

Henkilöstöraportti vuodelta 2024

Kaupunginhallitus 31.03.2025
664/01.00.00/2025

Valmistelu ja lisätiedot
henkilöstöjohtaja Anu Kalliosaari, etunimi.sukunimi@porvoo.fi

Henkilöstöraportti vuodelta 2024 on valmistunut.

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

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

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

työaikaa muuhun työhön ja varmistetaan työaikakirjapidon asianmukaisuus ja automaattinen arkistointi.

Osku osaamisen ja koulutusten hallintajärjestelmä on vakiinnuttanut asemansa, ja sen kautta hoituvat esihenkilö-työntekijäkeskustelut ja ilmoittautumiset koulutuksiin, mutta myös koulutuksiin osallistumisen seuranta. Työturvallisuusjärjestelmä WPro systematisoi psykososiaalisten työsuojeluriskien arvioinnin henkilöstöohjelman tavoitteiden mukaisesti. Järjestelmän käytön vakiinnuttamiseen ja sen toimintojen kehittäminen jatkuu käyttäjäkokemuksiin perustuen. Perehdyttämisyjärjestelmä INTROa voidaan käyttää myös pitkän poissaolon jälkeen töihin palaavien perehdyttämiseen. Järjestelmään on luotu yleisen perehdytyspohjan lisäksi mallipohjia muun muassa lähijohtajan, sijaisen, kesätyöntekijän ja siviilipalveluksessa olevan perehdyttämiseksi. perehdytyksille. Toimiala- ja tehtäväkohtaiset osat toteutetaan vuoden 2025 aikana.

Lounas- ja virkistyssetujen tarjoamisessa luovuttiin fyysisistä seteleistä ja siirryttiin sähköiseen palveluun vuoden alusta alkaen. Uutena henkilöstöetuutena alettiin tarjota toukokuusta lähtien suuren suosion saavuttanutta työsuuhdepolkupyöräetua. Lisäksi otettiin käyttöön henkilöstön vapaa-ajan mökkien kalenterivaraukset verkkokaupasta ja verkkomaksaminen.

Porvoon kaupungin henkilöstöohjelman ja työsuojelun toimintaohjelman mukaisesti kaupungin tavoitteena on olla paras työpaikka työntekijöilleen. Henkilöstöohjelmassa sovittujen toimenpiteiden toteutumista seurataan henkilöstöraportin yhteydessä ja raportti on koottu sen mukaisesti. Muut tunnusluvut on valittu KT Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajien henkilöstöraporttisuosituksesta. Raportissa vertaillaan tietoja pääasiassa suhteessa edelliseen vuoteen. Henkilöstöraportin tiedoissa on mukana liikelaitosten tiedot silloin, kun ne ovat olleet saatavilla.

Liite
Henkilöstöraportti 2024

Kaupunginjohtaja
Kaupunginhallitus hyväksyy henkilöstöraportin vuodelta 2024 ja lähettää sen kaupunginvaltuustolle tiedoksi.