

TURUN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖRAPORTTI 2013



Sisällysluettelo

Henkilöstöjohtajan esipuhe	1
Henkilöstöohjelma 2010 – 2013	3
Tavoite 1: Oikeudenmukainen ja osallistava johtaminen	4
Henkilöstön määrä ja henkilöstörakenne	5
Organisaatiomuutokset 2013	7
Henkilöstökulut ja palkantarkistukset 2013	8
Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	8
Eläkkeelle siirtyminen	9
Eläkkeellelähtöennuste, vakituiset työntekijät	9
Henkilöstön vaihtuvuus	10
Tavoite 2: Henkilöstön osaamisen varmistaminen ja tukeminen	12
Henkilöstökoulutus	13
Taloudellisesti tuettu ammatillisen osaamisen kehittäminen	13
Henkilökohtaiset ja kannustavat lisät 2013	14
Tavoite 3: Työssään viihtyvä, motivoitunut henkilöstö ja hyvinvoiva työyhteisö	15
Sukupuolten väliset palkkaerot	17
Sairauspoissaolot ja tapaturmat	17
Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo (YVTA) työyhteisössä ja työelämässä	19
Kunta10 -tutkimus	19
Esimies-barometri 2013	20
Liitteet	21

Henkilöstöjohtajan esipuhe

Vuosi 2013 oli muutosten aikaa Turussa monella tapaa. Kaupungin toimintamallia oli lähdetty rohkeasti uudistamaan, ja vuoden alusta asti olemme yrittäneet muistella uusia sääntöjä ja rakenteita, vaihtelevalla menestyksellä. Tavoitteena on ollut luoda yksi yhtenäinen kaupunki, jossa henkilöstö on yhdenvertaisen kohtelun, paremman johtamisen sekä selkeän päätöksenteon keskiössä.

Uudistamisohjelman avulla on pyritty kehittämään kaupungin toimintaa taloudellisesti kestäväälle tulevaisuuden uralle. Tämä on edellyttänyt toimintojen analysointia ja priorisoimista, toimintatapojen kyseenalaistamista ja kustannustietoisuuden kohoamista. Rakenteellisten muutosten etsiminen ei ole helppoa, eikä nopeaa, mutta se on ainut keino kestävän kuntatalouden saavuttamiseksi.

Kaupungin toimintojen yhtiöittäminen on vaatinut henkilöstöltäkin uusia ajattelutapojen omaksumista, vuoden 2013 aikana yhtiömaailmaan on valmisteltu siirtymään Teatteri ja Ammattikorkeakoulu. Henkilöstölle muutos on ollut samaan aikaan kiinnostava, mutta kysymyksiä herättävä.

Henkilöstöhallinnossa on aloitettu henkilömuutosten siivittämänä käytännön henkilöstöpalveluita tuottavan Henkilöstöasiain palvelukeskuksen rakentaminen tiiviissä yhteistyössä toimialojen kanssa. Samalla on pyritty selkeyttämään Strategisen HR:n roolia ja toimintaa hyvänä yhteistyökumppanina ja laadun takaajana henkilöstöasioissa koko kaupungille. Pääluottamusmiesten suosiollisella avulla työnantajapolitiikan kirkastaminen on ollut yksi johtotähdistä, joka säätelyn aiheuttaman harmituksen lisäksi on luonut tukea tuovia raameja esimiesten toiminnalle.

Lukujen valossa vuosi on näyttänyt, että tavoitteiden mukaista htv:n laskua ei ole saavutettu, vaan kasvua on ollut 32,4 htv:n verran – työtä tehtiin vuonna 2013 11 822,3 htv (työvoiman käyttö ilman työllistettyjä ja harjoittelijoita). Palkkamenot ovat kasvaneet kuitenkin 1,1 %, pitkälti kiitos maltillisten työmarkkinaratkaisuiden.

Sairauspoissaolojen määrä laski vähän ollen varsin alhainen 3,9 % (työvoiman seurannan mukaisesti). Korkeimmat sairauspoissaoloprosentit olivat fyysisesti sekä henkisesti vaativilla aloilla: Aluepelastuslaitos 4,6 % ja hyvinvointipalvelut 4,9 %. Alinta sairastavuus oli Ammattikorkeakoulussa 1,8 % sekä Kiinteistötoimialalla 2,7 %. Alhaiset sairauspoissaolot johtuvat osittain yhtiöittämisten seurausta olevasta työnkuvien muuttumisesta, osittain varmasti myös Työkyvyn hallintamallin käyttöönotosta.

Vuonna 2013 ei tehty Kunta 10-tutkimusta, mutta omalla kuumemittarikyselyllä saimme suuntaa henkilökunnan tuntemuksista: lähes 5000 vastaajan joukko koki esimiestyön parantuneen, ja 72 % suosittelisi Turkuu työntantajaksi. Positiivisia arvioita sai myös koulutus, sillä 70 % oli koulutukseensa tyytyväisiä. Työmääränsä koki liian suureksi kolmannes, mutta samalla 85 % koki pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä. Kehityskeskusteluiden käymisessä jäi seuraaville vuosille vielä reilusti parantamisen varaa, mutta työpaikan ilmapiiri ja työyhteisön toiminta koettiin pääsääntöisesti hyväksi, vaikka kriittisiäkin äänenpainoja esille tuli.

Henkilöstöhallinnon työssä on panostettu ymmärrettävyyteen ja asiakaslähtöisyyteen myös omassa toiminnassa, siitä konkreettisenä osoituksena raportin alkuun sijoitettu tiivistelmäsiivu – informaatioähkyn keskellä toivomme sen helpottavan kysytyimpien tietojen löytymistä!

Turussa 26.3.2014

Sinikka Valtonen
henkilöstöjohtaja

Henkilöstöön liittyvät tunnusluvut – Turun kaupunki					
TYÖVOIMAN KÄYTTÖ JA KUSTANNUKSET		2012		2013	
1.	Työvoiman käyttö (htv, ilman työllistettyjä ja harjoittelijoita)	11 789,9		11 822,3	
2.	Henkilöstön määrä 31.12. (koko henkilöstö, tilinpäätösohjeistuksen mukaisesti)	13 556 Kokoaik.: 11 625 Osa-aik.: 1 931		13 601 Kokoaik.: 11 506 Osa-aik.: 2 095	
3.	Palkkamenot, yhteensä koko kaupunki € (palkat ilman henkilösivukuluja)	447 314 446		452 268 326	
	Konsernihallinto	9 555 368		11 372 427	
	Kaupunginhallituksen alaiset palvelukeskukset	12 886 489		15 721 978	
	Hyvinvointitoimiala	175 918 785		175 941 929	
	Sivistystoimiala	137 786 629		141 028 726	
	Vapaa-aikatoimiala	25 959 868		26 421 715	
	Ympäristötoimiala	10 659 849		7 218 144	
	Kiinteistötoimiala	6 366 729		9 515 822	
	Vesiliikelaitos	4 134 105		3 957 880	
	Varsinais-Suomen aluepelastus	22 597 708		22 925 139	
	Ammattikorkeakoulu	37 365 881		38 164 566	
	Satamaliikelaitos	4 083 035		-	
4.	Palkkamenojen kasvuprosentti	-		1,1	
5.	Keskipalkka (kokonaispalkka) (suhteutettuna työvoimaan, vakituiset)	€/kk	Muutos %	€/kk	Muutos %
	Koko kaupunki	3195	-	3240	1,4
	Konsernihallinto	3846	-	3997	3,9
	Kaupunginhallituksen alaiset palvelukeskukset	3032	-	3046	0,5
	Hyvinvointitoimiala	3006	-	3060	1,8
	Sivistystoimiala	3269	-	3293	0,7
	Vapaa-aikatoimiala	2494	-	2523	1,1
	Ympäristötoimiala	3381	-	3475	2,8
	Kiinteistötoimiala	3436	-	3454	0,5
	Vesiliikelaitos	3538	-	3601	1,8
	Varsinais-Suomen aluepelastus	3521	-	3581	1,7
	Ammattikorkeakoulu	4132	-	4201	1,7
6.	Varhemaksut, M€	5,1		5,0	
HENKILÖSTÖTIEDOT		2012		2013	
7.	Työllistettyjen määrä	105		277	
8.	Vakinaisia henkilöstöstä %	71		71	
9.	Naisten osuus henkilöstöstä % (vakituinen henkilöstö)	76,8		77,6	
10.	Henkilöstön keski-ikä (vakituinen henkilöstö)	47,5		47,5	
11.	Eläkkeelle jääneiden keski-ikä	63,7		62,9	
12.	Eläkkeelle siirtyminen (toistaiseksi myönnetyt eläkkeet)	376		415	
13.	Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä	248		309	
14.	Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä	41		43	
POISSAOLOT JA TAPATURMAT		2012		2013	
15.	Sairauspoissaoloprosentti (koko kaupunki)	4,0		3,9	
	Konsernihallinto	2,7		3,5	
	Kaupunginhallituksen alaiset palvelukeskukset	4,8		3,6	
	Hyvinvointitoimiala	5,1		4,9	
	Sivistystoimiala	3,6		3,5	
	Vapaa-aikatoimiala	3,3		3,2	
	Ympäristötoimiala	2,6		3,0	
	Kiinteistötoimiala	3,5		2,7	
	Vesiliikelaitos	3,8		3,2	
	Varsinais-Suomen aluepelastus	4,3		4,6	
	Ammattikorkeakoulu	1,6		1,8	
16.	Työtapaturmaprosentti (koko kaupunki)	0,17		0,16	

Henkilöstöohjelma 2010 – 2013

Vuoden 2013 aikana Turun kaupungin henkilöstötyössä oli keskeistä kaupunginvaltuuston 25.1.2010 hyväksymän henkilöstöohjelman 2010 – 2013 toteuttaminen.

Henkilöstöohjelmassa 2010 – 2013 Turun kaupungin henkilöstötyön keskeisiksi kehittämiskohteiksi on määritelty johtamisen ja esimiestyön kehittäminen, osaamisen varmistaminen ja osaamisen kehittäminen, työhyvinvoinnista huolehtiminen ja kannustavan työilmapiiriin luominen, mm. kannustavaa palkkausta kehittämällä.

Turun kaupungin henkilöstöjohtamiselle ja -työlle on kolme päätavoitetta:

- Oikeudenmukainen ja osallistava johtaminen
- Henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon varmistaminen ja tukeminen
- Työssään viihtyvä, motivoitunut henkilöstö ja hyvinvoiva työyhteisö

Seuraavassa käydään läpi kaikki henkilöstöohjelman 2010 – 2013 tavoitteet ja keinot sekä arvioidaan toteutumistietoja. Henkilöstöohjelmaan ei ole asetettu vuodelle 2013 tavoitteita. Näin ollen vuoden 2013 osalta keskitytään tarkastelemaan sitä, miten toteumaluvut ovat kehittyneet.

Tavoite 1: Oikeudenmukainen ja osallistava johtaminen

Tavoiteltavat vaikutukset

- 1) Tarkoituksenmukainen henkilöstörakenne ja -määrä
- 2) Henkilöstökustannusten hallinta
- 3) Henkilöstöjohtamisen laadun paraneminen
- 4) Parempi työnantajakuva

Keinot tavoitteen saavuttamiseksi

- 1) Järjestelmällinen johtamis- ja esimieskoulutus
- 2) Henkilöstösuunnitelmat ja niiden seuranta
- 3) Tasapainotustoimet ja tuottavuuden kehittäminen
- 4) Eläköitymisen hallinta: tiedon siirto ja seuraajasuunnitelmat
- 5) Yhteistoiminta ja osallistava johtaminen välineenä kaikilla tasoilla
- 6) Kunta 10 -tulosten käsittely ja hyödyntäminen kehittämisen tukena

Mittarit

1) Palkkamenojen kehitys (palkkamenot momentti 01)

Lähtötilanne 2008	Tavoite 2009 - 2012
423,6 m€	Palkkamenojen tulee alentua samassa suhteessa työvoiman käytön aleneman kanssa. Palkkamenojen kehitykseen vaikuttaa merkittävästi kunta-alan virka- ja työehtosopimuksissa määritellyt sopimuskorotukset.

Kaupungin palkkamenot (452 268 326 €, palkat ilman henkilösivukuluja) 1.1. – 31.12.2013 olivat 1,1 % suuremmat kuin vuonna 2012. Sopimuskorotusten kustannusvaikutus vuoden 2013 palkkoihin oli n. 2,1 %.

2) Työvoiman käyttö (henkilötyövuosina, ilman työllistettyjä ja harjoittelijoita)

Lähtötilanne 2008	Toteuma 2009	Toteuma 2010	Toteuma 2011	Toteuma 2012	Toteuma 2013
12 943	12 650,6	12 824,1	12 987,5	11 789,9	11 822,3

Työvoiman käyttö (laskettuna ilman työllistettyjä, oppilaita/harjoittelijoita, uudelleensijoituskokeilijoita ja ns. vajaakuntoisten työllistämistöissä olevia) oli vuonna 2013 11 822,3 henkilötyövuotta eli 32,4 henkilötyövuotta enemmän kuin vuonna 2012.¹

Turun satamaliikelaitoksen liiketoiminta myytiin kaupungin perustamalle tytäryhtiölle 1.1.2013 alkaen. Henkilöstö siirtyi yhtiön palvelukseen. Kun organisaatiomuutoksen vaikutus huomioidaan, kokonaistyövoima vuonna 2013 kasvoi 105,8 henkilötyövuodella verrattuna

1

Vuoden 2012 henkilöstöraportissa v. 2012 työvoiman käytön luvuksi (ilman työllistettyjä ja harjoittelijoita) ilmoitettiin 11 817,1 henkilötyövuotta (ja koko henkilöstö 12 183,2 htv). Tieto ajettiin Personec F.K. palkkatietojärjestelmästä tammikuussa 2013. Tässä esitetyt luvut ovat erilaiset vuoden 2012 osalta (11 789,9 htv ilman työllistettyjä ja harjoittelijoita ja koko henkilöstö 12 069,0 htv), sillä luvut ovat täsmentyneet v. 2014 helmikuussa tehdyssä tarkistuksessa. Palkkatietojärjestelmän tietoihin muutetaan takautuvasti esim. takautuvat eläkepäätökset ym. palkanmaksuun vaikuttavat asiat. Tästä johtuen eri aikoina tietojärjestelmästä otetut luvut ovat hiukan erilaisia.

Lisäksi koko henkilöstön osalta vuosien 2012 – 2013 työvoimaluvuissa on huomioitu tilinpäätöksen mukainen ohjeistus työvoiman laskennasta. Työvoimaan ei ole laskettu vuosille 2012 ja 2013, 02/2014 ajetussa tiedossa palkkionsaajia, omais- ja perhehoitajia, sopimuspalomiehiä eikä kuntouttavan työtoiminnan piirissä olevia henkilöitä.

vuoteen 2012.

Henkilötyövuosina mitattu työvoiman käyttö (koko henkilöstö) aikajaksolla 1.1. – 31.12.2013 oli 12 117,3 eli 48,3 henkilötyövuotta enemmän kuin edellisen vuoden vastaavana ajanjaksona. Kun Turun satamaliikelaitoksen siirtyminen huomioidaan, kokonaistyövoima vuonna 2013 kasvoi 121,7 henkilötyövuodella verrattuna vuoteen 2012.

