



Henkilöstöraportti 2025

Yhteistyötoimikunta 27.3.2026

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	18
Osaamisen kehittäminen	18
Työ lisää terveyttä ja hyvinvointia	20
Työterveys ja työkyky	20
Terveysperusteiset poissaolot.....	20
Diagnoosiryhmät	21
Työterveyshuolto	22
Työkyvyn haasteiden ennakointi ja ehkäisy	23
Työhyvinvoinnin kehittäminen työpaikoilla.....	26
Henkilöstöinvestoinnit.....	26
Työhyvinvointikysely.....	27
Työhyvinvointimäärärahat	28
Voi hyvin -toiminta	28
Työsuojelu ja työturvallisuus	29
Työsuojelutoiminta	29
Työtapaturmat, ammattitaudit ja muut poikkeamailmoitukset	29
Johtamista tiedolla ja tunteella	31
Johtamis- ja lähijohtajakoulutus - Esihenkilö on erityinen.....	32
Tasapuolinen ja oikeudenmukainen palkkaus	33
Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto	33

Palkkakustannukset ja palkantarkistukset 2025	34
Muu rahallinen palkitseminen	35
Henkilöstöedut ja virkistystoiminta.....	35
Yhdessä tekemisen meininki	36
Sisäinen viestintä	36
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma	37
Yhteistoiminta.....	37
Yhteistyötoimikunta	37
Työsuojelutoimikunta (Tstk)	37
Yhteistyöryhmät.....	38
Henkilöstöasiain neuvottelukunta	38
Henkilöstöryhmä.....	39
Johtopäätökset ja kehittäminen	39

Alkusanat

Vuoden 2025 henkilöstösuunnitelmassa kaupungin toimialoilla vakanssien määrän arvioitiin lisääntyvän yhteensä 34,2 vakanssilla lähinnä Porvoon työllisyysalueelle valtiolta liikkeenluovutuksella siirtyvien virkojen myötä. Vuoden lopulla palvelussuhteiden määrä oli vähentynyt yhteensä kolmella palvelussuhteella. Kun samanaikaisesti työllisyysalueen palvelussuhteet lisääntyivät 59 palvelussuhteella, palvelussuhteiden määrä toimialoilla väheni tosiasiaa 62 palvelussuhteella.

Kaupungin henkilöstön palvelussuhteiden määrä aleni 2 400 palvelussuhteeseen. Vakinaisen henkilöstön määrä lisääntyi 103 palvelussuhteella edellisen vuoden loppuun verrattuna, kun määräaikaisten lukumäärä väheni 95 palvelussuhteella. Työllistettyjä oli vuoden lopussa kaksi ja oppisopimussuhteisia kaksi. Kasvun ja oppimisen toimialalla vakinaisen henkilöstön määrä on noussut 34 henkilöllä ja samanaikaisesti määräaikaisen henkilöstön määrä on vähentynyt 81 henkilöllä. Konsernipalveluiden vakituinen henkilöstömäärä on noussut viidellä ja kaupunkikehityksen toimialalla kahdella henkilöllä. Palvelutarpeen vaikiutuessa määräaikaisia palvelussuhteita muutetaan vakituisiksi palvelussuhteiksi.

Laskennallisesti koko vuoden palvelussuhteessa oli 2383,52 henkilöä (HTV1), palkkaa maksettiin laskennallisesti 2282,12 henkilölle (HTV2) ja työn ääressä oli laskennallisesti 1941,20 henkilöä vuoden ympäri (HTV3). Työajasta käytettiin 81,44 % työhön ja 18,56 % erilaisiin poissaoloihin, kun vuonna 2024 työhön käytettiin 0,71 prosenttiyksikköä vähemmän (80,31 %). Maksettujen palkkojen määrä on kasvanut kunnallisen palkkaratkaisun myötä 5,3 %. Yli- ja lisätyötä on tehty vähemmän ja ylityökustannukset ovat alentuneet 26,5 % vuodesta 2024. Sairauspoissaolojen määrä pysyi lähes samana kuin vuotta aiemmin. Eniten sairauspoissaoloja aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet.

Vuonna 2025 jatkettiin sähköisten työvuorosuunnittelujärjestelmien käytön laajentamista ja kehittämistä. Toimitilapalveluissa aloitettiin loppuvuodesta pilotti, jolla selvitetään edellisenä vuonna liukuvan työajan seurantaan käyttöön otetun Promid-järjestelmän laajentamista työvuorosuunnitteluun. Työvuorosuunnittelun ja työajan seurannan kehittämisellä säästetään esihenkilöiden työaika muuhun työhön ja varmistetaan työaikakirjapidon asianmukaisuus ja automaattinen arkistointi.

Varautumisosaamisen ja valmiussuunnittelun äärellä raportoitiin monialaisen yhteistyön ja oppimisen kehittyneen myönteisesti. Valmiussuunnitteluprosessi on ankkuroitumassa sekä harjoittelun että dokumentaation osalta luontevaksi osaksi arkista tekemistä ja rakenteita. Yhteistoimintaa eri sidosryhmien kanssa kehitettiin organisaation sisällä sekä paikallisilla, alueellisilla ja valtakunnallisilla foorumeilla.

Henkilöstöetuudet pysyivät ennallaan ja muun muassa edellisenä vuonna aloitettujen sähköisten lounas- ja virkistyssetujen sekä työsuuhdepolkupyöräedun tarjoamista jatkettiin.

Porvoon kaupungin henkilöstöohjelman ja työsuojelun toimintaohjelman mukaisesti kaupungin 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 hyvinvointialueyönantajien 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

Henkilöstöohjelma ja työsuojelun toimintaohjelma on hyväksytty kaupunginhallituksessa vuonna 2023 ja se on voimassa vielä vuoden 2026 loppuun. Siinä on sovittu keskeisimmät henkilöstön työhyvinvointii, osaamisen kehittämiseen, turvallisuuteen ja johtamisen kehittämiseen liittyvät kehittämiskokonaisuudet. Toimenpiteiden toteutumista seurataan henkilöstöohjelmaan valituilla mittarilla henkilöstöraportoinnin yhteydessä. 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 ohjelmavoitteenä tarkoittaa, että kehitämme osaamisemme 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. Tavoitteleme 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 keuhukulttuuriin ja epäonnistumisetkin ovat mahdollisuuksia oppia. Jaamme tietoa toisillemme ja annamme hyvän kiertää.

Henkilöstöohjelman toteutumista seurataan muun muassa seuraavin mittarein.

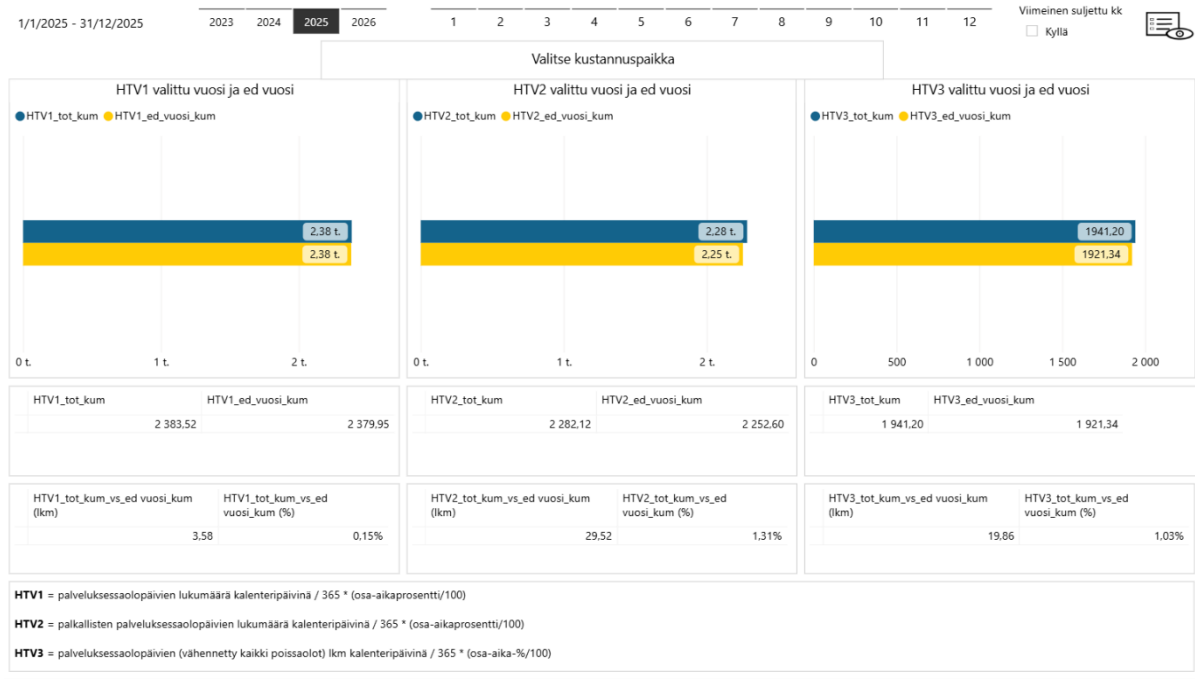
- esihenkilön työkalupakki on/ei ole
- terveysperusteisten poissaolojen määrä ja kehitys
- työtapaturmien ja vaaratilanneilmoitusten kehitys, ammattitautien määrä
- työilmapiiri- ja työhyvinvointikyselyiden tulokset esihenkilötyöstä, työilmapiiristä ja työhyvinvoinnista
- koulutukseen osallistuneiden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

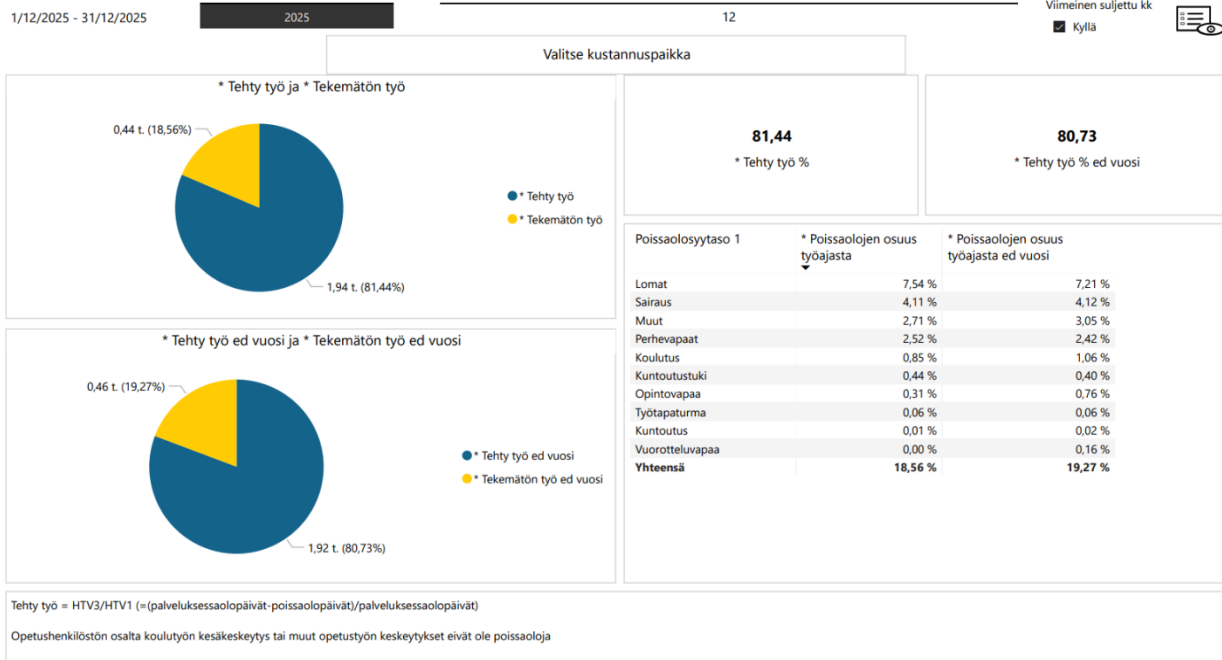
Henkilötyövuodet ja työaika

Kuva 1, henkilötyövuodet



Henkilötyövuosien (kuva 1) määrä on lisääntynyt kokonaisuudessaan sekä palkallisina palveluksessaolopäivinä että läsnäolopäivinä verrattuna vuoteen 2024. Palveluksessaolopäivä on päivä, jolloin työntekijällä on palvelussuhde voimassa. Kaikkien palveluksessaolopäivien (HTV1) määrä on noussut 3,58 päivää, palkallisten palveluksessaolopäivien (HTV2) määrä on noussut 29,52 päivää ja työssäolopäivät ovat lisääntyneet 19,86 päivää. Prosentuaalisesti muutokset ovat pieniä. Palvelussuhteiden lukumäärä on vähentynyt kolmella palvelussuhteella.

