



Henkilöstöraportti 2022

Porvoon kaupunki

Sisältö

Alkusanat.....	4
Henkilöstöohjelman linjaukset	6
Sujuva työ - resurssit	7
Henkilötyövuodet ja työaika	7
Palvelussuhteiden määrä.....	9
Vaihtuvuus ja eläköityminen.....	10
Työnantajamielikuva ja rekrytointi.....	12
Sijaisrekrytointi (keikkatyö alle 3 kk)	15
Palkkakustannukset ja palkantarkistukset 2022.....	16
Muu rahallinen palkitseminen.....	17
Sujuva työ - osaaminen	17
Johtamis- ja esimieskoulutus.....	18
Muu henkilöstön kehittäminen ja O365	18
Henkilöstöinvestoinnit.....	20
Sujuva työ - viestintä	21
Sisäinen viestintä.....	21
Sujuva työ - työhyvinvointi	22
Terveysperusteiset poissaolot	22
Henkilöstökysely.....	24
Työhyvinvointimäärärahat	28
Työterveys.....	29
Voi hyvin -toiminta	29
Virkistystoiminta.....	30
Turvalliset, terveelliset ja toimivat työolosuhteet	31
Työsuojelutoiminta.....	31
Työtapaturmat, ammattitaudit ja työssä koronalle altistuneet	32
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma	34
Kestävä ja kehittyvä toimintakulttuuri	35
Tilatehokkuus.....	35
Etätyö ja digitalisaatio	35
Yhteistoiminta	37
Yhteistyötoimikunta (Yttk)	37
Työsuojelutoimikunta (Tstk).....	37
Yhteistyöryhmät.....	37
Henkilöstöasiain neuvottelukunta.....	38
Henkilöstöryhmä	38

Johtopäätökset ja kehittäminen	38
Taulukot ja graafit.....	40
Liitteet	40
Kuvakuuettelo	40
Taulukkuuettelo	40

Alkusanat

Vuosi 2022 oli työntäyteinen ja vaihteleva. Vuoden ensimmäiset kuukaudet koronapandemia oli jo vakavuudessaan lieventynyt, mutta tartuttavuutta eivät ehkäisseet edes kattavat rokotukset. Koronaan liittyvien sairauspoissaolojen määrä kasvoi 2776 % lla edellisestä vuodesta. Vuonna 2021 koronaan altistuneita oli paljon, mutta sairauspoissaoloja vain joitakin. Koko vuoden jatkuneet runsaat koronapoissaolot nostivat kaikkien terveystieteiden poissaolojen määrää 32,70 prosentilla.

Vuosi 2022 oli myös suurten muutosten vuosi. Pandemian vielä jatkuessa valmisteltiin sosiaali- ja terveystoimen sekä pelastustoimen erkaantumista, viimeisteltiin kaupunkistrategiaa ja suunniteltiin organisaatiouudistusta. Samanaikaisesti henkilöstön saatavuusongelmat jatkuivat etenkin hoitoalalla. Työ- ja virkaehtosopimusten voimaantulon päätyttyä nähtiin myös työtaistelutoimenpiteitä.

Vakinaiset palvelussuhteet vähenivät 15 ja määräaikaiset palvelussuhteet lisääntyivät 31 palvelussuhteella. Vakinaisten palvelussuhteiden määrän vähentyminen johtuu siitä, että konsernijohtoon kuuluneen hallintopalvelukeskuksen 48 vakinaista palvelussuhdetta siirrettiin HPK Palvelut Oy:öön 1.10.2022 alkaen. Ilman yhtiöittämistä palvelussuhteiden määrä olisi kasvanut 33 palvelussuhteella. Rekrytointihaasteet, organisaatiouudistus sekä hyvinvointialueuudistus vaikuttivat myös siihen, että kaikkia vapautuneita tehtäviä ei täytetty välittömästi.

Vuoden viimeisenä päivänä palvelussuhteessa oli 36 henkilöä enemmän kuin edellisen vuoden lopussa. Lisääntyneet poissaolot aiheuttivat kuitenkin sen, että vuoden aikana käytettävissä olevat henkilötyövuodet (HTV3) eivät juurikaan lisääntyneet edellisvuodesta. Työajasta käytettiin 74,47 % työhön ja 75,53 % erilaisiin poissaoloihin, kun vuonna 2021 työhön käytettiin 1,5 %-yksikköä enemmän (75,97 %). Maksettujen palkkojen määrä on kasvanut lisääntyneen henkilöstömäärän ja lisääntyneiden ylityöiden johdosta noin 6 %. Kunnallinen palkkaratkaisu, työaikalisät ja palkkiot ovat osaltaan nostaneet palkkakustannuksia. Karanteenit, sairauspoissaolot ja henkilöstön saatavuusongelmat etenkin sosiaali- ja terveystoimessa ovat lisänneet tehdyn ylityön määrää. Yli- ja lisätyön kustannukset ovat kasvaneet 24 % vuodesta 2021.

Etätyö vakiintui osaksi asiantuntijatyötä ja etä- ja hybridikokousten ja –koulutusten toimintamallista tuli pääasiallinen toimintamalli. Koulutuspäivien lukumäärä on koronavuosien jälkeen noussut lähes pandemiaa edeltävälle tasolle. Keväällä toteutettiin henkilöstön työhyvinvointikysely Viktor Work Life Metrics Oy:n henkilöstötutkimuksena. Henkilöstön työhyvinvointi oli odotetusti hieman laskenut, mutta oli edelleen hyvällä tasolla. Työhyvinvointia haastoivat kyselyn mukaan korona-aikaiset muutokset työn toteutuksessa ja työpaikan sijaistilanne poissaolojen paikkaamiseksi. Esihenkilöiden johtamistaito oli parantunut edelliseen vuoden 2019 kyselyyn verrattuna.

Nykyisen Henkilöstöohjelman ja työsuojelun toimintaohjelman voimaantulo päättyi vuoden 2022 lopussa. Ohjelman pohjalta on toteutettu useita kehittämishankkeita, joista keskeisimmät liittyvät rekrytointien ja työntajamieliskuvan kehittämiseen, osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen, työyhteisöviestintään ja kestävästi työympäristön kehittämiseen. Työsuojelun osalta tärkeimpiä kehittämiskohteita ovat olleet psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistaminen ja kuormittuneisuuden hallinta sekä muiden työturvallisuusriskien hallinta. Kehittäminen tulee jatkumaan vielä seuraavankin ohjelman tavoitteiden saavuttamiseksi.

Henkilöstöohjelmassa sovittujen toimenpiteiden toteutumista seurataan henkilöstöraportin yhteydessä. Henkilöstöraportti on koottu henkilöstöohjelman päämäärien ja niihin liittyvien toimenpiteiden mukaisesti. Muut tunnusluvut on valittu Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien henkilöstöraporttisuosituksesta. Raportissa vertaillaan tietoja pääasiassa suhteessa edelliseen vuoteen.

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

Anu Kalliosaari
henkilöstöjohtaja

Henkilöstöohjelman linjaukset

Vuosi 2022 on viimeinen nykyisen henkilöstöohjelman ja työsuojelun toimintaohjelman voimassaolovuosi. Se linjaa kaupungin henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstöstrategisia linjauksia toimikaudelle. Kaupunkistrategian tavoitteena on, että Porvoon kaupunki on vetovoimainen työnantaja. Vetovoimaisena työnantajana Porvoon kaupungin päämäärinä ovat

- sujuva työ
- turvalliset, terveelliset ja toimivat työolosuhteet sekä
- kestävä ja kehittyvä toimintakulttuuri.

Työ sujuu, kun työn tavoitteet ja tehtävänkuvat ovat selkeitä ja yhteistyö on toimivaa. Johtaminen on osallistavaa ja tietoon perustuvaa. Se edellyttää hyviä vuorovaikutus- ja viestintätaitoja. Työ sujuu, kun henkilöstö on osaavaa, sitoutunutta ja motivoitunutta. Työvälineet ja työn tekemisen tavat ovat tarkoituksenmukaiset ja ilmapiiri työyhteisössä on avoin, kannustava ja ennakkoluuloton.

Sujuvan työn mittareita ovat esimiestyön ja työn sujumisen arviot henkilöstökyselyssä sekä sairauspoissaolot.

Turvalliset, terveelliset ja toimivat työolosuhteet syntyvät, kun esimiehet ja henkilöstö ylläpitävät ja edistävät työturvallisuutta ja työhyvinvointia yhdessä. Työturvallisuutta johdetaan aktiivisesti ja työympäristöä havainnoidaan ja kehitetään jatkuvasti. Työturvallisuuden kaupunkitason mittariksi valittiin työsuojelun riskienarvioinnista muodostuvan riskikertomien kehittyminen ja tapaturmataajuus.

Kestävä ja kehittyvä toimintakulttuuri edistää ympäristö- ja ilmastotavoitteiden toteutumista. Valinnoissa huomioidaan myös ympäristö- ja ilmastovaikutukset. Henkilöstö asennoituu myönteisesti osaamisen kehittämiseen ja kestävään kehitykseen ja on tietoinen mahdollisuuksistaan vaikuttaa ympäristö- ja ilmastotavoitteiden toteuttamiseen työympäristössä. Kestävää ja kehittyvää toimintakulttuuria mitataan kaupunkitasolla hallinto- ja toimistotilojen tilatehokkuudella, kilometrikorvausten perusteena olevien kilometrimäärien kehittymisenä ja paperinkulutuksen vähentämisenä.

Henkilöstöohjelmassa sovittiin toimenpiteitä ohjelman päämäärien toteuttamiseksi. Toimenpiteistä osa on laajempia kehittämishankkeista, osa pienempiä projekteja ja osa pikemminkin jatkuvaa toiminnan kehittämistä. Kehittämistoimenpiteiden toteutumista raportoidaan alla kuhunkin päämäärään liittyvän otsikon yhteydessä.

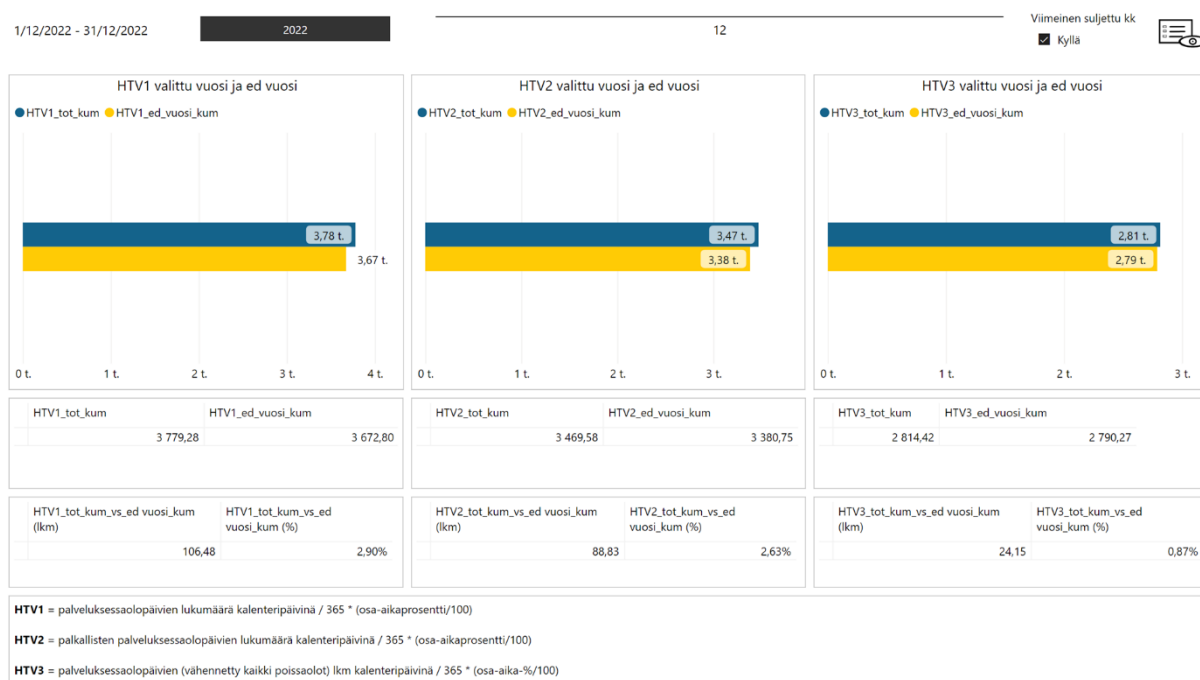
Sujuva työ - resurssit

Henkilöstöohjelman mukaisesti työ sujuu, kun resurssit ovat tarkoituksenmukaiset suhteessa työn vaatimuksiin, määrään ja laatuun. Ennakoimme rekryointitarpeen, henkilöstösuunnittelu on strategista.

Henkilötyövuodet ja työaika

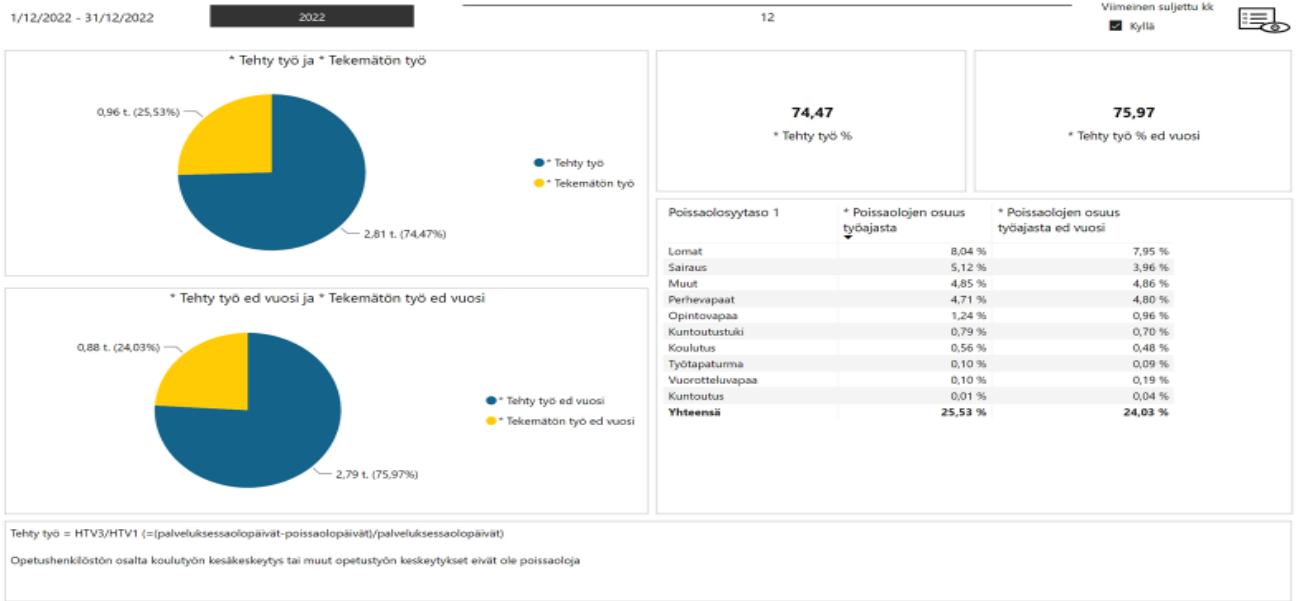
Henkilötyövuosien määrä on kasvanut kokonaisuudessaan sekä palkallisina palveluksessaolopäivinä että läsnäolopäivinä verrattuna vuoteen 2021. Palveluksessaolopäivien määrä on kasvanut 2,9 % ja palkallisten palveluksessaolopäivien määrä on kasvanut 2,62 %. Kun palveluksessaolopäivistä vähennetään kaikki poissaolot ovat palveluksessaolopäivät kasvaneet vain 0,87 %. Myös palvelussuhteiden lukumäärä on kasvanut.

Kuva 1, henkilötyövuodet



Työajasta 74,47 % käytetään varsinaiseen työhön, mikä on hieman vähemmän kuin edellisenä vuonna. Lomat, perhevapaat ja sairauspoissaolot vievät yhteensä 17,87 % kokonaistyöajasta. Sairauspoissaoloprosentin kasvu 5,12 %:iin kertoo osaltaan muun muassa koronapandemiasta johtuvien sairauspoissaolojen merkittävästä lisääntymisestä. Opintovapaiden määrä on lisääntynyt hieman. Muiden poissaolojen osuus on vähäinen.