3) Kunta 10 -tutkimuksen tulokset

- Työnantajan suositteleminen (suosittelee %)

Lähtötilanne 2008	Tavoite 2010	Toteuma 2010	Tavoite 2012	Toteuma 2012
67,3 %	70 %	65,9 %	75 %	69,8 %

- Esimiestuki

Lähtötilanne 2008	Tavoite 2010	Toteuma 2010	Tavoite 2012	Toteuma 2012
3,39	3,50	3,40	3,60	3,50

- Kohtelun oikeudenmukaisuus

Lähtötilanne 2008	Tavoite 2010	Toteuma 2010	Tavoite 2012	Toteuma 2012
3,62	3,65	3,68	3,75	3,76

- Päätöksenteon oikeudenmukaisuus

Lähtötilanne 2008	Tavoite 2010	Toteuma 2010	Tavoite 2012	Toteuma 2012
3,02	3,12	2,95	3,25	3,01

Henkilöstön määrä ja henkilöstörakenne

Kunnissa ja kuntayhtymissä työskentelee 437 000 henkilöä eli viidennes Suomen työvoimasta (tilanne 2012). Kaupunkien ja kuntien palveluksessa on yhteensä 315 000 henkilöä ja kuntayhtymien palveluksessa 122 000 henkilöä. Kuntien ja kuntayhtymien menoista noin puolet on henkilöstömenoja. Kunta-alan työvoimakustannukset olivat vuonna 2013 21,6 mrd euroa. Tästä on palkkakustannuksia 16,6 mrd euroa ja 5 mrd euroa työnantajan maksamia sosiaalivakuutusmaksuja ja muita välillisiä työvoimakustannuksia. Yli 80 prosenttia kunnallisesta henkilöstöstä työskentelee terveydenhuollossa, sosiaalitoimessa tai sivistystoimessa. Neljä viidesosaa henkilöstöstä on naisia. Lisää henkilöstöä tarvitaan erityisesti terveydenhuollossa. Erilaisia ammattinimikkeitä on yli 7 000.²

Henkilöstön lukumäärätiedot voidaan ilmaista monella eri tavalla. Vakanssien lukumäärä perustuu tehtyihin hallintopäätöksiin virkojen ja kuukausipalkkaisten työsuhteiden perustamisesta/lakkauttamisesta. Palvelussuhteessa olevien lukumäärä on tietynä päivänä kaupungin palveluksessa olevien henkilöiden määrä. Palkallisiin palvelussuhteisiin lasketaan mukaan vakituksessa palvelussuhteessa olevien lisäksi sijaiset, avointen vakanssien hoitajat ja muut tilapäiset, määräaikaiset työntekijät.

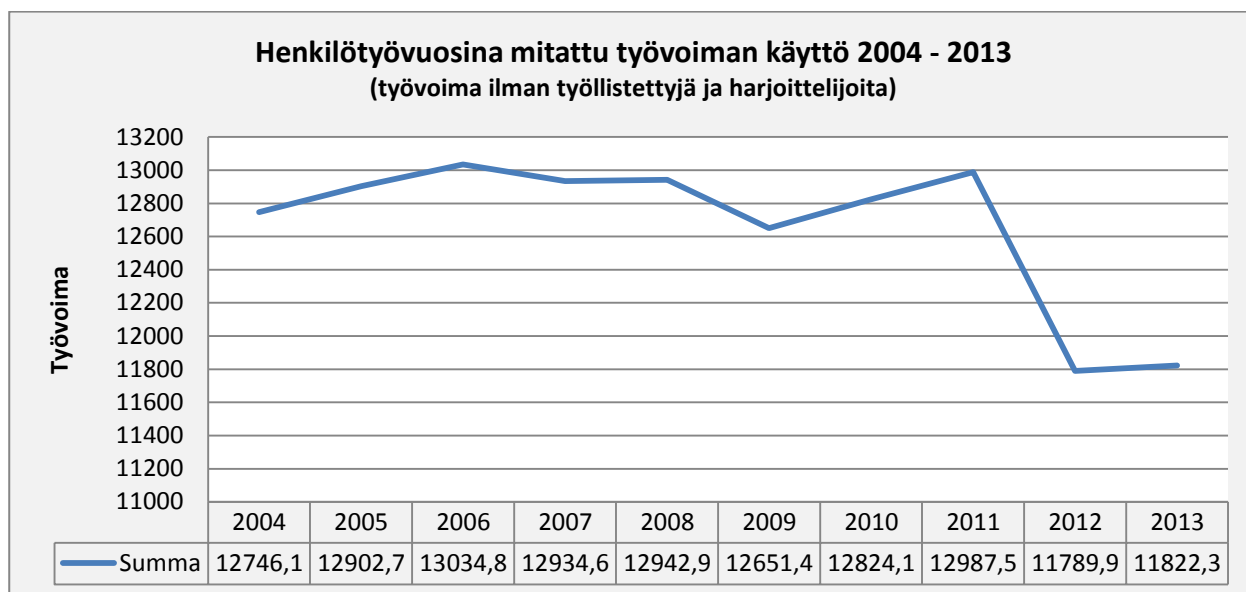
Henkilöstömenojen ja kokonaistyövoiman käytön kannalta paras tapa seurata henkilöstön lukumäärää on henkilötyövuosina mitattava työvoiman käyttö. Työvoimaksi lasketaan kaikkien henkilöiden kaikkien palvelussuhteiden (lukuun ottamatta palkkionsaajia, omais- ja perhehoitajia, sopimuspalomiehiä sekä kuntouttavan työtoiminnan piirissä olevia) kalenteripäivät vähennettynä kaikkien palkattomien poissaolojen kalenteripäivillä. Nämä palkalliset päivät kalenteripäivinä jaetaan tarkastelujakson kalenteripäivillä, jolloin saadaan keskimääräinen henkilöjaksojen lukumäärä.

² Lähde: Kuntatyönantajat

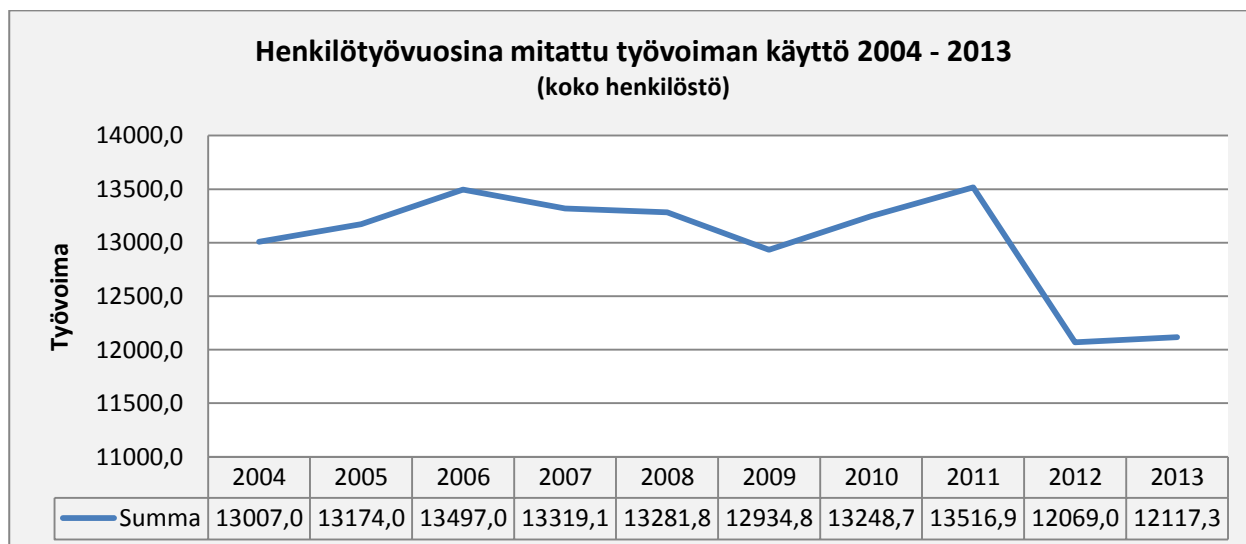
Vuodesta 2007 lähtien Turun kaupungin työvoiman käyttöä on seurattu siten, että ns. koko henkilöstön työvoiman lisäksi raportoidaan sellainen työvoiman käytön määrä, josta on vähennetty palkkatukityöllistetyt ja harjoittelijat, terveydellisistä syistä toteutettavat uudelleensijoitustyökokeilut ja työkeskuksessa työskentelevät vajaa-kuntoiset (ns. entinen suojatyo).

Tätä jälkimmäistä työvoiman käytön seurantatapaa (=työvoima ilman työllistettyjä) käytetään esim. seurattaessa kaupungin työvoiman käytön toteutumista. Seurannan ulkopuolelle jätetyt ryhmät ovat sellaisia, joiden määrän vähentämistä ei ole tarkoituksenmukaista tavoitella. Työvoiman käyttö (=työvoima ilman työllistettyjä) oli vuonna 2013 11 822,3 henkilötyövuotta eli 32,4 henkilötyövuotta enemmän kuin vuonna 2012. Liite 1a.

Turun satamaliikelaitoksen liiketoiminta myytiin kaupungin perustamalle tytäryhtiölle 1.1.2013 alkaen. Henkilöstö siirtyi yhtiön palvelukseen. Kun organisaatiomuutoksen vaikutus huomioidaan, kokonaistyövoima vuonna 2013 kasvoi 105,8 henkilötyövuodella verrattuna vuoteen 2012.

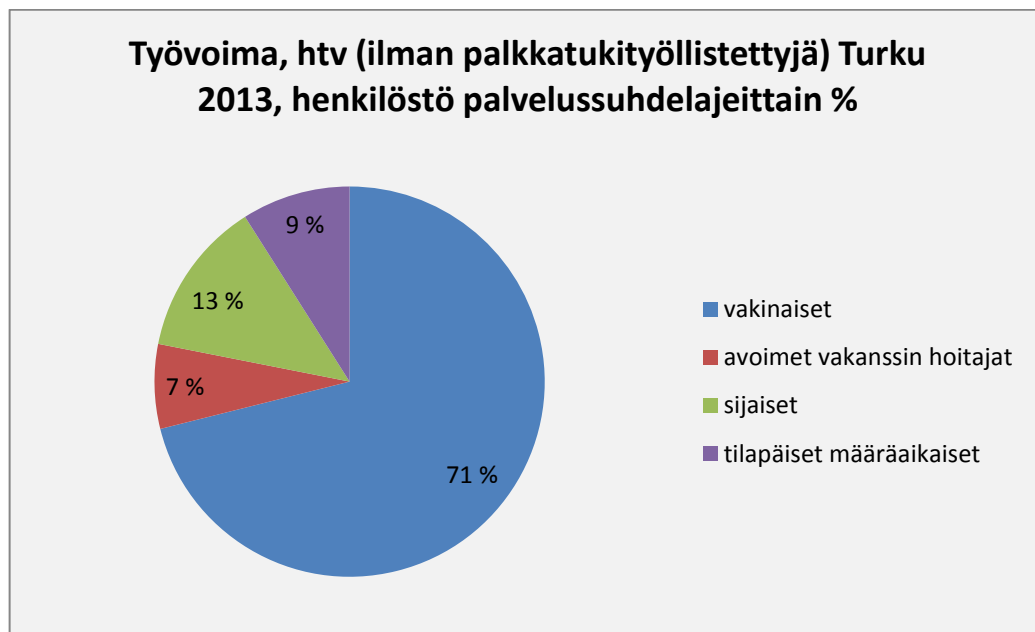


Henkilötyövuosina mitattu työvoiman käyttö (koko henkilöstö) aikajaksolla 1.1. – 31.12.2013 oli 12 117,3 eli 48,3 henkilötyövuotta enemmän kuin edellisen vuoden vastaavana ajanjaksona. Kun Turun satamaliikelaitoksen siirtyminen huomioidaan, kokonaistyövoima vuonna 2013 kasvoi 121,7 henkilötyövuodella verrattuna vuoteen 2012. Liite 1b.



Kunnallisen työmarkkinalaitoksen henkilöstöraportointia koskevissa suosituksissa on pidetty tärkeänä, että henkilöstöraporttiin koottavat tiedot kerätään vuosittain 31.12. tilanteen mukaan yhtenäisin käsittein ja termein. 31.12.2013 Turun kaupungin palveluksessa oli 13 601 henkilöä, josta kokoaikaisia 11 506 ja osa-aikaisia 2 095 (v. 2012 13 556, josta kokoaikaisia 11 625 ja osa-aikaisia 1 931). Liite 2a. Määräaikaisia oli yhteensä (tilanne 31.12.2013) 4 003 (31.12.2012 määräaikaisia 3 914). Henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen virka- tai työsuhde Turun kaupunkiin.³

Turun kaupungin henkilöstön suurimmat työllistäjät ovat sivistys- ja hyvinvointitoimiala. Niiden työvoiman käyttö muodostaa n. 71 % koko kaupungin henkilötyövuosista. Suurin osa kaupungin työvoimasta työskentelee vakinaisessa palvelussuhteessa.



Palvelussuhdeluonteiden osuus kaikista palvelussuhteista

Organisaatiomuutokset 2013

Turun satamaliikelaitoksen liiketoiminta myytiin kaupungin perustamalle tytäryhtiölle Turun Satama Oy:lle 1.1.2013 alkaen. Satama toimii itsenäisenä tulosyksikkönä ja vastaa annettujen tavoitteiden mukaisesti sataman toiminnan, talouden ja organisaation kehittämisestä sekä kilpailukyvyyn ylläpitämisestä.

Vuoden 2013 alusta lukien kaupunki siirtyi uuteen toimintamalliin, jonka tavoitteena on parempi johtaminen ja päätöksenteko, asukas- ja asiakaslähtöisyys sekä tuottavuuden parantaminen ja uudistuminen. 1.1.2013 lähtien kaupungin hallinnon muodostaa konsernihallinto ja viisi toimialaa (sivistys-, vapaa-aika-, kiinteistö-, ympäristö- sekä hyvinvointitoimialalta). Kaupunginhallituksen alaisuudessa toimivat konsernihallinto sekä kahdeksan palvelukeskusta, joita ovat: talouspalvelukeskus, henkilöstöasioiden palvelukeskus, hankinta- ja logistiikkakeskus, IT-palvelut, matkailun palvelukeskus, Turun seudun kehittämiskeskus, velkaneuvonta ja Turun työterveystalo. Konsernihallinto koostuu kolmesta ryhmästä: hallintoryhmästä, talous- ja strategiaryhmästä sekä kaupunkikehitysryhmästä. Konsernihallinto toimii kaupunginjohtajan alaisuudessa, ja se huolehtii kaupunginvaltuuston, kaupunginhallituksen sekä sen jaostojen päätöksenteon valmistelusta ja päätösten toteutuksesta. Lisäksi konsernihallinto avustaa ja tukee kaupunginjohtajaa ja apulaiskaupunginjohtajaa kaupungin ja eri toimialojen johtamisessa sekä hoitaa keskitetyt palvelut. Turun kaupungin organisaatioon kuuluvat myös vesiliikelaitos ja Varsinais-Suomen aluepelastuslaitos.