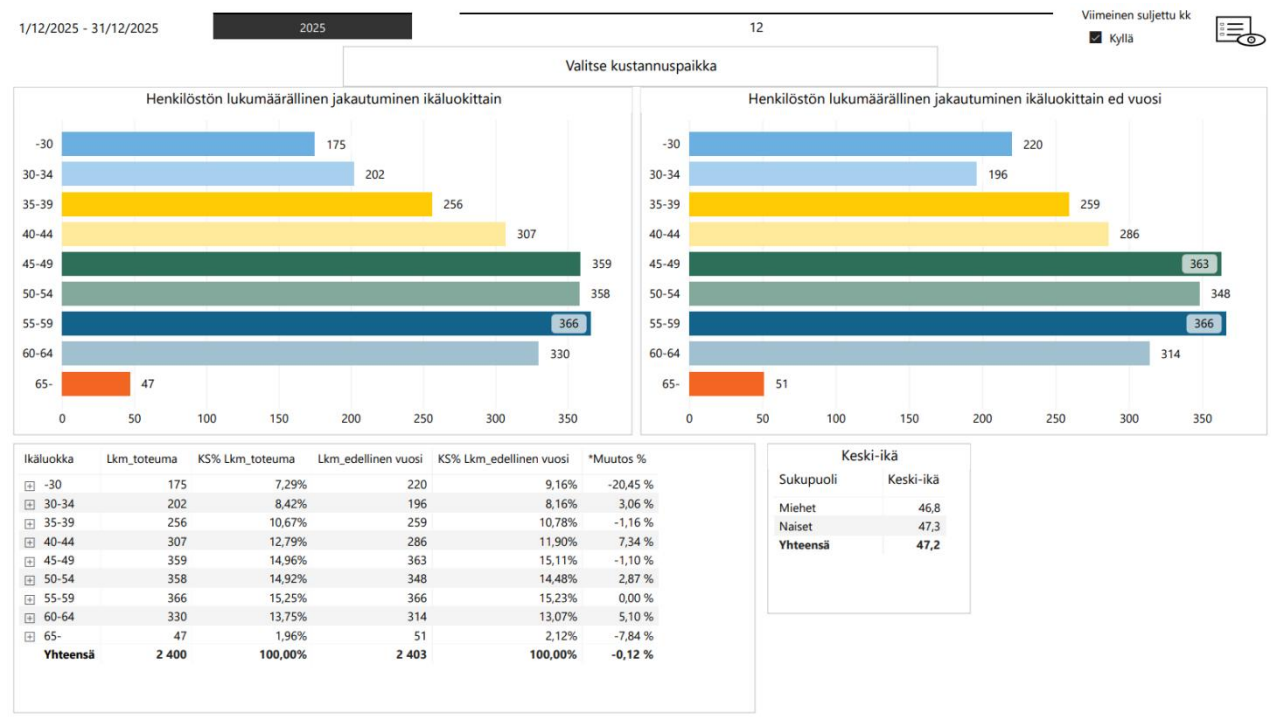
Kuva 2, työajan jakautuminen



Työajasta 81,44 % on käytetty varsinaiseen työhön, mikä on enemmän kuin edellisellä vuonna (kuva 2). Lomat, perhevapaat ja sairauspoissaolot vievät yhteensä 14,17 % kokonaistyöajasta. Sairauspoissaoloprosentti on laskenut hieman ollen 4,11 %, mikä on hyvin lähellä kaupungin tavoitetta. Opintovapaiden määrä on puolittunut ja koulutuspoissaolojenkin määrä selkeästi vähentynyt. Muiden poissaolojen osuus on vähäinen.

Henkilöstön ikärakenteessa (kuva 3) on nuorten alle 30-vuotiaiden ja 45–49-vuotiaiden määrät hieman nousseet. 55–59-vuotiaiden määrä on pysynyt samana ja yli 65-vuotiaita on hieman enemmän. Henkilöstön keski-ikä on noussut 47,2 vuoteen, kun se edellisellä vuonna oli 46,7 vuotta.

Kuva 3, ikärakenne



Palvelussuhteiden määrä

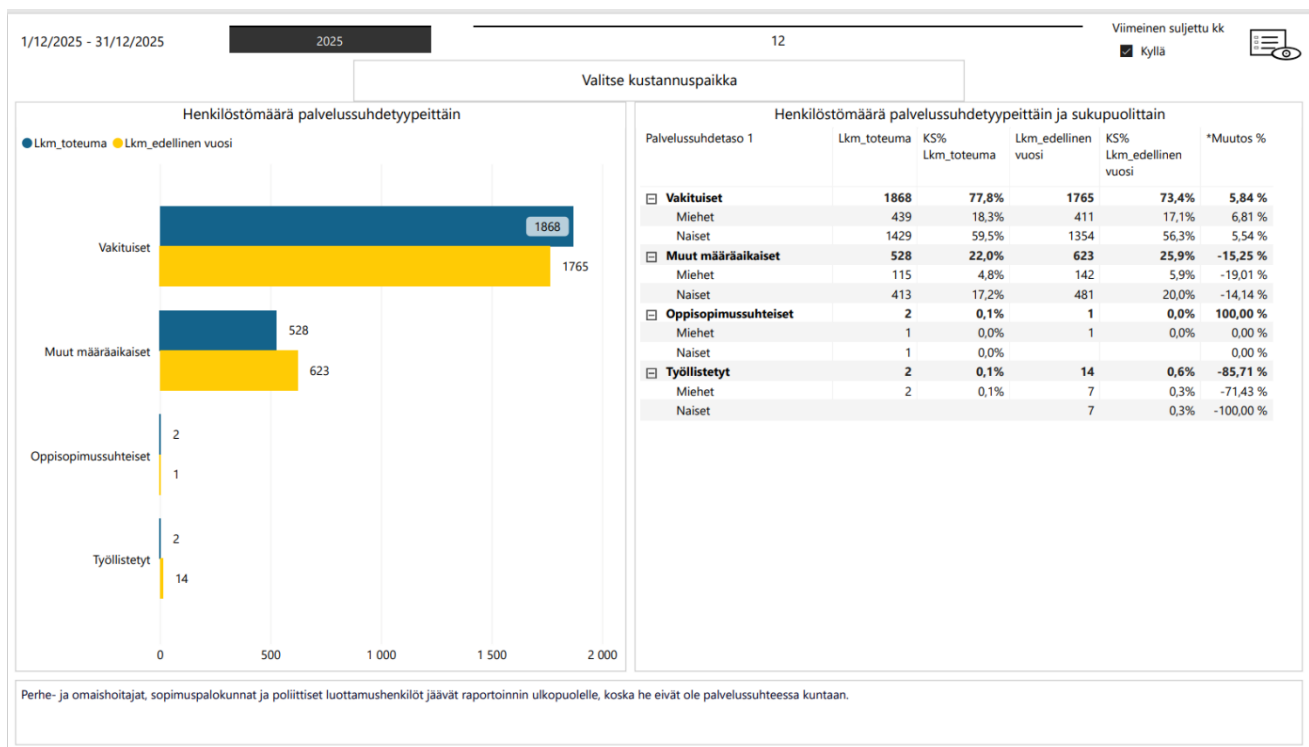
Vakinainen henkilöstö sisältää toistaiseksi voimassa olevat palvelussuhteet. Määräaikaiset palvelussuhteet sisältävät kaikki määräaikaiset kuten sijaiset, määräaikaiset opettajat ja projektityöntekijät. Työllistetyt ja oppisopimussuhteessa olevat on eroteltu raportoinnissa. Raportointijärjestelmä poimii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

Kaupungin henkilöstön palvelussuhteiden määrä (kuva 4) aleni kolmella palvelussuhteella 2403 palvelussuhteesta 2 400 palvelussuhteeseen. Vakinaisen henkilöstön määrä lisääntyi 103 palvelussuhteella edellisen vuoden loppuun verrattuna, kun määräaikaisten lukumäärä väheni 95 palvelussuhteella. Työllistettyjä oli vuoden lopussa kaksi ja oppisopimussuhteisia kaksi. Vakinaisen henkilöstön lisääntyminen perustuu suurimmalta osalta Porvoon työllisyysalueen toiminnan alkamiseen ja valtiolta liikkeenluovutuksella siirtyneisiin henkilöihin. Työllisyysalueen vakinainen henkilöstö on kasvanut neljästä 63:een. Kasvun ja oppimisen toimialalla vakinaisen henkilöstön määrä on noussut 34 henkilöllä ja samanaikaisesti määräaikaisten henkilöstön määrä on vähentynyt 81 henkilöllä. Konsernipalveluiden vakituinen henkilöstömäärä on noussut viidellä ja kaupunkikehityksen toimialalla kahdella henkilöllä. Palvelutarpeen vakiintuessa määräaikaista palvelussuhteita muutetaan vakituisiksi palvelussuhteiksi.

Vuoden 2025 henkilöstösuunnitelman mukaan kaupungin toimialoilla vakanssien määrä arvioitiin lisääntyvän yhteensä 34,2 vakanssilla, mikä selittyi suurimmaksi osaksi Porvoon

työllisyysalueelle valtiolta liikkeenluovutuksella siirtyvillä viroilla. Ilman Porvoon työllisyysalueen vakansseja toimialojen vakanssien arvioitiin vähenevän 22,8 vakanssilla. Palvelussuhteiden määrä ei ole suoraan verrattavissa henkilöstösuunnitelmassa olevien vakanssien määrään, kun yhtä vakanssia kohden voi olla vakinaisen palvelussuhteen lisäksi useitakin määräaikaista palvelussuhteita. Palvelussuhteiden määrä kuvaa 31.12.2025 voimassa olevia työ- ja virkasuhteita. Vakanssien määrä sen sijaan sisältää myös täyttämättömät virat ja työsuhteiset tehtävät.

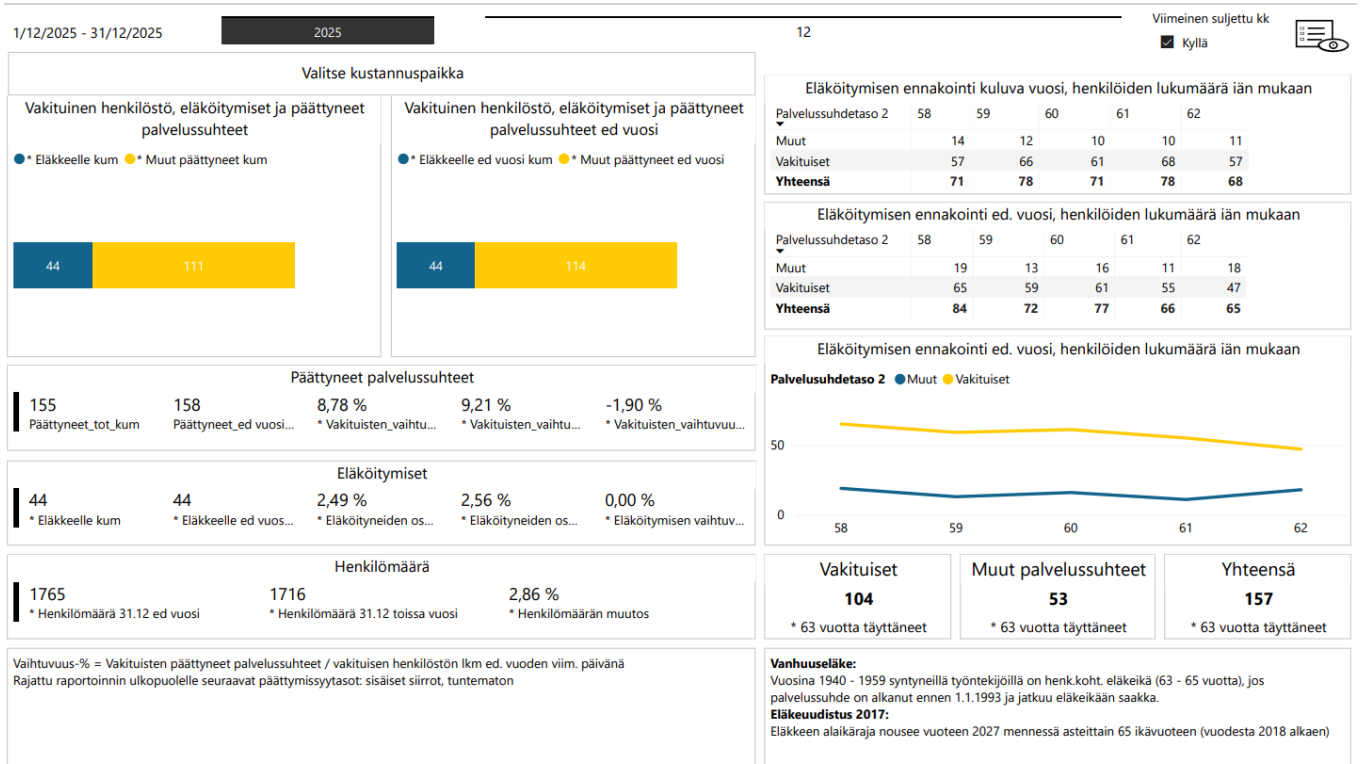
Kuva 4, palvelussuhteiden määrä



Vaihtuvuus ja eläköityminen

Vuoden 2025 aikana päättyneitä palvelussuhteita oli 155 kappaletta (kuva 5), joista 44 päättyi eläkkeelle jäämisen takia.

Kuva 5, vakituisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen



Vuonna 2025 vanhuuseläkkeen alaikärajan täyttivät vuonna 1960 syntyneet. Kuntien eläkelain (KuEL) perusteella vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä nousi 0,4 vuotta edellisvuodesta ollen 65,2 vuotta. Henkilöstöjärjestelmästä saadun tiedon mukaan vuonna 2025 jäi eläkkeellä yhteensä 44 henkilöä (44 hlöä v.2024) Kaikkien KuEL:n mukaisten eläkeläijien (vanhuuseläke, täysi työkyvyttömyyseläke, kuntoutustuki ja osatyökyvyttömyyseläke) mukaiselle eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on laskenut 1,2 vuotta vuodesta 2024.