Kuva 2, työajan jakautuminen



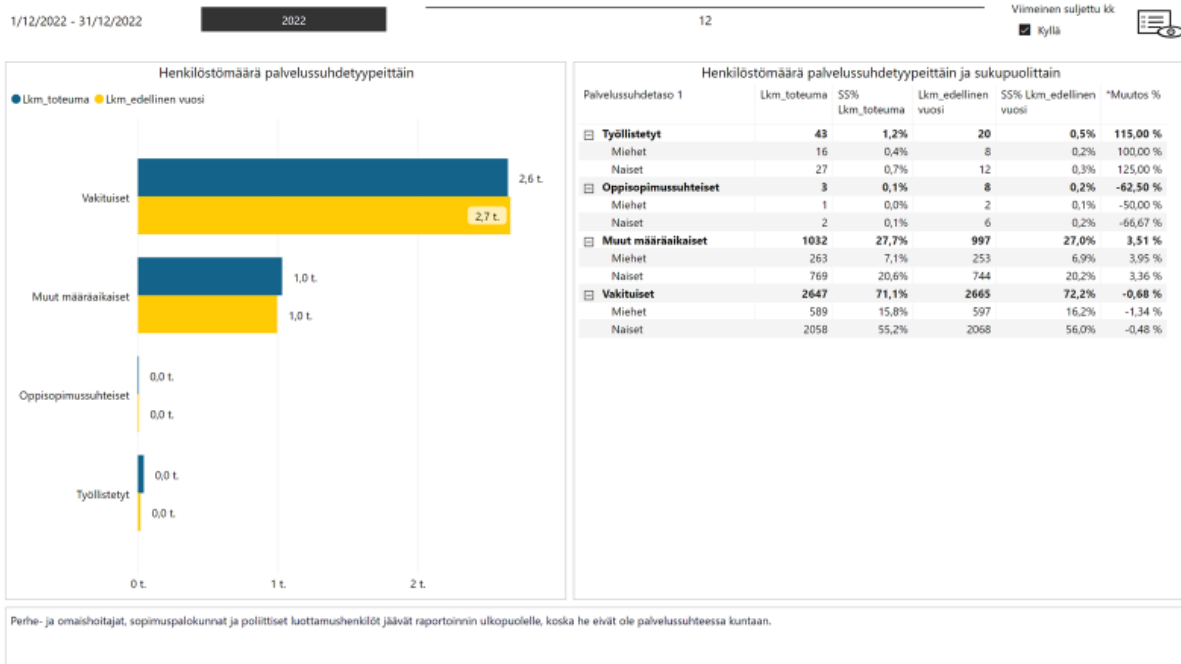
Henkilöstön ikärakenne on pysynyt jokseenkin samankaltaisena. Suurimmat ikäryhmät ovat 55–59-vuotiaat ja 45–49-vuotiaat. Vuoden lopussa yli 65-vuotiaita on ollut 60 henkilöä ja alle 30-vuotiaita 404 henkilöä.

Kuva 3, ikärakenne



Palvelussuhteiden määrä

Kuva 4, palvelussuhteiden määrä



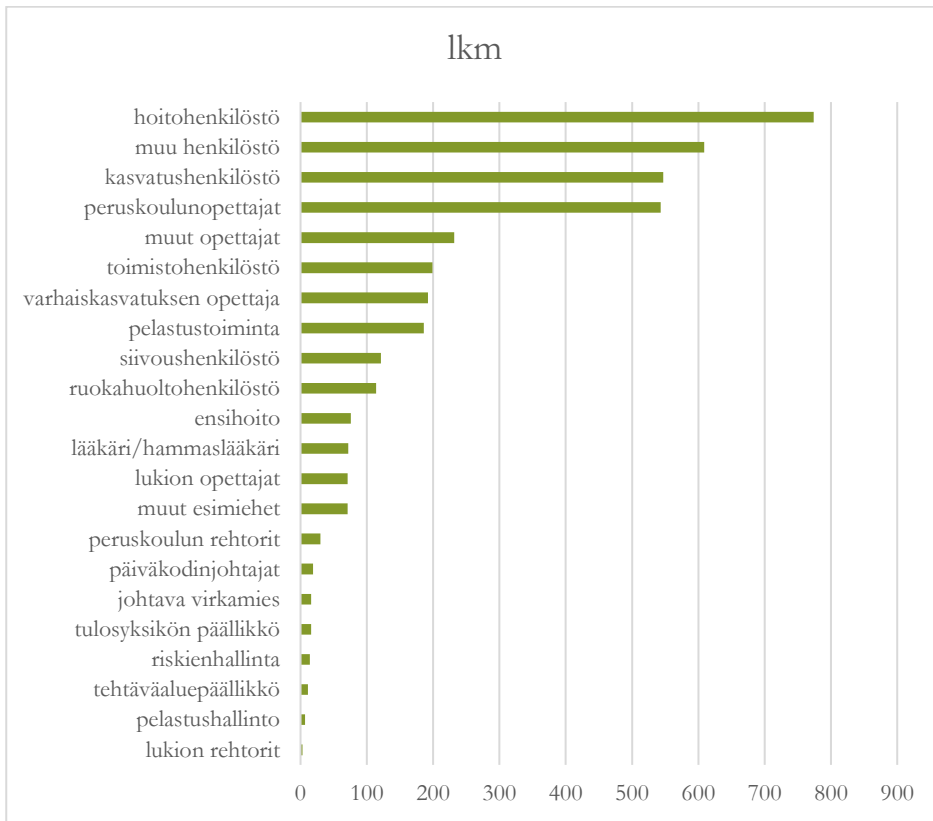
Henkilöstöstä 29 % on palkkajärjestelmän mukaan ruotsinkielisiä ja 71 % suomenkielisiä.

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 kasvoi yhteensä 35 palvelussuhteella 3690 palvelussuhteesta 3725 palvelussuhteeseen. Vakinaisen henkilöstön määrä väheni 18 palvelussuhteella edellisen vuoden loppuun verrattuna, kun määräaikaisten lukumäärä lisääntyi 35 palvelussuhteella. Työllistettyjä oli 23 enemmän ja oppisopimussuhteisia viisi vähemmän kuin vuoden 2021 lopussa.

Ammattiluokista suurimmat ovat hoitohenkilöstö, peruskoulun opettajat ja kasvatushenkilöstö. Muu henkilöstö muodostuu erilaisista asiantuntija- ja muista tehtävistä.

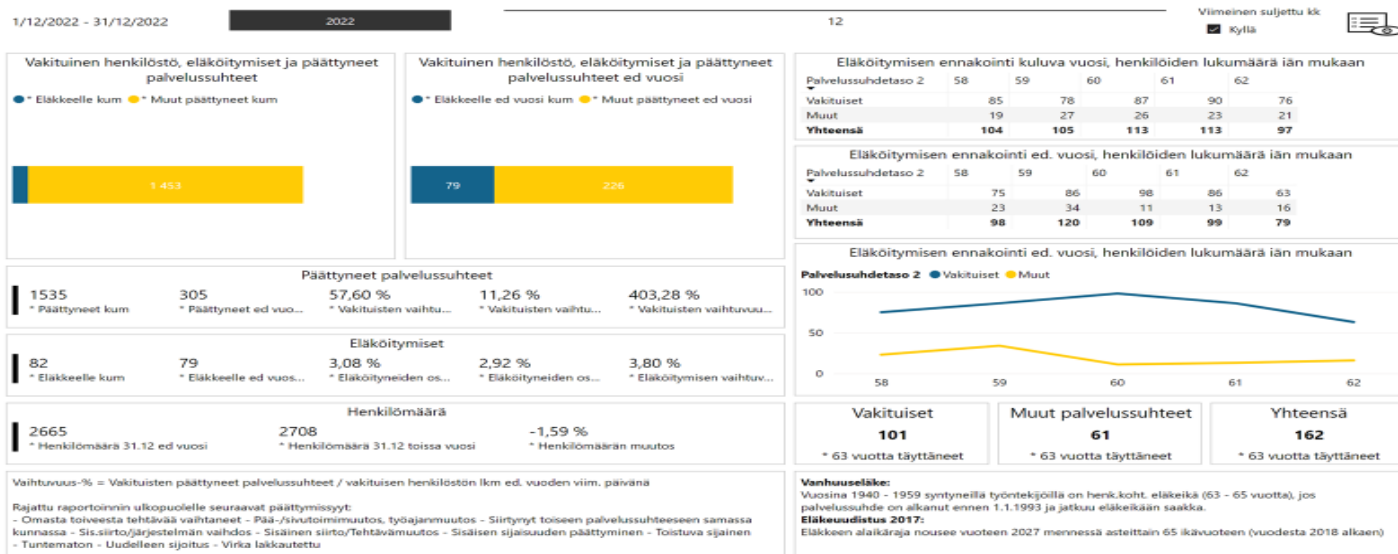
Kuva 5, henkilöstö ammattiryhmittäin



Vaihtuvuus ja eläköityminen

Vuoden 2022 aikana oli päättyneitä palvelussuhteita peräti 1535 kappaletta, kun vuoden viimeisenä päivänä sosi-aali- ja terveystoimen, pelastustoimen, oppilashuolto- ja näiden tukipalveluissa työskentelevien henkilöiden palvelussuhde päättyi. Kun hyvinvointialueelle ja HPK Palvelut Oy:öön siirtyneet palvelussuhteet poistetaan, oli päättyneitä palvelussuhteita yhteensä 247. Eläkkeelle siirtyi 48 henkilöä, mikä on 31 vähemmän kuin vuonna 2021.

Kuva 6, vakituisten henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen



Vuonna 2022 vanhuuseläkkeen alaikärajan täyttivät vuonna 1958 syntyneet. Kuntien eläkelain (KuEL) perusteella vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä nousi hieman edellisvuodesta ollen 64,6 vuotta. KuEL:n mukaiselle vanhuuseläkkeelle jäi vuoden 2022 aikana yhteensä 55 (75 v. 2021) henkilöä. Kaikkien KuEL:n mukaisten eläkelajien (vanhuuseläke, täysi työkyvyttömyyseläke, kuntoutustuki ja osatyökyvyttömyyseläke) mukaiselle eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on laskenut 1,2 vuotta vuodesta 2021. Notkahdus johtui vanhuuseläkkeelle siirtyneiden suuresta määrästä. Merkittävä osasy vanhuuseläkkeelle siirtyneiden suureen määrään oli loppuvuoden eläkeryntäys poikkeuksellisen indeksikehityksen houkuttelemana. Pudotuksen odotetaan jäävän väliaikaiseksi, ja eläkkeellesiirtymisiän palautuvan nousu-uralle.

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

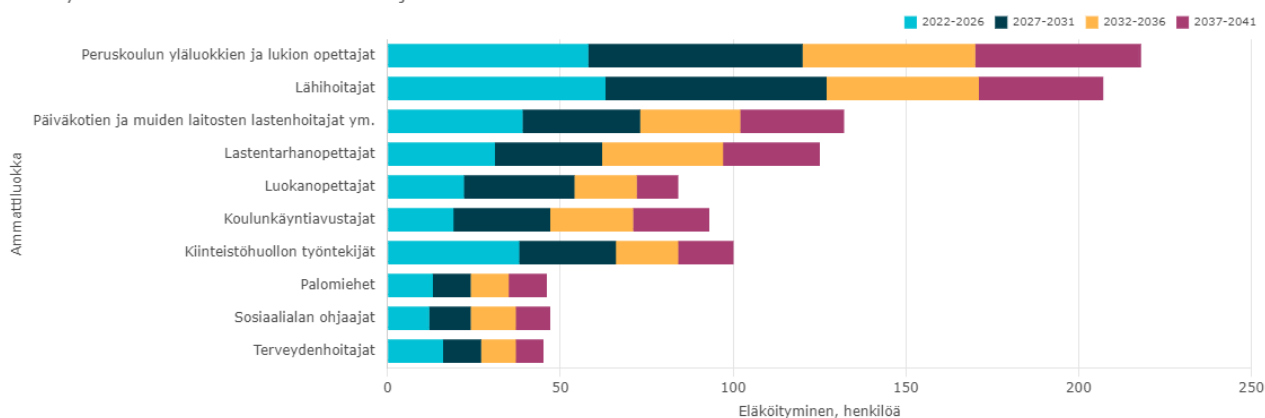
	2018	2019	2020	2021	2022
Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	64,4	64,1	64,1	64,4	64,6
Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	61,6	61,1	61,3	62,7	61,5

Seuraavasta taulukosta nähdään viisi suurinta työntekijäryhmää, joista Kevan ennusteen mukaan jäädään eniten eläkkeelle seuraavan 20 vuoden aikana. Suurimmat ammattiryhmät ovat peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat, lähihoitajat, lastentarhanopettajat ja luokanopettajat.

Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) ennusteen mukaan seuraavan kymmenen vuoden aikana arvioidaan eläkepoistuman olevan 1054 henkilöä. Kaupungin henkilöstöjärjestelmien mukaan seuraavan viiden vuoden aikana yhteensä 475 henkilöä täyttää 65 vuotta.

Kuva 7 eläköitymisennuste ammattiryhmittäin 2022–2041

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, tädet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät tädet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Työnantajamielikuva ja rekrytointi

Onnistuneella henkilöstöhankinnalla vahvistetaan osaamista ja luodaan edellytyksiä tuotavalle toiminnalle, laadukkaille palveluille sekä hyvinvoivalle henkilöstölle.

Kaupungin strategisena tavoitteena on olla vetovoimainen työnantaja. Ollakseen vetovoimainen työnantaja ja turvatakseen työntekijöiden saatavuus ja palveluiden laatu, tulee olla myös pitovoimainen työnantaja. Tämän vuoksi panostetaan sisäiseen työnantajamielikuvaan sekä työnhakija- ja työntekijäkokemukseen.

Henkilöstökyselyn mukaan kaupungin työntekijöiden tyytyväisyys on hyvällä tasolla. Se on kuitenkin laskenut vuodesta 2019 81%:sta 72 %:iin. Kts. kuva 16.

Organisaation sisällä pyritään avoimeen vuorovaikutukseen. Tätä ajatellen, on kehitetty sisäistä viestintää. Työntekijöiden tarinoita ja kokemuksia omasta työstään on nostettu esiin niin sisäisessä kuin ulkoisessakin viestinnässä.

Työpaikkailmoituksia on elävöitetty työntekijöiden omilla tarinoilla ja erilaisilla videoilla. Työntekijätarinat lisäävät työnantajan luotettavuutta ja madaltavat kynnystä hakea avoimiin työtehtäviin. Työpaikkailmoitusten informatiivisuuteen on kiinnitetty enemmän huomiota, mm. lisäämällä ilmoitukseen usein euromääräinen tehtäväkohtainen palkka. Lisäksi on parannettu työpaikkailmoitusten houkuttelevuutta, mm. yhteneväisillä ingressiteksteillä, sekä panostamalla työpaikkailmoitusten kuviin. Ilmoituksissa ei enää käytetä kuvapankkien valmiita kuvia, vaan työntekijät kuvissa ovat kaupungin omia työntekijöitä.

Verkkosivu-uudistuksen myötä on avattu oma verkkosivu työntekijäkokemuksille -” Työntekijät kertovat”.

Myös kaupungin Instagramissa voi seurata työntekijälähettiläiden työviikosta kertovia tarinoita. Instagram tarinoita on myös linkitetty työpaikkailmoituksiin elävöittämään ilmoittelua.

Työntekijätarinoita julkaistiin myös kesätyöntekijöiden toimesta. Henkilöstöjohdon kesätyöntekijät haastattelivat muita kesänuoria ja videot julkaistiin Porvoon kaupungin verkkosivuilla.

Nuorille halutaan keroa kaupungista työnantajana ja houkutella tulevaisuuden tekijöitä tiimiimme.

Kuva 8, kesätyöntekijät tutustumassa kaupunkiin työnantajana

Kesätyöntekijät tutustumassa kaupunkiin työnantajana



Linnea, kaupungintalo



Mikael, Runebergin koti



Alexander, kaupunki-infra



Janette, siivouspalvelut

Työpaikkailmoitukset julkaistaan verkossa ja pääsääntöisesti hakemukset vastaanotetaan sähköisesti Kuntarekry-järjestelmään. Ilmoitukset julkaistaan mm. kaupungin omilla verkkosivuilla, Työelämätorin (TE-palveluiden) sivuilla sekä kuntarekry.fi, jobly.fi ja duunitori.fi sivuilla. Työpaikkailmoituksia on julkaistu myös sosiaalisessa mediassa, kaupungin Facebook, Instagram, Twitter ja LinkedIn -sivuilla. LinkedInin käyttöä on tehostettu. Työpaikkailmoittelussa on myös hyödynnetty ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen urasivusto Aarresaarta.

Maksullista mainostilaa on ostettu Facebookista ja Instagramista lähinnä sivistystoimen suurien rekrytointien yhteydessä sekä joihinkin asiantuntija- ja johtotehtäviin, myös mainontaa Oikotiellä on käytetty. Henkilöstö, lähinnä

esihenkilöt ja asiantuntijat ovat myös omilla sosiaalisen median tileillään jakaneet tietoa eteenpäin Porvoon kaupungin avoimista työpaikoista.

Sosiaalisen median hyödyntäminen Porvoon kaupungin rekrytoineissa on kasvanut ja kehittynyt, samoin muu digitaalinen mainonta kuten ammattilehtien bannerimainonta verkossa. Printti-ilmoituksia on ollut vähemmän, muutamia paikallislehdissä, Helsingin Sanomissa, Huvudstadsbladetissa sekä ammattialan lehdissä kuten mm. Rakennuslehdessä.

Syksyllä pilotoitiin ensimmäisen kerran digitaalista suorahakua Jobillan kautta. Kyseessä on kandidaattivetoinen rekrytointiprosessi, joka on suunniteltu ensisijaisesti mobiililaitteelle. Pilotointi jatkuu vielä ensi vuodelle 2023. Tavoitteena on saada passiiviset työnhakijat kiinnostumaan ja lähettämään hakemuksensa. Tärkeä osa prosessia on kiinnostuneen hakijan kontaktointi työnantajan toimesta. Tarvittaessa palkkaava lähijohtaja voi ottaa rekrytoinnin tueksi myös suorahakuyrityksen. Loppuvuodesta solmittiin kahdeksan suorahakuyrityksen kanssa puitesopimus, joka on voimassa 2023–2024 (2026).

Kuntarekry- järjestelmässä otettiin käyttöön uutena lisäominaisuutena julkaisupyynnö ominaisuus, kohdennettujen rekrytointeihin. Pilotointi toteutettiin loppuvuodesta sekä suomenkielisissä että ruotsinkielisissä koulutuspalveluissa.

Porvoon kaupunki oli mukana järjestämässä kahdeksatta Duunitehdas rekrytointitapahtumaa helmikuussa 2022, yhdessä Uudenmaan TE-toimiston, kehitysyritys Posintran sekä ammattikorkeakoulu Haaga-Helian kanssa. Tapahtuma järjestettiin virtuaalisena Tavata-alustalla. Duunitehtaalla kerrottiin kaupungista työntajana sekä avoimista työpaikoista, pääpaino nuorten kesätyöpaikoissa.