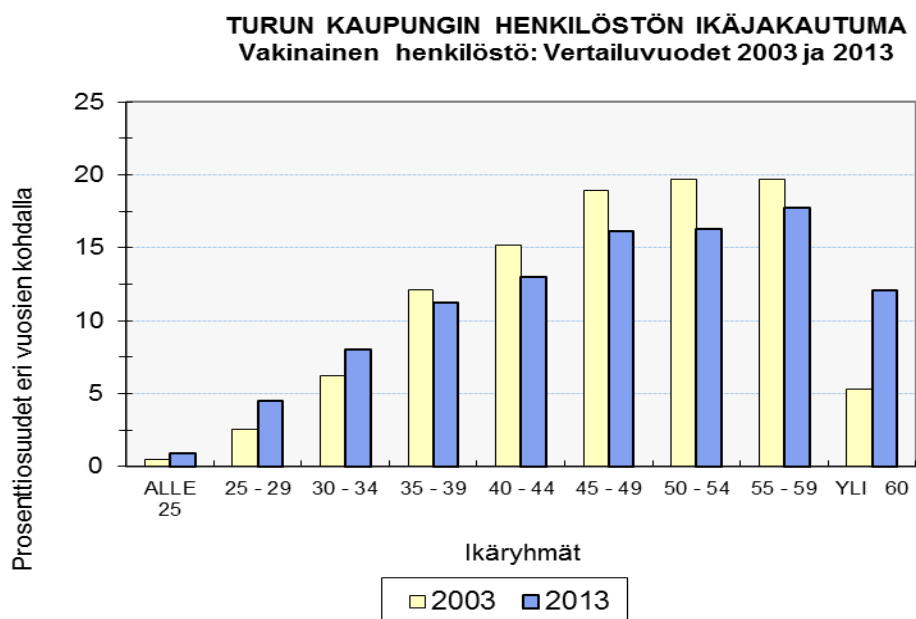
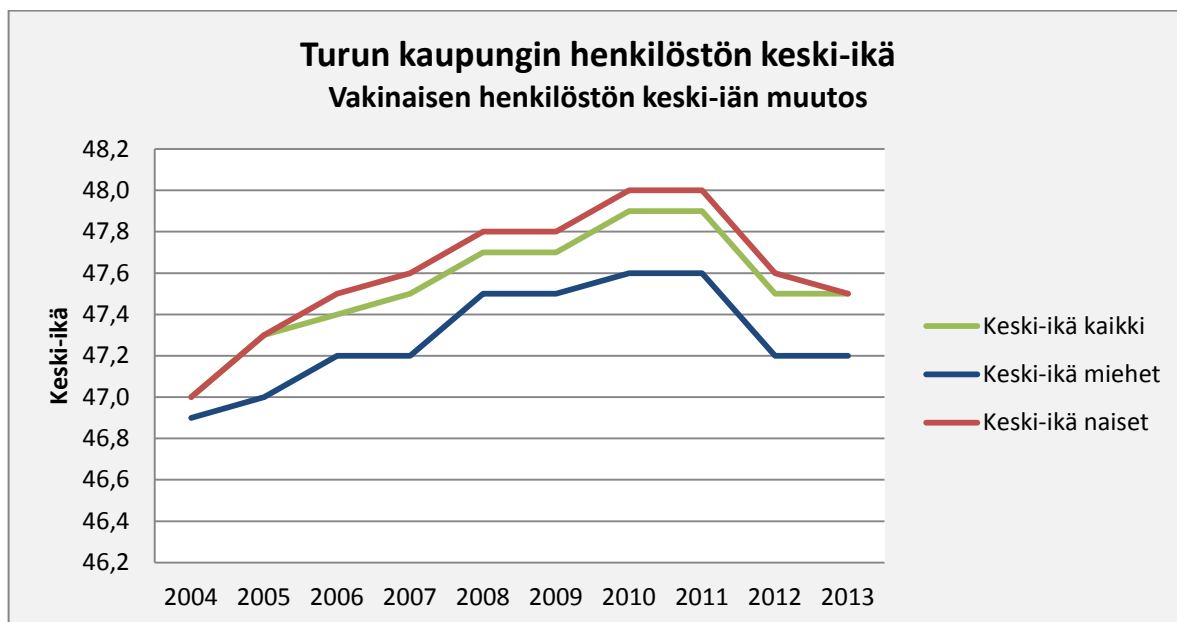
Henkilöstökulut ja palkantarkistukset 2013

Kaupungin henkilöstökulut olivat vuonna 2013 586,6 miljoonaa euroa. Nousua vuoteen 2012 verrattuna oli 2,6 % (vuoden 2012 vertailuvuosta eliminoitu satamaliikelaitos). Sopimusten kustannusvaikutus vuoden 2013 palkkoihin oli noin 2,1 %.

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

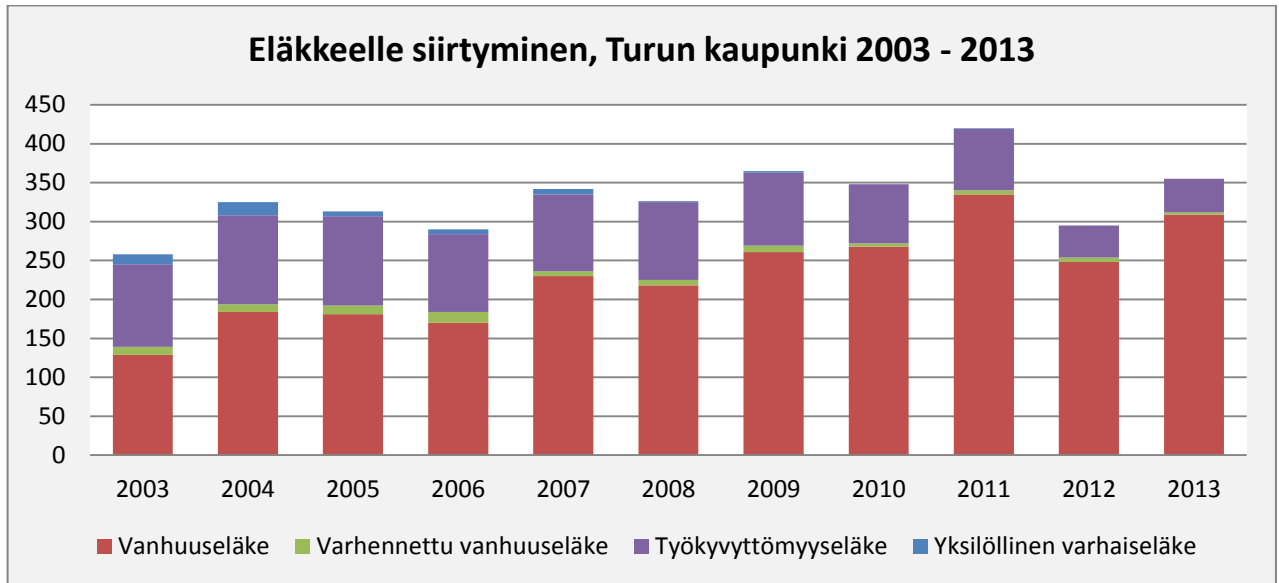
Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Turun kaupungilla vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2013 47,5 vuotta. Naisten keski-ikä oli 47,5 vuotta ja miesten 47,2 vuotta. Kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä 46,7 % on yli 50-vuotiaita. Vakituudesta henkilöstöstä naisia on 77,6 %.

Keskimääräisesti Turun kaupungin vakituudesta henkilöstöstä 5 vuotta tai yli palvelussuhteessa olleita oli vuonna 2013 81 % (naisista 80 %, miehistä 84 %). Liite 3.



Eläkkeelle siirtyminen

Turun kaupungin palveluksesta siirtyi toistaiseksi myönnetylle eläkkeelle vuonna 2013 415 henkilöä (v. 2012 376 henkilöä). Näistä 309 siirtyi vanhuuseläkkeelle (v. 2012 248 henkilöä) ja 43 työkyvyttömyyseläkkeelle (v. 2012 41 henkilöä). Varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyi 3 henkilöä. Liite 5a.



Osa-aikaeläkkeelle siirtyi 34 henkilöä (v. 2012 40 henkilöä) ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 26 henkilöä (v. 2012 41 henkilöä).

Kun tarkastellaan vakinaisen henkilökunnan tulevaa vanhuuseläkkeelle siirtymistä käytettävissä olevien eläkeikä koskevien tietojen perusteella ja oletetaan, että kaikki voivat jatkaa työssä laskennalliseen vanhuuseläkeikään asti, tulee vanhuuseläkkeelle siirtyvien henkilöiden lukumäärä tulevina vuosina kasvamaan merkittävästi. Eläkejärjestelmään v.2005 tehdyt muutokset mahdollistavat työntekijän jatkamisen työssään siihen asti kun hän täyttää 68 vuotta.

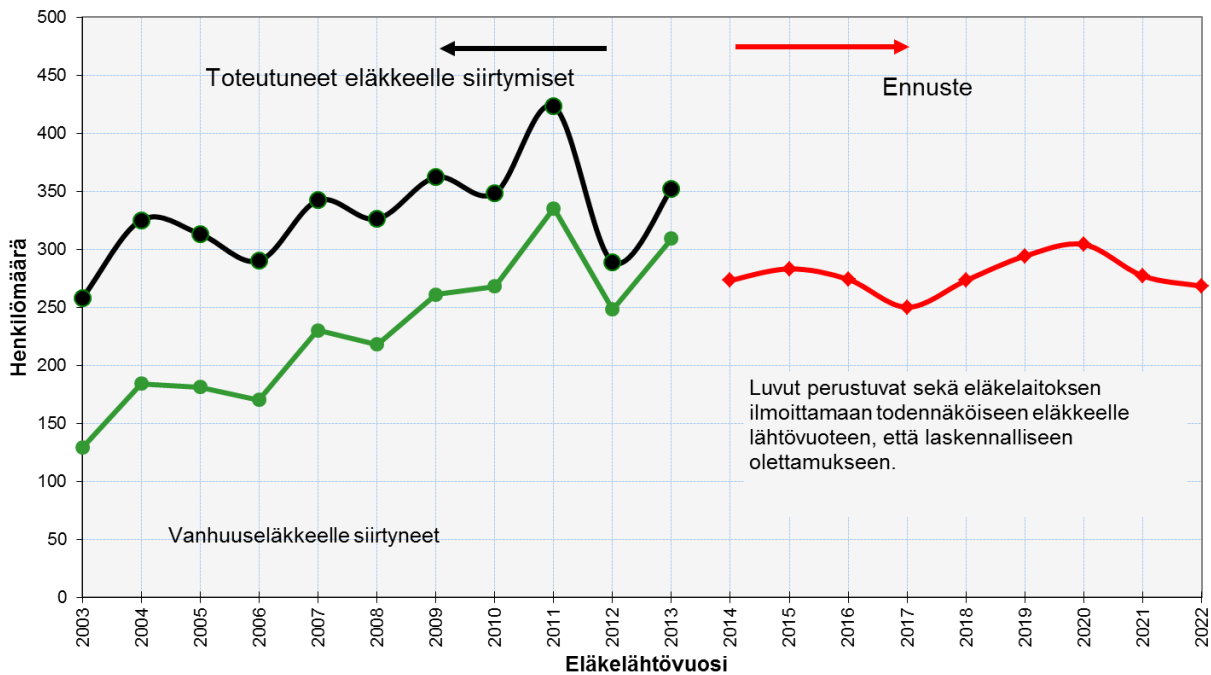
Vuoden 2013 lopussa Turun kaupungin palveluksessa oli 153 sellaista vakituudessa palvelussuhteessa olevaa työntekijää, joka jatkoi työskentelyään vanhuuseläkeikään saavuttamisen jälkeen. Tähän mennessä suurin osa eläkkeelle siirtymistä lykänneistä on jatkanut työuraansa keskimäärin noin kuudella kuukaudella.

Eläkkeellelähtöennuste, vakituiset työntekijät

Laskennallisesti ajatellen vanhuuseläkkeelle lähtijöitä vakituisista palvelussuhteista tulee olemaan vuosina 2014–2022 2 465 henkilöä eli 27,5 % Turun kaupungin nykyisestä vakituisesta henkilöstöstä.

Vuosina 2014–2022 hyvinvointitoimialan nykyisestä henkilöstöstä 1070 henkilöä eli 29 % toimialan vakituisesta henkilöstöstä saavuttaa laskennallisen eläkeikään. Sivistystoimialalla laskennallisen eläkeikään saavuttaa v. 2022 loppuun mennessä 820 henkilöä eli 26 % vakituisesta henkilöstöstä. Suuressa osassa Turun kaupungin toimialoja 15 % henkilöstöstä saavuttaa laskennallisen vanhuuseläkeikään tulevan 5 vuoden kuluessa. Liite 5b.

Eläkkeelle siirtyvien henkilöiden lukumäärä tulevina vuosina.
Vakinaiset kuukausi- ja tuntipalkkaiset henkilöt



Henkilöstön vaihtuvuus

Vaihtuvuudella mitataan sitä, miten paljon eri henkilöitä on lähtenyt tai tullut palvelukseen tietyn ajanjakson aikana tai kahden eri poikkileikkauskohdan mukaan. Vaihtuvuus voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen vaihtuvuuteen.

Ulkoisella vaihtuvuudella tarkoitetaan henkilön poistumista kaupungin palvelussuhteesta. Poistumissyitä voi olla esim. eläke, kuolema, palkaton vapaa, opiskelu, kotiinjänti, vuorotteluvapaa, muun työntäjän palvelukseen siirtyminen ja jne. Luonnolliseksi poistumaksi määritellään yleensä eläkkeellelähdöt ja kuolema.

Vuonna 2013 Turun kaupungin palvelussuhde päättyi 663 vakituisessa palvelussuhteessa olleella henkilöllä (v. 2012 1 592 henkilöllä). Kokonaan uusia ja vakituisia palvelussuhteita Turun kaupungille solmittiin v. 2013 151 henkilölle (v. 2012 135 henkilölle).

Sisäisellä vaihtuvuudella tarkoitetaan henkilön siirtymistä organisaation sisällä yksiköstä toiseen. Vuonna 2013 Turun kaupungin organisaation sisällä siirtyi vakituisesti yksiköstä toiseen 161 henkilöä.

Vaihtuvuus

Vakinaiset

Turku yhteensä

Tässä lähteneet sisältää myös eläkkeelle siirtyneet

Aikaväli pvm: 31.12	Henkilö- määrä ennen	Henkilö- määrä nyt	Ei vaihtunut	Lähtö ulkop.	Lähtö sisäinen muu vir.	Tulo ulkop.	Tulo sisäinen vakin. muu vir.	Tulo sisäinen oma vir.	Tulo sisäinen muu vir.	Henkilö- määrä muutos	Lähtö vaihtuvuus %	Tulo vaihtuvuus %
2012-2013	9 643	9 595	8 819	663	161	151	161	448	19	-48	6,9	6,4
2011-2012	10 628	9 643	8 932	1 592	60	135	60	511	5	-985	15,0	6,1
2010-2011	10 718	10 628	9 968	607	114	119	114	421	6	-90	5,7	5,1
2009-2010	10 731	10 718	10 114	533	55	95	55	444	9	-14	5,0	5,1
2008-2009	10 750	10 731	9 986	620	117	73	117	549	6	-19	5,8	5,8
2007-2008	10 684	10 750	9 710	539	401	135	401	492	12	66	5,0	6,0
2006-2007	10 662	10 684	9 517	594	536	111	536	480	40	22	5,6	5,9
2005-2006	10 537	10 662	9 592	443	481	116	481	462	11	125	4,2	5,6
2004-2005	10 454	10 537	9 926	428	84	98	84	420	9	83	4,1	5,0
2003-2004	10 371	10 455	9 652	685	16	327	16	439	21	84	6,6	7,6
2002-2003	10 200	10 371	9 779	362	34	85	34	467	6	171	3,5	5,5
2001-2002	10 024	10 200	9 534	427	40	103	40	518	5	176	4,3	6,2
2000-2001	9 900	10 024	9 237	429	214	127	214	436	10	124	4,3	5,8

(Yllä olevassa taulukossa on käytetty seuraavaa vaihtuvuuden laskentatapaa: (poistuneet + tulleet) / (henkilömääräEnnen + henkilömääräNyt) * 100. Mukana ovat kaikki vakituiset palvelusuhteet.