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

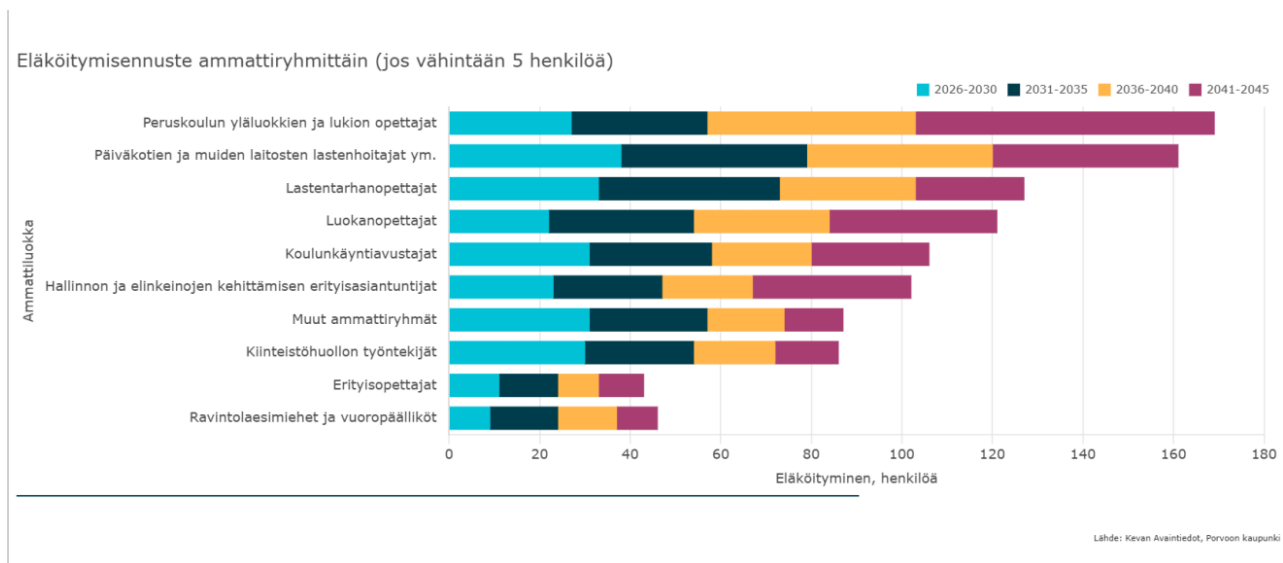
	2021	2022	2023	2024	2025
Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	64,4	64,6	64,8	64,8	65,2
Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	62,7	61,5	61,4	62,6	61,4

Seuraavassa kuvassa nähdään 10 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 382 henkilöä.

Kuva 6, eläköitymisennuste ammattiryhmittäin 2026-2045 (kpl)



Ennuste perustuu vuoden 2024 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2024 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

Vetovoima ja pitovoima kulkevat käsi kädessä. Tavoitteena on tarjota erinomainen työnhakija- ja työntekijäkokemus. Hyvä hakijakokemus edellyttää sujuvaa rekrytointiprosessia, jota kehitetään aktiivisesti.

Rekrytointiprosessin ja työnhakijakokemuksen kehittämisessä on keskitytty erityisesti työpaikkahaastattelujen käytäntöihin sekä ansiovertailun ohjeistuksen ja koulutuksen vahvistamiseen. Lokakuussa otettiin vuoden mittaiseen pilottikäyttöön Kuntarekryn sähköisen haastattelukalenteri. Kalenterin tarkoituksena on helpottaa haastattelukutsujen hallintaa ja sujuvoittaa koko rekrytointiprosessia.

Työnhakijakokemuksen selvittämiseksi käynnistettiin loppuvuodesta 2025 hakijapalautekysely, joka lähetetään työnhakijoille rekrytoinnin päättyessä. Kaupungin verkkosivuilla, sosiaalisessa mediassa ja työpaikkailmoituksissa on tuotu esiin työntekijöiden kokemuksia omasta työstään ja kaupungista työnantajana. Myös kesätyöntekijöiden omat tarinat houkuttelevat nuoria tulevaisuuden tekijöitä heidän omilla sanoillaan.

Kuva 7, kesätyöntekijöiden kokemuksia Porvoon kaupungista työnantajana.

Kesätyöntekijöiden kokemuksia

Kaupungilla työskentelee kesän aikana useita nuoria kesätyöntekijöitä eri tehtävissä. Kurkista, miten kesätyöntekijämme ovat kokeneet kaupungin työnantajana ja mitä he sanoisivat kaverilleen, joka miettii Porvoon kaupunkia kesätyöpaikkana.

Kesätyöntekijät tutustumassa kaupunkiin työnantajana



Adina, nuorisopalvelut



Emil ja Santeri, ICT ja toimistotyö



Emmi, kaupunki-infra



Miriam, kirjastopalvelut

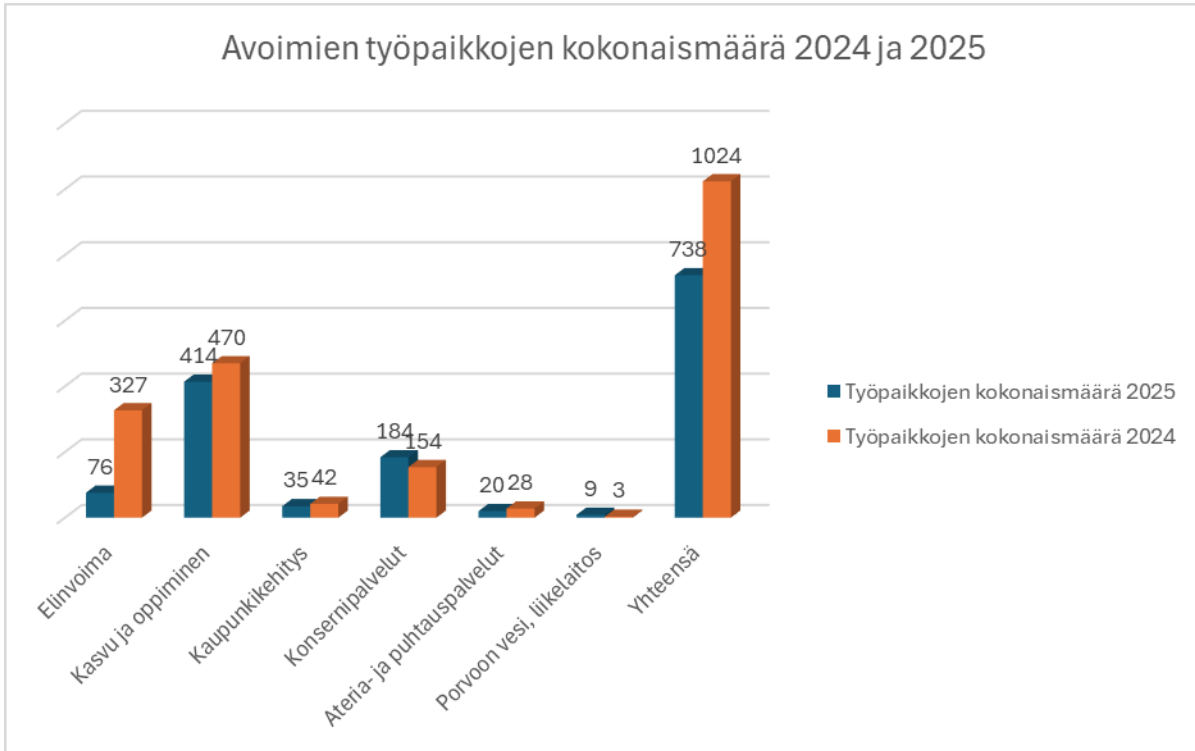
Tammikuun 2025 Educa-tapahtumassa kerrottiin Porvoon kaupungista työnantajana sekä esiteltiin avoimia alan työpaikkoja yhdessä varhaiskasvatuspalveluiden sekä suomen- ja ruotsinkielisen perusopetus- ja lukiokoulutuksen henkilöstön kanssa. Myös Duunitehtaalla oltiin mukana jo kymmenettä kertaa. Messujen juhluvuoden teema oli vastuullisuus, jota tarkasteltiin sekä sosiaalisen että ympäristövastuun näkökulmista.

Nuorille kerrottiin avoimista kesätyömahdollisuuksista ohjaamon kesätyöillassa helmikuussa ja toukokuussa kerrottiin kaupungista työnantajana markkinointitapahtumassa m/s J.L. Runebergin laivalla, risteily Helsingistä Porvooseen.

Vuonna 2025 julkaistiin yhteensä 321 työpaikkailmoitusta (v.2024, 407). Avoinna oli 738 työtehtävää (v. 2024, 1024), joista oli vakinaisia palvelussuhteita 151 ja määräaikaista 170. Avointen työpaikkojen lukumäärässä ovat mukana myös kesätyöpaikat, joita oli haussa yhteensä noin 150. Nuorten kesätyöpaikkoja, tutustu kaupunkiin työnantajana, oli haussa yhteensä 130. Hakemuksia nuorten kesätyöpaikkoihin tuli kaiken kaikkiaan 845.

Ulkoisen rekrytoinnin huomattava vähentyminen voi selittyneen muun muassa tiukentuneella täyttölupakäytännöllä ja tehtävien uudelleenjärjestelyillä.

Kuva 8, rekrytoinnit ja avoimien työpaikkojen kokonaismäärä



Taulukko 2, rekrytointi-ilmoitukset ja avoimet työpaikat 2025

Yksikkö	Rekrytointien lukumäärä	Työpaikkojen kokonaismäärä	Työsuhde	Virkasuhte	Vakinainen	Määräaikainen
Elinvoima	50	76	35	15	27	23
Kasvu ja oppiminen	221	414	103	118	94	127
Kaupunkikehitys	23	35	15	8	15	8
Konsernipalvelut	19	184	18	1	10	9
Ateria- ja puhtauspalvelut	4	20	4	0	2	2
Porvoon vesi, liikelaitos	4	9	4	0	3	1
Yhteensä	321	738	179	142	151	170

Sisäisesti täytettiin yhteensä 49 rekrytointia. Näihin tehtäviin haki yhteensä 195 sisäistä hakijaa, alla olevan taulukon mukaisesti.

Taulukko 3, sisäinen rekrytointi

Yksikkö	Sisäiset rekrytoinnit yhteensä	Hakijoiden kokonaismäärä	Sisäisesti valittut hakijat yhteensä
Elinvoima	14	56	14
Kasvu ja oppiminen	24	83	24
Kaupunkikehitys	5	8	5
Konsernipalvelut	6	48	6
Yhteensä	49	195	49

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. Opettaja ja Lärare-lehdissä sekä Rakennuslehdessä.

Sosiaalisen median hyödyntäminen rekrytoinneissa on Porvoon kaupungilla luonteva osa arkea, ja sitä kehitetään jatkuvasti tiiviissä yhteistyössä viestinnän ja markkinoinnin kanssa.

Porvoossa on jo pitkään ollut käytössä virkojen ja tehtävien täyttölupamenettely, jolla halutaan varmistaa se, että henkilöstön palkkaamista ja muun muassa sijaisten käyttöä harkitaan tarkoin. Täyttölupamenettely on myös tapa löytää uusia tehtäviä terveydellisistä syistä uudelleensijoitettaville organisaatioissa.

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 4, täyttöluvat ja läpimenoaika 2025

Yksikkö	Täyttölupien lukumäärä	Ohitetut täyttöluvat	Hyväksytyt täyttöluvat yhteensä	Täyttöluvan läpimenoaika
Elinvoima	50	2	48	1
Kasvu ja oppiminen	221	6	215	2
Kaupunkikehitys	23	1	22	0
Konsernipalvelut	19	3	16	2
Ateria- ja puhtauspalvelut	4	1	3	1
Porvoon vesi, liikelaitos	4	1	3	1
Yhteensä	321	14	307	

Sijaisrekrytointi

Kuntarekry-järjestelmää hyödynnetään myös sijaisten hankinnassa alle kolme kuukautta kestäviin keikkatöihin. Rekrytointi ylläpiti vuonna 2025 sähköistä sijaispankkia Kuntarekry-järjestelmässä varhaiskasvatuksen ja koulujen sijaistarpeita varten.

Vuonna 2025 sijaisille kohdennetun kyselytutkimuksen mukaan 89,3 % vastanneista piti kokemusta keikkatöistä Porvoon kaupungilla, joko hyvänä tai erittäin hyvänä. Hyvä työntekijäkokemus tuo uusia sijaishakijoita Porvoon kaupungilla työskentelevien sijaisten suositelujen kautta, ja se näkyi suurina hakijamäärinä jo ennen yleisen työllisyystilanteen heikkenemistä. Varhaiskasvatuksen sijaisiksi on parin viime vuoden aikana haastateltu aiempaa enemmän osaajia eri kulttuuritaustoista. Ennakoimme näin kaupungin monikulttuurista kehitystä ja eri kulttuureista tulevien lasten määrän kasvua. Edellytämme varhaiskasvatuksen sijaisilta suomen tai ruotsin kielen perusosaamista, mutta tänä vuonna saimme lisäksi sijaisiksi mm. espanjan, venäjän, turkin, kiinan ja vietnamin osaajia. Monimuotoisuuden

edistämiseksi varhaiskasvatuspalvelut mahdollistaa kieliharjoittelu- ja työharjoittelupaikkoja päiväkodeissa.

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 2025 aikana Kuntarekry-järjestelmän kautta tehtyjä sijaistarpeita oli yhteensä 2888 (2024: 2854) Sijaistarpeista saatiin järjestelmän kautta täytettyä 2663 (2024: 2566) täyttöaste oli 92 % (2024: 91 %). Alla olevista taulukoista selviää yksikkökohtaisesti Kuntarekry-järjestelmän kautta toteutuneet ja järjestelmään kirjautuneet sijaistarpeet. 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 5, varhaiskasvatuksen sijaistarpeet Kuntarekry-järjestelmässä

Yksikkö	2024 Sijaistarpeet	2025 Sijaistarpeet	2024 Täytetyt	2025 Täytetyt	2024 Täyttö%	2025 Täyttö%
Varhaiskasvatus	2783	2853	2525	2646	92 %	93 %

Taulukko 6, koulujen sijaistarpeet Kuntarekry-järjestelmässä

Yksikkö	2024 Sijaistarpeet	2025 Sijaistarpeet	2024 Täytetyt	2025 Täytetyt	2024 Täyttö%	2025 Täyttö%
Suomenkieliset koulut	49	14	31	7	70 %	50 %
Ruotsinkieliset koulut	22	21	10	10	45 %	48 %

Suurin osa vuoden 2025 sijaishaastatteluista järjestettiin Teams-haastatteluina. Uusia sijaisia haastateltiin yhteensä 137 (2024: 165) Haastatteluista sijaisista kouluihin halusivat 44 (2024: 66) ja varhaiskasvatukseen 136 (2024: 153). Osa sijaisista tekee sijaisuuksia molemmilla toimialoilla.

Osaaminen

Osaamisen kehittäminen

Talousarvion 2025 tavoitteen mukaisesti henkilöstöä koulutetaan vähintään kaksi päivää vuosittain. Vakituisten henkilöstön osalta tavoitteeseen päästiin (3,3 pv/vakituinen henkilöstö) vaikka koulutuspäivien määrä oli laskenut yhdellä päivällä verrattuna edelliseen vuoteen.

