

# Henkilöstöraportti 2015

## Turun kaupunki



<b>Henkilöstöjohtajan esipuhe .....</b>	<b>2</b>
<b>Henkilöstön määrä ja rakenne .....</b>	<b>4</b>
Kaupungin henkilöstömäärä.....	4
Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma .....	5
Eläkkeelle siirtyminen.....	5
Henkilöstön vaihtuvuus .....	5
Henkilöstön palvelusaika.....	6
Työvoiman saatavuus ja rekrytoinnit .....	6
Henkilöstömenot .....	7
<b>Työaika ja työpanos .....</b>	<b>7</b>
<b>Osaava työvoima .....</b>	<b>8</b>
Johtaminen ja esimiestyö.....	8
Osaamiskartoituksesta osaamisen kehittämiseen .....	8
Henkilöstökoulutukset .....	9
<b>Työhyvinvointi ja terveys .....</b>	<b>10</b>
Työkyvyn hallintamalli .....	10
Sairauspoissaolot ja tapaturmat .....	11
Työsuojelu .....	11
Työterveyshuollon toiminta.....	12
<b>Innovatiivisuus, yhteistoiminta ja verkostoituminen .....</b>	<b>13</b>
Henkilöstön aloitetoiminta .....	13
Yhteistoiminta .....	13
Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo.....	13
Sisäinen viestintä .....	13
<b>Palkkaus ja palkitseminen .....</b>	<b>14</b>
Palkankorotukset .....	14
Sukupuolten väliset palkkaerot.....	14
Henkilöstöedut .....	14
Henkilökohtaiset ja kannustavat lisät.....	14
<b>Henkilöstö voimavarana –ohjelman toteutuminen 2015.....</b>	<b>15</b>
<b>Personalberättelsen 2015.....</b>	<b>19</b>
<b>Liitteet .....</b>	<b>20</b>

2015 Turussa elettiin vahvistetun strategian toteuttamisen aikaa – paljon työtä tehtiin strategisten tavoitteiden jalkauttamisen, seurannan ja sisäistämisen eteen. Osana toimintamallin uudistamista aloitettua Paremmman johtamisen kokonaisuutta edistettiin ja kehitettiin monella rintamalla: koulutuksilla, aloitetoiminnalla, Pomo-päivillä, mallien luomisella ja vuosikellon avaamisella. Kaikessa tässä on ollut tavoitteena suunnitelmallinen, avoin ja oikeudenmukainen toiminta, joka turvaa hyvän ja tasalaatuisen johtajuuden jokaiselle. Työ on vasta alkumetreillä, paljon on vielä tekemättä.

Kunta Q- kysely (välikysely Kunta 10:lle) tehtiin ensimmäisen kerran, jotta saisimme osviittaa miten Henkilöstö voimavarana-ohjelmaa on toteutettu. Suuria muutoksia vuoteen 2014 verrattuna ei ollut ollut, mutta jotain kuitenkin: henkilökunnan kesken tapahtuva epäasiallinen käytös oli vähentynyt selvästi, työyhteisö koetaan entistäkin enemmän voimavarana ja vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet. Toisaalta työstressi on kasvanut ja työssä jatkamisen mittareissa oli tapahtunut heikentymistä – tämä lienee suoraa seurausta siitä, että olemme vastanneet kasvavaan palvelukysyntään entistä pienemmällä joukolla.

Henkilötyövuosien osalta on vihdoin päästy tavoitteiden mukaisesti alenevalle kurssille, jopa huomioiden organisaatiomuutosten vaikutus: meitä oli vuoden vaihteessa kaikkiaan 12 006, henkilötyövuosia tehtiin 10 471,3, mikä on 220,3 vähemmän kuin edellisellä vuotena organisaatiomuutokset huomioiden. Henkilötyöpanoksen aleneminen on ollut seurausta monesta: prosesseja on virtaviivaistettu ja tekemistä rationalisoitu, rekrytoinnissa on ollut käytössä lupakäytäntö, sairauspoissaolot ja sen tuoma sijaistamisen tarve on alentunut ja lähiesimiestyöllä on pystytty tehostamaan toimintaa ja selkiyttämään vastuita.

Vuonna 2014 sairauspoissaolot kääntyivät pitkän laskun jälkeen ensimmäisen kerran nousuun, mutta vuonna 2015 palasimme taas upeasti laskevalle uralle. Sairauspoissaoloprosenttimme oli vain 3,8 (2014: 4,2). Syitä tähän voi olla monia: vuonna 2015 poistui Turun oma harvinaisuus, eli oikeus sairastaa palkallisesti vuoden ajan, toisaalta taas työterveydessä ja työpaikoilla on panostettu työssä jaksamisen tukemiseen. Vuonna 2015 ei myöskään ollut ilmassa uhkaa yt-neuvotteluista, vaikka tiukkaa talouskuria jatkettiin, mikä on vähentänyt henkistä kuormittumista.