Kuva 9 Duunitehdas virtuaalimessut helmikuussa 2022



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 organisaatioissa.

Tilasto täyttölupien määrästä on saatu Kuntarekry- järjestelmästä. Yhdellä täyttölupahakemuksella on voitu hakea useampaa samalla nimikkeellä ja kelpoisuusehdolla täyttävää työtehtävää.

Taulukko 2, täyttöluvat toimialoitain 2018–2022

Täyttöluvat toimialat ja liikelaitokset	2018	2019	2020*	2021**	2022
Konsernihallinto	47	40	33	69	57
Sivistystoimi	444	412	327	433	410
Sosiaali- ja terveystoimi	258	253	232	436	240

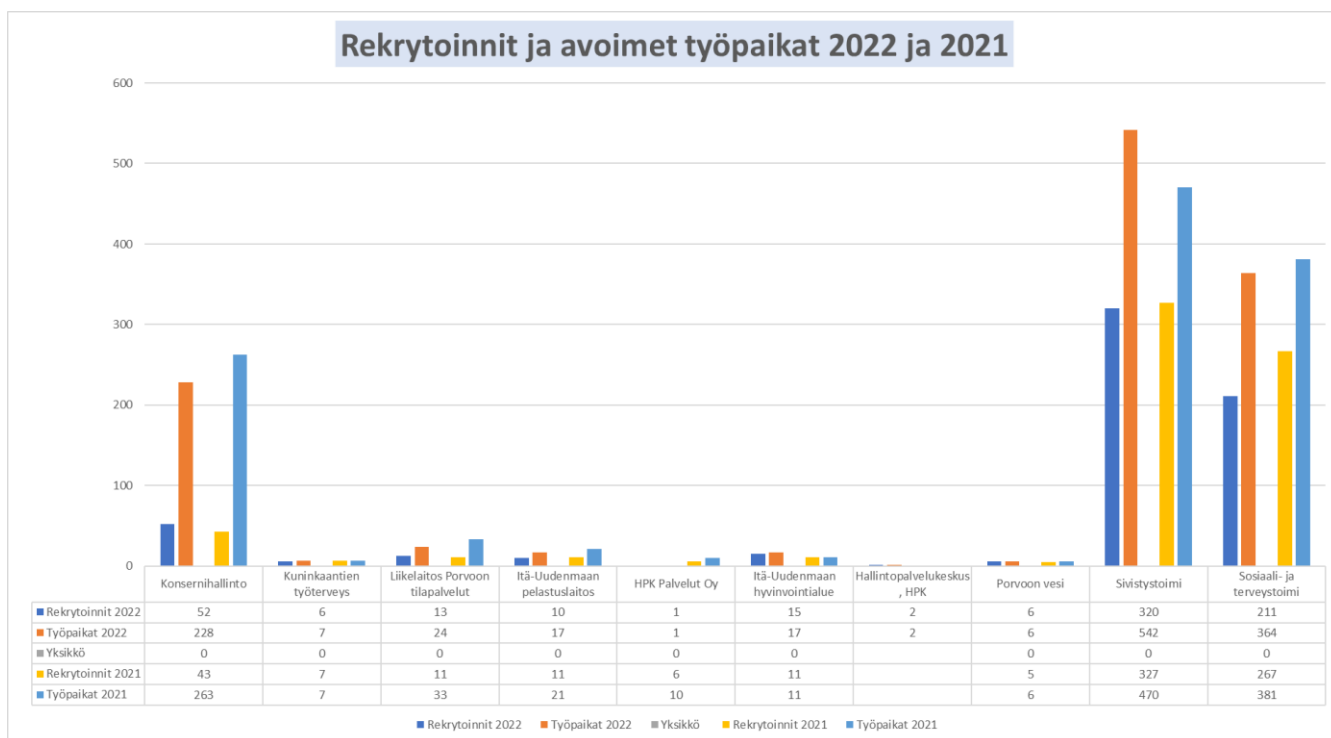
Itä-Uudenmaan pelastuslaitos	10	16	16	17	9
Liikelaitokset	35	44	23	28	26
HPK-palvelut Oy	-	-	-	-	2
Itä-Uudenmaan hyvinvointialue	-	-	-	-	12
Yhteensä	794	765	631	983	756

*) vuonna 2020 siirryttiin vaiheittain käyttämään Kuntarekryä täyttöluvista, eli tilastot vuodelta 2020 tulevat kahdesta paikasta, Kuntarekrystä sekä työtilasta. Vuosina 2018–2019 täyttöluvut on laskettu, työtilasta. Tämän takia tilastot eivät ole vertailukelpoisia. Vuodesta 2021 eteenpäin tilastot tulevat ainoastaan Kuntarekrystä.

***) tilastosta ei ole mahdollista eritellä mahdolliset päällekkäisyydet kuten se, että täyttölupaa on yksittäiseen tehtävään haettu useampaan kertaan. Täyttölupa on voimassa 2 kk. Osassa täyttölupia on myös haettu useampaa täyttölupaa kerralla. Nämäkään eivät ole vuonna 2021 eroteltavissa.

Työpaikkailmoituksia julkaistiin 636 (v. 2021, 688). Ilmoituksissa oli haettavana yhteensä 1208 (v.2021, 1202) työpaikkaa. Avoimiin työpaikkoihin jätettiin yhteensä 4644 (v.2021, 5 456) hakemusta. Hakijamäärä vuonna 2022 oli 3206 (v.2021, 3750)

Kuva 10, rekrytoinnin ja avoimet työpaikat 2022 ja 2021



Taulukossa rekrytoinnit tarkoittavat julkaistujen työpaikkailmoitusten määrää ja työpaikat sarake kertoo avoimien työtehtävien lukumäärän. Konsernihallinnon suuri avoimien työpaikkojen määrä (228) selittyy nuorten kesätyörekrytoinnilla (150 avointa työpaikkaa). Vuosittain suurin osa rekrytoinneista tehdään sivistystoimessa, kouluihin ja päiväkoteihin. Vuonna 2022 rekrytoitiin henkilöstöä myös Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle, 17 avointa työtehtävää sekä Hallintopalvelukeskukselle (HPK) kolme avointa työtehtävää. Hallintopalvelukeskus yhtiöitettiin syksyllä 2022 HPK palvelut Oy:ksi. Yhtiöittämisen jälkeen HPK palvelut Oy on itse hoitanut henkilöstörekrytoinnit.

Sijaisrekrytointi (keikkatyö alle 3 kk)

Kuntarekry-järjestelmää hyödynnetään myös sijaisten hankinnassa alle kolme kuukautta kestäviin keikkatöihin. Rekrytointipalvelut haastattelevat uusia sijaisia, kouluttavat järjestelmän käytössä, seuraavat sijaistarpeiden julkaisujen laatua ja tukevat sijaisasioissa sekä sijaisia että yksiköitä. Rekrytointipalveluissa ylläpidettiin vuonna 2022 sähköistä sijaispankkia Kuntarekry-järjestelmässä varhaiskasvatuksen, hoiva-alan ja koulujen sijaistarpeita varten.

Sosiaali- ja terveystoimen siirtyessä vuoden 2022–2023 vaihteessa hyvinvointialueelle, lopetettiin uusien hoiva-alan sijaisten haastattelut Porvoon kaupungille marraskuussa 2022. Olemassa olevat hoiva-alan sijaiset ohjattiin niin halutessaan, hakemaan sijaisiksi hyvinvointialueelle. Osa lähihoitaja koulutuksen saaneista sosiaali- ja terveystoimen sijaisista jäivät myös Porvoon kaupungin sijaisrekisteriin tekemään varhaiskasvatuksen sekä pienluokkien sijaisuuksia.

Jotta kaupungilla olisi pitovoimaa ja vetovoimaa myös sijaisten osalta, halutaan panostaa sijaistyön työntekijäkokenemukseen. Syksyllä 2021 aloitettu sijaisten työntekijäkokenemusta mittaava tutkimus päätettiin siirtää sote-uudistuksen yli kevääseen 2023. Vuonna 2021 tehdyssä tutkimuksessa nousi erityisesti esiin perehdytyksen kehittämisen tarve. Tämän seurauksena varhaiskasvatuksessa on panostettu sijaisten perehdyttämiseen laatimalla mm. perehdytysvideo, joka esitetään kaikille uusille sijaisille.

Varhaiskasvatus on edelleen kasvattanut sijaispankin hyödyntämistä sijaistarpeisiinsa, ja tämä on luonut pysyvää pohjaa sijaispankissa oleville keikkatyön tekijöille ja näin helpottanut sijaisten saatavuutta.

Koulujen sijaisrekrytointi järjestelmän kautta on ollut niin vähäistä (suomenkieliset koulutuspalvelut 22 sijaistarvetta vuonna 2022 ja ruotsinkieliset koulutuspalvelut 19 sijaistarvetta vuonna 2022), että uusien sijaisten haastattelut koulupuolella ovat olleet tauolla. Koulut ovat tästä huolimatta voineet edelleen käyttää sijaispankkia sijaistarpeisiinsa. Uusien sijaisten haastattelu koulujen keikkatyöhön uudelleen aktivoitiin lokakuussa 2022, kun etenkin yläkoulujen sijaisten saatavuudessa ilmeni haasteita. Yläkouluja opastettiin sijaisrekrytointin käyttöön.

Keikkatyötä on markkinoitu pääosin orgaanisella ja maksetulla mainonnalla Facebookissa ja Instagramissa. Mainontaa on ollut myös Kompassin digitaalisella mainosnäytöllä sekä virtuaalisella Duunitehtaalla, jonka suurin kävijä kohderyhmä on nuoret.

Vuonna 2022 Kuntarekry-järjestelmän sähköistä sijaishankintaa käytettiin sivistystoimessa päiväkodeissa ja suomen- ja ruotsinkielisissä kouluissa sekä viimeistä vuotta sosiaali- ja terveystoimessa: asumispalveluissa, kotihoidossa ja kuntoutuspalveluissa.

Vuoden 2022 aikana Kuntarekry-järjestelmän kautta tehtyjä sijaistarpeita oli yhteensä 2947 (2021: 2174), joista järjestelmän kautta saatiin täytettyä 1320 (2021:1160) täyttöaste oli 48 % (2021: 58 %). 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, kuten joissakin sosiaali- ja terveystoimen sijaistarpeissa, järjestelmää on hyödynnetty julkaisemalla sijaistarve järjestelmässä, mutta tekemällä kiinnitys ilmoittautuneen kanssa suullisesti, jolloin sijaisuus ei näy täytetyissä sijaistarpeissa.

Taulukko 3 varhaiskasvatuksen sijaistarpeet Kuntarekry-järjestelmässä

Yksikkö	2022 Sijais- tarpeet	2021 Sijais- tarpeet	2022 Täytetyt	2021 Täytetyt	2022 Täyttö%	2021 Täyttö%
Varhaiskasvatus	1401	910	911	610	66	70

Taulukko 4 asumispalveluiden, kotihoidon ja Näsin kuntoutuskeskuksen sijaistarpeet Kuntarekry-järjestelmässä

Yksikkö	2022 Sijaistarpeet	2021 Sijaistarpeet	2022 Täytetyt	2021 Täytetyt	2022 Täyttö%	2021 Täyttö%
Asumispalvelut	153	231	5	81	3	35
Kotihoito	239	65	22	2	9	3
Kuntoutuskeskus	1113	918	370	452	33	57

Taulukko 5, koulujen sijaistarpeet Kuntarekry-järjestelmässä

Yksikkö	2022 Sijaistarpeet	2021 Sijaistarpeet	2022 Täytetyt	2021 Täytetyt	2022 Täyttö%	2021 Täyttö%
Suomenkieliset koulut	22	26	12	11	66	44
Ruotsinkieliset koulut	19	23	0	4	0	19

Kaikki vuoden 2022 sijaishaastattelut järjestettiin Teams-haastatteluina. Uusia sijaisia haastateltiin yhteensä 165. Haastatelluista sijaisista halusivat 49 kouluihin, varhaiskasvatukseen 141 sekä hoiva-alalle 14 sijaista. Osa sijaisista tekee sijaisuuksia myös useammalla toimialalla.

Palkkakustannukset ja palkantarkistukset 2022

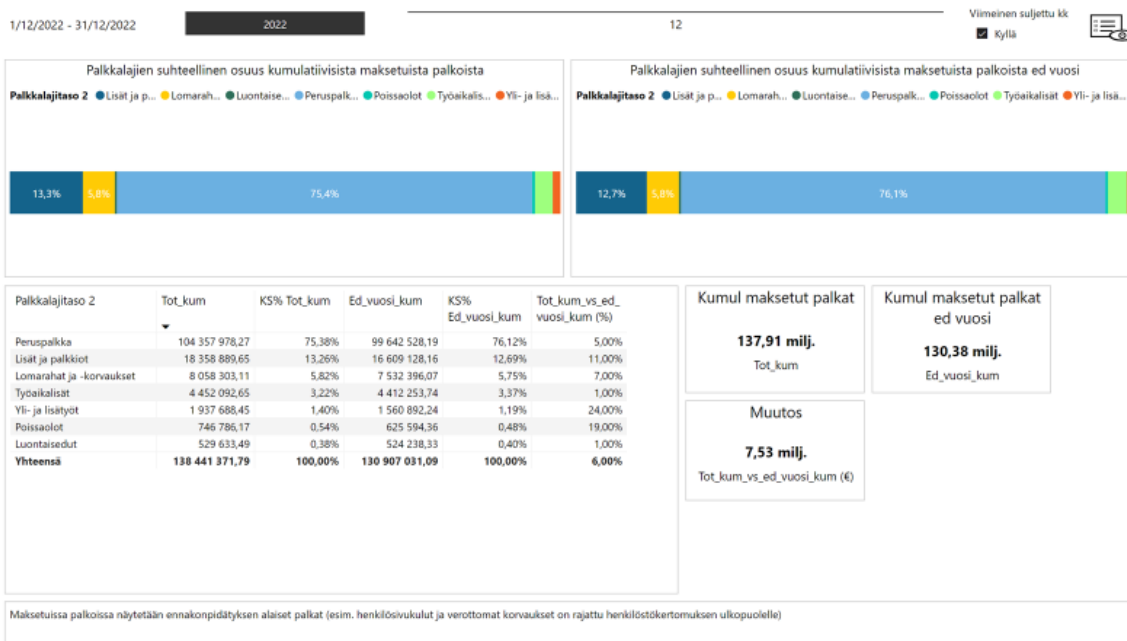
Henkilöstöohjelman mukaisesti Porvoon kaupungin työntekijöiden palkka on kilpailukykyinen ja oikealla tasolla tehtävän vaatimuksiin nähden. Henkilöstöedut tukevat työnantajakuvaa ja strategiaa.

Vuonna 2022 kunta-alan sopimuskorotukset olivat yhteensä 2,55 %. Sopimusratkaisut sisälsivät vuonna 2022 poikkeuksellisesti kahdet yleiskorotukset. Palkkoja korotettiin ensin kesäkuun alussa 46 €/kk, mutta kuitenkin vähintään 2,0 %. Ja toisen kerran lokakuussa - 1.10. KVTES:n, SOTE-sopimuksen ja TTES:n piirissä olevien sekä lääkäreiden ja eäinlääkäreiden palkkoja korotettiin 0,5 prosenttia. Samalla korotettiin hammaslääkäreiden palkkoja 0,64 % ja Teknisten sopimuksen piirissä olevien palkkoja 0,48 %. OVTES:n piirissä korotukset olivat keskimäärin 0,5 % mutta vaihtelivat ammattiryhmittäin. Suurimmat korotukset tulivat OVTES:n piirissä olevien varhaiskasvatuksen opettajien palkkoihin. Heille tuli lisäksi pieni paikallinen järjestelyerä.

Perhepäivähoitajien palkkarakenne muuttui vastaavaksi kuin muilla KVTES:iin kuuluvilla 1.10.2022.

Maksettujen palkkojen kokonaismäärä on noussut 6 % vuodesta 2021. Nousua selittää haastava henkilöstötilanne, mikä on lisännyt määräaikaisen henkilöstön määrää, tehtyä ylityötä ja maksettuja hälytys- ja työhöntulopalkkioita. Ylityökorvausten määrä on kasvanut 24 % sekä lisien ja palkkioiden määrä 11 %. Henkilöstön rahallinen palkitseminen vuoden 2021 tuloksesta oli yhteensä noin 500 000 euroa ja näkyy maksettujen lisien ja palkkioiden lisäyksenä. Osa henkilöstöstä valitsi rahallisen palkkion sijaan 200 euron arvosta virikeseteleitä.

Kuva 11, maksetut palkat 2021-2022



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. Lääkärisopimuksen osalta vastaava määrä on 3,5 % ja teknisen henkilöstön sopimuksessa 0,3 %. Porvoon kaupungissa on maksettu henkilökohtaisia lisiä yhteensä 1 731 282 euroa (1 616 475 euroa). Koko kaupungissa on käytössä suuruudeltaan 100–500 euron motivaatiolisä, jota käytetään jälkikäteisenä kertapalkkiona. Vuonna 2022 motivaatiolisällä on palkittu erityisesti koronapandemiassa joustavuutensa osoittaneita ja erilaisissa kehittämishankkeissa ansioituneita työntekijöitä. Motivaatiolisää on myös maksettu haastavassa työvoimavajetilanteessa niille, jotka ovat tulleet vapaapäivältään tai vuosilomaltaan työhön. Motivaatiolisää on maksettu yhteensä 590 190 (97 150 euroa).