Tavoite 2: Henkilöstön osaamisen varmistaminen ja tukeminen

Tavoiteltavat vaikutukset

- 1) Asiantunteva ja osaava henkilöstö

Keinot tavoitteen saavuttamiseksi

- 1) Kehityskeskustelut ja kehittämissuunnitelmat
- 2) Monipuolinen osaamisen kehittäminen (osaamiskartoitukset, henkilöstökoulutus, työkierto, työparityöskentely, kokemustiedon siirtäminen, oppisopimuskoulutus, oppilaitosyhteistyö)
- 3) Oikeudenmukainen ja kannustava palkkaus
- 4) Toimiva sisäinen ja ulkoinen rekrytointi

Mittarit

1) Kunta 10 – tutkimuksen tulokset

- Täydennyskoulutus (riittävää %)

Lähtötilanne 2008	Tavoite 2010	Toteuma 2010	Tavoite 2012	Toteuma 2012
62 %	65 %	53,3 %	70 %	57,6 %

- Kehityskeskustelujen käyminen (kyllä %)

Lähtötilanne 2008	Tavoite 2010	Toteuma 2010	Tavoite 2012	Toteuma 2012
55 %	65 %	54,10 %	80 %	60,1 %

- Kehityskeskustelujen hyödyllisyys (hyödyllisenä %)

Lähtötilanne 2008	Tavoite 2010	Toteuma 2010	Tavoite 2012	Toteuma 2012
40 %	50 %	38,52 %	60 %	43,5 %

2) Asiakastyytyväisyyskyselyjen tulokset

Lähtötilanne 2008	Tavoite 2009	Tavoite 2010	Tavoite 2011	Tavoite 2012
----------------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------

Asiakastyytyväisyys on virastotasoinen mittari. Jokaisen viraston / liikelaitoksen tulee asettaa tavoitteet asiakastyytyväisyyden parantamiselle. Asiakastyytyväisyyden kehittymistä seurataan virasto- / liikelaitoskohtaisissa seurannoissa.

Vastuutahot

- 1) Keskushallinto
- 2) Virastojen ja laitosten johto ja esimiehet
- 3) Työyhteisöt

Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutuksen tavoitteena on ylläpitää ja lisätä henkilöstön ammatillista osaamista kunnan ja palvelutoiminnan tavoitteiden saavuttamiseksi. Konsernihallinnon Strategisen HR:n suunnittelema ja toteuttama keskitetty henkilöstökoulutus on yli toimialarajojen tapahtuvaa henkilöstöryhmien koulutusta. Toimialat huolehtivat pääsääntöisesti itse oman ammatillisen henkilöstökoulutuksensa suunnittelusta ja toteutuksesta.

Keskitetyn henkilöstökoulutuksen järjestämiä tilaisuuksia järjestettiin vuonna 2013 40 kpl, osallistujia oli 800. Koulutukset olivat tavoitteesta ja tarkoituksesta riippuen joko pienryhmä- tai massakoulutuksia.

Vuonna 2013 järjestettiin keskitetysti seuraavia koulutuksia:

- Ekotukitoiminnan peruskoulutus
- Englannin kielen koulutus B-taso
- Esimies muutoksen toteuttajana
- Esittelytaidot suomeksi
- Hankintojen ajankohtaispäivät
- Hiljaisen tiedon valmentaja
- JET3 Johtamisen erikoisammattitutkinto
- Kehityskeskustelu -koulutus
- Kiireen ja unen merkitys työhyvinvoinnille
- Kunta -10 seminaari
- Neuvottelutaidot suomeksi
- Neuvottelutaidot suomeksi
- Osaava esimies (7) Turun kaupungissa
- Palvelussuhdeasioiden verkkokurssi
- Perehdyttämis -koulutus
- Puheeksiottamisen taito
- Ruotsin kielen koulutus B1
- Työkyvyn hallintamalli koulutus

Taloudellisesti tuettu ammatillisen osaamisen kehittäminen

Vuonna 2013 Turun kaupungille laadittiin koulutussuunnitelma osana prosessia, joka on käynnistynyt valtioneuvoston esityksellä ammatillisen osaamisen kehittämiseen ja yhteistoimintasäätelyyn liittyvästä lakikokonaisuuden muutoksesta. Vuoden 2014 alusta työnantajan on mahdollista saada työntekijän koulutuksesta verovähennys tai muu taloudellinen kannuste. Laki koskee niin osa-aikaisia kuin kokoaikaisiakin työntekijöitä yrityksissä, kunnissa ja valtiolla.

2013 tehdyssä koulutussuunnitelmassa linjataan henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisen tavoitteet vuodelle 2014. Koulutussuunnitelman ohella henkilöstön kehittämisen tavoitteita linjaavat Turun kaupungissa henkilöstöohjelma, työkyvyn hallintamalli ja ohjeistus uudelleen sijoitukseen. Toimialoilla ja muilla yksiköillä on lisäksi omia yksikkökohtaisia tai seudullisia ohjeistuksia. Osa koulutustoiminnasta on säädösperustaista.

Koulutussuunnitelman tavoitteena on varmistaa henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitäminen, tasapuolisuuden toteutuminen koulutuksen suunnittelussa ja koulutukseen osallistumisen periaatteissa sekä kehittää osaamistarpeiden ennakoimista ja osaamisen strategista johtamista.

Koulutussuunnitelman toteutumisen laadullinen arviointi lisätään tavoitteelliseksi ja suunnitelmalliseksi osaksi kaupungin henkilöstösuunnittelua, apuna uusi henkilöstöhallinnon toiminnanohjausjärjestelmä SAP HR. Vuonna 2014 SAP HR käyttöönotto alkaa pilotoinnilla, johon osallistuu 600 henkilöä eri yksiköistä, eri rooleista johdosta työntekijöihin. Käyttöönottovaiheen aikana raportointitiedot poimitaan sekä Personec F.K –järjestelmästä että SAP:sta, minkä vuoksi pilottivaiheen ulkopuolella olevia yksiköitä ohjeistetaan käyttämään koulutuspoissaolojen

kirjaamisessa Personec F.K:n ESS-asiointiliittymää. Määrällistä vuosiarviointia tullaan jatkossa tekemään henkilöstöraportoinnin osana. Määrällisen toteutuman seurannan perusteella tullaan tekemään myös laadullista arviointia 2014 vuoden lopussa. Toteutumaa seurataan myös kehityskeskusteluiden yhteydessä ja osana henkilöstömatteihin toimintaa.

Henkilökohtaiset ja kannustavat lisät 2013

Työntekijöille maksettavia kannustavia palkanlisäjä ovat henkilökohtainen lisä, kertapalkkio ja tulospalkkiot. Henkilökohtainen lisä myönnetään henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin perusteella. Kertapalkkio voidaan myöntää työmotivaation lisäämiseksi ja tuloksellisuuden parantamiseksi. Tulospalkkio on palkkaustekijä, jonka maksaminen perustuu tulosyksikön palvelutuotannon tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden toteutumiseen.

Lisät (henkilökohtaiset lisät, kannustuslisät/kertapalkkiot ja tulospalkkiot) v. 2003–2013, Turku

Vuosi	Perusp./ teht.koht.	Henkilö- koht.lisä HLh	% perusp.	Kerta- palkkio	% perusp.	Tulos- palkkio	% perusp.
v.2013	331 012 906	6 809 447	2,06	813 936	0,25	994 334	0,30
v.2012	329 186 443	7 206 845	2,19	635 184	0,19	583 044	0,18
v.2011	341 509 355	8 110 975	2,38	825 797	0,24	435 622	0,13
v.2010	330 106 838	6 986 890	2,12	748 291	0,23	355 866	0,11
v.2009	309 904 806	6 156 952	1,99	572 955	0,18	1 037 587	0,33
v.2008	305 927 952	5 927 623	1,94	682 223	0,22	995 812	0,33
v.2007	289 170 849	5 190 423	1,79	426 445	0,15	752 045	0,26
v.2006	285 697 838	4 809 860	1,68	283 934	0,10	619 247	0,22
v.2005	276 152 991	3 901 541	1,41	144 790	0,05	624 314	0,23
v.2004	261 663 233	3 038 142	1,16	125 028	0,05	447 615	0,17
v.2003	247 463 649	2 450 868	0,99	373 509	0,15	398 018	0,16

Henkilökohtainen lisä ei sisällä vuosisidonnaista lisää

Maksettujen henkilökohtaisten lisien osuus suhteutettuna maksettuihin peruspalkkoihin on kasvanut vuoden 2003 0,99 prosentista vuoden 2013 2,06 prosenttiin. Kertapalkkioita on maksettu v. 2013 0,25 % peruspalkkojen yhteismäärästä ja tulospalkkioita 0,30 % peruspalkkojen yhteismäärästä.

Liitteessä 6 olevassa taulukossa v. 2013 maksetut kertapalkkiot ja tulospalkkiot on esitetty toimialoittain ja sukupuolittain.

Tavoite 3: Työssään viihtyvä, motivoitunut henkilöstö ja hyvinvoiva työyhteisö

Tavoiteltavat vaikutukset

- 1) Hyvinvoiva ja työssään viihtyvä, motivoitunut henkilöstö
- 2) Turvallinen työympäristö
- 3) Toimivat työyhteisöt ja yhteistoiminta

Keinot tavoitteen saavuttamiseksi

- 1) Tavoitteellinen ja suunnitelmallinen työkykyä ylläpitävä toiminta kaikissa yksiköissä
- 2) Varhainen tuki työssäjaksamisen ongelmissa
- 3) Työterveyshuolto monipuolisesti työn tekemisen ja hyvinvoinnin tukena
- 4) Kunta 10 – tulosten käsittely ja hyödyntäminen työyhteisön hyvinvoinnin tueksi
- 5) Vaarojen arviointi ja työturvallisuudesta huolehtiminen

Mittarit

1) Kunta 10 – tutkimuksen tulokset

a. Työn hallinta

Lähtötilanne 2008	Tavoite 2010	Toteuma 2010	Tavoite 2012	Toteuma 2012
3,62	3,70	3,63	3,80	3,72

b. Työyhteisön toimivuus (osallistumista tukeva)

Lähtötilanne 2008	Tavoite 2010	Toteuma 2010	Tavoite 2012	Toteuma 2012
3,53	3,60	3,50	3,70	3,61

c. Työpaikan ilmapiiri

Lähtötilanne 2008	Tavoite 2010	Toteuma 2010	Tavoite 2012	Toteuma 2012
3,52	3,60	3,49	3,70	3,58

d. Tyky-toiminta (paljon tai jonkin verran %)

Lähtötilanne 2008	Tavoite 2010	Toteuma 2010	Tavoite 2012	Toteuma 2012
64,5 %	70 %	65,0 %	75 %	69,7 %

2) Työterveyshuollon asiakastytyväisyys (työnantaja/työntekijä – näkökulma)

Lähtötilanne 2008	Tavoite 2009	Tavoite 2010	Tavoite 2011	Tavoite 2012
Tavoitteena asiakastytyväisyyden parantaminen, työterveyshuolto kehittää mittarin				
Tilanne 2013: Työterveyshuollolla on käytössä sekä sähköinen asiakaspalauttejärjestelmä että palautelaatikat. Vuonna 2013 työterveyshuolto teki Työterveyslaitoksen kehittämät erilliset asiakastytyväisyyskyselyt sekä henkilöasiakkaille että työpaikkojen yhteyshenkilöille ja esimiehille.				
Turun Työterveystalon saama palaute henkilöasiakkailtaan oli hyvää tai erittäin hyvää. Kahteen aikaisempaan kyselyyn verrattuna (2008 ja 2012) tulokset ovat parantuneet jonkin verran, ja tämä muutos on tapahtunut kaikissa kyselylomakkeen nel-				

jässä osiossa.

Kyselyyn vastanneet esimiehet ja yhteyshenkilöt antoivat Turun Työterveystalolle hyvää tai erittäin hyvää palautetta tyytyväisyydestään työterveyshuoltopalveluihin. Vuoden 2013 kyselyyn vastanneet olivat selvästi tyytyväisempiä työterveyshuollon toimintaan yleisesti kuin vuonna 2012 kyselyyn vastanneet. Erityisen hyvin tämä tuli esille tyytyväisyydessä työpaikan ja työterveyshuollon hyvään yhteistyöhön työterveyshuollon toiminnan suunnittelussa. Yksittäisinä kehittämiskohteina tuli esiin työterveyshuollon toiminta henkisen hyvinvoinnin parantamiseksi sekä työterveyshuollon antama tieto sairauspoissaoloista ja niihin vaikuttavista tekijöistä.

3) Varhemaksut

Lähtötilanne 2008	Tavoite
1,2 % palkkasummasta (n. 423 M€), kunta-sektorin keskiarvo 1,1, % palkoista	Tavoitteena on, että varhemaksujen % osuus palkoista laskee alle kuntasektorin keskiarvon.
Palkkasumma 2013 452,3 M€	Varhemaksut, Turku 2013 5,0 M€
	2013 toteuma
Tilanne 2013: 1,1 % palkkasummasta	Kuntasektorin keskiarvo vuonna 2013 0,914 %. Turun varhemaksuissa vuositasolla laskua (satamaliikelaitoksen siirtyminen huomioiden), v. 2012 5,1 M€.

4) Sairauspoissaolojen määrä (sairauspoissaoloprosentti, kaikki palvelussuhteet)

Lähtötilanne 2008	Toteuma 2010	Tavoite 2011	Toteuma 2011	Tavoite 2012	Toteuma 2012	Toteuma 2013
4,47 %	4,44 %	4,20 %	4,38 %	4,15 %	3,92 %	3,71 %

5) Työtaturmat (tapaturmapoissaoloprosentti, kaikki palvelussuhteet)

Lähtötilanne 2008	Toteuma 2010	Tavoite 2011	Toteuma 2011	Tavoite 2012	Toteuma 2012	Toteuma 2013
0,21 %	0,17 %	0,15 %	0,21 %	0,13 %	0,16 %	0,15 %

Sukupuolten väliset palkkaerot

Miesten ja naisten välisissä palkoissa on edelleen eroa kaikilla sopimusaloilla. Miesten palkkataso on kaikilla sopimusaloilla suurempi kuin naisten palkkataso. Keskiarvoisesti naiset saavat palkkaa n. 83 % miesten palkkoista.

Kokonaisansiot

Sopimusala	Henkilömäärät			Keskiarvopalkat		
	miehet lkm	naiset lkm	yht. lkm	miehet €	naiset €	yht. €
KVTES	844	5 589	6 433	2 895	2 486	2 539
Lääkärisopimus	52	175	227	6 142	5 848	5 915
Muusikoiden sopimus	41	25	66	3 172	2 895	3 067
Näyttelijöiden sopimus	9	9	18	2 691	2 909	2 800
OVTES	592	1163	1 755	4 323	4 066	4 153
Teknisten sopimus	609	150	759	3 245	2 695	3 190
TTES	111	-	111	2 690	-	2 690
Yhteensä	2 258	7 111	9 369	3 433	2 839	2 982

Yhteensä eri vuosina:						
2013	2 258	7 111	9 369	3 433	2 839	2 982
2012	2 348	7 000	9 348	3 384	2 767	2 922
2011	2 807	7 408	10 215	3 165	2 686	2 817
2010	2 803	7 493	10 296	3 145	2 624	2 766
2009	2 357	6 690	9 047	3 162	2 631	2 769
2008	2 990	7 604	10 594	2 974	2 499	2 633
2007	2 953	7 400	10 353	2 796	2 356	2 482
2006	3 024	7 566	10 590	2 745	2 292	2 422
2005	3 049	7 461	10 510	2 661	2 218	2 347
2004	3 036	7 436	10 472	2 562	2 172	2 285
2003	2 785	7 628	10 413	2 481	2 056	2 170
2002	2 928	7 520	10 448	2 406	2 005	2 115

Huom: Vuonna 2009 lokakuussa oli paljon lomautus- ja talkoovapaapäiviä

Kokoaikaiset täysipalkkaiset lokakuussa eri vuosina

Pelkistä keskiarvopalkoista ei kuitenkaan voida vetää suoria johtopäätöksiä palkkauksellisen tasa-arvon toteutumisesta. Kun tarkastelukohteena ovat henkilöille maksettavat tehtäväkohtaiset palkat ammattinimikkeittäin, ovat miesten ja naisten palkkaerot hyvin pieniä, ja palkkaeroja on tällaisessa tarkastelussa molempiin suuntiin.