Työurien jatkamisen tukemiseen on panostettu edelleen, mikä näkyy siinä, että keski-ikä henkilöstöllämme on 47 vuotta. Vanhuuseläkkeelle siirtyi 285 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 35 henkilöä (vuonna 2014 46). Varsinaisen eläkeikänsä yli kaupungin palveluksessa työskenteleviä oli peräti 114 henkilöä. Eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli vuonna 2015 63,2 v.

Henkilöstön kehittämisessä on jatkettu kurssia kohti Paremmman johtamisen kokonaisuutta, missä henkilöstölle haetaan ammattitaitoista ja hyvää johtamista. Koulutuspäiviä oli vuonna 2015 kirjattu vakituisen henkilöstön osalta järjestelmiin *peräti* 20 420 päivää – tämä on 2,3 päivää / työntekijä. SAP HR:n myötä koulutuksesta saadaan jatkossa entistä paremmin strategisia tavoitteita tukevaa ja suunniteltua koulutustarvetta vastaavaa sekä järjestelmällisen taltioinnin myötä myös valtion koulutuskorvaukseen oikeuttavaa.

Henkilöstö voimavarana -ohjelman toteutumista tarkasteltaessa voidaan todeta, että vaikka tavoitteet ovat olleet kunnianhimoisia nykyiseen haasteelliseen maailmaan, on moni asia kuitenkin edennyt positiiviseen suuntaan. Paljon on kuitenkin vielä tehtävää, joka rintamalla. Tekemällä pitkäjänteistä työtä saamme todennettua tunnuslauseemme ”Työ lisää hyvinvointia”, minkä toivomme näkyvän kuntalaisille asti hyvinä ja laadukkaina palveluina. Sitähän varten me kaikki täällä olemme.

Tällä pohjalla on hyvä jatkaa suuria julkisen sektorin muutoksia kohti. Yhdessä tehden, toisiamme auttaen.



**Sinikka Valtonen**  
Henkilöstöjohtaja



## Henkilöstöön liittyvät tunnusluvut (Liite1, tunnuslukujen laskentakaavat)

Työvoiman käyttö ja kustannukset		2014	2015		
1.	<b>Työvoiman käyttö</b> (htv, ilman työllistettyjä ja harjoittelijoita)	10 733,0*	10 417,3		
	<b>Htv muutos edelliseen vuoteen</b> (organisaatiomuutokset huomioitu)	-15,2	-220,3		
2.	<b>Henkilöstön määrä 31.12.</b> (koko henkilöstö)	12 109 Kokoaik.: 10 619 Osa-aik.: 1 490	12 006 Kokoaik.: 10 377 Osa-aik.: 1 629		
3.	<b>Palkkamenot, yhteensä koko kaupunki €</b> (oikaistuna sairausvakuutus-, tapaturmavakuutus- ja muilla henkilöstömenojen korjauseurilla)	403 780 110	396 711 683		
	Konsernihallinto	10 603 394	10 473 118		
	Kaupunginhallituksen alaiset palvelukeskukset	21 672 825	20 016 709		
	Hyvinvointitoimiala	167 331 869	167 544 575		
	Sivistystoimiala	138 976 104	137 332 677		
	Vapaa-aikatoimiala	21 751 379	20 180 608		
	Ympäristötoimiala	7 098 499	7 035 652		
	Kiinteistötoimiala	9 098 517	8 658 428		
	Vesiliikelaitos	3 921 996	2 932 030		
	Varsinais-Suomen aluepelastus	22 435 397	21 658 400		
4.	<b>Palkkamenojen muutosprosentti</b>	0,8	- 1,0		
5.	<b>Keskipalkka (kokonaispalkka)</b> (suhteutettuna työvoimaan, vakituiset)	€/kk	Muutos %	€/kk	Muutos %
	Koko kaupunki	3221	1,0	3251	0,9
	Konsernihallinto	4054	1,4	4129	1,9
	Kaupunginhallituksen alaiset palvelukeskukset	3078	1,1	3237	5,2
	Hyvinvointitoimiala	3081	0,7	3106	0,8
	Sivistystoimiala	3317	0,7	3333	0,5
	Vapaa-aikatoimiala	2723	0,5	2807	3,1
	Ympäristötoimiala	3532	1,6	3597	1,8
	Kiinteistötoimiala	3470	0,5	3456	-0,4
	Vesiliikelaitos	3632	0,9	3629	-0,1
	Varsinais-Suomen aluepelastus	3643	1,7	3657	0,4
6.	<b>Varhemaksut, M€</b>	4,4	4,0		
Henkilöstötiedot		2014	2015		
7.	<b>Työllistettyjen määrä 31.12.</b>	52	84		
8.	<b>Vakinaisia henkilöstöstä %</b>	73	72,6		
9.	<b>Naisten osuus henkilöstöstä %</b> (vakituinen henkilöstö)	78,8	79,1		
10.	<b>Henkilöstön keski-ikä</b> (vakituinen henkilöstö)	47,2	47		
11.	<b>Eläkkeelle jääneiden keski-ikä</b>	63,6	63,2		
12.	<b>Eläkkeelle siirtyminen</b> (toistaiseksi myönnetyt eläkkeet, sis. osa-aikaiset eläkkeet)	400	408		
13.	<b>Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä</b>	274	285		
14.	<b>Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä</b>	46	35		
Poissaolot ja tapaturmat (päivät kalenteripäiviä)		2014	2015		
15.	<b>Sairauspoissaoloprosentti</b> (kaikki palvelussuhteet)	4,2	3,8		
	Konsernihallinto	2,9	2,9		
	Kaupunginhallituksen alaiset palvelukeskukset	3,9	2,9		
	Hyvinvointitoimiala	5,0	4,5		
	Sivistystoimiala	3,4	3,3		
	Vapaa-aikatoimiala	4,4	3,4		
	Ympäristötoimiala	3,4	2,9		
	Kiinteistötoimiala	2,4	3,2		
	Vesiliikelaitos	1,7	3,2		
	Varsinais-Suomen aluepelastus	4,7	3,6		
16.	<b>Työtapaturmaprosentti</b> (kaikki palvelussuhteet)	0,14	0,15		