Porvoon kaupungin tilikauden tulos vuodelta 2021 oli ylijäämäinen muun muassa korkeiden yhteisöverokertymien johdosta. Pitkittyneen koronapandemian mukanaan tuoma kuormitus näkyi työn muutoksina ja kuormittavuuden lisääntymisenä. Siksi kaupunki halusi palkita henkilöstöään vuoden 2021 työstä taloudellisen tuloksen sen salliessa. Rahanarvoisena etuutena työntekijä sai valita joko 200 euron arvosta virikeseteleitä tai 200 euron motivaatiolisän. (jos löytyy tiedot käytetystä rahasta ja virikesetelistä, osavuosisiraportista)

Sujuva työ - osaaminen

Henkilöstönohjelma linjaa, että henkilöstö- ja osaamissuunnitelmassa varmistetaan tulevaisuuden osaaminen. Osaamistarpeet määritellään ammattiryhmittäin yhdessä. Uutta osaamista hankitaan myös onnistuneilla rekrytoinneilla. Vakiinnutamme erimuotoiset verkkokoulutukset osaksi koulutuskäytäntöjämme.

Osaamisen kehittäminen

Jatkuva oppiminen on muuttuvan työelämän yksi keskeisimmistä taidoista. Sen avulla vastataan tarpeeseen kehittää ja uudistaa osaamista työuran eri vaiheissa. Työelämän muutoksista aiheutuu uusia osaamistarpeita niin yksilöille, organisaatioille kuin koko yhteiskunnallekin. Myös organisaation kilpailukyky riippuu siitä, mitä yrityksessä osataan ja miten osaamista hyödynnetään ja kuinka nopeasti kyetään oppimaan uutta. Osaaminen vaikuttaa myös ratkaisevasti työn sujumiseen ja tuloksiin. Kun tehtävän vaatimukset ja henkilöstön osaaminen vastaavat toisiaan, vaikuttaa se työn mielekkyyden kokemukseen, kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja sitoutumiseen.

Työn tekemisen tapojen muuttuminen ja samanaikainen osaajapula vaativat toimintatapojen ja osaamisen systemaattisempaa kehittämistä. Toimintaympäristön muutokset lisäävät myös muutoskyvykkyyden tarvetta organisaatioissa. Myös osaamisen vaikuttavuuden arviointia tulisi tehdä systemaattisesti.

Voimassa olevaan henkilöstöohjelmaan perustuen vuonna 2019 käynnistettiin osaamisen kehittämisen hanke. Projektissa on luotu malli henkilöstön osaamisen sekä niin nykyisten kuin tulevienkin osaamistarpeiden ja -vajaiden kartoittamiseksi. Projektin puitteissa kehitettiin ja sujuvoitettiin rekrytointiprosesseja, täyttölupamenettelyä ja henkilöstösuunnittelua ja luotiin sen kautta edellytykset hyvälle työnantajamielikuvalle. Projektia jatkettiin vuodelle 2022 poikkeustilan aikana menetetyn työajan korvaamiseksi. Vuoden 2022 aikana osaamisen kehittämistä tehtiin luomalla yleinen osaamisprofiili, joka sisältää omat osiot johtamiselle ja esimiestyölle, työntekijä- ja työyhteisötaidoille, kestäväälle kehitykselle, digiosaamiselle ja projektiosaamiselle. Osaamisprofiili oli pilottikäytössä huhti-toukokuussa 2021 ja otettiin laajempaan käyttöön organisaatiossa alkuvuodesta 2022. Lisäksi toimialoja ja liikelaitoksia ohjeistettiin oman alan ammattiryhmittäisten osaamisprofiilien laatimisessa. Osaamisen kehittämisen ja henkilöstökoulutuksien ohjeita päivitettiin laatimalla Osaava henkilöstö -opas. Henkilöstösuunnitelmaa varten on tehty oma työkalu, jonka käyttöönotto jatkuu vuonna 2023.

Vaikka projekti on loppunut, tulee työtä vielä jatkaa luomalla linjaukset ja painopisteet rekrytointiin ja työnantajamielikuvan kehittämiseksi, etenkin haastavien rekrytointien osalta. Osaamisen kehittämisen osalta jatkotoimenpiteiksi jää muun muassa osaamiskeskustelun laajentaminen ja toiminnan vakiinnuttaminen koko organisaatioon. Lisäksi tulee määritellä ja luoda lisää ammattikohtaisia osaamisprofileja. Tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointi- ja toteutussuunnitelman luominen sekä niiden yhdistämistä ja dokumentointia tulee edelleen edistää henkilöstösuunnittelun kehittämiseksi.

Johtamis- ja esimieskoulutus

Säännölliseksi lähijohtajavalmennukseksi on vakiintunut Careeria Oy:n kanssa järjestettävä lähiesimiestutkinto, johon on osallistunut 21 lähijohtajaa vuonna 2022. Poikkeuksellisena aikana työhyvinvointia ja jaksamista tuettiin lisäämällä lähijohtajainfoja ja henkilöstöinfoja etenkin organisaatiomuutokseen liittyen. Infoihin on osallistuttu runsaslukuisesti etänä.

Henkilöstölle on ollut tarjolla työkykyä tukevia webinaareja sekä psykologi- ja valmentajapalveluita Auntie-verkkotyönohjauksena.

Muu henkilöstön kehittäminen ja O365

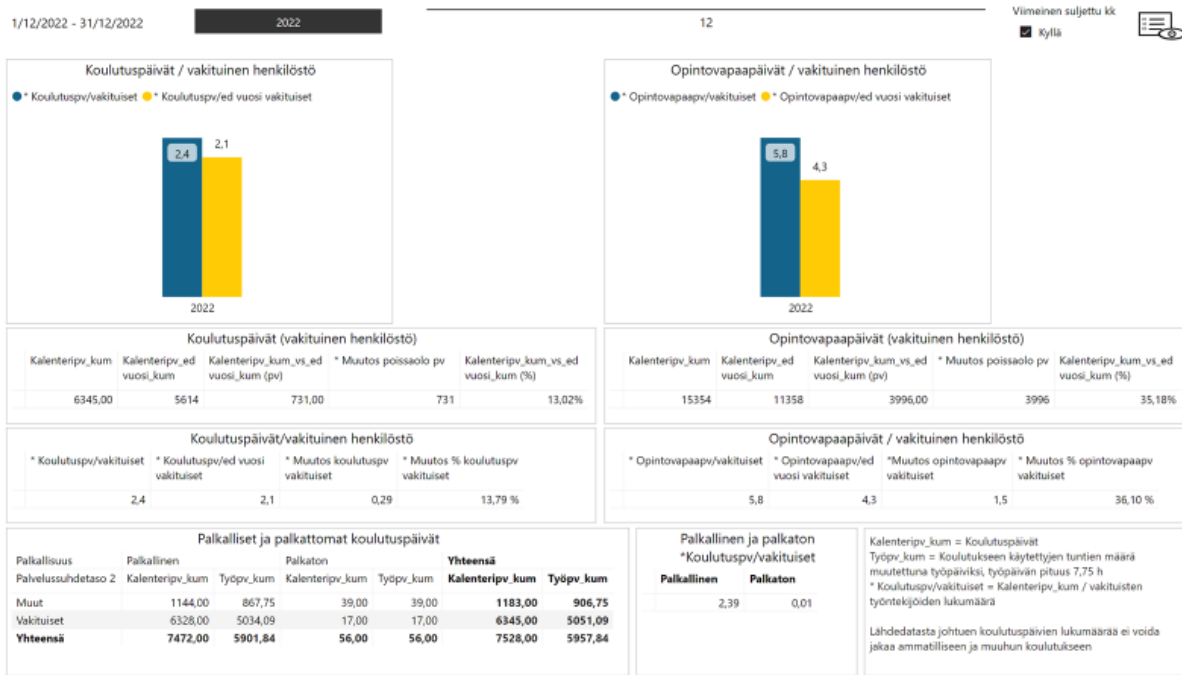
Keskitetysti järjestettiin noin 127 (120) koulutustilaisuutta. Koulutuksiin osallistui noin 2270 (3345) henkilöä. Järjestettiin erilaisia ICT-koulutuksia mm. Dynasty10-käyttöönoton, PowerBI-, Kuntarekry- ja Efecte-koulutuksia sekä verkkosivujen päivityskoulutuksia oli runsaasti.

Keväällä järjestettiin koulutus monimuotoisesta työyhteisöstä. Syksyllä kuultiin aivotutkija Katri Saarikiven työhyvinvointiluentoa: "Hyvinvointi, palautuminen ja kuormituksen vähentäminen. Syksyn työhyvinvointiluennot toteutettiin Aku Varamäen hybridiluentona suomeksi: "Pienet arkipäivän muutokset ja työn ilo" sekä Maria Sundblom-Lindbergin luentona ruotsiksi: "Trött, tröttare, burnout". Näiden lisäksi on järjestetty mm. ruotsin kielen keskustelukoulutusta, työturvallisuus- ja ensiapukoulutuksia.

Koulutukset ovat koronan vuoksi vuonna 2022 olleet pääasiallisesti etävalmennuksia, webinaareja ja verkkokoulutuksia.

Kaikista webinaareihin osallistujista esimerkiksi Auntie, Tyhy-luennot ja ict-koulutuksissa ei ole osallistujamääriä saatavilla. Muutenkin on todennäköistä, että kaikkia webinaarikoulutuksia ei ole mielletty varsinaisiksi koulutuksiksi eikä niitä ole viety Henkka-henkilöstöjärjestelmään. Näin ollen ne eivät näy HR-raportoinnin koulutuspäivissä.

Kuva 12, henkilöstön koulutuspäivät 2021–2022



Taulukko 6, koulutusmenot kaupungin toimialoilla

Koulutusmenot kaupungin toimialoilla	2020	2021	2022
Konsernihallinto	156 700 €	162 689	162 277
Sosiaali- ja terveystoimi	137 073 €	198 765	175 452
Sivistystoimi	109 816 €	143 120	210 824
Itä-Uudenmaan pelastuslaitos	29 572 €	52 999	76 635
Yhteensä	433 161 €	557 573	625 188

Vuoden 2022 aikana Porvoon kaupungilla oli yhteensä 103 (102) solmittua oppisopimusta.

Oppisopimuksella opiskeltiin 15 (13) eri tutkintoon. Suoritettavia tutkintoja olivat esimerkiksi johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto, lähiesimiestyön ammattitutkinto, liiketoiminnan ammattitutkinto, kasvatusta ja ohjausalan ammattitutkinto suomeksi ja ruotsiksi, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto suomeksi ja ruotsiksi, mielenterveys- ja päihdetyön erikoisammattitutkinto, puutarha-alan perustutkinto, autoalan perustutkinto, ravintola- ja cateringalan perustutkinto, puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan tutkintoja sekä vanhustyön erikoisammattitutkinto.

Taulukko 7, oppisopimusopiskelijat 2022

Oppilaitos	Sopimusten määrä
Oppisopimuskeskus, Careeria	101
Practicum	2
Yhteensä	103

Koulutussuunnitelma ja koulutuskorvaus

Vuonna 2022 työttömyysvakuutusrahastolta saatiin koulutuskorvausta 110 813 € (108 000 €). Summa vähennettiin kaupungin maksettavaksi tulleesta työttömyysvakuutusmaksusta. Koulutuskorvauksen maksu perustui toimialoilla tehtyihin koulutussuunnitelmiin ja toteutuneihin koulutuspäiviin. Koulutuskorvausta haettiin 4608 koulutuspäivästä (4719).

Henkilöstöinvestoinnit

Henkilöstön osaamisen kehittäminen, hyvinvoinnin ylläpito ja parantaminen edellyttävät myös rahallista panostusta. Työhyvinvoinnin toimintoihin sisältyy mm. usein itsestään selvytenä pidetyt henkilöstön kouluttaminen, työterveyshuolto, työsuojelu, työpaikkaliikunta ja henkilöstöruokailun järjestelyt. Vuonna 2022 henkilöstöinvestointeihin käytetyistä määrärahoista virikeseteleiden kustannukset ovat lisääntyneet. Virikeseteleiden käyttö on lisääntynyt huomattavasti, kun kaupunki palkitsi henkilöstöään ylimääräisin virikesetelein. Työpaikkojen työhyvinvointihankkeisiin on käytetty vähemmän rahaa, kun kohtaamisia on edelleen pyritty välttämään.

Taulukko 8, henkilöstöinvestoinnit 2022

Henkilöstöinvestoinnit Porvoossa 2022 €, nettokustannukset	
Henkilöstön koulutus (ei sis. IUPL)	548 553 €
Toimialojen työhyvinvointitoiminta	24 956 €
Kuntoutus	23 579 €
Lounassetelit (ISS, Edenred)	72 526 €
Virkistys-, kulttuuri- ja vapaa-ajan toiminta (sis. liikunta-/virikesetelit)	42 545 €
Palkkiovirikesetelit (ei omavastuuta)	225 600 €
Työpaikkaliikunta- ja Voi Hyvin –toiminta	14 551 €
Muut projektit keskitetystä työhyvinvointimäärärahasta (sis. mm. henkilöstökyselyn ja työnohjaukset)	69 763 €
Työterveys	316 423 €
Henkilöstöinvestoinnit yhteensä	1 338 496 €

Luvut eivät sisällä liikelaitosten eikä Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen tietoja. Kokonaisuudessaan henkilöstöinvestoinnit yhteensä olivat 431,22 €/henkilö (477,22 €/henkilö v. 2021). Ilman koulutuksen, kuntoutuksen ja työterveyshuollon kustannuksia henkilöstöinvestoinnit olivat 449 941 € (338 496 €) eli 144,96 € henkilöä kohden.

Henkilöstöinvestointeihin käytetyt määrät nousivat etenkin henkilöstön palkitsemiseksi annettujen virikeseteleiden johdosta.

Sujuva työ - viestintä

Viestimme avoimesti ja oikea-aikaisesti siten, että viestintä tavoittaa kohderyhmänsä. Käytämme sisäisen viestinnän kanavia tarkoituksenmukaisesti ja monipuolisesti.

Sisäinen viestintä

Koronapandemia leimasi vielä alkuvuodesta 2022 kaupungin henkilöstön työtä, ja lisäsi viestinnän tarvetta sekä myös organisaation sisäisen viestintätyön määrää. Lisäksi organisaatiomuutos ja hyvinvointialueuudistus edellyttivät merkittävää priorisointia työyhteisöviestintään läpi vuoden 2022.

Vuonna 2022 on panostettu työyhteisöviestintään sekä lähijohtajien ja henkilöstön viestintäkoulutuksiin. Intranet-palvelua ja koko henkilöstölle suunnattua sähköistä uutiskirjettä on kehitetty yhdessä viestintäyksikön ja henkilöstöyksikön kanssa ajankohtais- ja henkilöstöasioiden kanavana sekä yhteenkuuluvuuden ja organisaatiokulttuurin vahvistajina.

Viikkoinfo julkaistiin sähköisenä, kaksikielisenä uutiskirjeenä ja lähetettiin jokaiseen voimassa olevaan sähköposti-osoitteeseen. Vuoden aikana ilmestyi 22 viikkoinfoa, josta yksi oli ylimääräinen henkilöstökyselyn tulokset tiedotuslehti (2021:24; 2020:25). Viikkoinfoa luki keskimäärin 36 % (vuonna 2021: 36 %) henkilökunnasta eli keskimäärin 1485 henkilöä/uutiskirje (vuonna 2021: 1470 henkilöä/ uutiskirje).

Lähijohtajainfot ovat vakiintuneet sisäisen viestinnän tärkeäksi kanavaksi. Lähijohtajainfoja pidettiin kesäkuukausia lukuun ottamatta kuukausittain. Lähijohtajainfoissa käsiteltiin kulloinkin ajankohtaisia asioita, kuten hyvinvointialueen perustamista, organisaatiouudistusta, koronaohjeistuksia, etätyökäytäntöjä, taloustilannetta, viestintää, henkilöstö- ja työturvallisuusasioita sekä muita ajankohtaisia asioita. Lähijohtajainfot järjestetään etäyhteyksin, mikä mahdollistaa helpon ja kustannustehokkaan tavan osallistua. Esihenkilöinfojen osallistujamäärä on ollut keskimäärin 125 henkilöä/info. Vuonna 2022 pidettiin myös kolme henkilöstöinfoa organisaatiouudistuksesta.

Lähijohtajille on tarjottu viestintäkoulutusta mm. osana LEM-koulutusta (entinen ESKO-koulutus), ja lähijohtajainfoissa on järjestetty viestintätietoiskuja esimerkiksi sisäisestä viestinnästä, informaatiovaikuttamisesta ja sosiaalisesta mediasta. Kaupungin intrapäivittäjille on tarjottu koulutuksia ja tukea työyhteisöviestinnän tukeen intran osalta.