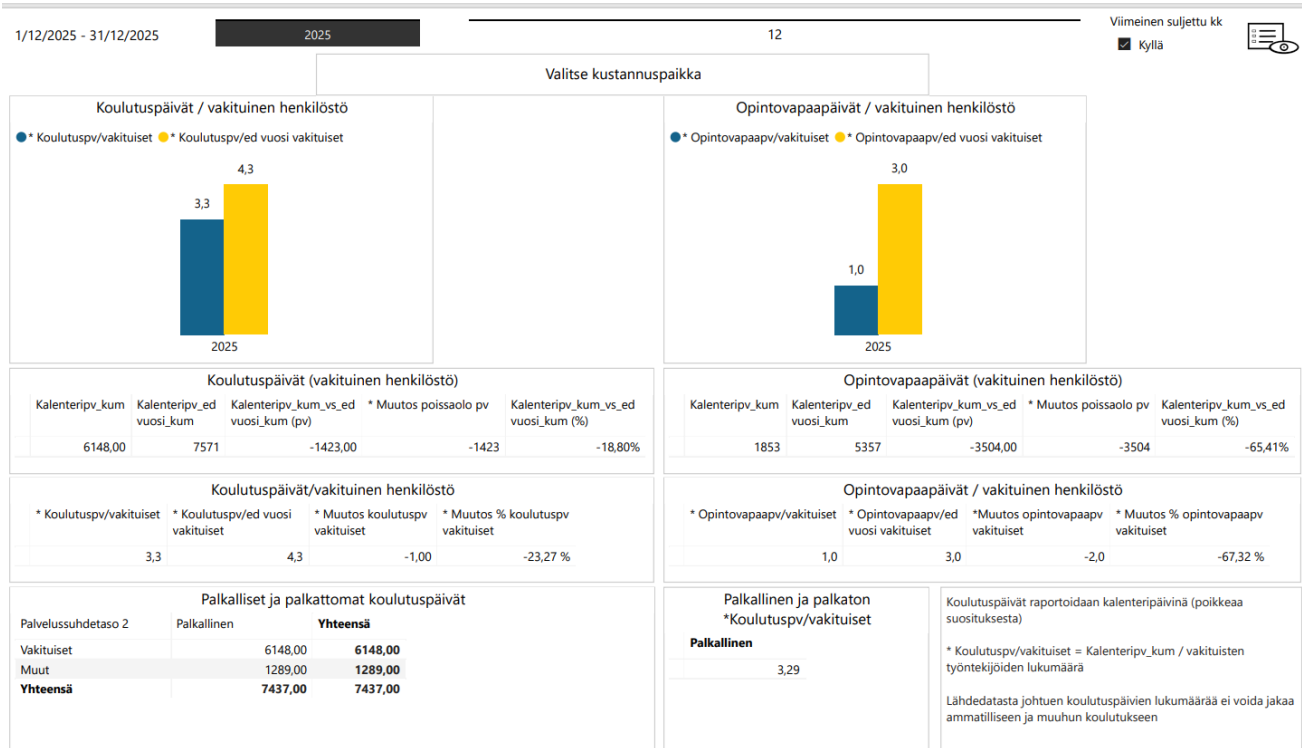
Keskitetyn henkilöstökoulutuksen painopisteenä on ollut tekoälyn käyttöön liittyvä koulutus sekä teoriassa että käytännössä. Henkilöstön omaan työhyvinvointiin liittyen on järjestetty valmennusta psykologisesta turvallisuudesta ja vastuullisesta työkäyttäytymisestä. Syyskuuhun saakka on ollut tarjolla Auntie-työhyvinvointiwebinaareja ja henkilökohtaisen hyvinvoinnin tueksi käytössä on ollut myös MyAuntien materiaali- ja harjoitekirjasto. Rekrytointiosaamista on kehitetty järjestämällä rekrytointikoulutusta houkuttelevasta työpaikkailmoituksesta valintapäätökseen saakka. Tietoteknistä osaamista on lisätty perehdyttämällä uusien järjestelmien käyttöön kuten Promid-työajanseurantajärjestelmään ja Intran sisälöntuotantoon. Keskitetysti on tarjottu myös työpaikkaohjaaja-, ensiapu- ja ruotsin kielen koulutusta, erilaisten ohjelmistojen koulutuksia sekä viestinnän koulutuksia. Varautumis- ja valmiussuunnitteluosaamista kehitettiin kohdennettujen luentojen ja harjoitusten keinoin sekä organisaation sisäisten että ulkopuolisten asiantuntijoiden fasilitoimana. Vapaa-ajan kouluttautumista on tuettu koulustusstipendillä.

Oskun koulutuskalenteriin vietiin 351 koulutustilaisuutta (342). Näihin koulutuksiin osallistui noin 7071 (6738) henkilöä. Kaikista webinaareihin osallistujista esimerkiksi Auntiasta ei ole osallistujamääriä saatavilla. Muutenkin on todennäköistä, että kaikkia webinaarikoulutuksia ei ole mielletty varsinaisiksi koulutuksiksi eikä niitä ole viety Oskun koulutusjärjestelmään.

Kehityskeskusteluja varten laadittiin uusi lomake, joka painottaa osaamista ja sen kehittämistä. Se täydentää aiempaa lomaketta ja mahdollistaa sen, että keskustelujen teemat vaihtuvat vuorovuosin osaamisen sekä työn tavoitteiden välillä. Tavoitteena on tehdä keskusteluista entistä merkityksellisempiä, vahvistaa vuorovaikutusta ja tukea sekä työntekijän kehittymistä että organisaation tavoitteiden saavuttamista.

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.

Kuva 9, henkilöstön koulutuspäivät



Taulukko 7, koulutusmenot kaupungin toimialoilla

Organisaatio	2024	2025
Konsernipalvelut	39 360 €	25 578
Kaupunkikehitys	60 389 €	62 855
Kasvu ja oppiminen	59 961 €	53 930
Elinvoima	20 481 €	20 429
Yhteensä	180 191 €	162 792 €

Vuoden 2025 aikana Porvoon kaupungilla oli yhteensä 32 (27) solmittua oppisopimusta, joissa opiskeltiin viiteen (11) eri tutkintoon. Careerissa oppisopimusten määrä oli 24 ja Praktikumisissa 8. Suoritettavia tutkintoja olivat lähiesihenkilötyön ammattitutkinto, kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinto suomeksi ja ruotsiksi, ravintola- ja catering-alan perustutkinto sekä sosiaali- ja terveysalan perustutkinto.

Koulutusmenot Porvoon kaupungin palvelualoilla ovat vähentyneet edellisestä vuodesta ja myös vakituisen henkilöstön koulutuspäiviä oli vähemmän.

Koulutussuunnitelma ja koulutuskorvaus

Vuoden 2025 osalta työllisyysrahaston ennakkotiedon mukaan koulutuskorvausta saataisiin 97 053,50 € (88 631 €). Summa vähennetään kaupungin maksettavaksi tulevista työttömyysvakuutusmaksusta. Koulutuskorvauksen maksu perustui palvelualoilla tehtyihin koulutussuunnitelmiin ja toteutuneihin koulutuspäiviin. Koulutuskorvausta haettiin 3646 koulutuspäivästä (4640).

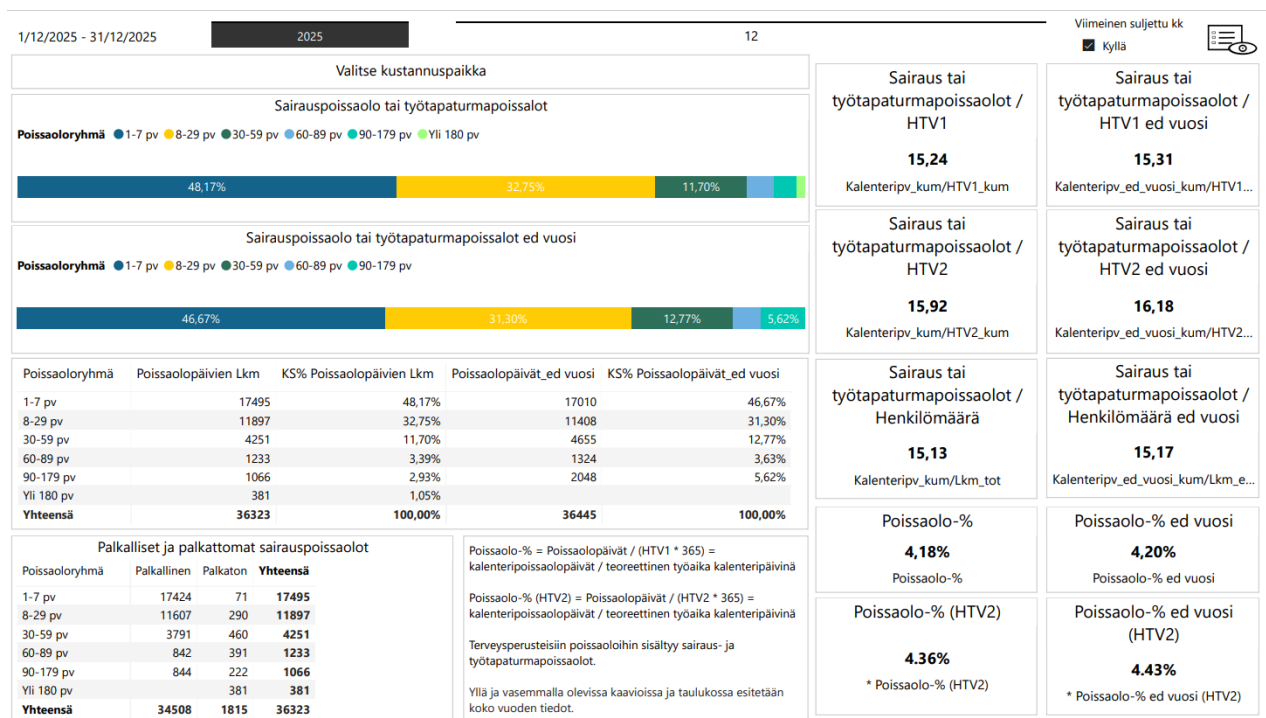
Työ lisää terveyttä ja hyvinvointia

Työterveys ja työkyky

Terveysperusteiset poissaolot

Talousarviotavoitteena vuonna 2025 oli pitää sairauspoissaoloprosentti enintään neljässä prosentissa. Tavoitteesta jäätin vähän, kun sairauspoissaoloprosentti oli 4,18.

Kuva 10, sairaus- ja työtaturmapoissaolot



Vuonna 2025 Porvoossa terveysperusteisia poissaoloja oli 15,24 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Vuonna 2024 vastaava luku oli 15,31. Kun terveysperusteisia poissaoloja tunteina verrataan teoreettiseen vuosityöaikaan tunteina, saadaan sairauspoissaoloprosentiksi 4,18 % mikä tarkoittaa hienoista laskua edellisestä vuodesta.

Terveysperusteisista poissaoloista lisääntyivät 1–7, 8–29 ja yli 180 päivän poissaolot, kun 30–59 ja 90–179 päivän poissaolot vähenivät.

Porvoossa suhteellinen osuus henkilöstöstä, joilla ei ollut lainkaan sairaus- tai tapaturmapoissaoloja koko vuoden aikana oli 28,24 % (29,22 % v 2024).

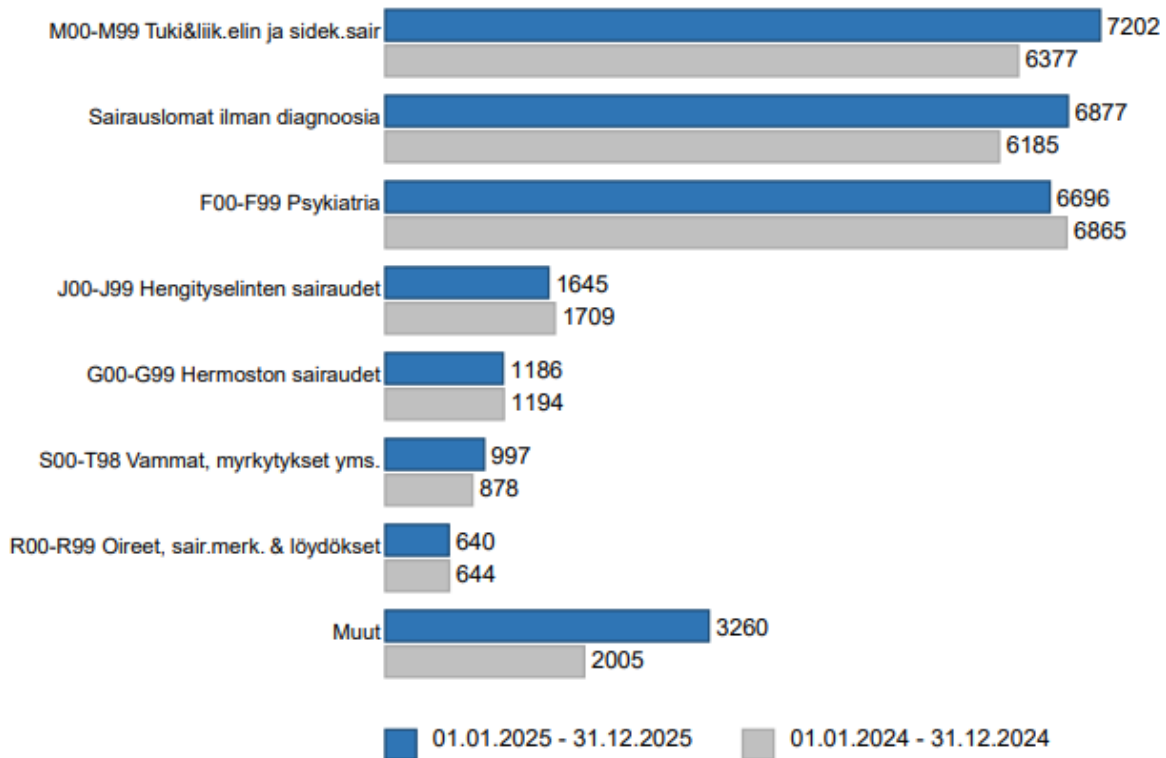
Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksen mukaan kunnissa oli vuonna 2024 keskimäärin 16,3 kalenteripäivää sairauspoissaoloja henkilötyövuotta kohden. Määrä on laskenut 0,1 päivää edellisestä vuodesta. Porvoon keskiarvoluku vuonna 2024 oli 15,31 päivää. Vuoden 2025 tietoja ei vielä ole saatavilla.