Liitteessä 7 ovat tarkastelunkohteena olleet kaikki ne tehtävänimikkeet, joilla Turun kaupungissa on molempia sukupuolia vähintään kuusi henkilöä. Sopimusalojen keskiarvopalkoissa olevat miesten ja naisten väliset palkkaerot selittyvät sillä, että miehet ja naiset työskentelevät hyvin erilaisissa työtehtävissä, joissa tehtävän vaativuuden perusteella määritelty tehtäväkohtainen palkka on hyvin erilainen.

Sairauspoissaolot ja tapaturmat

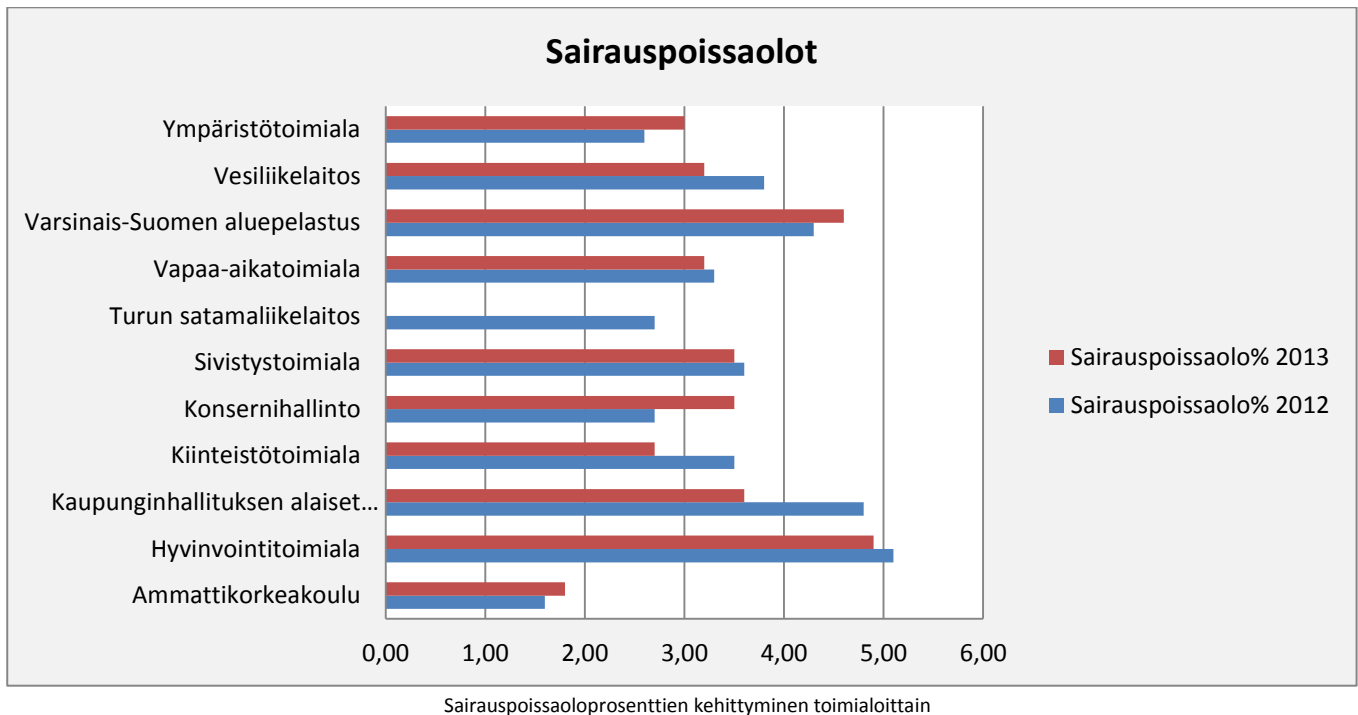
Sairauspoissaolot ovat mittari, joka omalta osaltaan kuvaa työyhteisön terveyttä ja toimintakykyisyyttä.

Vuoteen 2012 verrattuna Turun kaupungin palkallisista sairauspoissaoloista (täydellä palkalla ja osapalkalla) laskettu sairauspoissaoloprosentti on vuonna 2013 laskenut hieman (vuonna 2012 sairauspoissaoloprosentti, kalen-

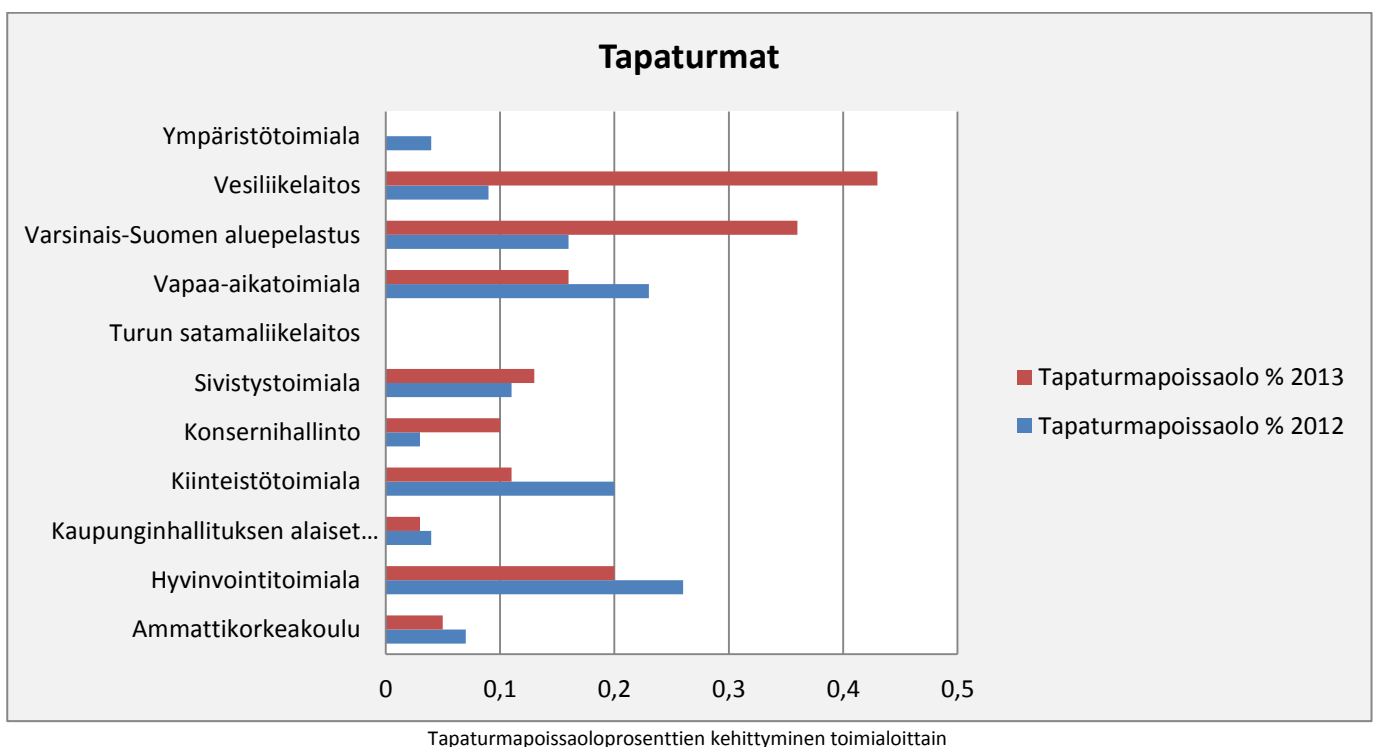
terivuoden aikana käytettävän työvoiman seurannan mukaisesti, oli 4,0 ja 2013 3,9). Liite 8a. Kaikki palvelussuhteet, Liite 8b.

Vuonna 2013 sairauspäiviä henkilötyövoimaa kohden oli 14,1 päivää vuodessa (vuonna 2012 14,3 /htv). Vuonna 2012 henkilöitä oli joka päivä sairaana 512 ja vuonna 2013 501 henkilöä. Huomioitavaa on kuitenkin myös se, että noin kolmasosa Turun kaupungin työntekijöistä ei ollut lainkaan pois töistä vuonna 2013 terveydellisten syiden vuoksi.

Lisää tietoa sairauspoissaoloista ja tapaturmista löytyy erillisestä ”Turun kaupungin henkilöstön tapaturma- ja sairauspoissaolotilasto vuodelta 2013” – julkaisusta.



Vuoteen 2012 verrattuna Turun kaupungin palkallisista tapaturmapoissaoloista laskettu työtapaturmaprosentti on vuonna 2013 laskenut hieman (vuonna 2012 työtapaturmaprosentti, kalenterivuonna käytettävän työvoiman seurannan mukaisesti, oli 0,17 ja 2013 0,16). Liite 8a. Kaikki palvelussuhteet, Liite 8b.



Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo (YVTA) työyhteisössä ja työelämässä

Turun kaupungilla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien edellyttämä suunnittelutyö on yhdistetty YVTA -suunnitelmiksi. Turun kaupunki osallistuu Kuntaliiton TASE - Tasa-arvon systemaattinen edistäminen kunnissa 2010–2013 -hankkeeseen.

Hanke on tarjonnut tukea uuden toiminnallisen suunnitelman laadintaan ja sen integrointiin osaksi kaupungin normaalia suunnittelu ja raportointijärjestelmää.

Tase-hankkeen tavoitteet yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelutyössä (YVTA)

- kytetään YVTA-näkökulma kaupungin toimintamalliuudistukseen ja johtamisjärjestelmään ja laaditaan tätä varten kaupunkitason YVTA-suunnitelma ohjausdokumentiksi
- määritellään omistajuus henkilöstön ja palvelutuotannon YVTA-näkökulmasta.

Hankkeen myötä on saatu myös kohdistettua koulutusta viranhaltijoille ja luottamusmiehille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemasta. Työskentelyä ohjaa kaupunkitason työryhmä yhdessä Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan kanssa.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskokemuksia seurataan jo olemassa olevassa henkilöstöseurannassa: palkkaseurannassa, henkilöstöraportissa, Kunta 10-tutkimuksessa ja hallintokuntien omassa henkilöstö- ja työtyytyväisyyskyselyissä. Asiakaspalautteen kerääminen tapahtuu ASPA -asiakaspalveluhankkeessa. Tarkempaa tietoa saadaan sukupuolitettujen mittareiden avulla.

Kunta10 -tutkimus

Henkilöstöohjelman tavoitteiden mittareina käytetään monessa kohdassa Kunta 10- kyselyn tuloksia. Kunta10 -kysely on maan laajin ja pitkäaikaisin kunta-alan henkilöstöön kohdistuva tutkimus, jolla tutkitaan henkilöstön hyvinvointiin ja terveyteen vaikuttavia tekijöitä. Kunta10 -kyselyyn osallistuvat Turun lisäksi Raisio, Naantali, Vantaa, Espoo, Tampere, Nokia, Valkeakoski, Virrat ja Oulu. Turku on ollut mukana tutkimuksessa sen alusta eli vuodesta 1997 lähtien. Kysely toteutetaan joka toinen vuosi.

Vuonna 2013 ei toteutettu Kunta 10-kyselyä, joten kyselyn tuloksiin sidottuja mittareita ei ole mahdollista käyttää.

Vuonna 2013 toteutettiin kaupungin oma ns. kuumemittarikysely, jonka tarkoituksena oli saada väliaikatietao henkilöstön hyvinvoinnista ja terveyteen vaikuttavista tekijöistä Kunta 10 –kyselyn välivuotena. Henkilöstökyselyn tulokset eivät ole vertailukelpoisia Kunta 10 –kyselyn tulosten kanssa, mutta antavat suuntaa henkilöstön hyvinvoinnista.

Kyselyyn vastasi yhteensä 4927 vastaajaa. Kyselyn perusteella esimiestyö on parantunut vuoden 2013 aikana ja siihen suhtaudutaan paremmin verrattuna vuotta aiempaan tilanteeseen. Esimieskoulutukseen panostaminen on siis kyselyn perusteella tuottanut positiivisia tuloksia. Muuten työhyvinvointiin liittyvissä asioissa koettiin hieman enemmän negatiivista kehitystä suhteessa positiiviseen kehitykseen. 72 %:a kyselyyn vastanneista suosittelisi kuitenkin Turun kaupunkia työnantajana. Täydennyskoulutus koettiin myös pääsääntöisesti hyvänä, sillä 70 %:a koulutukseen osallistuneista oli tyytyväisiä saamaansa koulutukseen. Noin joka kolmas työntekijä koki työmääränsä liian suureksi, mutta samalla 85 %: työntekijöistä koki pystyvänsä vaikuttamaan työnsä sisältöön.

Työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta Kunta 10-tutkimuksen parempi hyödyntäminen on edelleen haasteena. Vastanneista noin joka kolmas ilmoitti, ettei Kunta 10 –tuloksia ole käsitelty työpaikalla ollenkaan. Tämän lisäksi 45 %:a vastanneista oli sitä mieltä, että toimintaa ei ollut muutettu tulosten perusteella, vaikka tulokset oli käsitelty työyhteisössä. Myös kehityskeskustelujen pitämisessä on vielä paljon parantamisen varaa, sillä 40 %:a vastanneista ei ollut käynyt kehityskeskustelua viimeisen vuoden aikana. Kehityskeskustelun käyneistä 71 %:a koki keskustelun hyödyllisenä.

Yleisesti ottaen suurin osa vastanneista oli tyytyväisiä omaan työtehtäväänsä. Työpaikan ilmapiiri ja työyhteisön toiminta koettiin myös pääsääntöisesti hyvänä, mutta molempien asioiden kohdalla joka viides vastaaja oli tyytymättömän työyhteisön tilanteeseen. Kyselyn perusteella työyhteisöjen hyvinvointiin tulee jatkossa kiinnittää entistä enemmän huomiota.

Esimies-barometri 2013

Esimies-barometri on jatkossa vuosittain toteutettava kysely kaupungin esimiehille, ja se on osa kaupungin paremman johtamisen kokonaisuutta. Kyselyllä pyritään kartoittamaan eri henkilöstötyön osa-alueiden ja esimiestyön toimivuutta sekä kehittämään toimintaa. Esimies-barometrin sisältö määräytyy vuosikohtaisesti. Esimies-barometri toteutettiin ensimmäisen kerran vuonna 2013 ja kyseisen vuoden osa-alueita olivat rekrytointi, työkyvynhallintamalli sekä Kunta 10 -seuranta.

Esimies-barometrissa nousi esille, että jatkossa on tarpeen seurata rekrytointiin liittyvää osaamista ja rekrytointien tueksi tuotettujen palvelujen riittävyttä sekä laatua. Tulosten perusteella on mahdollista kohdentaa rekrytointiin liittyvää koulutusta. Työkyvynhallintamallin tuloksista voidaan todeta, että hallintamallin lyhyen aikavälin vaikutuksia on havaittavissa työyksikkö- ja työpaikkatasolla. Hallintamallin koulutuksia ja muita foorumeita kehitellään, jotta mallista tulee normaali arjen työväline varhaiseen tukeen. Esimies-barometri vahvisti näkemystä myös yhdestä tärkeästä esimiestyön kehittämiskeinosta – vertaistuesta. Esimies on usein arjen haasteiden keskellä yksin, mutta ongelmat, joita esimies työssään kohtaa eivät suinkaan ole uusia organisaatiossa, vaan toinen esimies on ne kohdannut useimmiten aikaisemmin. On siis tärkeää, että esimiesten keskinäiseen verkostoitumiseen panostetaan enemmän ja hyödynnetään jo olemassa olevaa esimiesosaamista sekä varmistetaan yhtenäiset toimintatavat.