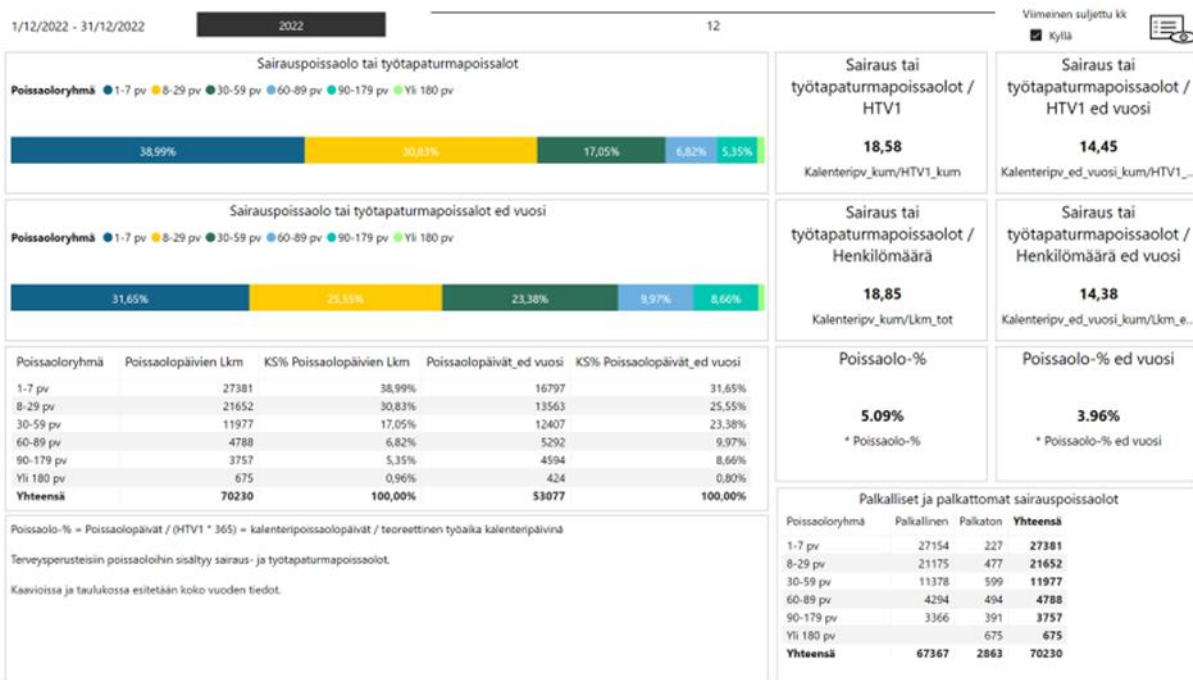
Sujuva työ - työhyvinvointi

Henkilöstö kokee työnsä mielekkääksi ja kehittää sitä aktiivisesti ja rohkeasti. Työ sujuu, kun ilmapiiri työyhteisössä on avoin, kannustava ja ennakkoluuloton. Kehitämme työhyvinvointia myös henkilöstökyselyjen, työpaikkaselvitysten ja terveystarkastusten perusteella.

Terveysperusteiset poissaolot

Talousarviovitteenä vuonna 2022 oli pitää sairauspoissaoloprosentti enintään neljässä prosentissa. Tavoitteen ei päästy, kun muun muassa koronapandemian johdosta sairauspoissaolojen määrä kasvoi merkittävästi.

Kuva 13, sairaus- tai työtataturmapoissaolot



Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksen mukaan kunnissa oli vuonna 2021 keskimäärin 16,7 kalenteripäivää sairauspoissaoloja henkilötyövuotta kohden. Määrä on pysynyt samana kuin vuonna 2020. Vuoden 2022 tietoja ei vielä ole saatavilla.

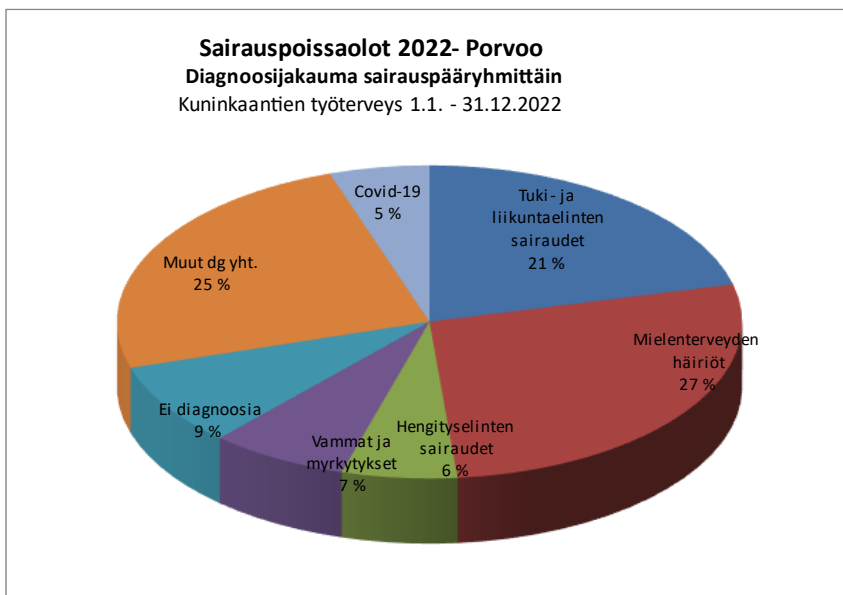
Vuonna 2021 Porvoossa oli terveysperusteisia poissaoloja 14,45 kalenteripäivää/henkilötyövuosi, kun kunta-alalla keskimäärin luku oli 16,7 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Vuonna 2022 Porvoon kaupungin terveysperusteiset poissaolot ovat nousseet 18,58. Kun terveysperusteisia poissaoloja tunteina verrataan teoreettiseen vuosityöaikaan tunteina, saadaan sairauspoissaoloprosentiksi 5,09 % ja se on noussut edellisestä vuodesta peräti 1,13 prosenttiyksikköä.

Terveysperusteisista poissaoloista lisääntyivät lyhyimmät alle seitsemän ja 8–29 päivän poissaolot sekä pitkät yli 180 päivän poissaolot.

Diagnoosiryhmät

Työntajan on ilmoitettava työterveyshuollolle kaikki yli 30 päivää kestäneet sairauspoissaolot. Kuninkaantien työterveydessä on kirjattu yhteensä 32227 (33 652) sairauspoissaolopäivää kun terveysperusteisia poissaoloja on yhteensä 70230 päivää. Tämä tarkoittaa, että vain 45,89 prosentissa sairauspoissaoloista on toimitettu lääkärintodistus. Tämä on ymmärrettävää, kun 69,82 % sairauspoissaoloista on alle 29 päivää kestäviä. Kaupungin ohjeiden mukaan 1–9 päivän sairauspoissaoloista ei yleensä tarvitse toimittaa lääkärintodistusta. Porvoon kaupunki ilmoittaa työterveyshuollolle kaikki sairauspoissaolot, joista on lääkärintodistus, joten diagnosoitiedot kattavat pääsääntöisesti kaikki yli 9 päivää kestäneet sairauspoissaolot.

Kuva 14, sairauspoissaolojen diagnosoijakauma 2022

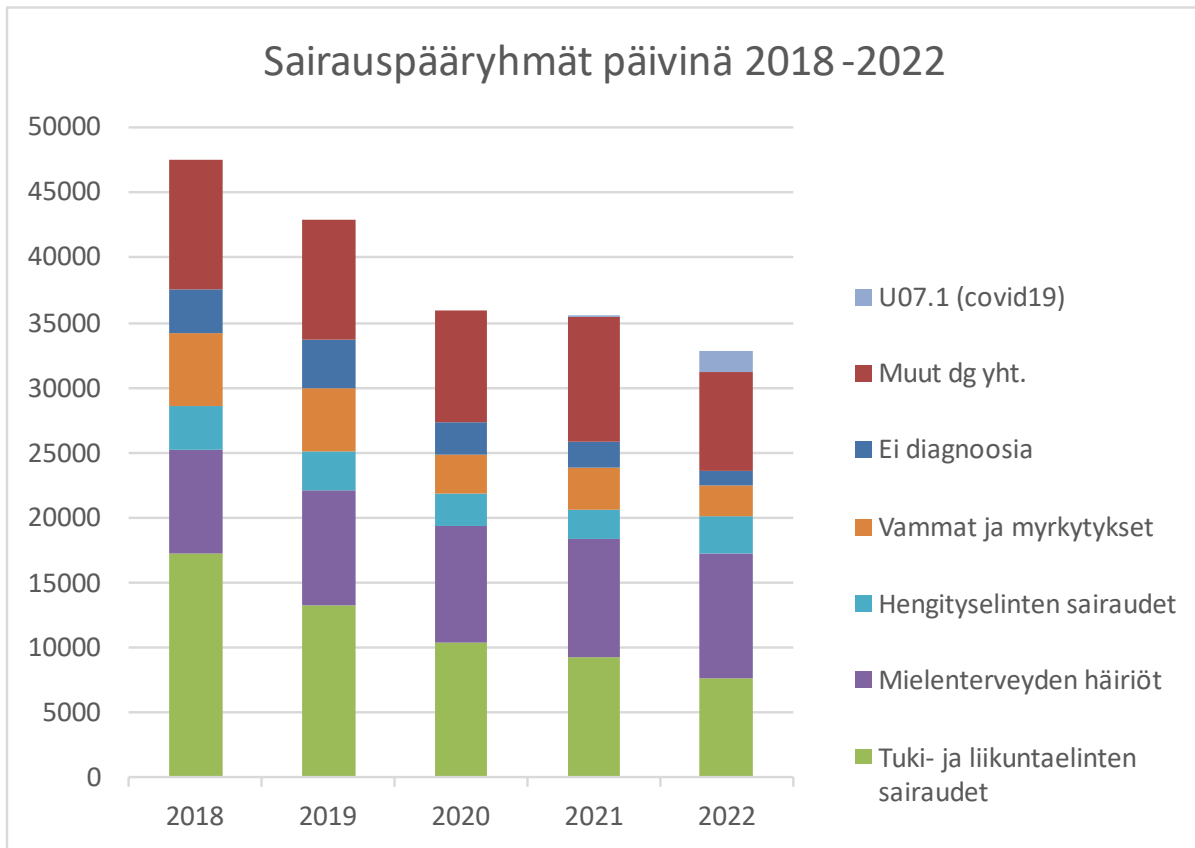


Kuninkaantien työterveydessä vuoden aikana sairauspoissaolopäivästä 5 % aiheutui covid-19-diagnoosista, kun edellisenä vuonna näitä diagnooseja ei ollut vielä juuri lainkaan. Tämä johtuu siitä, että vuonna 2022 covid-19-sairaudet on kirjattu omana diagnosoijaryhmään ja tartuntatautipäivärahatodistuksia on kirjoitettu myös työterveyshuollossa, kun aiemmin diagnoosit ja todistukset tehtiin yksinomaan perusterveydenhuollon ja tartuntatauti-lääkärin toimesta. Osa vuoden 2021 hengitystieinfektioiden määrästä (5 % kaikista työterveyshuollossa kirjatusta sairauspoissaoloista) on siten ollut covid-19-sairauteen perustuvia.

Mielenterveyden häiriöistä aiheutui 27 % (32 %) mielenterveyden häiriöistä, tuki ja liikuntaelinten sairauksista 21 % (24 %) ja 25 % (27 %) muista diagnooseista yhteensä. Diagnosoijaryhmän suhteellisen osuuden kasvu ei suoraan tarkoita, että kyseisessä diagnosoijaryhmässä olisi enemmän sairauspoissaolopäiviä. Kuviosta 13 nähdään että hengityselinten sairauksia lukuun ottamatta sairauspoissaolopäivien lukumäärä on yleisimmässä diagnosoijaryhmässä laskenut vuonna 2022.

Mielenterveyden häiriöt ovat viimeisenä kahtena vuonna suurin diagnosoijaryhmä ylittäen tuki- ja liikuntaelinsairauksien määrän. Mielenterveyden häiriöistä on hoidettu 87 % työterveyshuollossa, mikä kertoo, etteivät häiriöt ole vielä pitkittyneitä tai erikoissairaanhoidoa vaativia. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien hoitamiseksi ja ehkäisemiseksi on työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa sovittu mm. kipu- ja painonhallintaryhmistä henkilöstölle. Epäiltäessä oireiden johtuvan sisäilma-asioista henkilöstöä kehoitetaan ottamaan matalalla kynnyksellä yhteyttä lääkäriin. Sisäilmaan liittyvien asioiden johdosta oli käyntejä lääkärin luona yhteensä 4 (10) vuonna 2022. Sisäilmaan liittyviä käyntejä työterveyshoitajien luona oli yksi (5).

Kuva 15, sairauspääryhmit päivinä 2018–2022



Henkilöstökysely

Henkilöstökysely toteutettiin keväällä 2022 Viktor Work-Life Metrics Oy:n henkilöstötutkimuksena. Kyselyn toteuttajaksi valittiin sama yritys kuin edellisessä kyselyssä tulosten vertailtavuuden varmistamiseksi. Sosiaali- ja terveystoimi on järjestänyt omaa muutosvalmennusta ja kehittänyt toimialan työhyvinvointia valmistautuessaan hyvinvointialueen perustamiseen, eikä osallistunut tällä kertaa kyselyyn.

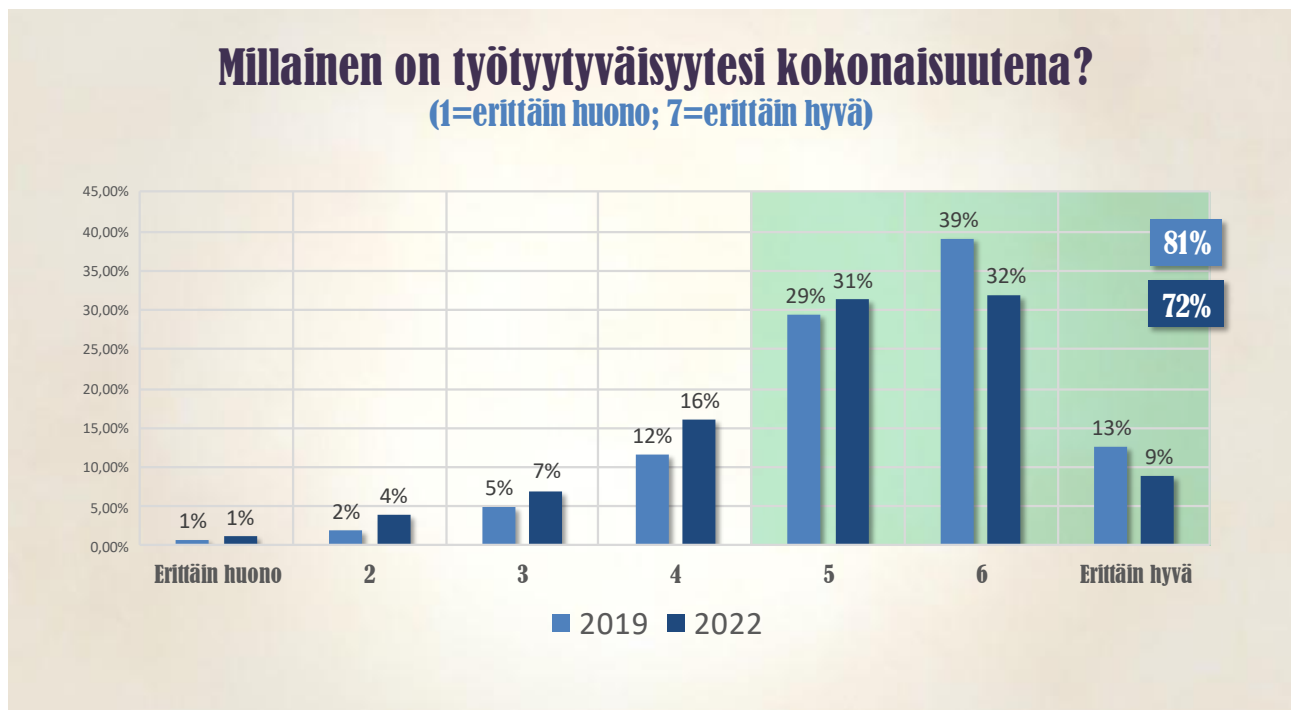
Henkilöstökyselyllä selvitettiin muun muassa esimiehen johtamistaitoa, tiimien elinvoimaa ja työntekijöiden uupumisen kokemuksia. Työntekijän hyvinvointia mitattiin selvittämällä työntekijän kokemusta työn merkityksellisyydestä ja sosiaalisesta vaikuttavuudesta, mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun työn kautta sekä ärsyttävän kiireen tuntemuksia uupumisen lähteenä.

Korona-aika näkyi Porvoon kaupungin työntekijöiden työhyvinvointikokemuksessa – uupumistuntemukset ovat lisääntyneet, vaikka tiimien elinvoima ja johtaminen ovat kohentuneet. Henkilöstötutkimukseen vastasi suhteellisesti aiempaa useampi ja vastausprosentti nousi 54 %:iin, kun se vuonna 2019 oli 51 %. Vakinaisesta henkilöstöstä kyselyyn vastasi 61 %. Tulosten perusteella tiimin elinvoima, joka on keskeisin kaupungin työyhteisöjen tilaa kuvaava mittari, on parantunut edellisestä mittauksesta. Samoin esimiesten johtamistaidossa on tapahtunut tilastollisesti merkitsevää parantumista. Myös muissa mittareissa tapahtui edistystä, muun muassa tavoitteen selkeydessä. Porvoo sijoittuu johtamisen mittareissa keskiarvoa paremmin, kun tulosta peilataan yli 10 000 vastaajan pääasiassa kuntatyöntekijöistä koostuvaan vertailukantaan. Edellisessä mittauksessa kaupunki sijoittui keskiarvon tasolle.

Kokemus työhyvinvoinnista on kokonaisuutena kuitenkin hieman laskenut. Vaikka tiimien toimivuus sekä johtaminen ovat kehittyneet, ihmisten jaksaminen on vähäisempää. Uupumisvaaraa kuvaavat mittarit ovat korkealla tasolla. Henkilöstön jaksamista mittaavat ärsyttävän kiireen ja uupumisen kokemukset ovat kohonneet vuodesta 2019. Tässä muutoksessa on myös huomattavaa vaihtelua eri tehtäväalueiden kesken. Ärsyttävää kiirettä sekä uupumisvaaraa nostavat etenkin korona-aikaiset muutokset työn toteutuksessa sekä sijaisten heikko saatavuus.

Kyselyn tulokset osoittavat myös, että korona-aika on kohdellut eri työyksiköitä eri tavalla. Vaikka vaikutukset ovat pääosin olleet negatiivisia, erityisesti etätyömahdollisuuksien lisääntyminen on joissakin tehtävissä lisännyt työhyvinvointia edelliseen mittaukseen verrattuna.