Diagnoosiryhmät

Työterveyden raportoimat sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin vuodelta 2025 on saatu Keski-Uudenmaan Työterveys Oy:n tilastoihin ajalta 1.1- 31.12.2025. Keski-Uudenmaan Työterveys Oy:n tiedossa on kaikkiaan 28 503 (25 684) sairauspoissaolopäivää, joista 6696 liittyivät mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöihin ja 7202 tuki- ja liikuntaelinten sekä siduskudosten ongelmiin. Luvut sisältävät myös liikelaitosten tiedot. Edellisen vuoden tapaan samat diagnoosiryhmät siis aiheuttivat eniten sairauspoissaoloja myös vuonna 2025.

Kuva 11, sairauspoissaolopäivät diagnosoisiryhmittäin Keski-Uudenmaan työterveys 1.1-31.12.2025

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIPÄÄRYHMITÄIN - TOP 8



Työntajan on ilmoitettava työterveyshuollolle kaikki yli 30 päivää kestäneet sairauspoissaolot. Työterveydessä (Keski-Uudenmaan työterveys) on kirjattu yhteensä 28503 sairauspoissaolopäivää, kun Henkka-järjestelmään terveystietoisia poissaoloja on viety yhteensä 36 323 päivää. Tämä tarkoittaa, että sairauspoissaoloista 78,47 %:sta on annettu tieto työterveyteen. Diagnoosi löytyy 69,49 % 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.

Työterveyshuolto

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

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, työntekijä tulee ohjata työterveyshuoltoon. 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 2025.

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 suunnittelemisen 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 2025 tilinpäätöstietojen mukaan 1 245 356,71 € (1 496 491,66 €), eli 518 euroa/henkilö (laskettuna 2400 henkilön mukaan).

Kela hyväksyi vuoden 2024 osalta korvattaviksi kustannuksiksi 1 394 383,02 € (1 263 167,75 €) ja maksoi korvausta 706 001,95 € (673 784, 88 €). Päätös vuoden 2025 korvattavista kustannuksista saadaan kevään 2026 aikana.

Työkyvyn haasteiden ennakointi ja ehkäisy

Työkyvyn heikkeneminen ei aina näy ulospäin, vaikka vaikutukset voivat olla merkittäviä sekä yksilölle että koko työyhteisölle. Kuten aikaisempina vuosina, työkykykoordinaattorin toiminta keskittyi työntekijöiden työssä pysymisen ja työelämässä jatkamisen tukemiseen monipuolisilla toimenpiteillä. Lisäksi lyhyiden sairauspoissaolojen (lähijohtajan luvalla) haluttuun ottamiseen keskityttiin.

Työkykykoordinaattori on järjestänyt lähijohtajille kohdennettuja koulutuksia Aktiivisen tuen toimintamallin sisäistämiseksi sekä varhaisten merkkien tunnistamiseksi ja haastavien keskustelujen käymiseksi rakentavasti.

Kaikille lähijohtajille on myös mahdollistettu pääsy Kevan Claned-oppimisympäristöön, jonka verkko-opiskelualusta tarjoaa ajankohtaista tietoa ja työkaluja arjen lähijohtajatyöhön sekä strategisen työkykyjohtamisen kehittämiseen.

Työterveysyhteistyön kehittyminen näkyy työkykykoordinaattorin lisääntyneenä osallistumisena työterveysneuvotteluihin. Vuonna 2025 työkykykoordinaattori osallistui 121 työterveysneuvotteluun (95). Mitä varhaisemmassa vaiheessa työkyvyn haasteisiin reagoidaan, sitä enemmän vaihtoehtoja työkyvyn tukemiseen on. Lisäksi työterveysneuvottelut tehostavat työkykyprosessien sujuvuutta eli kun ongelmia ilmenee, osaamme ratkoa ne yhdessä.

Lähijohtajatapaamisten määrä on kasvanut viime vuodesta, mikä osoittaa lisääntyneitä tarvetta käsitellä työkykytilanteita ulkopuolisen asiantuntijan kanssa ratkaisuvaihtoehtojen

löytämiseksi. Tapaamiset vahvistavat työkyvyn tuen rakenteita, yhdenmukaistavat toimintatapoja ja tukevat varhaista puheeksi ottamista.

Työkykykeskusteluja käytiin lähes yhtä paljon kuin edellisvuonna, mikä kertoo yhteistyön vakiintumisesta osaksi arjen käytäntöjä. Keskusteluissa keskitytään vaihtoehtojen yhdessä pohtimiseen ja vastuiden selkeyttämiseen, mikä edistää prosesseja ja vahvistaa työntekijän työkykyä ja jaksamista sekä rakentaa luottamusta osapuolten välille, mikä on keskeistä toimivien ratkaisujen löytämiseksi.

Taulukko 8, työkykykoordinaattorin tuki 2025

Työterveysneuvottelut	121 kpl (95)
Lähijohtajatapaamiset	85 kpl (66)
Työkykykeskustelut (esimies, työntekijä ja työkykykoordinaattori)	40 kpl (42)
Yhteensä	246 kpl (203)

Organisaatiossa on ollut käytössä Auntie-palvelu syyskuuhun 2025 saakka mielenterveyden ja työhyvinvoinnin tukemiseksi. Palvelu koostui viidestä luottamuksellisesta videokeskustelusta mielen hyvinvoinnin ammattilaisen kanssa. Vuonna 2025 henkilöstö käytti palvelua 15 palvelupaketin verran (vuonna 2024 yhteensä 25 palvelupakettia).

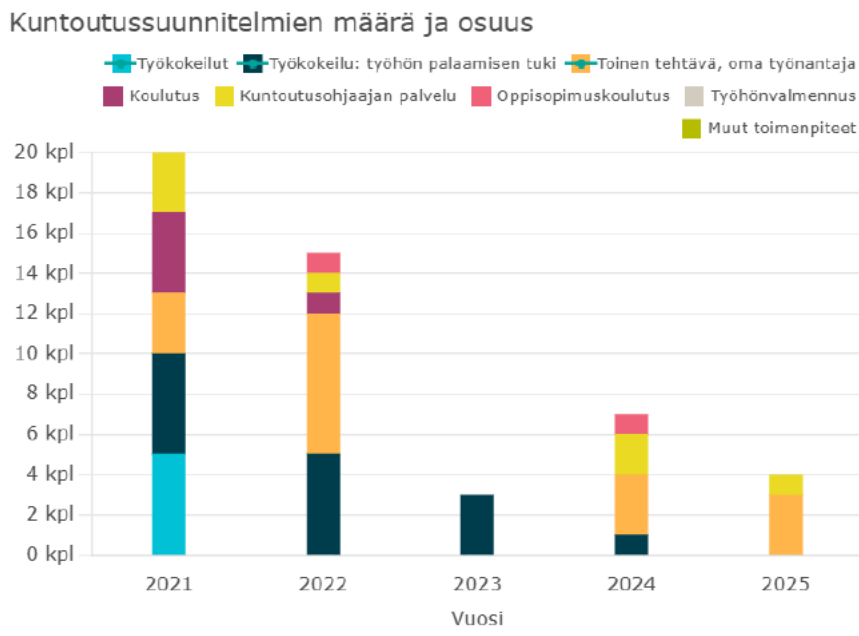
KIILA-kuntoutus on Kelan järjestämä ammatillisen kuntoutuksen muoto, jota järjestetään eri ammattiryhmille tai yrityksille suunnattuna. Se tarjoaa osallistujille mahdollisuuden arvioida omaa työkykyä, vahvistaa työssä jatkamisen edellytyksiä ja kehittää työpaikan olosuhteita terveydentilaa tukeviksi. Varhaiskasvatuksen henkilöstölle haettiin KIILA-kuntoutusta yhteistyössä Sipoon kunnan kanssa. Kuntoutuksen alkutilanteen kartoitus käynnistyi loppuvuodesta 2025, ja koko prosessin on suunniteltu jatkuvan maaliskuuhun 2027 saakka. Kuntoutuksen tavoitteena on vahvistaa henkilöstön työkykyä sekä tukea varhaiskasvatuksen toimintaympäristön hyvinvointia pitkäjänteisesti. KIILA-kuntoutuksessa on vuonna 2025 käynyt 6 henkilöä.

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 yksi vaikuttavimmista keinoista tukea työssä jatkamista. Osasairauspäivärahapäiviä myönnettiin 3828 (3086) päivää 47 (36) henkilön kohdalla.

Toinen työhön paluun tukimuoto on työeläkevakuuttaja Kevan tarjoama ammatillinen kuntoutus. Sen avulla voidaan tukea sekä paluuta aiempaan tehtävään että siirtymistä uusiin, työntekijälle entuudestaan vieraisiin työtehtäviin. Kevan kuntoutussuunnitelmia tuettiin 4 kappaletta (kuva 10) nämä olivat joko työkokeiluja uusiin työtehtäviin organisaation sisällä tai ohjaus kuntoutusohjaajan palveluun. Kuntoutuksen onnistumisprosentti oli 80 % vuonna 2025 (2024: 100 %).

Ammatillisen kuntoutuksen myönteiset päätökset ovat vähentyneet myös valtakunnallisesti. Kevan mukaan työeläkekuntoutuksen hylkäysprosentti on noussut viime vuosina huomattavasti, ja vuonna 2024 hylkäysprosentti oli jo 57 %. Taustalla on useita samanklaisia tekijöitä, kuten lainsäädäntömuutokset, ratkaisukäytäntöjen tiukentuminen, työelämän muutokset sekä hakijaprofiilin muutos, jotka yhdessä selittävät myönteisten päätösten vähenemistä. Porvoon kaupungilla kuntoutushakemusten hylkäysprosentti oli 85,7 %, mikä on selvästi valtakunnallista tasoa korkeampi ja heijastaa yleistä kiristymistä kuntoutusoi-keuden arvioinnissa.

Kuva 12, kuntoutussuunnitelmien määrä ja osuus 2021–2025



Lähde: Kevan Avaintiedot, Porvoon kaupunki

Vuonna 2025 työkykykoordinaattorin terveydellisistä syistä toteuttamissa aktiivisen tuen, työhön paluun tuen ja uudelleensijoittamisprosessissa oli yhteensä 79 (58) henkilöä. Työhön paluu tai työssä jatkaminen onnistui 60 (43) henkilön kohdalla, joista 14 sijoittui muuhun kuin omaan työhönsä, toisinaan myös toiselle toimialalle. Prosessi oli vuoden lopussa kesken 5 (5) henkilön osalta. Muut henkilöt ovat joko eläköityneet, siirtyneet toisen työnantajan palvelukseen, eivät olleet terveydellisistä syistä uudelleensijoitettavia tai heitä ei muusta syystä saatu organisaatioissa työllistettyä. Uudelleensijoitettujen ja työssä jatkavien määrä on lukumääräisesti noussut edelliseen vuoteen verrattuna.

Lähijohtajat ovat kiittävästi pyrkineet löytämään luovia, työhön paluuta tukevia tehtäviä silloin, kun jokin terveydellinen rajoite on estänyt normaalissa työssä jatkamisen.

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. Lounas- ja virike-etuuksia on tarjottu sähköisen Smartum-palvelun kautta, jolloin työnantaja maksaa vain käytetystä edusta. Lounasedun arvo vuonna 2025 oli 11,50 euroa työssäolopäivää kohden. Virike-etuutena tarjottiin koko henkilöstölle yhteensä 100 euroa vuodessa.

Taulukko 9, henkilöstöinvestoinnit 2025

Henkilöstöinvestoinnit 2025 €, nettokustannukset	
Henkilöstön koulutus	170 661 €
Myönnetyt koulutusstipendit	6 300 €
Kuntoutus	21 012 €
Lounasetuus	75 180 €
Virike-etuus	178 304 €
Työpaikkaliikunta- ja Voi Hyvin –toiminta	9 191 €
Keskitetty ja toimialojen työhyvinvointitoiminta	23 886 €
Työterveys (netto)	539 355 €
Henkilöstöinvestoinnit yhteensä	1 023 889 €

Kokonaisuudessaan henkilöstöinvestoinnit yhteensä olivat 426,62 € henkilöä kohden (388,05 € /henkilö v. 2024). Ilman koulutuksen, koulutusstipendien, kuntoutuksen ja työterveyshuollon kustannuksia henkilöstöinvestoinnit olivat 286 561 € eli 119,40 € henkilöä kohden (119,80 €/henkilö v. 2024).

Vuonna 2025 henkilöstöä palkittiin vuoden 2024 hyvästä tuloksesta myöntämällä työyhteisölle 50 € henkilöä kohden käytettäväksi työyhteisön hyvinvoinnin tai yhteisöllisyyden

edistämiseen tai virkistykseen. Kustannukset maksettiin toimialojen ja työyhteisöiden omista määrärahoista.