Liitteet

Liite 1a	Henkilötyövoiman kehitys 2012 - 2013, ilman työllistettyjä ja harjoittelijoita
Liite 1b	Henkilötyövoiman kehitys 2012 - 2013, koko henkilöstö
Liite 2a	Kaupungin henkilöstön määrä 31.12.2013
Liite 2b	Kaupungin henkilöstön määrä 31.12.2013, sukupuolittain
Liite 3	Vakinaisen henkilöstön keski-ikä, keskimääräinen palvelusaika ja yli viisi vuotta palvelleiden osuus henkilöstömäärästä 31.12.2013
Liite 4	Kuukausipalkkaisten vakanssien lukumäärä 31.12.2013
Liite 5a	Eläketapahtumat 2013 ja ennuste vanhuuseläkkeelle siirtyvistä
Liite 5b	Eläkkeellelähtöennuste 2014–2022
Liite 6	Kannustavien palkanosien käyttö vuonna 2013
Liite 7	Tehtäväkohtaisten palkkojen keskiansiot sukupuolittain ja tehtävänimikkeittäin
Liite 8a	Sairauspoissaolot ja tapaturmat vuonna 2013, työvoiman seurannan mukaisesti
Liite 8b	Sairauspoissaolot ja tapaturmat poissaolojakson pituuden mukaan, kaikki palvelussuhteet
Liite 9	Sairauspoissaolojen jakautuma htv ja %
Liite 10	Selvitys henkilöstöön liittyvien tunnuslukujen laskentakaavoista

Liite 1a

Henkilötyövoiman kehitys 2012 - 2013

(työvoima ilman työllistettyjä ja harjoittelijoita)

Toimialue	2012	2013	Muutos
Keskusvaalilautakunta	9,6	0,0	-9,6
Revisiotoimisto	5,2	5,4	0,2
Konsernihallinto ja palvelukeskukset	596,3	646,7	50,4
V-S Aluepelastuslaitos	568,2	560,1	-8,1
Hyvinvointitoimiala	4 620,2	4 678,4	58,2
Sivistystoimiala	3 683,3	3 726,4	43,1
Vapaa-aikatoimiala	816,1	830,7	14,6
Ympäristötoimiala	201,9	172,2	-29,7
Vesiliikelaitos	99,4	95,1	-4,3
Kiinteistötoimiala	229,1	228,6	-0,5
Ammattikorkeakoulu	887,2	878,7	-8,5
Satamaliikelaitos	73,4	0,0	-73,4
Turku yhteensä	11 789,9	11 822,3	32,4

Työvoima = kaikkien henkilöiden kaikkien palvelussuhteiden (lukuun ottamatta palkkionsaajia, omais- ja perhehoitajia, soti-
muspalomiehiä, kuntouttavan työtoiminnan piirissä olevia, työllistettyjä sekä harjoittelijoita) kalenteripäivät vähennettynä
kaikkien palkattomien poissaolojen kalenteripäivillä = palkalliset päivät kalenteripäivinä. Tämä luku on jaettu tarkastelujakson
kalenteripäivillä, jolloin on saatu keskimääräinen henkilöjaksosten lukumäärä.

Liite 1b

Henkilötyövoiman kehitys 2012 - 2013

(koko henkilöstö)

Toimialue	2012	2013	Muutos
Keskusvaalilautakunta	9,6	0,0	-9,6
Revisiotoimisto	5,2	5,4	0,2
Konsernihallinto	257,9	216,6	-41,3
Konsernihallinto: Palvelukeskukset	345,4	438,3	92,9
V-S Aluepelastuslaitos	568,2	560,3	-7,9
Hyvinvointitoimiala	4 828,8	4 914,0	85,2
Sivistystoimiala	3 692,9	3 727,5	34,6
Vapaa-aikatoimiala	853,8	868,2	14,4
Ympäristötoimiala	204,4	173,3	-31,1
Vesiliikelaitos	101,3	97,3	-4,0
Kiinteistötoimiala	233,2	233,6	0,4
Ammattikorkeakoulu	894,9	882,8	-12,1
Satamaliikelaitos	73,4	0,0	-73,4
Turku yhteensä	12 069,0	12 117,3	48,3

Työvoima = kaikkien henkilöiden kaikkien palvelussuhteiden (lukuun ottamatta palkkionsaajia, omais- ja perhehoitajia, sopimuspalomiehiä sekä kuntouttavan työtoiminnan piirissä olevia) kalenteripäivät vähennettynä kaikkien palkattomien poissaolojen kalenteripäivillä = palkalliset päivät kalenteripäivinä. Tämä luku on jaettu tarkastelujakson kalenteripäivillä, jolloin on saatu keskimääräinen henkilöjaksojen lukumäärä.

Liite 2a**Kaupungin henkilöstön määrä 31.12.2013**

Toimialue	Kokoaikaiset			Osa-aikaiset			Henkilömäärä yhteensä 31.12.		
	2012	2013	<i>Muutos</i>	2012	2013	<i>Muutos</i>	2012	2013	<i>Muutos</i>
Revisiotoimisto	6	5	-1	0	0	0	6	5	-1
Konsernihallinto ja palvelukeskukset	605	633	28	46	70	24	651	703	52
V-S Aluepelastuslaitos	550	548	-2	117	112	-5	667	660	-7
Hyvinvointitoimiala	4917	4888	-29	575	738	163	5492	5626	134
Sivistystoimiala	3490	3520	30	714	750	36	4204	4270	66
Vapaa-aikatoimiala	755	731	-24	176	179	3	931	910	-21
Turun Ammattikorkeakoulu	708	694	-14	255	210	-45	963	904	-59
Ympäristötoimiala	175	171	-4	29	19	-10	204	190	-14
Turun Vesiliikelaitos	96	89	-7	7	9	2	103	98	-5
Turun Kiinteistöliikelaitos	235	227	-8	9	8	-1	244	235	-9
Turun Satamaliikelaitos	88	0	-88	3	0	-3	91	0	-91
Turku yhteensä	11 625	11 506	-119	1 931	2 095	164	13 556	13 601	45

Henkilöstömäärä kattaa kaupunkiin palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden viimeisen päivän tilanteessa (31.12.). Henkilöstön lukumäärään lasketaan mukaan toistaiseksi palkatut päätoimiset, määräaikaiset, tukitoimenpitein työllistetyt ja oppisopimussuhteiset. Henkilöstön määrään ei lasketa palkkionsaajia, omais- ja perhehoitajia, sopimuspalomiehiä eikä kuntouttavan työtoiminnan piirissä olevia henkilöitä.

Liite 2b

Kaupungin palveluksessa olevan henkilökunnan määrä 31.12.2013 sukupuolittain

KAIKKI																					
Organisaatio	Vakituisia			Avointen hoitajia			Sijaisia			Tilapäisiä, määräaikaisia			Työllistettyjä			Oppilaita ja harjoittelijoita			Kaikki yhteensä		
	2012	2013	Muutos	2012	2013	Muutos	2012	2013	Muutos	2012	2013	Muutos	2012	2013	Muutos	2012	2013	Muutos	2012	2013	Muutos
Revisiotoimisto	6	5	-1			0			0			0			0			0	6	5	-1
Konsernihallinto ja palvelukesk.	467	490	23	16	16	0	34	25	-9	38	69	31		3	3	1	3	2	556	606	50
Turun Työterveystalo	74	73	-1	7	10	3	13	13	0			0			0	1	1	0	95	97	2
V-S Aluepelastuslaitos	463	467	4	39	39	0	46	44	-2	119	110	-9			0			0	667	660	-7
Hyvinvointitoimiala	3627	3654	27	520	496	-24	1116	1068	-48	100	77	-23	110	329	219	19	2	-17	5492	5626	134
Sivistystoimiala	3170	3214	44	169	141	-28	323	293	-30	542	621	79			0		1	1	4204	4270	66
Vapaa-aikatoimiala	676	657	-19	16	21	5	63	67	4	165	151	-14			0	11	14	3	931	910	-21
Turun Ammattikorkeakoulu	592	565	-27	6	13	7	25	27	2	337	297	-40			0	3	2	-1	963	904	-59
Ympäristötoimiala	145	159	14	5	5	0	14	13	-1	40	13	-27			0			0	204	190	-14
Turun Vesiliikelaitos	100	94	-6	1	2	1	1		-1	1	2	1			0			0	103	98	-5
Turun Satamaliikelaitos	89		-89	1		-1	1		-1			0			0			0	91		-91
Turun Kiinteistöliikelaitos	233	220	-13			0	3	4	1	5	8	3			0	3	3	0	244	235	-9
Kaikki yhteensä	9642	9598	-44	780	743	-37	1639	1554	-85	1347	1348	1	110	332	222	38	26	-12	13556	13601	45

NAISET																					
Organisaatio	Vakituisia			Avointen hoitajia			Sijaisia			Tilapäisiä, määräaikaisia			Työllistettyjä			Oppilaita ja harjoittelijoita			Kaikki yhteensä		
	2012	2013	Muutos	2012	2013	Muutos	2012	2013	Muutos	2012	2013	Muutos	2012	2013	Muutos	2012	2013	Muutos	2012	2013	Muutos
Revisiotoimisto	2	1	-1			0			0			0			0			0	2	1	-1
Konsernihallinto ja palvelukesk.	309	324	15	4	5	1	14	14	0	23	49	26		1	1	1	3	2	351	396	45
Turun Työterveystalo	69	69	0	6	9	3	13	13	0			0			0	1	1	0	89	92	3
V-S Aluepelastuslaitos	70	76	6	9	10	1	15	15	0	11	9	-2			0			0	105	110	5
Hyvinvointitoimiala	3319	3354	35	447	427	-20	960	926	-34	73	56	-17	50	152	102	11	2	-9	4860	4917	57
Sivistystoimiala	2611	2647	36	158	131	-27	279	251	-28	375	442	67			0		1	1	3423	3472	49
Vapaa-aikatoimiala	416	405	-11	12	16	4	37	44	7	99	93	-6			0	9	10	1	573	568	-5
Turun Ammattikorkeakoulu	363	348	-15	4	7	3	18	22	4	187	175	-12			0	2		-2	574	552	-22
Ympäristötoimiala	85	97	12	4	4	0	10	9	-1	28	7	-21			0			0	127	117	-10
Turun Vesiliikelaitos	21	19	-2			0	1		-1		1	1			0			0	22	20	-2
Turun Satamaliikelaitos	26		-26	1		-1			0			0			0			0	27		-27
Turun Kiinteistöliikelaitos	115	106	-9			0	2	2	0	3	4	1			0	2	2	0	122	114	-8
Kaikki yhteensä	7406	7446	40	645	609	-36	1349	1296	-53	799	836	37	50	153	103	26	19	-7	10275	10359	84

Liite 2b

Kaupungin palveluksessa olevan henkilökunnan määrä 31.12.2013 sukupuolittain

MIEHET																					
Organisaatio	Vakituisia			Avointen hoitajia			Sijaisia			Tilapäisiä, määräaikaisia			Työllistettyjä			Oppilaita ja harjoittelijoita			Kaikki yhteensä		
	2012	2013	Muutos	2012	2013	Muutos	2012	2013	Muutos	2012	2013	Muutos	2012	2013	Muutos	2012	2013	Muutos	2012	2013	Muutos
Revisiotoimisto	4	4	0			0			0			0			0			0	4	4	0
Konsernihallinto ja palvelukesk.	158	166	8	12	11	-1	20	11	-9	15	20	5		2	2			0	205	210	5
Turun Työterveystalo	5	4	-1	1	1	0			0			0			0			0	6	5	-1
V-S Aluepelastuslaitos	393	391	-2	30	29	-1	31	29	-2	108	101	-7			0			0	562	550	-12
Hyvinvointitoimiala	308	300	-8	73	69	-4	156	142	-14	27	21	-6	60	177	117	8		-8	632	709	77
Sivistystoimiala	559	567	8	11	10	-1	44	42	-2	167	179	12			0			0	781	798	17
Vapaa-aikatoimiala	260	252	-8	4	5	1	26	23	-3	66	58	-8			0	2	4	2	358	342	-16
Turun Ammattikorkeakoulu	229	217	-12	2	6	4	7	5	-2	150	122	-28			0	1	2	1	389	352	-37
Ympäristötoimiala	60	62	2	1	1	0	4	4	0	12	6	-6			0			0	77	73	-4
Turun Vesiliikelaitos	79	75	-4	1	2	1			0	1	1	0			0			0	81	78	-3
Turun Satamaliikelaitos	63		-63			0	1		-1			0			0			0	64		-64
Turun Kiinteistöliikelaitos	118	114	-4		1	1	2	2	0		4	4			0	1	1	0	122	121	-1
Kaikki yhteensä	2236	2152	-84	135	134	-1	291	258	-33	546	512	-34	60	179	119	12	7	-5	3281	3242	-39

Liite 3**Vakinaisen henkilöstön keski-ikä, keskimääräinen palvelusaika ja yli viisi vuotta palvelleiden osuus henkilöstömäärästä 31.12.2013**

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä, keskimääräinen palveluaika ja yli viisi vuotta palvelleitten osuus henkilömäärästä hallintokunnittain 31.12.2013						
	vakinainen henkilöstö	kokoaik. muunnos	ikä keskiarvo	palveluaika keskiarvo	5 vuotta palvelleita	5 vuotta palvelleita
	lkm	lkm				%
Turku yhteensä	9 598	9 308	47,4	14,9	7 811	81
Revisiotoimisto	5	5	46,0	13,6	4	80
Konsernihallinto ja palvelukeskukset	490	474	49,0	17,2	424	87
Turun Työterveystalo	73	68	50,2	14,5	60	82
V-S Aluepelastuslaitos	467	464	43,6	12,2	448	96
Hyvinvointitoimiala	3 654	3 523	47,1	14,6	2940	80
Sivistystoimiala	3 214	3 126	47,2	15,0	2506	78
Vapaa-aikatoimiala	657	640	47,3	15,6	525	80
Turun Ammattikorkeakoulu	565	545	49,8	12,6	509	90
Ympäristötoimiala	159	154	49,7	16,6	133	84
Turun Vesiliikelaitos	94	91	52,7	26,1	89	95
Turun Kiinteistöliikelaitos	220	218	48,2	16,5	173	79

Liite 4**Kuukausipalkkaisten vakanssien lukumäärät 31.12.2013**

Organisaatio	Virat	Toimet	Vakanssit	Muutos 2012-->2013	Avoimet	Ei käytössä
Revisiotoimisto	6		6	0	1	1
Konsernihallinto ja palvelukeskukset	187	374	561	29	77	58
Turun Työterveystalo	45	40	85	0	14	4
V-S Aluepelastuslaitos	546	36	582	-13	115	39
Hyvinvointitoimiala	1713	2658	4371	-52	716	106
Sivistystoimiala	1950	1350	3300	9	353	182
Vapaa-aikatoimiala	153	537	690	-4	73	42
Turun Ammattikorkeakoulu	404	158	562	-2	73	51
Ympäristötoimiala	95	82	177	22	19	12
Turun Vesiliikelaitos	12	38	50	0	4	1
Turun Satamaliikelaitos				-87		
Turun Kiinteistöliikelaitos	94	123	217	-3	21	20
Kaikki yhteensä	5205	5396	10601	-101	1466	516