Kuva 16, perinteinen työtyytyväisyys, Porvoon kaupungin henkilöstökysely 2022



Henkilöstökyselyn 2022 perusteella työyksiköt ovat toteuttaneet tuloksiin perustuvia toimenpiteitä. Henkilöstöjohto on kehittänyt johtamistaitoa tarjoamalla valmentavaan johtamiseen painottuvaa valmennusta johtajille ja esihenkilöille. Kilpailutuksen talven 2021–2022 johtamisvalmennuksesta voitti Hyria Business Institute Oy. Valmennus jatkui vielä kevääseen 2022.

Taulukko 9, henkilöstöohjelman mittarit 2019–2022

Mittari henkilöstökyselyssä	Tavoitetaso	Tulos 2019	Tulos 2021	Tulos 2022
Esimiestyön arvio	yli vertailuryhmän keskiarvon ja yli keskitason	Valmentava johtajuus Porvoon keskiarvo 3,36 (asteikko 1–5) vertailuryhmä 3,40	Esimiehiä koulutettiin valmentavaan johtajuuteen. Seuraava kysely toteutetaan 2022.	Johtamistaito Porvoon keskiarvo 3,68 (asteikko 1–5), vertailuryhmä 3,38

Työn sujuminen	yli vertailuryhmän keskiarvon ja yli keskitason	Perinteinen työtyytyväisyys , tulos 5,34 (asteikko 1–7), vertailujoukon keskiarvo 5,17.	Seuraava kysely toteutetaan 2022	Perinteinen työtyytyväisyys , Porvoon keskiarvo 5,03 (asteikko 1–7), vertailuryhmä 5,17
----------------	---	--	----------------------------------	--

Työkykykoordinaattorin toiminta

Aktiivisella tuella tarkoitetaan toimintatapoja, joilla organisaatiossa tuetaan työntekijöitä, joilla on jokin terveydellinen este, sairaus tai vamma, joka vaikuttaa työkykyisyyteen tai rajoittaa sitä jollain tavalla. Aktiivisen tuen toimintatapa on esimiehen, työntekijän ja koko työyhteisön työkalu sujuvan työn varmistamiseksi. Varhaisen tuen avulla ennakoidaan ja edistetään niin työntekijän, kun työyhteisön hyvinvointia. Lisäksi se ohjaa reagoimaan, kun huoli työn sujumisesta herää. Tehostetun tuen toimenpiteillä varmistetaan sujuva työssä jatkaminen. Paluun tuen toimenpiteillä puolestaan tuetaan työntekijää poissaolon aikana sekä varmistetaan mahdollisimman oikea-aikainen ja sujuva työhön palaaminen.

Vaikuttavan työkykyjohtamisen tavoitteena on työurien pidentäminen, työkyvyttömyyskustannusten hallitseminen, osatyökykyisten työpanoksen hyödyntäminen ja työssäkäynnin mahdollistaminen terveydentila ja työkyky huomioon ottaen. Toiveiden ja tarpeiden sovittaminen vaatii tahtoa ja voi aluksi lisätä esihenkilön työtä. Toimivan arjen tukeminen, mielekkään ja joustavan työn mahdollistaminen on työnantajalle kannattavaa ja lisää työpaikan veto- ja pitovoimaa.

Työkykykoordinaattorin työn painopiste on työkykyä ja työssä jatkamista tukevien keinojen etsimisessä. Kartoittamalla yhdessä esihenkilöiden ja lähijohtajien kanssa riskiryhmässä olevat työntekijät ja pohtimalla mahdollisia työjärjestelyitä ja tukia varmistetaan oikeanlaisten tukikeinojen käyttö. Työkykykoordinaattori on myös aktiivisesti mukana niissä prosesseissa, joissa työntekijä siirtyy työtehtävästä tai yksiköstä toiseen.

Työkykykoordinaattori auttaa, tukee ja kannustaa myös työntekijöitä työssä jatkamiseen, työurasuunnitteluun ja seuraa ammatillisen kuntoutuksen prosessissa olevia. Työrajohtamisen tarkoitus on tukea ja kehittää työntekijän osaamista, motivaatiota ja voimavaroja niin, että ne säilyvät läpi työuran ja työssä jatkamisen tavoitteet saavutetaan.

Toimivilla tehtäväkuvien muutoksilla ja työaikajärjestelyillä varmistetaan työn sujuminen, lisätään työhyvinvointia, ennaltaehkäistään työkyvyttömyyttä ja varmistetaan jo alkaneiden ns. tehostetun tuen prosessien jatkuvuus.

Taulukko 10, työkykykoordinaattorin tuki 2022

Työntekijätapaamiset	90 kpl (96)
Työterveysneuvottelut	103 kpl (109)
Esimiestapaamiset	78 kpl (91)
Työkykykeskustelut (esimies, työntekijä ja työkykykoordinaattori)	20 kpl (20)
Yhteensä	291 kpl (316)

Niin työkykykeskusteluja kun työntekijätapaamisia oli edellistä vuotta hieman vähemmän. Syy tähän lienee valmisteilla ollut hyvinvointialueuudistus ja organisaatiomuutos, jonka seurauksena uudelleen sijoitusmahdollisuudet

ovat vähentyneet. Lisäksi resurssit ovat menneet uudistuksen valmisteluun. Kynnys olla yhteydessä työkykyyn liittyvissä asioissa on työkykykoordinaattoriin näkemyksen mukaan kuitenkin madaltunut, osittain koska tapaamiset voidaan toteuttaa etäyhteyksin ja näin ollen sovittaa työpaikalla olon ja työajan lomaan. Kaikkia tapaamisia työkykykoordinaattori ei ole tilastoinut johdonmukaisesti.

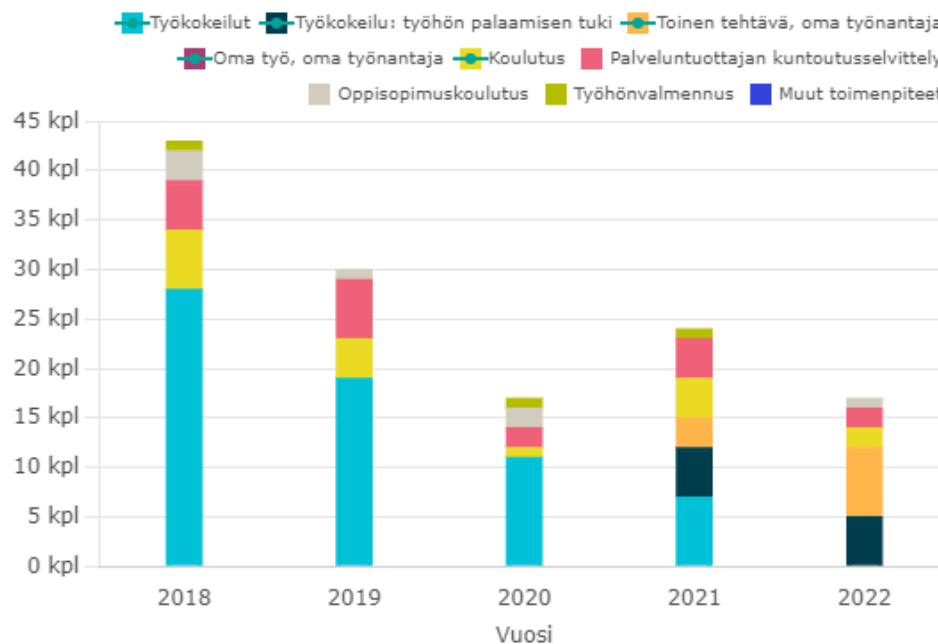
Työkykykoordinaattorilla oli vuoden 2022 aikana henkilöstöasiakkaita 69 kpl. Näistä 62 henkilöä oli terveydellisistä syistä uudelleensijoittamis- ja työhönpaluuprosessissa. Työhön paluu tai työssä jatkaminen onnistui 50 henkilön kohdalla. Prosessi oli vuoden lopussa kesken kolmen henkilön osalta. Muut henkilöt ovat joko eläköityneet, siirtyneet toisen työnantajan palvelukseen, eivät olleet terveydellisistä syistä uudelleensijoitettavia tai heitä ei muista syistä saatu organisaatiossa työllistettyä.

Työkykykoordinaattori on osallistunut 103 työterveysneuvotteluun, mikä on edellisvuotta muutama vähemmän. Työterveysyhteistyötä on pyritty kehittämään siten, että työkykykoordinaattori otetaan mukaan prosessiin varhaisemmassa vaiheessa, jolloin myös vaihtoehtoja työkyvyn tukemiseen on enemmän.

Tukemiskeinoina on käytetty Kevan ammatillisena kuntoutuksena toteutettuja työkokeiluja ja koulutusta sekä Kelan työterveyshuoltolakiin perustuvia työkokeiluja. Lisäksi Kelan osasairauspäivärahan käyttöä on tehostettu.

Kuva 17, kuntoutussuunnitelmien määrä ja osuus 2018–2022

Kuntoutussuunnitelmien määrä ja osuus



Raportilla esitetään kuntoutussuunnitelmien määrät ja toimenpiteittäin sekä niiden suhteellinen osuus. Kuvassa työhönvalmennukset sisältyvät työkokeiluihin.

Kuntoutussuunnitelmien määrä on merkittävästi laskenut edelliseen vuoteen verrattuna. Tämä liittyyne Sosiaali- ja terveystoimen sekä pelastustoimen erkaantumiseen, josta syystä työkokeilupaikkojen löytäminen on ollut haastavaa. Lisäksi korona-aikaista tarvetta määräaikaisille uusille työntekijöille ja työtehtäville ei enää ollut vuonna 2022 samassa määrin.

Kevan tilastointi on työkokeiluissa hieman muuttunut. Työkokeilut tilastoidaan vuodesta 2022 alkaen joko ”Työkokeilu: työhön palaamisen tuki” -kohtaan (tummansininen), joka tarkoittaa työkokeilua omaan työhön, tai kohtaan ”Toinen tehtävä, oma työnantaja” (oranssi), johon tilastoidaan työkokeilut muissa kuin omilla tehtävissä,

omalla työnantajalla. Aikaisemmin nämä ovat olleet yhdistettynä (vaaleansininen). Tilastosta ei myöskään aikaisemmasta poiketen näy mahdolliset muualle suuntautuneet työkokeilut.

Työkokeiluja omaan työtehtävään oli vuoden aikana viisi ja toiseen työtehtävään toteutuneita työkokeiluja seitsemän kappaletta, mikä on selkeä lisäys edelliseen vuoteen verrattuna. Uudelleen koulutukseen siirtyneitä oli kaksi kappaletta ja oppisopimuskoulutus myönnettiin yhdelle henkilölle. Palveluntuottajan kuntoutus selvityksiä myönnettiin kaksi kappaletta.

Vuonna 2017 käyttöön otetun VatuPassi-työkalun valmennuksia jatkettiin toimintamallin käytön jatkamiseksi. VatuPassi-työkalu on sisällytetty sähköisiin keskustelupohjiin. Työkykykoordinaattori opasti työkalun käyttöön sekä kohdennetusti työyksiköissä että järjestämällä koulutustilaisuuksia uusille esimiehille.

Esihenkilöille ja lähijohtajille hankittiin vuonna 2022 käyttöoikeus Kevan Claned oppimisympäristöön. Oppimisympäristö on suunniteltu erityisesti esihenkilöiden, henkilöstöhallinnon ja johdon tarpeisiin ja sen käyttö mahdollistaa itsenäisen verkko-opiskelun. Oppimismateriaalien avulla esihenkilöt ja johto saavat lisätukea muun muassa strategiseen henkilöstöjohtamiseen, muutosjohtamiseen, henkilöstön työkyvyn kehittämiseen, työhyvinvoinnin ylläpitämiseen sekä työkaluja oman hyvinvoinnin ylläpitämiseen.

Auntie-palvelu on matalan kynnyksen tuki niin esihenkilöille kun työntekijöille mielen hyvinvoinnin haasteisiin ja itsensä johtamiseen. 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 2022 hankittiin 25 palvelupakettia, joista käytettiin 14. Jäljelle jääneet palvelupaketit siirtyivät käytettäväksi seuraavana vuonna. Käyttäjille tehdyn kyselyn perusteella tyytyväisyys palveluun oli erinomaista (9,3/10). Lisäksi koettiin hyvinvoinnin kohentuneen keskustelujen ja harjoitteiden myötä lähes 30 % ja vähemmän stressaantuneeksi itsensä kokivat 15 %. Auntie-palvelu tarjoaa myös henkilöstölle 30 minuutin kestoisia webinaareja lähes kuukausittain.

Työhyvinvointimäärärahat

Toimialojen työhyvinvointimäärärahat varattiin toimialojen omaan talousarvioon. Sivistystoimessa määrärahat osoitetaan sivistystoimen johdon talousarviosta. Määrärahat tuli käyttää toimialojen henkilöstökyselyn tavoitteiden mukaiseen ja työhyvinvointia tukevaan toimintaan.

Henkilöstöjohdon talousarvioon on varattu 60 000 euroa käytettäväksi muun muassa työyksiköiden ja työyhteisöjen ennakoimattomiin työyhteisön kehittämistarpeisiin. Vuonna 2022 keskitetyn työhyvinvointimäärärahan myöntämisen kriteerinä oli, että kehittämistarve liittyi henkilöstökyselyn toimenpidesuosituksen toteuttamiseen. Tukea myönnettiin kymmenelle työhyvinvointihankkeelle. Lisäksi määrärahaa käytettiin työhyvinvointiviikon järjestelyihin. Talousarvioon oli myös varattu 74 200 euroa organisaation sisäisiin työkokeiluihin. Organisaation sisäisessä työkokeilussa oli vuonna 2022 yksi henkilö. Tämä johtuu siitä, että ennen organisaation sisäisen työkokeilun myöntämistä selvitetään mahdollisuus työkokeiluun Kevan kautta ammatillisena kuntoutuksena. Hylkääviä päätöksiä ei vuonna 2022 juurikaan tullut.

Taulukko 11, vuoden 2022 työhyvinvointimäärärahan käyttö

	Rahan käyttö
Konsernihallinto	0
Sivistystoimi	6 934
Sosiaali- ja terveystoimi	18 022
Henkilöstöjohto - Keskitetty määräraha	60 580
Yhteensä	85 536

Työterveys

Kaupunki tarjoaa laadukkaita työterveyspalveluja, joilla pyritään ennaltaehkäisemään työperäisiä sairauksia ja minimoimaan niistä johtuvia poissaoloja.

Porvoon kaupungilla on sopimus työterveyspalvelujen tuottamisesta Kuninkaantien työterveyden kanssa. Kuninkaantien työterveyden henkilöstön työterveyshuollosta vastaa Mehiläinen Oy. Lisäksi Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksella on sopimus työterveyspalvelujen järjestämisestä Työterveysasema – Loviisan kaupunki- Mehiläinen Loviisan toimipisteen kanssa Loviisan toimipisteen henkilöstölle.

Kuninkaantien työterveydessä hoidetaan ennalta ehkäisevän, lakisäätöisen työn lisäksi erityisesti työperäisiä ja työhön liittyviä sairauksia. Lisäksi kaikissa niissä tapauksissa, joissa ilmenee pitkittyvän työkyvyttömyyden uhka, lääkinnällisen tai ammatillisen kuntoutuksen tarpeen arviota, työkyvyn arvion tarvetta tai työhön paluun tuen tarvetta, potilas tulee ohjata työterveyshuoltoon. Vuoden 2019 alusta alkaen on työterveyshuollossa hoidettu 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.

Toimintaa ohjasi työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2021–2023.

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

Jatkuva työturvallisuusriskien arviointi pandemiatilanteen muuttuessa on tiivistänyt yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Työpaikkaselvitykset toteutuivat suunnitelman mukaisesti.

Porvoon kaupungin ja liikelaitosten työterveyspalvelujen kustannukset olivat vuoden 2022 tilinpäätöstietojen mukaan 1 682 828 € (1 578 078 €).

Kela hyväksyi vuoden 2021 osalta korvattaviksi kustannuksiksi 1 561 107 € (1 625 593 €) ja maksoi korvausta 90 9 023 € (881 219 €).

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.

Koronapandemian laannuttua Voi Hyvin- toimintaa voitiin jälleen toteuttaa turvallisesti vuoden 2022 aikana, voimassa olevia koronaohjeistuksia noudattaen. Ohjattuja viikoittaisia ryhmäliikuntatunteja oli 8 kpl ja omatoimisia 2. Pajulahdessa vietettiin syyskuussa Hyvän olon päivä, ja 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 aikuisten baletti, padel ja jooga.

Porvoon kaupungilla on edelleen ollut käytössä BREAK PRO-taukoliikuntaohjelma. Taukoliikuntaohjelma on tarkoitettu koko henkilöstölle. Ohjelma sisältää 108 kpl noin 1min pituisia taukoliikunta –video-ohjelmia. Taukojummat jokainen pystyy ajastamaan henkilökohtaisesti itselleen sopivan aikataulun mukaan. Joulukuuhun 2022 mennessä ohjelman koneelleen on ladannut 370 henkilöä.

Liikunnanohjaaja vierailee myös työpaikoilla pyydettyä ja on mukana järjestämässä esim. yksiköiden liikuntapäiviä. Vuonna 2022 kaikissa työpaikkaliikuntatapahtumissa ohjattiin FasciaMethod-kehonhuoltoa.

Liikunnanohjaajan apuna toimivat agentit, jotka koordinoivat Voi Hyvin-toimintaa omalla työpaikallaan. Vuonna 2022 agenttien määrä oli 107 kpl.

Virkistystoiminta

Virkistystoiminnan käyttökertoja oli 377 (245). Virikeseteleitä myytiin henkilöstölle yhteensä 16 140 (12 840) kappaletta.