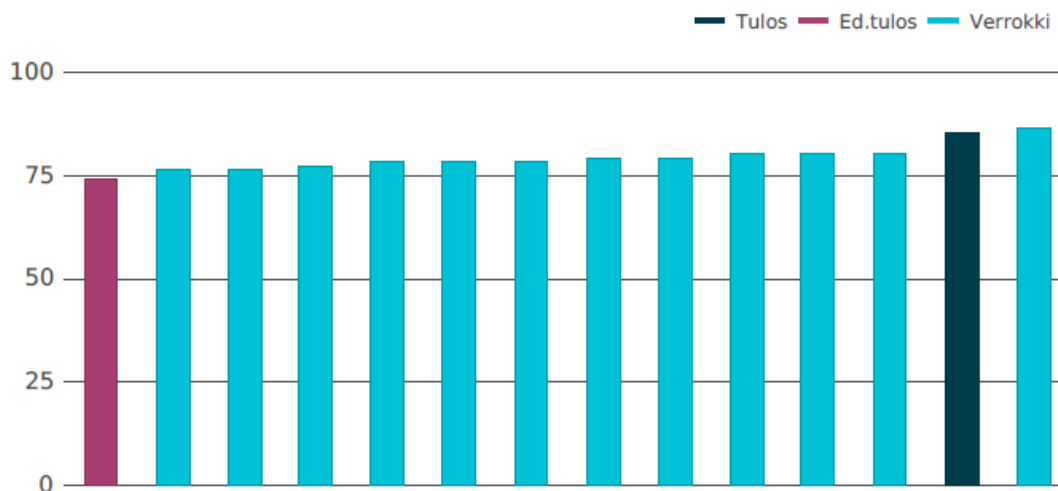
Työhyvinvointikysely

Kuva 13, NPS Henkilöstökyselystä 2025

Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavallesi?

'Kyllä'-vastanneet: 85 % | Vastaaaja: 1593

Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavallesi?



Työhyvinvointikysely toteutettiin Kevan sähköistä kyselypohjaa käyttäen 13.–26.3.2025. Kyselyn vastausprosentti oli 67,3 %, mikä on tämän tyyppiselle kyselylle hyvä taso. Vertailuaineisto koostui 12 suuren kunnan verrokkioorganisaatiosta (14 781 vastaaaja). Aiempiin Porvoon omiin henkilöstökyselyihin vertailua ei voitu tehdä palveluntuottajan vaihtumisen vuoksi.

Tulokset olivat kokonaisuutena erittäin hyvät. Positiivisesti muotoiltujen väittämien keskiarvot sijoituivat asteikolla 1–5 välille 3,4–4,3, ja 84,8 % henkilöstöstä suosittelisi nykyistä työpaikkaansa tuttavalleen, mikä kertoo vahvasta työnantajakuvasta ja hyvästä työntekijäkokemuksesta. Vuonna 2017, jolloin edellisen kerran toteutettiin kysely Kevan kyselytyökalulla, vastaajista alle 75 % olisi suositellut Porvoon kaupunkia työnantajana.

Erityisen vahvoja tulokset olivat esihenkilötyön arvioinnissa, jossa organisaatiomme sijoitui verrokkiryhmän parhaaksi lähes kaikissa väitekategorioissa. Tämä korostaa esihenkilötyön kokonaisvaltaista laatua ja sen merkitystä työhyvinvoinnin taustalla.

Suhteessa verrokkeihin heikoin – mutta edelleen hyvällä tasolla oleva – tulos saatiin kysymyksessä: *“Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on uhattuna?”* Tähän vastasi myöntävästi 62,2 % Porvoon kaupungin henkilöstöstä, kun verrokkien keskiarvo oli 65,2 %. Erotus oli pieni, mutta se nostaa esiin kehittämistarpeen työkyvyn tuen prosessien näkyväksi tekemisessä ja viestinnässä.

Työhyvinvointimäärärahat

Henkilöstöjohdon talousarvioon on varattu 60 000 euroa keskitettyä työhyvinvointimäärärahää käytettäväksi muun muassa työyksiköiden ja työyhteisöjen enakoimattomiin työyhteisön kehittämistarpeisiin sekä organisaation sisäisiin työkokeiluihin enintään kahden kuukauden ajalta. Työhyvinvointimääräraha käytetään myös henkilöstökyselyyn toteuttamiseen. Organisaatiossa tehtiin Kevan laaja työhyvinvointikysely maaliskuussa 2025.

Tukea työyhteisövalmennuksiin myönnettiin vuonna 2025 seitsemälle työhyvinvointihankkeelle (6 kpl vuonna 2024). Lisäksi määrärahaa käytettiin työhyvinvointiviikon tapahtumiin luennoitsijoinen ja Auntie-palveluun. Työhyvinvointimäärärahaa on käytetty yhteensä 23 886,34 euroa. Organisaation sisäisiin työkokeiluihin käytettiin 4135,58 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. Vuoden 2025 aikana kirjattiin yhteensä 3 401 (2980) liikuntasuoritusta, mikä kertoo hyvästä ja henkilöstöä kiinnostavasta liikuntatarjonnasta.

Voi Hyvin- toimintaa tarjottiin henkilöstölle monipuolisesti myös vuonna 2025. Ohjattuja viikoittaisia ryhmäliikuntatunteja oli 4 kpl, hieman eri sisällöllä kevät- ja syyskaudella ja oma-toimisia 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. Yin&mindfulness, baila ja yogaflex.

Taukoliikuntaohjelma vaihdettiin toukokuussa Cuckoosta takaisin Break Prohon. Taukoliikuntaohjelma on tarkoitettu koko henkilöstölle, ja ohjelma on asennettu 127 koneeseen. Ohjelma sisältää monipuolisia taukoliikunta –video-ohjelmia. Taukojummat jokainen pystyy ajastamaan henkilökohtaisesti itselleen sopivan aikataulun mukaan. Liikunnanohjaaja vieraillee myös työpaikoilla pyydettyä ja on mukana järjestämässä esim. yksiköiden liikuntapäiviä.

Liikunnanohjaajan apuna toimivat agentit, jotka koordinoivat Voi Hyvin-toimintaa omalla työpaikallaan. Vuonna 2025 agenttien määrä oli 69 kpl.

Työsuojelu ja työturvallisuus

Työsuojelutoiminta

Työsuojelun toimintaa ohjasi Henkilöstöohjelma ja työsuojelun toimintaohjelma 2023–2026. Tähän ohjelmaan perustui myös työsuojelun toimintasuunnitelma vuodelle 2025.

Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut kokoontuivat säännöllisesti keskustelemaan työturvallisuusasioista. Vuoden aikana keskustelujen painopisteenä oli mm. työtaturmatilastot ja väkivallan uhka, varhaiskasvatuksen meluntorjuntaohjelma, ohjeistus infektioiden torjunnasta työpaikoilla, työsuojeluparitoiminta ja työyhteisöhaasteet. Tapaamisissa valmisteltiin myös työsuojelutoimikunnassa käsiteltäviä asioita ja suunniteltiin työsuojelun tietokujien sisältöä. Tietoisku lähetetään lähijohtajille ja työsuojelupareille kuukausittain eMaileri palvelua käyttäen, tavoitteena jakaa tietoa ajankohtaisista työsuojeluteemoista.

Työsuojeluparien kokonaismäärä oli 94. 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 2025.

Vuonna 2025 Etelä-Suomen aluehallintoviraston (AVI) tarkastaja teki kaksi työsuojelutarkastusta liikelaitos Ateria- ja puhtauspalveluiden kohteisiin Albert Edelfeltin koulussa ja päiväkotia Metsätähdessä. Tarkastusten kärkenä oli työtaturmien torjunta, ja tarkastaja antoi työnantajalle tarkastustulosten perusteella toimintaohjeen liittyen työturvallisuusriskien arviointiin.

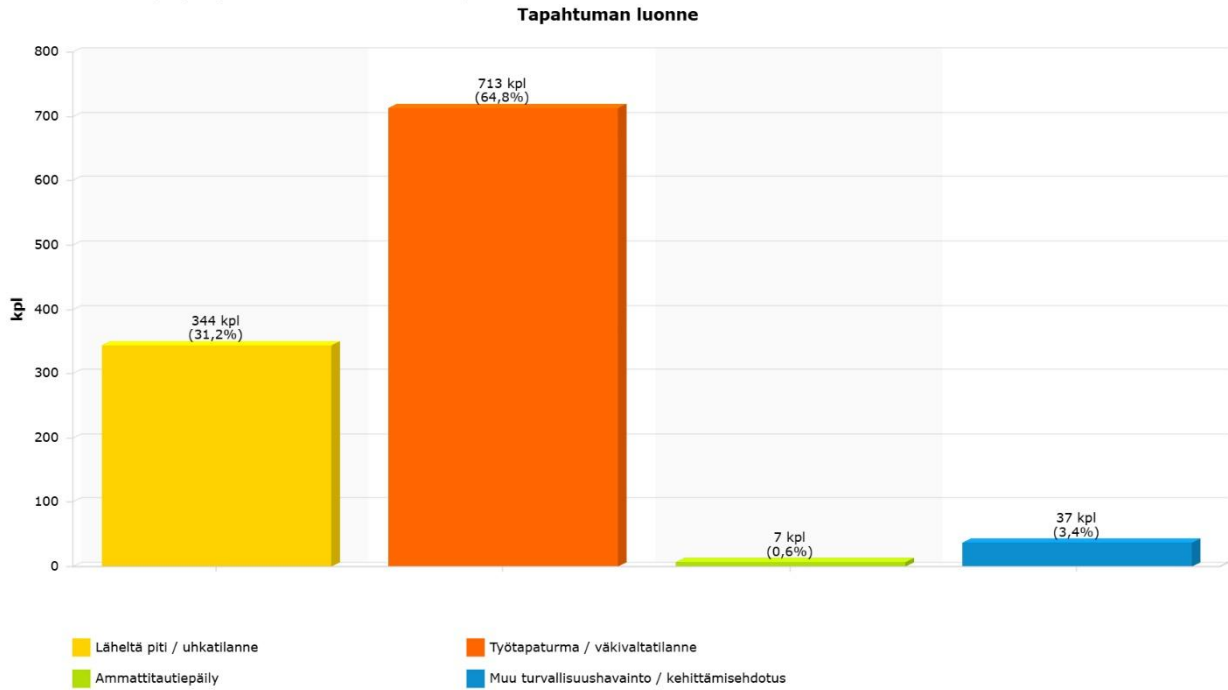
Työtaturmat, ammattitaudit ja muut poikkeamailmoitukset

WProssa tehtiin ajalla 01.01-31.12.2025 344 (318) vaaratilanneilmoitusta ja ilmoitettiin 713 (473) työtaturmasta, joista 293 välittyi vakuutusyhtiökytkennän kautta vakuutusyhtiöön. Ammattitautiepäilyjä raportoitiin 7 kpl. Epäasiallisen käytöksen ja häirinnän ilmoituksia tehtiin puolestaan 35 kpl. Muita turvallisuushavaintoja/kehittämisehdotuksia ilmoitettiin 137 kpl.

Kuva 14, WPro-ilmoituksen tapahtuman luonne 2025

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2025 - joulukuu 2025
JA lomakkeen täyttäjän yksikkö on WPro: Porvoon kaupunki

26.1.2026



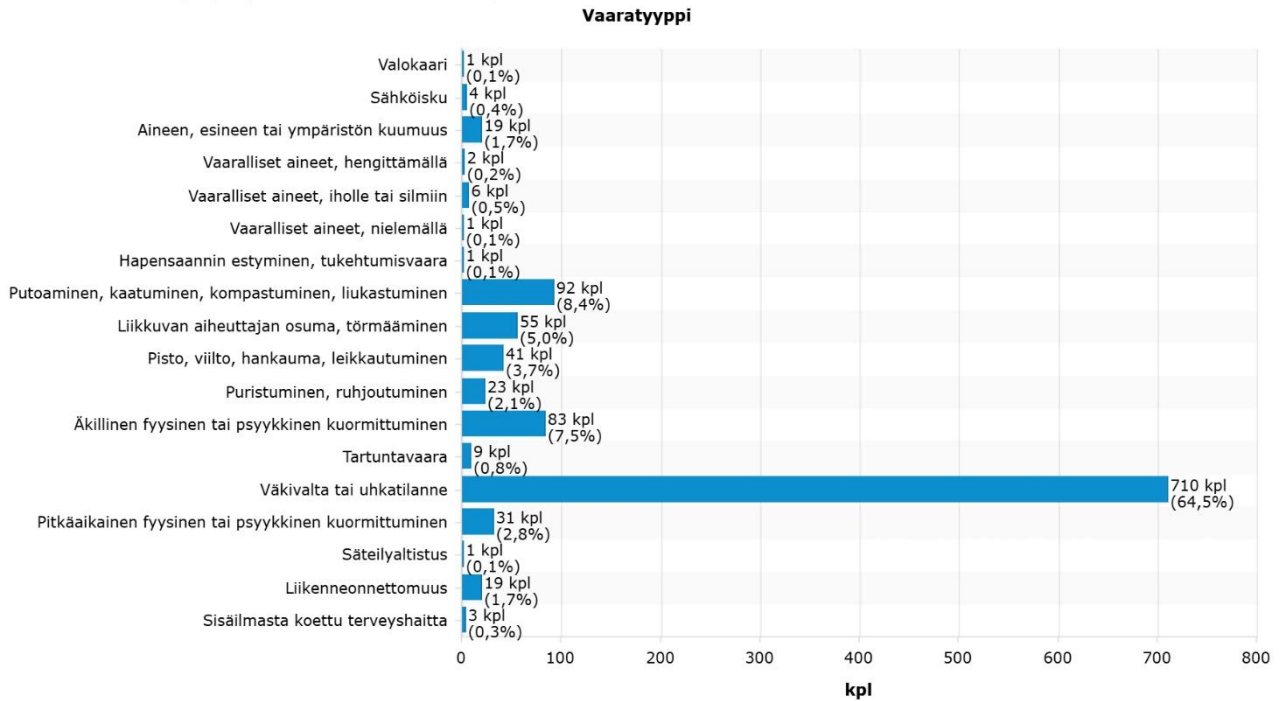
Tehtyjen työtapaturma- ja läheltä piti -ilmoitusten riskiluokitukset olivat pääasiassa luokkaa II (vähäinen riski) ja III (kohtalainen riski).

WPro-ilmoitusten vaaratyypeissä korostui selkeästi väkivalta tai uhkatilanne. Tämä lisäksi myös putoaminen/kaatuminen/kompastuminen/liukastuminen ja liikkuvan aiheuttajan osuma/törmäminen aiheutti ilmoituksia. Eniten poikkeamia sattui opetustiloissa, ryhmätiloissa ja pihalla/ulkotiloissa.