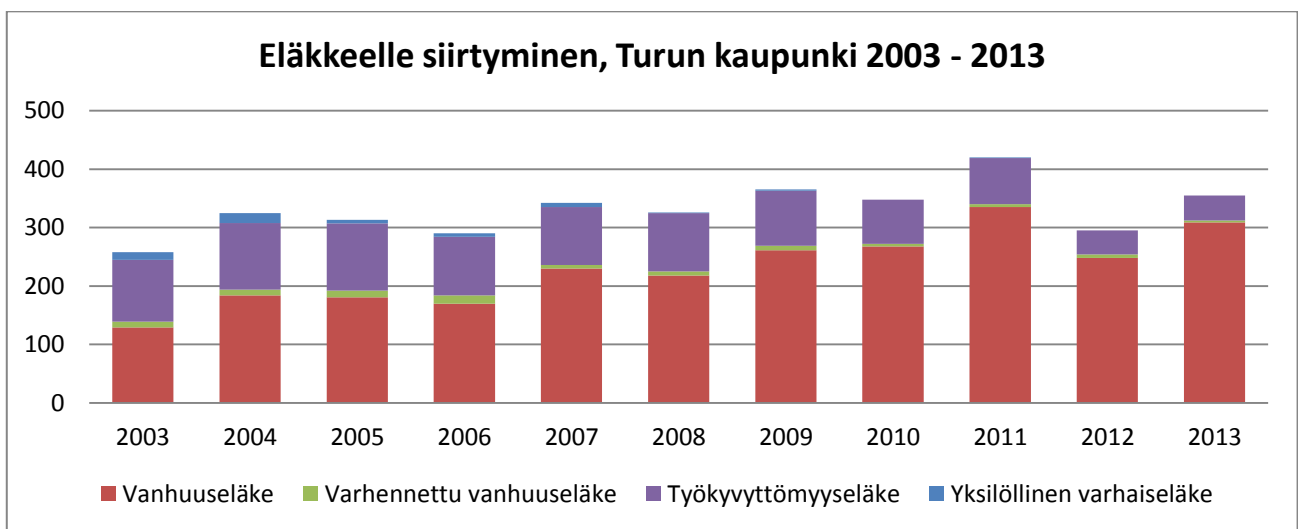
Liite 5a

Eläketapahtumat 2013 ja ennuste vanhuuseläkkeelle siirtävistä

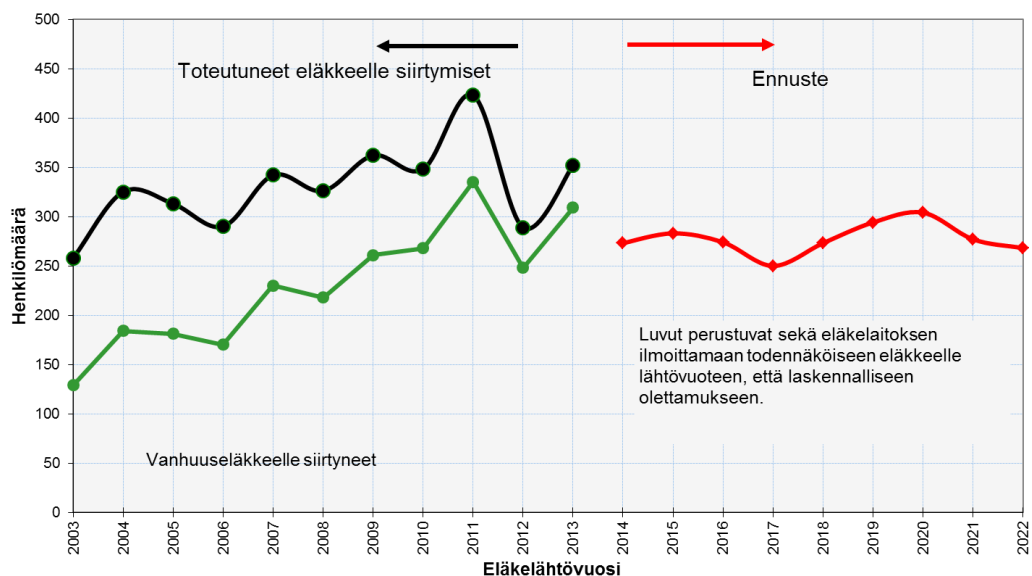
TOISTAISEKSI MYÖNNETYT												
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Vanhuuseläke	186	129	184	181	170	230	218	261	268	335	248	309
Varhennettu vanhuuseläke	11	10	10	11	14	6	7	8	4	5	6	3
Työkyvyttömyyseläke	91	106	114	115	100	99	100	94	76	79	41	43
Yksilöllinen varhaiseläke	21	13	17	6	6	7	1	2		1		
Yhteensä	309	258	325	313	290	342	326	365	348	420	295	355

Osa-aikaeläke	129	72	18	37	74	59	48	65	90	137	40	34
Osatyökyvyttömyyseläke	20	24	36	40	47	39	38	52	38	61	41	26

MÄÄRÄAIKAISESTI MYÖNNETYT												
Kuntoutus-tuki (täysi)	175	154	202	145	126	115	118	109	96	118	81	80
Kuntoutus-tuki (osa)	-	-	-	6	11	8	11	12	10	3	1	7



Eläkkeelle siirtyvien henkilöiden lukumäärä tulevina vuosina.
Vakinaiset kuukausi- ja tuntipalkkaiset henkilöt



Liite 5b

Eläkkeellelähtöennuste 2014–2022

Eläkkeellelähtöennuste

Vakinaiset 31.12.2013 vuoden 2013 organisaation mukaan

Vuoden 2014 ja 2015 ennusteeseen on lisätty ne, joilla oli mahdollisuus jäädä eläkkeelle ennen vuotta 2014

Virasto	eläke			eläke			v.2014	v.2015	v.2016	v.2017	v.2018	v.2019	v.2020	v.2021	v.2022
	lkm yht.	lkm 5 v.	% yht.	lkm 9 v.	% yht.										
03 Revisiotoimisto	5	1	20,0	1	20,0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
04 Konsernihallinto ja palvelukes	488	91	18,6	150	30,7	20	19	16	17	19	19	15	14	11	11
08 Turun Työterveystalo	71	16	22,5	27	38,0	2	6	4	2	2	2	1	3	5	5
12 V-S Aluepelastuslaitos	467	39	8,4	72	15,4	10	7	13	7	2	10	2	14	7	7
25 Hyvinvointitoimiala	3 656	583	15,9	1 070	29,3	111	111	135	110	116	123	140	110	114	114
40 Sivistystoimiala	3 211	403	12,6	820	25,5	79	83	67	77	97	103	117	104	93	93
44 Vapaa-aikatoimiala	660	115	17,4	181	27,4	25	29	20	17	24	20	13	15	18	18
46 Turun Ammattikorkeakoulu	566	89	15,7	187	33,0	23	22	14	19	11	15	24	29	30	30
63 Ympäristötoimiala	158	33	20,9	56	35,4	9	11	6	4	3	6	5	6	6	6
70 Turun Vesiliikelaitos	94	27	28,7	44	46,8	4	5	9	4	5	4	4	3	6	6
75 Turun Kiinteistöliikelaitos	220	32	14,5	62	28,2	8	4	4	11	5	7	7	8	8	8
Turku yhteensä	9 596	1 429	14,9	2 670	27,8	291	297	288	269	284	309	328	306	298	298

Liite 5b

Eläkkeellelähtöennuste 2014–2022

Eläkkeellelähtöennuste

Vakinaiset 31.12.2013 vuoden 2013 organisaation mukaan: NAISET

Vuoden 2014 ja 2015 ennusteeseen on lisätty ne, joilla oli mahdollisuus jäädä eläkkeelle ennen vuotta 2014

Virasto	eläke			eläke			v.2014	v.2015	v.2016	v.2017	v.2018	v.2019	v.2020	v.2021	v.2022
	lkm yht.	lkm 5 v.	% yht.	lkm 10 v.	% yht.										
03 Revisiotoimisto	1	1	100,0	1	100,0	0	0		1						
04 Konsernihallinto ja palvelukeskus	321	69	21,5	111	34,6	16	15	9	15	14	13	12	9	8	
08 Turun Työterveystalo	67	15	22,4	25	37,3	2	5	4	2	2	2	1	3	4	
12 V-S Aluepelastuslaitos	76	5	6,6	7	9,2	1	1	2	1				1	1	
25 Hyvinvointitoimiala	3 355	536	16,0	998	29,7	102	106	123	99	106	116	130	106	110	
40 Sivistystoimiala	2 646	333	12,6	692	26,2	67	71	52	61	82	90	97	90	82	
44 Vapaa-aikatoimiala	407	68	16,7	108	26,5	16	19	11	10	12	11	8	10	11	
46 Turun Ammattikorkeakoulu	349	56	16,0	120	34,4	15	11	10	13	7	12	13	20	19	
63 Ympäristötoimiala	96	23	24,0	32	33,3	6	9	3	3	2	4	2	1	2	
70 Turun Vesiliikelaitos	19	6	31,6	9	47,4	0	1	1	2	2		1	2		
75 Turun Kiinteistöliikelaitos	106	18	17,0	35	33,0	4	0	4	5	5	3	3	6	5	
Turku yhteensä	7 443	1 130	15,2	2 138	28,7	229	238	219	212	232	251	267	248	242	

Eläkkeellelähtöennuste

Vakinaiset 31.12.2013 vuoden 2013 organisaation mukaan: MIEHET

Vuoden 2014 ja 2015 ennusteeseen on lisätty ne, joilla oli mahdollisuus jäädä eläkkeelle ennen vuotta 2014

Virasto	eläke			eläke			v.2014	v.2015	v.2016	v.2017	v.2018	v.2019	v.2020	v.2021	v.2022
	lkm yht.	lkm 5 v.	% yht.	lkm 10 v.	% yht.										
03 Revisiotoimisto	4	0	0,0	0	0,0										
04 Konsernihallinto ja palvelukeskus	167	22	13,2	39	23,4	4	4	7	2	5	6	3	5	3	
08 Turun Työterveystalo	4	1	25,0	2	50,0	0	1							1	
12 V-S Aluepelastuslaitos	391	34	8,7	65	16,6	9	6	11	6	2	10	2	13	6	
25 Hyvinvointitoimiala	301	47	15,6	72	23,9	8	6	12	11	10	7	10	4	4	
40 Sivistystoimiala	565	70	12,4	128	22,7	13	11	15	16	15	13	20	14	11	
44 Vapaa-aikatoimiala	253	47	18,6	73	28,9	9	10	9	7	12	9	5	5	7	
46 Turun Ammattikorkeakoulu	217	33	15,2	67	30,9	8	11	4	6	4	3	11	9	11	
63 Ympäristötoimiala	62	10	16,1	24	38,7	3	2	3	1	1	2	3	5	4	
70 Turun Vesiliikelaitos	75	21	28,0	35	46,7	4	4	8	2	3	4	3	1	6	
75 Turun Kiinteistöliikelaitos	114	14	12,3	27	23,7	4	4	4	6	4	4	4	2	3	
Turku yhteensä	2 153	299	13,9	532	24,7	62	59	69	57	52	58	61	58	56	

Liite 6

Kannustavien palkanosien käyttö vuonna 2013

Turku yhteensä

Henkilökohtainen lisä ei sisällä vuosisidonnaista osaa

Organisaatio	Perusp./ Tk.palkka	Henk.koht. lisä	% perusp.	Kann.lisä / Kertapalkkio	% perusp.	Tulos- palkkio	% perusp.
Revisiotoimisto	235 563	3 474	1,5	1 040	0,4	-	-
Konsernihallinto ja palvelukeskukset	18 719 479	271 350	1,4	55 076	0,3	36 226	0,2
Turun Työterveystalo	2 797 463	105 389	3,8	180	0,0	-	-
V-S Aluepelastuslaitos	13 423 606	1 564 343	11,7	5 586	0,0	443 535	3,3
Hyvinvointitoimiala	127 334 298	2 452 859	1,9	590 389	0,5	417 620	0,3
Sivistystoimiala	104 563 862	1 449 609	1,4	40 793	0,0	-	-
Vapaa-aikatoimiala	18 391 256	280 205	1,5	39 095	0,2	-	-
Turun Ammattikorkeakoulu	31 136 748	115 527	0,4	33 723	0,1	-	-
Ympäristötoimiala	5 741 193	186 590	3,3	24 967	0,4	-	-
Turun Vesiliikelaitos	1 597 230	79 523	5,0	2 645	0,2	-	-
Turun Kiinteistöliikelaitos	7 072 208	300 577	4,3	20 442	0,3	96 953	1,4
Turku yhteensä	331 012 906	6 809 447	2,06	813 936	0,25	994 334	0,30

Liite 6

Kannustavien palkanosien käyttö vuonna 2013, sukupuolittain

Naiset yhteensä

Henkilökohtainen lisä ei sisällä vuosidonnaista osaa

Organisaatio	Perusp./ Tk.palkka	Henk.koht. lisä	% perusp.	Kann.lisä / Kertapalkkio	% perusp.	Tulos- palkkio	% perusp.
Revisiotoimisto	55 725	2 153	3,9	173	0,3	-	-
Konsernihallinto ja palvelukeskukset	11 159 387	162 316	1,5	27 968	0,3	33 881	0,3
Turun Työterveystalo	2 574 566	92 824	3,6	180	0,0	-	-
V-S Aluepelastuslaitos	2 282 843	58 511	2,6	409	0,0	58 060	2,5
Hyvinvointitoimiala	111 630 574	1 976 393	1,8	536 197	0,5	386 718	0,3
Sivistystoimiala	82 514 470	1 142 953	1,4	23 798	0,0	-	-
Vapaa-aikatoimiala	12 054 556	189 380	1,6	29 772	0,2	-	-
Turun Ammattikorkeakoulu	19 511 778	66 464	0,3	22 180	0,1	-	-
Ympäristötoimiala	3 070 595	92 249	3,0	8 367	0,3	-	-
Turun Vesiliikelaitos	606 851	25 922	4,3	1 084	0,2	-	-
Turun Kiinteistöliikelaitos	3 343 476	155 993	4,7	9 767	0,3	46 321	1,4
Turku yhteensä	248 804 822	3 965 158	1,6	659 896	0,3	524 980	0,2

Miehet yhteensä

Henkilökohtainen lisä ei sisällä vuosidonnaista osaa

Organisaatio	Perusp./ Tk.palkka	Henk.koht. lisä	% perusp.	Kann.lisä / Kertapalkkio	% perusp.	Tulos- palkkio	% perusp.
Revisiotoimisto	179 837	1 321	0,7	867	0,5	-	-
Konsernihallinto ja palvelukeskukset	7 560 092	109 034	1,4	27 108	0,4	2 345	0,0
Turun Työterveystalo	222 897	12 565	5,6	-	-	-	-
V-S Aluepelastuslaitos	11 140 763	1 505 832	13,5	5 177	0,0	385 475	3,5
Hyvinvointitoimiala	15 703 724	476 466	3,0	54 191	0,3	30 902	0,2
Sivistystoimiala	22 049 393	306 656	1,4	16 995	0,1	-	-
Vapaa-aikatoimiala	6 336 700	90 825	1,4	9 324	0,1	-	-
Turun Ammattikorkeakoulu	11 624 969	49 063	0,4	11 543	0,1	-	-
Ympäristötoimiala	2 670 597	94 341	3,5	16 599	0,6	-	-
Turun Vesiliikelaitos	990 380	53 601	5,4	1 561	0,2	-	-
Turun Kiinteistöliikelaitos	3 728 731	144 584	3,9	10 675	0,3	50 632	1,4
Turku yhteensä	82 208 084	2 844 288	3,5	154 040	0,2	469 354	0,6