Porvoon kaupunki palkitsi henkilöstöään arvokkaasta työpanoksesta, hyvästä tiimityöstä ja sitoutuneisuudesta vuonna 2021. Palkintoseleitä jaettiin tämän johdosta v. 2022 yhteensä 45 120 kpl, 40 seteliä/hlö. Osa henkilöstöstä valitsi virikeseteleiden sijaan 200 €:n motivaatiolisän, josta pidätettiin vero. (Vuonna 2021 jaettiin palkintoseleitä 17 240 kpl, vaihtoehtona oli 1 vapaapäivä).

Kuusi henkilöstön ja heidän perheidensä virkistyskäyttöön tarkoitettua kesämökkiä oli vuokrattuna 3.6. – 3.10.2022. Talviasuttavaa Mesimarja- ja Ahomansikka-mökkiä vuokrattiin ympäri vuoden. Mökit sijaitsevat Sondbyn Skepparsissa. Mökkien nettomenot olivat 16 205 € (tuotot 4 687 € v. 2021). Vapaa-ajan vuokramökkien kysyntä Sondbyn Skepparsissa on ollut suosittua korona-aikana.

Taulukko 12, virkistystoimintaan osallistuminen

Toiminnat	2018	2019	2020	2021	2022
Mökkien vuokraus/ vuokrauskerta	153	170	176	171	170
Sarjaliput eloku- viin/kpl	229	88 (30.9.asti)	71	74	207
Liikunta-/Virike-se- telit/kpl	23 555	26 440	11 130	12 840	16 140
yhhteensä	24 241	26 934	11 377	13 085	16 517

Turvalliset, terveelliset ja toimivat työolosuhteet

Esimiehet ja henkilöstö ylläpitävät ja edistävät työturvallisuutta ja työhyvinvointia yhdessä. Työturvallisuutta johdetaan aktiivisesti ja työympäristöä havainnoidaan ja kehitetään jatkuvasti.

Työturvallisuus perustuu työsuojeluriskien arviointeihin ja riskien hallintaan. Arviointi perustuu yleisesti tunnistettuihin, työssä esiintyviin vaaratekijöihin

Työsuojelutoiminta

Työsuojelun toimintaa ohjasi Henkilöstö- ja työsuojelun toimintaohjelma 2019–2022. Tähän ohjelmaan perustui myös työsuojelun toimintasuunnitelma vuodelle 2022.

Henkilöstöohjelman ja työsuojelun toimintaohjelman mukaisesti työpaikkojen työturvallisuusriskit arvioidaan keskitetyn ohjauksen mukaisesti kahden vuoden välein eli vuosina 2019 ja 2021. Suunnitelman mukaisesti työturvallisuusriskien arviointeja ei siis tehty vuonna 2022.

Vuoden 2021 arviointien kokonaisriskikerroin (riskin todennäköisyys*seurausten vakavuus) oli 3,6 (3,8) eli työturvallisuus oli hiukan parantunut verrattuna vuoteen 2019. Aihealueittaiset riskikertoimet olivat seuraavat: tapaturmien vaaratekijät 3,6 (3,8), ergonomiset vaaratekijät 3,2 (3,6), fyysikaaliset vaaratekijät 3,5 (4) ja kemialliset- ja biologiset vaaratekijät 4,2 (3,7). Henkilöstöohjelman ja työsuojelutoimintaohjelman tavoitteena on kokonaisriskikertoimen pieneneminen. Tähän tavoitteeseen päästiin vuonna 2021. Vuodelta 2022 tietoja ei ole saatavilla.

Taulukko 13, henkilöstöohjelman mittarit 2018–2022

Mittari	Tavoitetaso	2018	2019	2020	2021	2022
<i>Riskikertoimen kehittyminen</i> (riskin todennäköisyys *seurausten vakavuus)	Kokonaisriskikertoimen pieneneminen. Lähtötasoksi määritellään vuoden 2019 taso.	ei mitattu	3,8	ei mitattu	3,6	ei mitattu
<i>Tapaturmataajuus</i>	Tapaturmataajuus on enintään vertailuryhmän tapaturmataajuus Suomessa vastaavalla tasolla	33/29	41/29	33/19	38/20	46/ Vertailutaajuustietoja 2022 ei ole saatavilla

Etelä-Suomen aluehallintoviraston (AVI) tarkastajat tekivät 6 työsuojelutarkastusta työpaikoille vuoden 2022 aikana. Tarkastukset toteutettiin sekä lähi- että etätarkastuksina. Tarkastuksen kohdistuivat biologisiin vaaratekijöihin

den hallintaan, psykososiaalisiin kuormitustekijöiden hallintaan tai väkivallan uhan hallintaan. Työnantajalle annettiin tarkastusten johdosta toimenpidesuosituksia, sekä yhdessä tapauksessa kehotuksia tarkastajan näkemyksiin perustuvista epäkohdista. Työsuojelupäällikkö ja kohteen työsuojeluvaltuutettu osallistuivat tarkastuksiin.

Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut osallistuivat sisäilmatyöryhmän seminaariin, kohdekohtaisten sisäilmatyöryhmien kokouksiin ja seurasivat näiden kohteiden asioiden ja tutkimusten edistymistä kohteille perustetuissa työtiloissa.

Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut kokoontuivat säännöllisesti keskustelemaan työturvallisuusasioista. Vuoden alussa keskustelujen painopisteenä oli korona epidemiaan liittyvät asiat. Syksyllä tapaamisten painopiste siirtyi työturvallisuusohjeiden päivityksiin. Tapaamisissa valmisteltiin myös työsuojelutoimikunnassa käsiteltäviä asioita.

Työsuojeluparien määrä oli 111. Työsuojeluparin muodostavat lähin esimies ja työpaikan henkilöstön edustaja, jonka henkilöstö valitsee keskuudestaan. Työsuojeluparin tehtävänä on tarkkailla työpaikan työolosuhteita ja työilmapiiriä sekä toimia työsuojeluorganisaation yhdyshenkilönä työpaikoilla. Työsuojeluparien toimikausi päättyi v. 2022 lopussa.

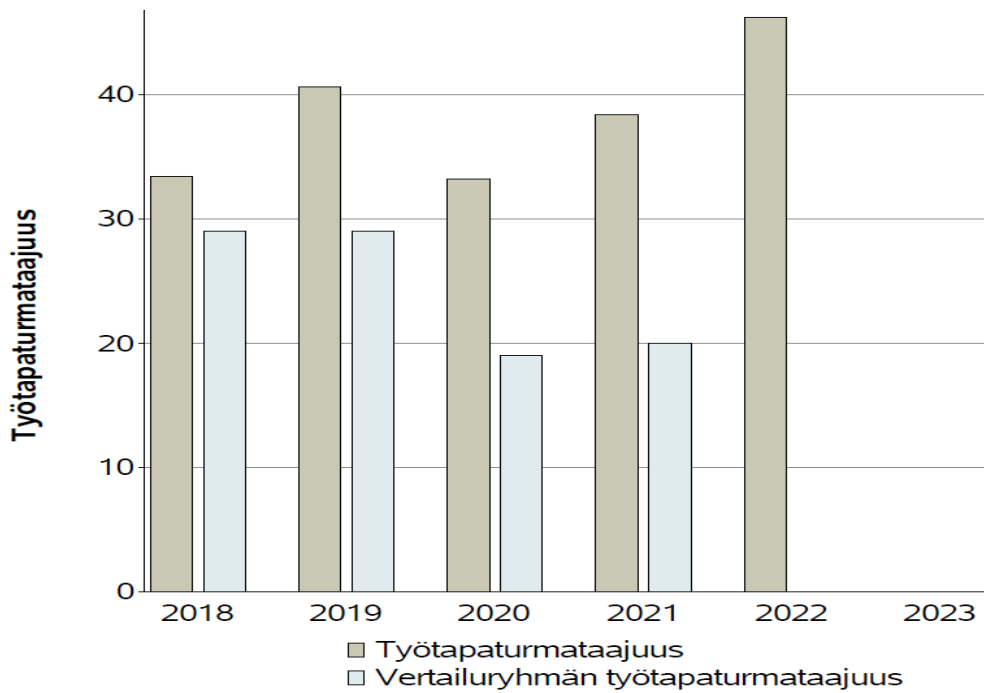
Työtapaturmat, ammattitaudit ja työssä koronalle altistuneet

Porvoon kaupunki vakuuttanut kaikki työntekijänsä työtapaturmien varalta. Lakisääteisistä tapaturmavakuutuksista vastaa IF - Vahinkovakuutusyhtiö Oy. Vakuutusturva koskee myös etättyötä. Vuonna 2022 työtapaturmia sattui 352 (291 kpl) Näistä työssä tapahtuneita työtapaturmia oli 282 (217 kpl) ja työmatkalla tapahtuneita työtapaturmia 70 kpl (65). Koronaviruksen aiheuttamia ammattitautiepäilyjä tehtiin 75 (9). Näistä neljä hyväksyttiin ammattitaudiksi. Muiden ilmoitusten asian käsittely on kesken.

Työturvallisuuslaki edellyttää koronalle työssä altistuneiden luettelointia. Työssä 138 (52) henkilöä altistui koronalle v. 2022. *Lähde esihenkilöiden tekemät ilmoitukset.*

Työsuojelun toimintaohjelmassa tapaturmataajuuden (työtapaturmien määrä/miljoona työtuntia) on enintään vertailuryhmän tapaturmataajuus Suomessa vastaavalla toimialalla. Tähän tavoitteeseen ei päästy. Työtapaturmista johtuvien poissaolopäivien määrä nousi. Työtapaturmien, joista ei aiheutunut poissaoloja määrä lisääntyi. Näitä tietoja voidaan pitää edelleen signaaleina myönteisestä kehityksestä työtapaturmien osalta (vähäisemmistäkin tapahtumista raportoidaan) ja siitä, että vakuutusyhtiö hyväksyy työtapaturmiksi tapahtumat, joista ei aiheudu poissaoloja.

Kuva 18, työtapaturmataajuus 2018–2023



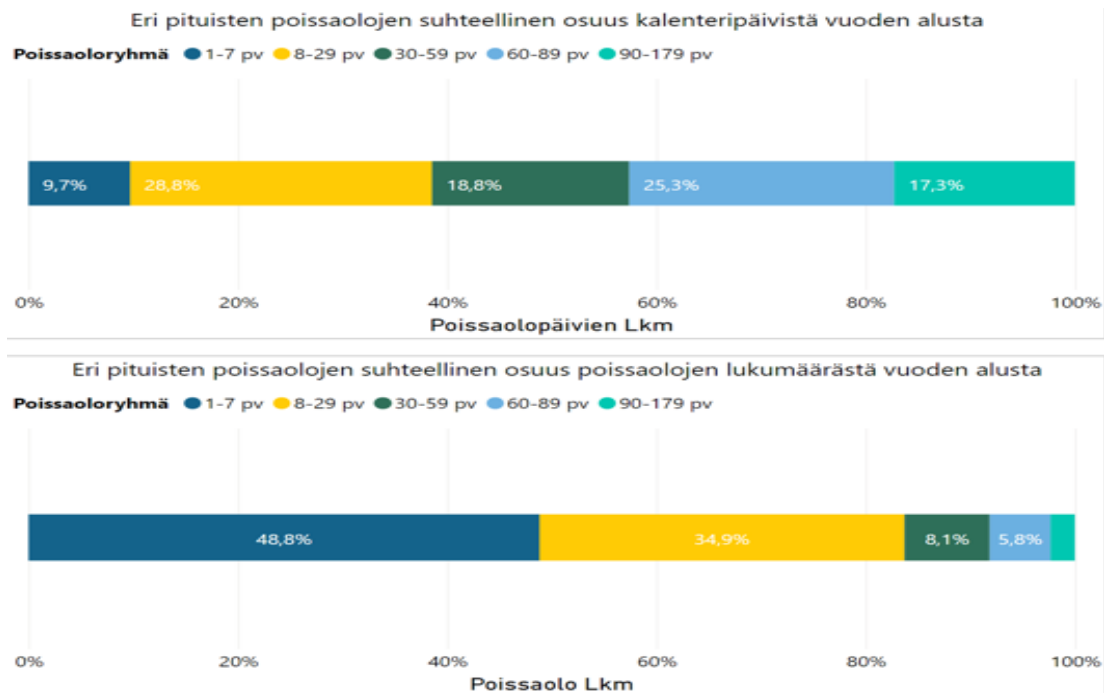
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Asiakas	33	41	33	38	46	-
Vertailutaajuus	29	29	19	20	-	-

Lähde If grafiikka: Työtapaturmataajuus = Työtapaturmien määrä/milj. työtuntia. Vertailutietoja v. 2022 osalta ei ole vielä saatavilla.

Poikkeamia eli tapaturmien aiheuttajia vertailtaessa eniten työtapaturmia aiheuttivat: väkivalta tai järkyttävä tilanne 20 % (12 %), henkilön putoaminen, hyppääminen, kaatuminen ja liukastuminen 15 % (20 %), äkillinen fyysinen kuormitus 13 % (12 %) ja terävään esineeseen satuttaminen mukaan lukien neulanpistotapaturmat 10 % (11 %). Lähde If grafiikka 1.1.2017-31.1.2022.

Työtapaturmista aiheutui 779 (673) sairauspoissaolopäivää. Määrä on 1,11 % (0,8 %) kaikista sairauspoissaoloista, (70230) päivää. Työtapaturmista (ammattitaudit mukaan lukien) aiheutuneiden poissaolojen palkkakustannukset olivat 0,6 % (0,5 %) kaikista poissaolojen palkkakustannuksista.

Kuva 19, Työtapaturmien subteellinen osuus poissaolopäivistä



Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelman tavoitteena on, että työpaikoilla ei esiinny syrjintää eikä häirintää, kaupungin työpaikat ovat ns. neutraaleja työpaikkoja, joissa erilaisuus sallitaan, tehtävänkuvat ja valintaperusteet ovat sellaisia, että ne eivät perusteettomasti syrji ketään henkilöä ja, että työntekijöillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden toteuttamiseksi lähijohtajia perehdytettiin ja tiedotettiin Aktiivinen tuki -työkykyjohtamisen toimintamalliin sekä työssä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelyn toimintamalliin. Lähijohtajille ja henkilöstölle tarjottiin koulutusta monimuotoisuudesta. Porvoon kaupunki muuttaa tehtävänimikkeet sukupuolineutraaliksi asteittain, esimerkiksi esimiesnimikkeen sijaan on siirrytty käyttämään lähijohtaja-nimikettä. Rekrytoinneissa ja työpaikkailmoituksissa on huomioitu yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. Lisäksi työpaikoilla on päivitetty hyvän työkäyttämisen säännöt, jotka osaltaan tukevat henkilöstön yhdenvertaista kohtelua.

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Näin pyritään varmistamaan, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvolaissa 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.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä kokoontui kaksi kertaa. Työryhmässä päivitettiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo suunnitelma vuodelle 2022, seurattiin aiemman suunnitelman tavoitteiden toteutumista ja käsiteltiin palkkakartoitusta vuodelta 2021. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma sekä palkkakartoitus lähetettiin käsiteltäväksi yhteistyötoimikunnalle.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmään jäseniä ovat henkilöstöjohtaja, työsuojelupäällikkö, kaksi työsuojeluvallatutettua ja kaksi pääluottamusmiestä. Kokouksiin kutsuttiin asiantuntijaksi palvelussuhdepäällikkö.

Kestävä ja kehittyvä toimintakulttuuri

Kestävyyttä edistetään mm. tilatehokkuudella, ympäristöystävällisellä liikkumisella ja paperittomuudella. Digitalisaatio ja uudet teknologiat tuovat uusia mahdollisuuksia toimintakulttuurin kehittämiseen.

Tilatehokkuus

Tilatehokkuutta edistämällä ja tilojen vajaakäyttöä vähentämällä saadaan jo olemassa olevista tiloista parempi hyöty. Tilojen käyttöasteen parantaminen mahdollistaa pitkällä aikavälillä tilakustannusten vähenemisen ja energiatehokkuuden parantumisen. Rakennusten käyttöasteella on suora yhteys ylläpitokustannuksiin ja ympäristökuormaan. Etätyön lisääminen vapauttaa työtiloja.

Hallinto- ja toimitilojen tilatehokkuuden ja käyttöasteen selvityksessä ovat mukana Campus, kaupungintalo, Kuninkaanportissa olevat toimitilajohdon ja tilapalveluiden tilat, kunnantalo, WSOY-talossa olevat sosiaali- ja terveystoimen hallintotilat sekä Ölstensissä sijaitsevat hallintopalvelukeskuksen tilat. Kaupunginvaltuuston ja -hallituksen tiloja sekä Kuninkaantien työterveyden tiloja ei sisälletty mitattaviin tiloihin. Hallituksen ja valtuuston tilat eivät ole ns. toimistotiloja ja Kuninkaantien työterveyden tilat ovat pääkäyttötarkoitukseltaan palvelutiloja.

Selvitys tehtiin yhdistämällä toimitilajohdon pinta-alatiedot käyttäjien ilmoittamiin henkilömääriin ja käyttäjien arvioon työpisteiden keksimääräisestä käyttöajasta. Käyttäjien kaikkia varasto- ja muita tukitiloja, kuten esimerkiksi kunnantalon kaikkia kellaritiloja, ei laskettu mukaan. Laskentaan otettiin vain sellaiset tukitilat, jotka ovat suoraan toimistotiloja palvelevia tai muuten toiminnalle välttämättömiä, kuten rakennusvalvonnan tarvitsemat arkistotilat.