Kuva 15, WPro ilmoitusten vaaratyyppi 2025

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2025 - joulukuu 2025
JA lomakkeen täyttäjän yksikkö on WPro: Porvoon kaupunki

26.1.2026



Porvoon kaupunki on vakuuttanut kaikki työntekijänsä työtaturmien varalta. Lakisääteisistä tapaturmavakuutuksista vastaa IF - Vahinkovakuutusyhtiö Oy. Vakuutusturva koskee myös etätyötä. Vuonna 2024 työtaturmia ilmoitettiin IF:iin 293 kpl (234). Näistä työssä tapahtuneita työtaturmia oli 259 (200 kpl) ja työmatkalla tapahtuneita työtaturmia 21 kpl (33).

Työtaturmista aiheutui 558 (533) sairauspoissaolopäivää vuonna 2025. Määrä on 1,53 % (1,47 %) kaikista sairauspoissaoloista (36 323 päivää). Työtaturmista (ammattitaudit mukaan lukien) aiheutuneiden poissaolojen palkkakustannukset olivat 0,4 % (0,3 %) kaikista poissaolojen palkkakustannuksista.

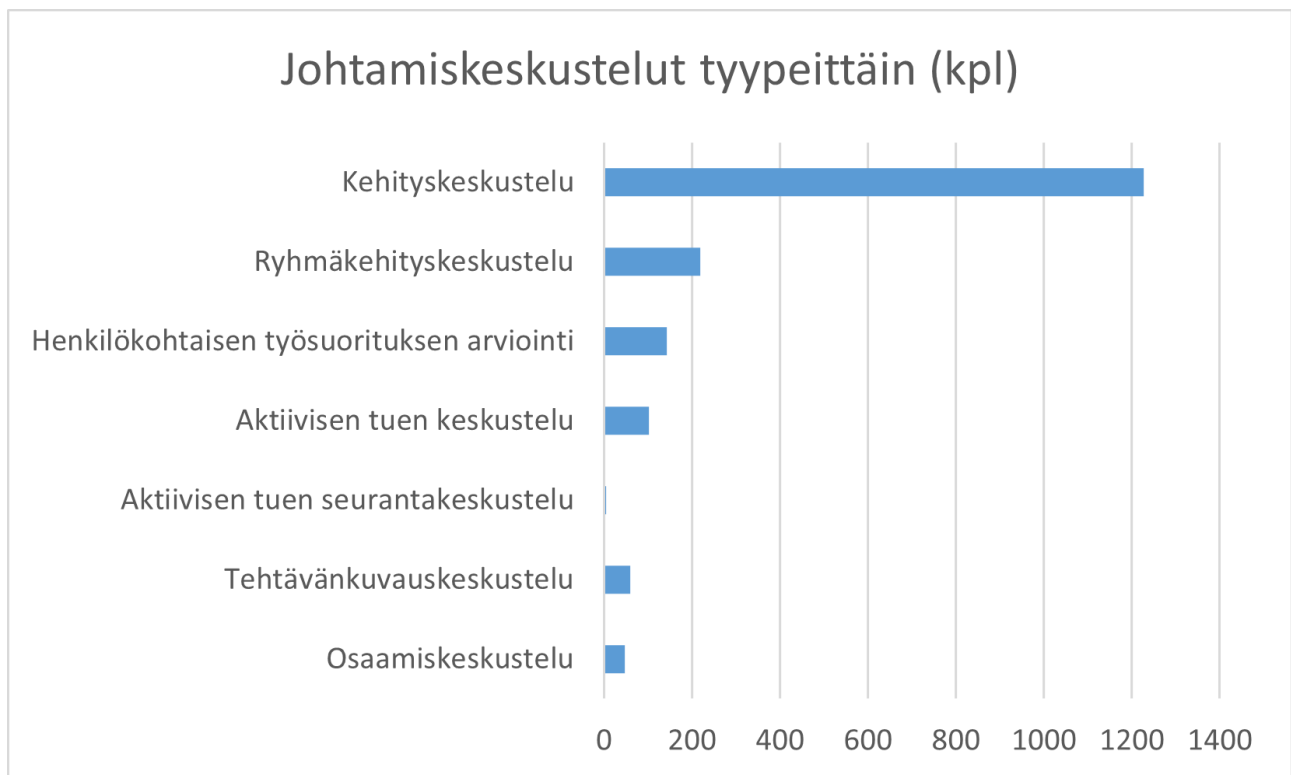
Johtamista tiedolla ja tunteella

Henkilöstöohjelman mukaan johtamisen tulee olla tasalaatuista ja tietoon perustuvaa, ja työhyvinvointijohtaminen on olennainen osa päivittäistä esihenkilötyötä. Kaupungin johtamista tukevia sähköisiä työkaluja kehitetään jatkuvasti. Osku-järjestelmässä käytössä ovat kehityskeskustelut, tehtävänkuvaukset, osaamiskeskustelut sekä työsuorituksen

arviointikeskustelut. Varautumisen ja valmiussuunnittelun näkökulmia on integroitu soveltuvin osin myös johtamisen eri osa-alueisiin.

Alla oleva kuva esittää, millaisia johtamiskeskusteluja organisaatiossa on käyty vuonna 2025. Kehityskeskustelut käydään pääsääntöisesti vuosittain, mutta tarvittaessa ne voidaan toteuttaa myös vuorovuositain joko yksilö- tai ryhmäkeskusteluina. Kehityskeskusteluja on käyty kattavasti, yhteensä 1227 kappaletta (1104). Ryhmäkehityskeskusteluja on pidetty 218 kappaletta (183). Niitä hyödynnetään erityisesti varhaiskasvatuksessa. Muita keskusteluja on käyty vain vähäisessä määrin, osittain siksi, ettei niitä välttämättä käydä vuosittain. Lisäksi ajoittaiset tietotekniset ongelmat ovat voineet johtaa siihen, että kehityskeskusteluja on pidetty ilman, että ne ovat tallentuneet Osku-järjestelmään.

Kuva 16, johtamiskeskustelut, koko organisaatio 2025



Jatkossa tulee panostaa entistä vahvemmin strategiseen osaamisen johtamiseen ja henkilöstösuunnitteluun. Myös varhaisen tuen keskustelukäytäntöjä on tärkeää kehittää ja hyödyntää systemaattisesti.

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 työsuojeluasioita ja työkykyjohtamista, taloutta, tietohallintoasioita, valmiusasioita, viestintä- ja palkka-asioita. Syksyllä 2025 pidettiin myös yksi henkilöstöinfo kaupunkistrategiasta. 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 112 henkilöä/info, (114 henkilöä/info vuonna 2024).

Esihenkilön työhyvinvoinnin 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. Syksyllä 2025 saatiin päätökseen puolitoista vuotta kestävä koulutus, johon osallistui 14 henkilöä.

Tasapuolinen ja oikeudenmukainen palkkaus

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto

Varsinaisen palkan osia ovat perinteisesti olleet tehtävän vaativuuden arviointiin pohjautuva tehtäväkohtainen palkka, henkilökohtainen lisä sekä työkokemukseen perustuvat lisät. Kunnallisen alan palkkausjärjestelmä muuttui vuonna 2025 historiallisesti Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) sekä Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen varhaiskasvatuksen osion osalta, kun niissä korvattiin tehtävän vaativuuden arviointiin pohjautuva järjestelmä uudella tasopalkkajärjestelmällä. Uuden järjestelmän odotetaan selkeyttävän palkkojen määrittelyä sekä lisäävän palkkojen avoimuutta ja tasapuolisuutta. Tasopalkkajärjestelmä otettiin meillä käyttöön syyskuussa. Uusi järjestelmä toi mukanaan harmonisointitarpeita, kun palkat määriteltiin uudella tavalla suhteessa toisiinsa. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotosta neuvoteltiin käytännössä lähes koko vuosi ja uutta järjestelmää tullaan kehittämään edelleen tulevina vuosina.

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

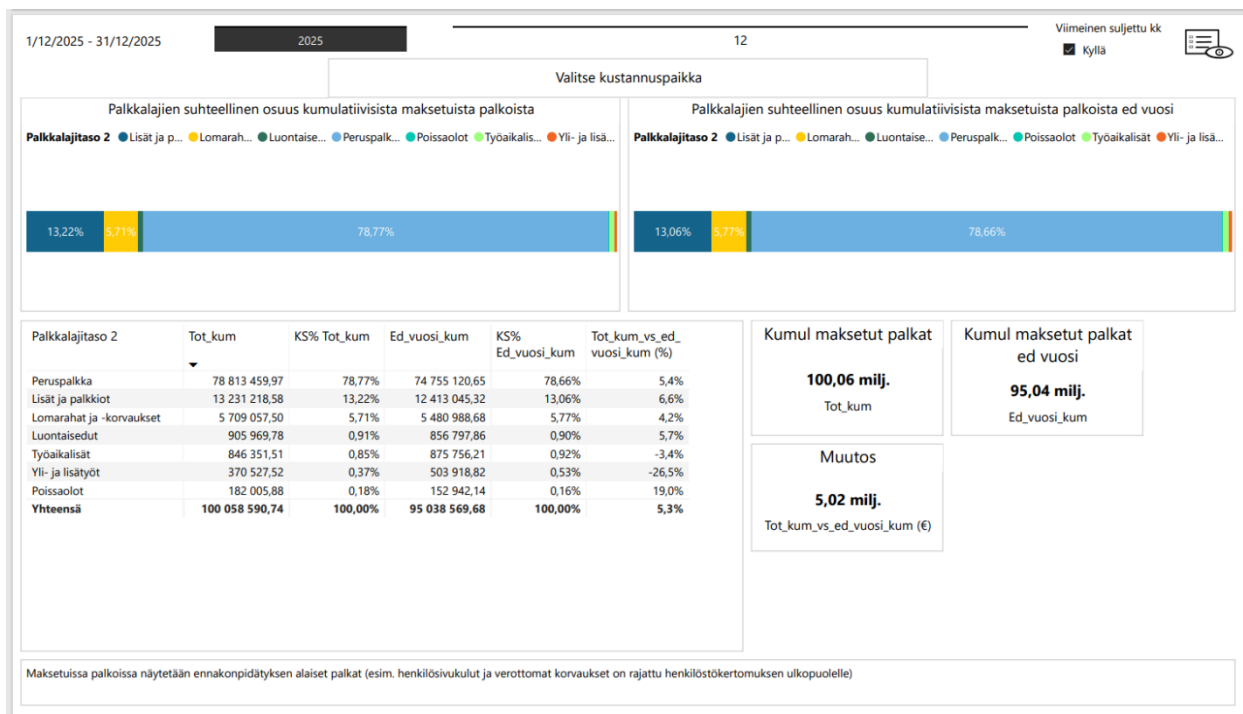
Palkkakustannukset ja palkantarkistukset 2025

Kaikki kunta-alan sopimukset sisälsivät 2,5 % yleiskorotuksen. Sen lisäksi sopimukset sisälsivät myös paikallisesti neuvoteltavia eriä, jotka vaihtelivat sopimuksittain. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) paikalliset erät olivat 0,45 prosenttia. Yleiskorotukset koskivat kaikkia, kun taas paikalliset erät koskivat vain osaa palkansaajista.

Vuonna 2025 KVTESin ja varhaiskasvatuksen OVTESin paikalliset erät käytettiin tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton edellyttämään harmonisointiin. Varhaiskasvatuksen OVTESin piirissä käytettiin haastavan rekrytointitilanteen takia paikallista erää poikkeuksellisesti sopimuksessa määriteltyä enemmän (0,58 % 0,25 prosentin sijaan), jotta pätevien varhaiskasvatuksen opettajien palkat saatiin harmonisoitua kilpailukykyiselle tasolle. KVTESin osalta jäi vielä jonkin verran harmonisoitavaa tuleviin palkkaneuvotteluihin.

Muissa sopimuksissa paikallisia eriä käytettiin tällä kertaa erityisesti henkilökohtaisen palkitsemisen kehittämiseen. Kaikki paikallisista eristä sovitut korotukset maksettiin 1.6. alkaen.

Kuva 17, maksetut palkat



Muu rahallinen palkitseminen

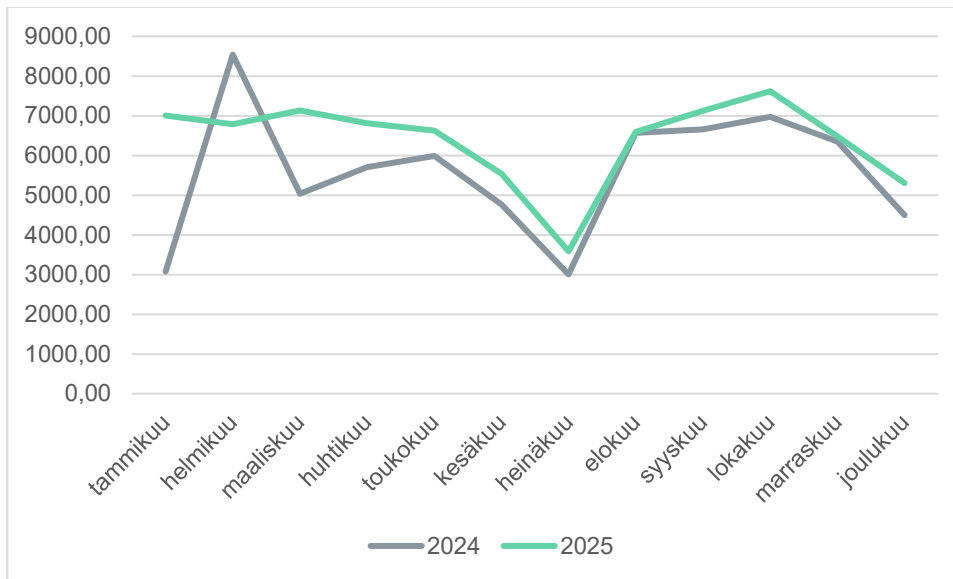
Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaisesti työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 % kaupungin palveluksessa olevan KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen 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 1 389 520,40 (1 292 053 € v. 2024). Koko kaupungissa on käytössä suuruudeltaan 100–500 euron motivaatiolisä, jota käytetään jälkikäteisenä kertapalkkiona. Vuonna 2025 motivaatiolisää maksettiin yhteensä 60 050 (43 480 € v. 2024).