Liite 7

Liite 7 Tehtäväkohtaisten palkkojen keskiansiot sukupuolittain tehtävänimikkeittäin

Kokoaikaiset täysipalkkaiset maksettujen palkkojen mukaan

Tehtävänimikkeet, joissa miehiä ja naisia vähintään kuusi

Aika: Lokakuu 2013

Nimike	Yht. lkm	Yht. keskiansio	Lkm Miehet	Miehet keskiansio	Lkm Naiset	Naiset keskiansio
Turku yhteensä	9261	2 455	2147	2 682	7114	2 387
lähihoitaja	799	1 969	29	1 980	770	1 969
lastenhoitaja	569	1 972	11	1 954	558	1 973
sairaanhoidtaja	413	2 259	38	2 257	375	2 260
lastentarhanopettaja	367	2 272	11	2 283	356	2 271
tuntiopettaja	409	3 124	127	3 130	282	3 121
perushoitaja	240	1 987	9	1 986	231	1 988
lehtori	351	3 611	140	3 404	211	3 748
luokanopettaja	281	2 624	74	2 668	207	2 608
ohjaaja	228	2 055	60	2 065	168	2 051
laitosapulainen	171	1 701	6	1 713	165	1 701
perusopetuksen lehtori	197	2 778	62	2 828	135	2 755
sosiaalityöntekijä	103	2 922	7	2 949	96	2 920
erityisluokan opettaja	134	2 792	42	2 832	92	2 774
hoitoapulainen	98	1 742	9	1 742	89	1 742
terveyskeskuslääkäri	87	3 746	25	3 477	62	3 854
erikoissairaanhoidtaja	66	2 270	13	2 256	53	2 273
lukion ja perusopetuksen lehtori	54	2 957	15	2 956	39	2 957
lukion lehtori	53	2 961	15	2 972	38	2 956
terveyskeskushammaslääkäri	44	3 554	6	3 462	38	3 569
mielisairaanhoidtaja	60	2 026	24	2 009	36	2 038
sairaankuljettaja	78	2 105	46	2 112	32	2 096
suunnittelija	41	2 711	10	2 701	31	2 714
tuntiopettaja (päätoiminen)	72	2 735	42	2 658	30	2 844
yliopettaja	56	4 851	29	4 855	27	4 847
kirjastovirkailija	39	1 880	12	1 893	27	1 874
projektipäällikkö	44	3 198	18	3 101	26	3 265
tutkija	35	2 447	9	2 352	26	2 479
kirjastonhoitaja	31	2 281	6	2 279	25	2 281
perusopetuksen ja lukion lehtori	27	2 696	7	2 507	20	2 763
projektityöntekijä	31	2 262	13	2 301	18	2 234
projektisuunnittelija	24	2 616	7	2 488	17	2 668
ensihoidtaja	32	2 409	18	2 410	14	2 408
perusopetuksen rehtori	31	4 279	17	4 284	14	4 272
it-suunnittelija	52	2 620	40	2 617	12	2 633
soittaja	33	2 136	21	2 126	12	2 152
näyttelijä	18	2 636	9	2 648	9	2 623
johtaja	15	4 563	6	5 477	9	3 955
it-pääsuunnittelija	23	3 153	15	3 119	8	3 218
autonkuljettaja	42	1 751	35	1 750	7	1 755
controller	13	3 571	6	3 679	7	3 479
palotarkastaja	22	2 425	16	2 425	6	2 427
yöhoitaja	14	2 027	8	2 026	6	2 029
äänenjohtaja	14	2 535	8	2 552	6	2 513
varaäänenjohtaja	12	2 413	6	2 416	6	2 410
vastaava rakennuttaja	12	3 214	6	3 201	6	3 227

Liite 8a

Sairauspoissaolot ja tapaturmat vuonna 2013, työvoiman seurannan mukaisesti

Toimialue	2012		2013	
	Sairauspoissaolot %	Tapaturmapoissaolot %	Sairauspoissaolot %	Tapaturmapoissaolot %
Konsernihallinto	2,7	0,03	3,5	0,10
Kaupunginhallituksen alaiset palvelukeskukset	4,8	0,04	3,6	0,03
Hyvinvointitoimiala	5,1	0,26	4,9	0,20
Sivistystoimiala	3,6	0,11	3,5	0,13
Vapaa-aikatoimiala	3,3	0,23	3,2	0,16
Ympäristötoimiala	2,6	0,04	3,0	0,00
Kiinteistötoimiala	3,5	0,20	2,7	0,11
Vesiliikelaitos	3,8	0,09	3,2	0,43
Varsinais-Suomen aluepelastus	4,3	0,16	4,6	0,36
Ammattikorkeakoulu	1,6	0,07	1,8	0,05
Turun satamaliikelaitos	2,7	0,00	0,0	0,00
Koko kaupunki	4,0	0,17	3,9	0,16

Poissaolo-% = (palkalliset poissaolopäivät) / (Työvoima yht.) * 100

Poissaolo-% kalenterivuonna käytettävän työvoiman seurannan mukaisesti ilman palkkionsaajia, omais- ja perhehoitajia, sopimuspalomiehiä, kuntouttavan työtoiminnan piirissä olevia, työllistettyjä sekä harjoittelijoita. (Päivät ovat kalenteripäiviä).

Tapaturmat toimialoittain 2013, sukupuolittain

Toimialue	2013	Naiset	Miehet
Keskusvaalilautakunta	0	0	0
Revisiotoimisto	0	0	0
Konsernihallinto	3	1	2
Konsernihallinto: Palvelukeskukset	21	19	2
V-S Aluepelastuslaitos	48	12	36
Hyvinvointitoimiala	421	382	39
Sivistystoimiala	214	186	28
Vapaa-aikatoimiala	65	35	30
Ympäristötoimiala	6	5	1
Vesiliikelaitos	7	0	7
Kiinteistötoimiala	11	8	3
Ammattikorkeakoulu	29	17	12
Satamaliikelaitos	0	0	0
Yhteensä	825	665	160

Liite 8b

Sairauspoissaolot ja tapaturmat poissaolojaksen pituuden mukaan, kaikki palvelussuhteet

Kaikki palvelussuhteet, mukana vain palkalliset ja osapalkalliset poissaolot

Organisaatio	Palv.suht. htv	Sairaus htv	Tapat. htv	Sairaus yht.htv	Sairaus %	Tapat. %	Sairaus yht. %	Osapalkka osuus %	Sairaus päiviä/ htv	Poissaolokertoja				Pitkien sp sairaus %
										1-3 pv/k /htv	4-29 pv/k /htv	>30 pv/k /htv	>3 pv/k /htv	
Konsernihallinto ja palvelukeskukset	626	21	1	23	3,4	0,05	3,4	28	13,2	1,74	0,57	0,094	0,663	1,3
Turun Työterveystalo	87	2	0	2	2,8	0,00	2,8	17	10,2	1,47	0,47	0,035	0,508	0,7
V-S Aluepelastuslaitos	650	25	3	28	3,8	0,31	4,1	25	15,9	1,04	0,79	0,131	0,923	1,6
Hyvinvointitoimiala	5 512	252	13	265	4,6	0,19	4,8	22	17,6	2,29	1,07	0,084	1,150	1,0
Sivistystoimiala	4 088	137	6	143	3,4	0,13	3,5	21	12,8	1,79	0,66	0,080	0,735	1,0
Vapaa-aikatoimiala	951	28	3	30	2,9	0,14	3,1	19	11,7	1,56	0,59	0,075	0,662	0,9
Turun Ammattikorkeakoulu	945	16	1	17	1,6	0,05	1,7	25	6,4	0,64	0,25	0,057	0,307	0,7
Ympäristötoimiala	187	5	0	5	2,8	0,00	2,8	8	10,5	1,96	0,53	0,059	0,589	0,7
Turun Vesiliikelaitos	99	3	0	4	3,3	0,42	3,7	7	13,5	1,20	0,84	0,061	0,902	0,7
Turun Kiinteistöliikelaitos	242	7	1	7	2,8	0,11	2,9	19	11,1	1,94	0,55	0,041	0,595	0,6
Turku yhteensä	13 387	497	29	526	3,7	0,15	3,9	22	14,3	1,86	0,79	0,081	0,872	1,0

Liite 9

Sairauspoissaolojen jakautuma 2000–2013 htv ja %

Sairauslomat	v.2000	v.2001	v.2002	v.2003	v.2004	v.2005	v.2006	v.2007	v.2008	v.2009	v.2010	v.2011	v.2012	v.2013
SAIRASLOMA 1/1	403,14	409,65	436,54	448,78	433,64	470,59	464,75	466,20	480,7	462,0	469,5	488,4	396,9	385,6
SAIRASLOMA -osap.	107,64	115,67	99,45	108,04	111,28	112,46	112,85	117,05	113,5	106,0	113,8	109,0	85,5	83,2
SAIRASLOMA,HARK	23,31	26,15	31,73	44,31	44,69	41,08	39,56	41,55	38,8	38,2	44,0	37,4	29,5	33,2
SAIRASLOMA PTON	29,49	30,75	27,99	27,70	35,89	39,23	44,29	37,46	32,2	24,9	25,7	20,9	16,9	27,7
Määräaikainen kuntoutustuki	41,38	44,73	48,81	46,75	66,13	82,86	80,71	70,93	76,3	64,4	58,3	67,7	47,2	47,9
Kelan kuntoutus	4,98	4,59	4,85	4,40	7,19	6,32	5,53	5,50	6,3	6,0	5,0	5,8	4,7	5,0
Sairausloma yht. (palk.)	472,03	551,47	567,72	601,13	589,62	624,13	617,16	624,79	633,0	606,1	627,3	634,8	511,9	496,6
Sairausloma yht.	501,52	582,22	595,71	628,83	625,51	663,35	661,45	662,25	665,1	631,0	653,0	655,7	528,9	524,3
Työvoima	13 320	13 751	13 817	13 975	14 149	14 254	14 413	14 238	14 164	13 771	14 130	14 481	13 062	13 387
Sairaus%	4,01	4,01	4,11	4,30	4,17	4,38	4,28	4,39	4,47	4,40	4,44	4,38	3,92	3,71
Sairaus% (kaikki)	4,23	4,23	4,31	4,50	4,42	4,65	4,59	4,65	4,70	4,58	4,62	4,53	4,05	3,91
Sairausloma pton-%	0,22	0,22	0,20	0,20	0,25	0,28	0,31	0,26	0,23	0,18	0,18	0,14	0,13	0,20
Tapaturmat	v.2000	v.2001	v.2002	v.2003	v.2004	v.2005	v.2006	v.2007	v.2008	v.2009	v.2010	v.2011	v.2012	v.2013
TAPATURMA 1/1	20,90	22,35	21,10	20,21	18,44	21,75	23,72	26,95	25,21	23,08	21,10	25,93	19,18	18,03
TAPATURMA osapalkka	3,80	3,09	1,64	1,76	2,05	2,08	2,53	2,39	3,79	3,20	1,51	3,69	1,43	1,84
TAPATURMA harkinn.	0,58	0,69	0,06	1,17	0,60	0,70	0,88	0,16	0,77	1,84	1,08	0,68	0,50	0,95
TAPATURMA, PTON	1,64	4,53	5,28	3,48	2,42	1,33	0,51	0,39	0,40	0,10	1,73	1,00	1,00	1,34
Tapaturma palkalliset yht.	25,28	26,13	22,80	23,13	21,09	24,52	27,13	29,50	29,77	28,12	23,69	30,30	21,11	20,54
Tapaturma yht.	26,92	30,66	28,08	26,62	23,51	25,85	27,64	29,89	30,17	28,22	25,42	31,30	22,11	22,16
Tapaturma%	0,19	0,19	0,17	0,17	0,15	0,17	0,19	0,21	0,21	0,20	0,17	0,21	0,16	0,15

Liite 10

Selvitys henkilöstöön liittyvien tunnuslukujen laskentakaavoista

Tunnusluku 1.

Työvoima = kaikkien henkilöiden kaikkien palvelussuhteiden (lukuun ottamatta palkkionsaajia, omais- ja perhehoitajia, sopimuspalomiehiä, kuntouttavan työtoiminnan piirissä olevia, työllistettyjä sekä harjoittelijoita) kalenteripäivät vähennettynä kaikkien palkattomien poissaolojen kalenteripäivillä = palkalliset päivät kalenteripäivinä. Tämä luku on jaettu tarkastelujakson kalenteripäivillä, jolloin on saatu keskimääräinen henkilöjakojen lukumäärä.

Tunnusluku 2.

Henkilöstömäärä kattaa kaupunkiin palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden viimeisen päivän tilanteessa (31.12.). Henkilöstön lukumäärään lasketaan mukaan toistaiseksi palkatut päätoimiset, määräaikaiset, tukitoimenpitein työllistetyt ja oppisopimussuhteiset. Henkilöstön määrään ei lasketa palkkionsaajia, omais- ja perhehoitajia, sopimuspalomiehiä eikä kuntouttavan työtoiminnan piirissä olevia henkilöitä.

Tunnusluku 3.

Palkat ja palkkiot ilman henkilösivukuluja kirjanpidon toteuman mukaan

Tunnusluku 4.

Palkkamenojen kasvu prosentteina suhteessa edelliseen vuoteen

Tunnusluku 5.

Työvoimaan suhteutettu vakituisen henkilöstön keskimääräinen kokonaispalkka

Tunnusluku 6.

Varhemaksun euromäärä. Työnantaja maksaa varhaiseläkemenoperusteisesta eli varhemaksua, kun sen työntekijät jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuella.

Tunnusluku 7.

Palkkatukityöllistetyt (31.12. henkilöstömäärä)

Tunnusluku 8.

Vakituisen henkilöstön määrä = vakituisten palvelussuhdeluonteiden osuus kaikista palvelussuhteista

Tunnusluku 9.

Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä (31.12. henkilöstömäärä)

Tunnusluku 10.

Vakituisen henkilöstön keski-ikä (31.12. henkilöstömäärä)

Tunnusluku 11.

Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä

Tunnusluku 12.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä (toistaiseksi myönnetty eläkkeet sis. vanhuuseläke, varhennettu vanhuuseläke, työkyvyttömyyseläke, yksiköllinen varhaiseläke)

Tunnusluku 13.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä

Tunnusluku 14.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä

Tunnusluku 15.

Sairauspoissaolo-% = (sairauspoissaolopäivät täydellä palkalla ja osapalkalla) / (Työvoima yht.) * 100

Sairauspoissaolo-% kalenterivuonna käytettävän työvoiman seurannan mukaisesti ilman palkkionsaajia, omais- ja perhehoitajia, sopimuspalomiehiä, kuntouttavan työtoiminnan piirissä olevia, työllistettyjä sekä harjoittelijoita. (Päivät ovat kalenteripäiviä).

Tunnusluku 16.

Työtaturma-% = (palkalliset tapaturmapoissaolopäivät) / (Työvoima yht.) * 100

Työtaturma-% kalenterivuonna käytettävän työvoiman seurannan mukaisesti ilman palkkionsaajia, omais- ja perhehoitajia, sopimuspalomiehiä, kuntouttavan työtoiminnan piirissä olevia, työllistettyjä sekä harjoittelijoita. (Päivät ovat kalenteripäiviä).

Organisaatiomuutokset vaikuttavat vuosien 2012 ja 2013 tunnuslukujen tarkkaan vertailukelpoisuuteen keskenään.

Vuoden 2012 koko kaupungin luvut sisältävät Turun satamaliikelaitoksen ellei toisin mainita. Turun satamaliikelaitoksen liike-toiminta myytiin kaupungin perustamalle tytäryhtiölle Turun Satama Oy:lle 1.1.2013 alkaen.