Selvityksen lopputulos oli, että toimisto- ja hallintotiloja on yhteensä 7 801 htm² ja niissä työpisteitä yhteensä 304 kappaletta. Tämä tarkoittaa, että työpistettä kohden on pinta-alaa keskimäärin noin 25,7 htm². Työpisteiden keskimääräinen käyttöaika oli 4,25 tuntia päivässä, siis noin 56 %. Käyttöaste on siis hieman noussut pandemian jälkeen. Muissa selvityksissä on tullut esiin, että ihmisten on hyvin vaikea luotettavasti arvioida kuinka monta tuntia työpisteet ovat keskimäärin käytössä päivän aikana. Käyttöajat voivat olla todellisuudessa paljonkin arvioitua aikaa pienemmät.

Etätyö ja digitalisaatio

Valtakunnallinen etätyösuositus päättyi 28.2.2022. Osittainen etätyö on vakiintunut osaksi tavanomaista työskentelyä ja kokouksiin on harvoja poikkeuksia lukuun ottamatta aina mahdollisuus osallistua myös etänä. Kaupungin ohjeiden mukaisesti etätyötä suositellaan tehtäväksi keskimäärin enintään kolme päivää viikossa (60 % työajasta), ellei ole erityisiä perusteita sopia laajemmasta etätyömahdollisuudesta. Porvoo kaupunki osallistuu monipaikkaisen työn valmiudet ja käytännöt -tutkimukseen, jolla kehitetään monipaikkaista työtä tutkimuspohjaisella tiedolla. Tutkimushanke toteutetaan 1.9.2022-31.12.2023. Tutkimushankkeessa selvitetään, miten hyvät valmiudet kaupungilla on organisaationa hyödyntää monipaikkaista työtä ja miten monipaikkaisen työn käytännöt saadaan tukemaan yksilön työhyvinvointia ja lisäämään tuon tehokkuutta ja tuottavuutta. Erilaiset webinaarit ja etäinfot ovat mahdollistaneet useamman työntekijän osallistumaan koulutuksiin ja valmennuksiin. Koulutuksiin käytetty matka-aika ja matkakustannukset ovat vähentyneet. Koulutusten ja valmennusten kesto on myös lyhentynyt.

Digitalisaatiota ja sähköistä asiointia on edistetty ja hyödynnetty myös henkilöstöasioiden hoidossa. OSKU on vakiintunut koulutusten ja osaamisen hallinnan järjestelmäksi. Vuoden 2022 aikana luotiin järjestelmään omat tehtäväkuva -keskustelupohjat varhaiskasvatuksen opettajille ja lastenhoitajille sekä opettajille ja koulunkäynnin ohjaajille. Myös yleinen osaamisprofiili, joka sisältää omat osiot johtamiselle ja esimiestyölle, työntekijä- ja työyhteisötaidoille, kestäväälle kehitykselle, digiosaamiselle ja projektiosaamiselle lisättiin keskustelupalikoimaan. Henkilöstösuunnitelman tekemistä varten otettiin käyttöön uusi sähköinen työkalu loppuvuodesta 2022. Sähköisten työvuorosuunnittelujärjestelmien käytön laajentamiseen johtavat valmistelut jatkivat Kulttuuri- ja vapaa-ajan palveluissa sekä Kuntatekniikassa.

Digiohjelma on laadittu vuosille 2020–2023 ja sen toteutumista seurataan erikseen. Digiohjelman yhtenä tärkeänä mahdollistajana on henkilöstön oikealla tasolla oleva osaaminen. Osaamisen johtamisen ydintä on yksilön oppimisen ja osaamisen kytkeminen organisaation strategisiin tavoitteisiin. Oppimista ja osaamisen kehittymistä johdetaan ja arvioidaan sekä kehitetään yksilötasolla, ryhmätasolla ja organisaation tasolla. Osaamisen kehittämisen tukena kaupungilla on käytössä koulutusten ja osaamisen hallinnan järjestelmä OSKU. Järjestelmässä on otettu käyttöön yleinen osaamiskeskustelu, jonka pohjalta lähijohtaja ja työntekijä yhdessä toteavat ja sopivat työntekijän kehittämistarpeista. Järjestelmän kehittäminen jatkuu laitimalla yleisen osaamisprofiilin rinnalle myös ammattialakohtaisia osaamisprofileja.

Vuonna 2022 kopioitujen sivujen määrä on edelleen laskenut. Tämä saattaa johtua muun muassa uusista toimintamalleista päätösten ja pöytäkirjojen allekirjoituksessa ja arkistoinnissa. Vähitellen päästään lähemmäksi paperitonta toimistoa, vaikka vielä kopioita otetaan paljon. Korvattujen kilometrikorvausten määrä on vähentynyt edellisestä vuodesta.

Taulukko 14, henkilöstöohjelman mittarit

mittari	tavoitetaso	vuosi 2020	vuosi 2021	vuosi 2022
Tilatehokkuus	hallinto- ja toimistotilojen tilatehokkuus ja käyttöaste paranee. Lähtötaso 2019	Yhteensä 7511 m ² ja työpisteitä 295 kpl, tilaa / työpiste keskimäärin 25,5 m ² . Työpisteiden keskimääräinen käyttöaika on 4,0 h/ päivä	Yhteensä 8 487 htm ² ja työpisteitä 300 kpl, tilaa / työpiste keskimäärin 28,3 m ² . Työpisteiden keskimääräinen käyttöaika on 4,0 h/ päivä	Yhteensä 7 801 htm ² ja työpisteitä 304 kpl, tilaa / työpiste keskimäärin 25,7 m ² . Työpisteiden keskimääräinen käyttöaika on 4,25 h/ päivä
Km-korvausten perusteena olevat kilometrimäärät	Kilometrimäärät vähenevät	936 678 korvattua kilometriä v. 2020	1203 900 km v. 2021	1 140 745 km v. 2022
Paperinkulutuksen vähentäminen	Yhteiskäytössä olevien tulostimien kopiomäärä vähenee.	14 268 846 kopiota v. 2020	6 268 097 vuonna 2021	5 803 734 vuonna 2022

Tilatehokkuuden 2021 luvussa on otettu huomioon myös Kunnantalossa sijaitsevat maastohenkilökunnan toimisto- ja sosiaalityöt sekä Vibervarikon toimistotilat.

Yhteistoiminta

Yhteistyötoimikunta (Yttk)

Yhteistyötoimikunta kokoontui yhteensä kahdeksan kertaa.

Yhteistyötoimikunta käsitteli koronapandemiaan liittyviä henkilöstösiirtoja, vuokratyövoiman käytön periaatteita, koulutussuunnitelmia, vuoden 2021 tilinpäätöstä sekä henkilöstösuunnitelmaa ja talousarviota vuodelle 2023. Lisäksi yhteistyötoimikunnassa neuvoteltiin muutoshankkeiden vaikutuksista kuten hyvinvointialueen perustamista ja siihen liittyviä henkilöstösiirroista sekä organisaatiouudistuksesta. Lisäksi käytiin läpi kaupunkistrategiaa, henkilöstön palkitsemista, henkilöstökyselyn toteuttamiseen ja tuloksiin liittyviä asioita ja tavanomaiseen tapaan erilaisia ohjeistuksia.

Työsuojelutoimikunta (Tstk)

Työsuojelutoimikunta kokoontui neljä (4) kertaa. Toimikunnan puheenjohtajana toimii henkilöstöjohtaja ja sihteerinä työsuojelupäällikkö. Jäseniä ovat toimialojen työsuojeluvastaavat (4) ja työsuojeluvaltuutetut (5). Kuninkaantien työterveyden edustaja kutsutaan asiantuntijana kokoukseen.

Toimikunta käsitteli muun muassa työtapaturmien seurantaraportteja, v. 2021 henkilöstöraporttia, Aluehallintoviraston (AVI) työsuojelun vastuualueen tarkastuskertomuksia, Kuninkaantien työterveyden toimintasuunnitelmaa vv.2021–2023, työterveyden kustannusten korvaushakemusta v. 2021, henkilöstön työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistaminen ja arviointi ja työsuojeluvaltuutettujen lausuntoja.

Yhteistyöryhmät

Konsernihallinnolla, toimialoilla ja Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksella 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 vuoden 2021 tilinpäätöstä ja henkilöstöraporttia sekä seurattiin työtapaturmia määrän kehitystä.

Taulukko 15, yhteistyöryhmän kokoukset 2022

Yhteistyöryhmän nimi	Kokousten määrä
Konsernihallinnon yhteistyöryhmä	3
Sivistystoimi yhteistyöryhmä	4
Sosiaali- ja terveystoimen yhteistyöryhmä	5
Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen yhteistyöryhmä	4
Liikelaitos Porvoon Tilapalvelut	3

Henkilöstöasiain neuvottelukunta

Henkilöstöasiain neuvottelukunta koordinoi kaupungin henkilöstöasioita, joista yleisimmät ovat tehtäväkohtaiset palkantarkistukset ja nimikemuutokset. Henkilöstöasiain neuvottelukunta on laatinut ohjeistukset palkantarkistus- ja nimikemuutosmenettelylle. Neuvottelukunnan tärkein tehtävä on huolehtia, että tehtäväkohtaiset palkat vastaavat tehtävän vaativuutta ja vertailuryhmää.

Neuvottelukunta on kokoontunut yksitoista kertaa. Kokouksissa on käsitelty 47 (53) tehtäväkohtaisen palkan tarkistusta ja 11 (32) nimikemuutosta. Lisäksi neuvottelukunta on puoltanut rakennustarkastajia koskevaa saatavuuslisää sekä käsitellyt henkilöstösuunnitelmaa, yleiskorotuksia, palkkapäätösten muotoa sekä pääkäyttäjälisien myöntämisen perusteita.

Henkilöstöryhmä

Henkilöstöryhmä, HERY, on yhteistoimintamenettelyn mukainen henkilöstön yhteistoimintaelin, jossa on neljätoista ammattijärjestöjen valitsemaa edustajaa sekä työsuojeluvaltuutetut.

Ryhmä valmistelee yhteisiä tavoitteita eteenpäin vietäväksi sekä antaa lausuntoja ja kannanottoja koko henkilöstöä koskevista asioista. Henkilöstöryhmä nimeää tai ehdottaa henkilöstön edustajat yhteistyötoimikuntaan, yhteistyöryhmiin, johtoryhmiin ja muihin edunvalvonta- ja työryhmiin.

Kokouksia pidettiin vuoden 2022 aikana kolme kertaa. Puheenjohtajana toimi Jarmo Veijalainen ja sihteerinä Leena Väänänen.

Vuoden 2022 työskentelyä leimasi vahvasti Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen käynnistyminen vuoden 2023 alusta ja muutoksen vaikutukset kaupungin organisaatioon. Luottamusmiehet osallistuivat aktiivisesti sekä hyvinvointialueen että kaupungin uuden toimialarakenteen (organisaation) luomiseen. Varsinkin siirtyvän henkilöstön puolella vallitsi suurta epävarmuutta ja epävarmuutta vuoden aikana. Samanlaista oli nähtävissä myös hallintopalvelukeskuksen yksikössä, joka sitten yhtiöitettiin vuoden 2022 lopussa HPK-palvelut Oy:ksi.

Johtopäätökset ja kehittäminen

Kaupunkistrategian mukaan Porvoon kaupunki tarjoaa monipuolisia mahdollisuuksia osaavalle työvoimalle yhdessä alueen oppilaitosten, elinkeinoelämän ja muiden yhteistyökumppanien kanssa. Myös Porvoon kaupunki on suosittu ja vetovoimainen työnantaja, joka tukee henkilöstöään muutoksen tekemisessä ja huolehtii henkilöstön osaamisen kehittymisestä ja työhyvinvoinnista. Kevään aikana hyväksyttäväksi tulevassa henkilöstöohjelmassa ja työsuojelun toimintaohjelmassa on linjattu keskeisimmiksi kehittämistoimenpiteiksi osaamisen varmistamisen, terveelliset työhyvinvointia tukevat työolot, arvostava ja arvostettu johtaminen sekä avoin ja keskusteleva työku-
tuuri.

Henkilöstöraportti kertoo, että terveysperusteisten poissaolojen määrä on kasvanut voimakkaasti. Tulos on odotettu, kun koronapandemia aiheutti vuonna 2022 paljon poissaoloja, joiden kesto ilman lääkärintodistusta saattoi olla jopa 9 päivää. Terveysperusteisten poissaolojen kasvu ei kuitenkaan jatku samaan tapaan seuraavina vuosina. Koronapoissaolot tullevat vähenemään itsestään pandemian laimentuessa. Sairauspoissaoloprosentti ollut sosi-
aali- ja terveystoimessa korkeampi kuin muilla toimialoilla, joten soten siirryttyä toiseen organisaatioon, poissaolojen määrä suhteessa henkilötyövuosiin laskee. Terveysperusteisten poissaolojen osalta on tärkeintä keskittyä mielenterveyden häiriöiden vähentämiseen. Korvaavan työ ja työtehtävien joustot ovat avainsanoja työkyvyn ja työtehtävien kohtauttamisessa.

Vuonna 2022 toteutettu henkilöstökysely osoitti, että johtamisen laatu on parantunut. Hyvä kehitys on saatu aikaan johtamisvalmennuksella ja kehittämällä johtamiskäytäntöjä yhdenmukaisiksi. Tätä työtä on jatkettava. Johtamiseen on saatava yhtenäiset ja helppokäyttöiset työkalut ja ohjeistukset. Perehdyttämiseen, myös lähijohtajien perehdyttämiseen on panostettava ja johtamiselle annettava sen ansaitsema arvostus.

Vakinaisen henkilöstön määrä vähentyi kaupunkiin jäävillä toimialoilla hyvinvointialuesiirtojen ja hallintopalveluiden yhtiöittämisen johdosta. Uudelleen organisoituminen ja kaupunkistrategian toteuttaminen tulee edellyttämään uusien tehtävien perustamista samalla kun taloudelliset näkymät etenkin vuoden 2025 jälkeen estävät henkilöstön määrän kasvattamisen. Tulevien vuosien haasteena tuleekin olemaan tehtävien ja prosessien tarkastelu, eläköitymisten hyödyntäminen ja palvelujen tarkastelu. Väestön ikääntyminen tarkoittaa kuitenkin, että osaavasta työvoimasta on pulaa. Keinot osaamisen kasvattamiseen ovat arvokkaat. Se mahdollistuu hyödyntämällä muun muassa monipaikkaista työtä, jaksamisen tukemista, hyvien käytäntöjen jakamista ja rohkeutta kokeilla uusia toimintatapoja työurien pidentämiseksi.

Kaupunki haluaa olla paras työnantaja työntekijöilleen. Se tarkoittaa pitovoimaa. Se tarkoittaa, että juuri tässä hetkessä kaupungilla työtä tekevä viihtyy ja tuntee työnsä mielekkyyden. Hyvän työntekijäkokemuksen vaalimiseksi on yhtenäistettävät hyvät johtamiskäytännöt kaikkiin työyhteisöihin sekä tuettava työyhteisöjen elinvoimaa ja yhteisöllisyyttä. Kilpailukykyinen palkkaus kaikilla organisaatiotasolla on itsestään selvä osuus hyvää työntekijäkokemusta.

Taulukot ja graafit

Läitteet

Henkilöstökertomus 2022 konsernihallinto

Henkilöstökertomus 2022 sivistystoimi

Henkilöstökertomus 2022 sosiaali- ja terveystoimi

Henkilöstökertomus 2022 Itä-Uudenmaan pelastuslaitos

Kuvaluettelo

Kuva 1, henkilötyövuodet.....	7
Kuva 2, työajan jakautuminen	8
Kuva 3, ikärakenne.....	8
Kuva 4, palvelussuhteiden määrä.....	9
Kuva 5, henkilöstö ammattiryhmittäin	10
Kuva 6, vakituisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen.....	10
Kuva 7 eläköitymisennuste ammattiryhmittäin 2022–2041.....	11
Kuva 8, kesätyöntekijät tutustumassa kaupunkiin työnantajana.....	12
Kuva 9 Duunitehdas virtuaalimessut helmikuussa 2022.....	13
Kuva 10, rekrytoinnin ja avoimet työpaikat 2022 ja 2021.....	14
Kuva 11, maksetut palkat 2021-2022	17
Kuva 12, henkilöstön koulutuspäivät 2021–2022	19
Kuva 13, sairaus- tai työtapatuomapoissaolot	22
Kuva 14, sairauspoissaolojen diagnoosijakauma 2022	23
Kuva 15, sairauspuuryhmit päivinä 2018–2022.....	24
Kuva 16, perinteinen työtyytyväisyys, Porvoon kaupungin henkilöstökysely 2022.....	25
Kuva 17, kuntoutussuunnitelmien määrä ja osuus 2018-2022.....	27
Kuva 18, työtapatuomataajuus 2018-2023	33
Kuva 19, Työtapatuomien suhteellinen osuus poissaolopäivistä.....	34

Taulukkoluetelo

Taulukko 1 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä.....	11
Taulukko 2, täyttöluvat toimialoittain 2018-2022	13
Taulukko 3 varhaiskasvatuksen sijaistarpeet Kuntarekry-järjestelmässä	15
Taulukko 4 asumispalveluiden, kotihoidon ja Näsin kuntoutuskeskuksen sijaistarpeet Kuntarekry-järjestelmässä	16
Taulukko 5, koulujen sijaistarpeet Kuntarekry-järjestelmässä.....	16
Taulukko 6, koulutusmenot kaupungin toimialoilla	19
Taulukko 7, oppisopimusopiskelijat 2022	20
Taulukko 8, henkilöstöinvestoinnit 2022	20
Taulukko 9, henkilöstöohjelman mittarit 2019-2022.....	25
Taulukko 10, työkykykoordinaattorin tuki 2022	26
Taulukko 11, vuoden 2022 työhyvinvointimäärärahan käyttö	28
Taulukko 12, virkistystoimintaan osallistuminen	30
Taulukko 13, henkilöstöohjelman mittarit 2018-2022.....	31
Taulukko 14, henkilöstöohjelman mittarit	36
Taulukko 15, yhteistyöryhmän kokoukset 2022	37