Henkilöstöedut ja virkistystoiminta

Kuusi henkilöstön virkistyskäyttöön tarkoitettua kesämökkiä oli vuokrattuna 30.4. – 5.10.2025, paitsi Puolukka-mökki, joka oli remontissa kesällä ja otettiin käyttöön taas 15.9.2025 alkaen. Talviasuttavaa Mesimarja- ja Ahomansikka-mökkiä vuokrattiin ympäri vuoden. Mökit sijaitsevat Sondbyn Skepparsissa. Mökkien nettomenot olivat 28 425 €. Mökkejä vuokrattiin 167 kertaa vuoden 2025 aikana.

Virike-etuutena tarjottiin mobiilisovelluksen kautta mahdollisuutta käyttää 100 euroa liikunta- tai kulttuuripalveluihin. Vuonna 2025 käytettiin sähköistä kulttuurietua 56 639 € (36 659 € v. 2024) ja sähköistä liikuntaetua 122 170 (121 818 € v. 2024) eli yhteensä 178 809 €.

Kuva 18, lounasetuuden työnantajakustannukset 2024 ja 2025



Kaupunki tuki henkilöstön ruokailua vuonna 2025 yhteensä 76 603 euron arvosta (67 163 € v. 2024) arvosta. Kaupungin osuus ilman liikelaitoksia oli 69 419 euroa. Alkuvuodesta 2024 käyttöön otetun lounasedun näyttää tasoittuneen alun vaihtelun jälkeen keskimäärin noin 6 400 euroon kuukaudessa.

Työsuhdepyöräetus on käytössä 128 työntekijällä ja elokuvasarjalippuja on myyty 212 (202) kappaletta Bio Rexin alennettuun hintaan.

Yhdessä tekemisen meininki

Sisäinen viestintä

Viikkoinfo julkaistiin sähköisenä, kaksikielisenä uutiskirjeenä ja lähetettiin jokaiseen voimassa olevaan sähköpostiosoitteeseen. Vuoden 2025 aikana ilmestyi 8 viikkoinfoa (2024 vuonna 11). Viikkoinfoa luki keskimäärin 48 % (vuonna 2024: 42 %) henkilökunnasta eli keskimäärin 1174 henkilöä/uutiskirje (vuonna 2024: 1011 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. Intranet-uudistuksen yhteydessä kehitettiin myös varautumiseen ja turvallisuuteen sekä työturvallisuuteen liittyvää kokonaisuutta.

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. Rekrytointeissa 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.

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. Vuoden 2024 ja 2025 palkkakartoitusten tulokset saadaan tilastokeskuksesta keväällä 2026.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä kokoontui kahdesti laajemmalla kokoonpanolla vuonna 2025, minkä lisäksi ydinryhmä kokoontui kolmesti. Työryhmässä laadittiin päivitetty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuosille 2025–2027.

Yhteistoiminta

Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunta kokoontui yhteensä kuusi kertaa.

Yhteistyötoimikunta käsitteli vuosittaisten henkilöstöraportin, tilinpäätöksen, talousarvion ja henkilöstösuunnitelman sekä koulutussuunnitelman lisäksi muun muassa henkilöstön palkitsemista, hallintosääntömuutoksia, työhyvinvointikyselyn tuloksia ja toimialojen ja liikelaitosten työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmia ja johtamisjärjestelmäselvitystä. Lisäksi käytiin läpi kaupungin eettisiä ohjeita, matkustusohjetta, kameravalvonnan periaatteita työpaikoilla, ohjeita infektioiden torjumiseksi työpaikoilla sekä varhaiskasvatuksen henkilöstön jatkokoulutautumisen tukemisen periaatteita.

Työsuojelutoimikunta (Tstk)

Työsuojelutoimikunta kokoontui viisi (5) kertaa vuoden 2025 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. 2024 henkilöstöraporttia, työterveyden toimintasuunnitelmaa v. 2026, työterveyden kustannusten korvauspäätöstä v. 2024, työhyvinvointikyselyn tuloksia 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 2026.

Henkilöstöasiain neuvottelukunta

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

Neuvottelukunta kokoontui seitsemän kertaa. Kokouksissa on käsitelty 18 (17) tehtäväkohtaisen palkan tarkistusta ja 14 (28) nimikemuutosta. Neuvottelukunta on jatkanut nimikkeistön yhdenmukaistamista sekä sukupuolineutraaleihin nimikkeisiin siirtymistä. Lisäksi neuvottelukunta on käsitellyt henkilöstösuunnitelmaa ja sen käytäntöjä, teknisen sopimuksen saatavuuslisää sekä järjestelyeräneuvottelujen käytäntöjä.

Henkilöstöasiain neuvottelukunnan rinnalle kaupunginjohtaja nimesi alkuvuonna palkkausryhmän, jonka toimeksiantona oli määritellä KVTES:n ja OVTES osio G:n tasopalkkajärjestelmää. Palkkausryhmä kokoontui aktiivisesti yhteensä 18 kertaa vuoden aikana. Palkkausryhmä sai tasopalkkajärjestelmän määriteltä siten, että Porvoon kaupungissa siirryttiin tasopalkkajärjestelmään 1.9.2025 alkaen.

Niin tasopalkkajärjestelmä kuin muutkin kaupungin palkkausjärjestelmät edellyttävät jatkuvaa ajantasaistamista ja kehittämistä. Pällekkäisyyksien ehkäisemiseksi syksyllä 2025 määriteltiin henkilöstöasiain neuvottelukunnan kokoonpano uudelleen siten, että kaikki pääsopijajärjestöjä edustavat pääluottamusedustajat nimettiin ryhmän jäseniksi.

Neuvottelukunnan nimi muutettiin palkkausryhmäksi ja se jatkaa työtään vakituisena työryhmänä aiemman henkilöstöasian neuvottelukunnan tapaan.

Henkilöstöryhmä

Henkilöstöryhmä, HERY, on yhteistoimintamenettelyn mukainen henkilöstön yhteistoimintaelin, jossa on neljätoista ammattijärjestöjen valitsemaa edustajaa sekä työsuojeluvaltuutetut (3), joilla on ryhmässä puheoikeus. Kokouksia pidettiin vuoden 2025 aikana neljä, puheenjohtajana toimi Jenny Nyström 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.

Vuoden 2025 aikana henkilöstöryhmässä käsiteltiin henkilöstöön, työhyvinvointiin ja kaupungin toimintaan liittyviä teemoja. Keskusteluissa nousivat esille erityisesti tasopalkkajärjestelmän kehittäminen, varhaiskasvatuksen melutorjuntaohjelma sekä kameravalvonnan käytänteiden ja ohjeistuksen päivittäminen. Ryhmä seurasi myös psykososiaalisen kuormituksen hallintamallin valmistumista. Kaupungin taloustilanne ja mahdolliset vakauttamisohjelmat olivat toistuvasti esillä, samoin Porvoon työllisyysalueen (TE-palvelut) siirtyminen kaupungin organisaatioon. Lisäksi ryhmä käsittelee työsuojeluvaltuutettujen vaaleja, kasvun ja oppimisen tuen uudistusta sekä varhaiskasvatuksen ja koulujen lääkehoitosuunnitelmaa. Henkilöstöetuja tarkasteltiin kokonaisuutena, ja keskustelua käytiin myös varhaiskasvatuksen vaaterahasta.

Johtopäätökset ja kehittäminen

Pitkään jatkuneen henkilöstömäärän lisääntymisen jälkeen kaupungin henkilöstömäärä on kääntynyt hiljalleen laskuun. Kaupungissa on tehty ensin kestävä talouden ohjelma ja vuonna 2024 talouden tuottavuus ja tasapainottamisohjelma. Vuonna 2026 talouden tasapainottaminen jatkuu vakauttamisohjelman laatimisella. Vuonna 2025 on rekrytointeja ja etenkin täyttölupia ollut selkeästi vähemmän kuin aiempina vuosina. Se kertoo, että rekrytointeja harkitaan entistä tarkemmin ja talouden tasapainottamisen tarve on ymmärretty. Sopeuttamistoimenpiteitä on kuitenkin jatkettava ja seuraavat toimenpiteet tulevat vaatimaan entistä enemmän joustavuutta ja uudistumiskykyä. Talouden vakauttamisen yhteydessä henkilöstön osaamisen kasvattamiseen ja luonnollisen poistuman hyödyntämiseen on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota.

Henkilöstön osaamista on pyrittävä monipuolistamaan, jotta tehtäviä järjestelemällä voidaan tuottaa palveluja myös pienemmällä henkilöstömäärällä. Tulevat osaamistarpeet ja -kapeikot on tunnistettava määrittelemällä ammattialakohtaiset ydinosaamiset. Yksittäisistä rekrytointi-, koulutus-, palvelussuhde- ja työhyvinvointitoimista on siirryttävä kokonaisvaltaisempaan osaamisen johtamiseen ja strategiseen henkilöstösuunnitteluun. Talven 2025–2026 aikana tehdystä johtamisjärjestelmäselvityksestä haetaan tukea yhteistyön ja uudistumisen johtamisen kehittämiseen. Keväällä 2025 tehdyn henkilöstökyselyn tulosten

perusteella Porvoon kaupungin henkilöstön enemmistöllä on asiat erinomaisesti. Henkilöstö kokee työnsä mielekkääksi ja saa kehittää itseään ammatillisesti. Työyhteisöissä on voimaa ja resilienssiä.

Kaupungin työntekijöiden sairauspoissaolot ovat edelleen maltillisella tasolla. Vuonna 2025 eniten sairauspoissaoloja aiheuttivat monen vuoden jälkeen jälleen tuki- ja liikunta-elinsairaudet. Psykiatriisiin diagnooseihin liittyvät sairaudet tulivat toisena suurena ryhmänä. Porvoossa sairauspoissaoloista valtaosa oli lyhyitä 1–7 päivän poissaoloja. Työkykykoordinaattori tukee lähijohtajia näihin puuttumisessa. Kaikkia sairauksia emme kuitenkaan kykene poistamaan, emmekä halua kannustaa työhön työkyvyttömänä. Työssä viihtyminen, hyvät kollegat ja työyhteisö tukevat jaksamista myös haastavissa tilanteissa ja vähentävät myös lyhyitä sairauspoissaoloja.

KVTES:n piirissä ja OVTES:n varhaiskasvatuksen henkilöstöä koskevassa osiossa siirryttiin tasopalkkajärjestelmään syyskuussa 2025. Tasopalkkajärjestelmä tekee palkkauksesta avoimempaa ja vähentää palkkaeroavaisuuksia. Oikeudenmukainen palkkaus korostuu veto- ja pitovoimaisella työnantajalla. Uuden tasopalkkajärjestelmän rakentamisen yhteydessä palkkajärjestelmää uudistettiin. Paikallisten palkkajärjestelmien kehittäminen on jatkuvaa työtä ja uudistaminen jatkuu siten vielä seuraavinakin vuosina. Vielä seuraavatkin paikallisesti neuvoteltavat erät KVTES:n piirissä käytettäneen tasopalkkajärjestelmän kehittämiseen. Tämän työehtosopimuskauden aikana pääsopijajärjestöt ovat sitoutuneet yhdistämään myös tuntipalkkaisen henkilöstön ja teknisen alan henkilöstön työehtosopimukset. Samassa yhteydessä myös niiden osalta siirrytään tasopalkkajärjestelmään.

Porvoossa on vahva yhdessä tekemisen meininki. Kaikki suuremmat muutokset ja hankkeet tehdään vahvasti henkilöstöä osallistaen ja suunnitelmallisesti viestien. Kehittämissankkeet edistyvät henkilöstön voimin ja usein projekteissa on erikseen henkilöstön edustaja. Yhteistoiminta henkilöstön kanssa on aktiivista ja osallistavaa. Johtoryhmissä on henkilöstön edustus. Neuvottelukulttuuri on avointa ja toisia arvostavaa. Ymmärrämme yhteisen tavoitteemme hyvinvoivasta ja osaavasta henkilöstöstä, joka tuottaa laadukkaita ja tarkoituksenmukaisia palveluita kuntalaisille ja asiakkaille. Tämä tuo luottamuksen siihen, että tulevien taloudellisesti haastavampienkin aikojen yli selviämme 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, vakituisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen	12	
Kuva 6, eläköitymisennuste ammattiryhmittäin 2026-2045 (kpl)	13	
Kuva 7, kesätyöntekijöiden kokemuksia Porvoon kaupungista työnantajana.		14
Kuva 8, rekrytoinnit ja avoimien työpaikkojen kokonaismäärä	15	
Kuva 9, henkilöstön koulutuspäivät.....	19	
Kuva 10, sairaus- ja työtaturmapoissaolot	20	
Kuva 11, sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin Keski-Uudenmaan työterveys 1.1-31.12.2025.....	22	
Kuva 12, kuntoutussuunnitelmien määrä ja osuus 2021–2025.....	25	
Kuva 13, NPS Henkilöstökyselystä 2025	27	
Kuva 14, WPro-ilmoituksen tapahtuman luonne 2025	30	
Kuva 15, WPro ilmoitusten vaaratyyppi 2025	31	
Kuva 16, johtamiskeskustelut, koko organisaatio 2025	32	
Kuva 17, maksetut palkat.....	34	
Kuva 18, lounasetuuden työnantajakustannukset 2024 ja 2025	36	

Taulukkoluetelo

Taulukko 1 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	12	
Taulukko 2, rekrytointi-ilmoitukset ja avoimet työpaikat 2025	15	
Taulukko 3, sisäinen rekrytointi.....	15	
Taulukko 4, täyttöluvut ja läpimenoaika 2025	16	
Taulukko 5, varhaiskasvatuksen sijaistarpeet Kuntarekry-järjestelmässä	17	
Taulukko 6, koulujen sijaistarpeet Kuntarekry-järjestelmässä.....	17	
Taulukko 7, koulutusmenot kaupungin toimialoilla	19	
Taulukko 8, työkykykoordinaattorin tuki 2025	24	
Taulukko 9, henkilöstöinvestoinnit 2025	26	