\* Vuoden 2014 henkilöstöraportissa vuoden 2014 koko kaupungin työvoimaluvuksi ilmoitettiin 10 744,6 henkilötyövuotta. Luvut ovat täsmennyneet v. 2016 helmikuussa tehdyssä tarkistuksessa (palkkatietojärjestelmän tietoihin muutetaan takautuvasti esim. takautuvat eläkepäättökset ym. palkanmaksuun vaikuttavat asiat). Työvoimaan ei ole laskettu palkkionsaajia, omais- ja perhehoitajia, sopimuspalomiehiä eikä kuntouttavan työtoiminnan piirissä olevia henkilöitä.

## Kaupungin henkilöstömäärä

Vuodesta 2007 lähtien Turun kaupungin henkilötyövuosina mitattavaa työvoiman käytön toteutusta on seurattu työvoiman käytön määrällä, josta on vähennetty palkkatukityöllistetyt ja harjoittelijat, terveydellisistä syistä toteutettavat uudelleensijoituskokeilut ja työkeskuksessa työskentelevät vajaakuntoiset. Seurannan ulkopuolelle jätetyt ryhmät ovat sellaisia, joiden määrän vähentämistä ei ole tarkoituksenmukaista tavoitella. Vuosittaisen seurannan mukainen työvoiman käyttö vuonna 2015 oli 10 417,3 henkilötyövuotta, mikä on 315,7 henkilötyövuotta vähemmän kuin vuonna 2014. (Liite 2a).

Valonia eli Varsinais-Suomen kestävä kehityksen ja energia-asioiden palvelukeskus siirtyi 1.1.2015 konsernihallinnosta Varsinais-Suomen liittoon. Henkilöstö siirtyi organisaatiomuutoksessa liiton palvelukseen. Turun vesiliikelaitoksen tuotantohenkilökunta siirtyi 1.1.2015 Turun Seudun Vesi Oy:lle. Kun organisaatiomuutosten vaikutus huomioidaan, kokonaistyövoima vuonna 2015 väheni 220,3 henkilötyövuodella verrattuna vastaavaan aikaan vuonna 2014. (Vuoden 2014 vertailuluvussa on huomioitu Tapaken siirtyminen konsernihallinnosta palvelukeskukseksi 1.9.2014.)

31.12. tilanteen mukaan Turun kaupungin palveluksessa vuonna 2015 oli yhteensä 12 006 henkilöä, joista kokoaikaisia 10 377 ja osa-aikaisia 1 629 (vuonna 2014 henkilölukumäärä oli 12 109) (Liite 3a).

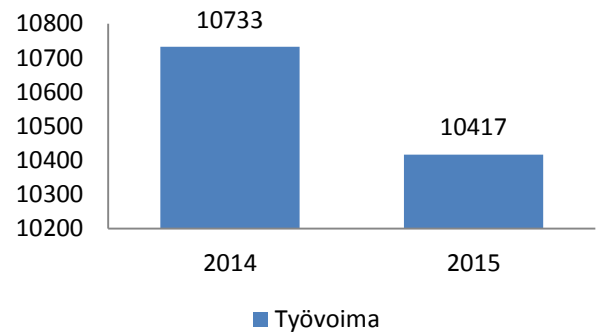
Määräaikaisia oli yhteensä (tilanne 31.12.2015) 3 316. Henkilöä ei lasketa määräaikaiseksi, mikäli hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakainainen virka- tai työsuhde Turun kaupunkiin.

Oppisopimusopiskelijoita kaupungilla oli 56 henkilöä (vuonna 2014 105 henkilöä).

Turun kaupungin henkilöstön suurimmat työllistäjät ovat hyvinvointitoimiala ja sivistystoimiala. Niiden työvoiman käyttö yhdessä muodostaa lähes 80 % koko kaupungin henkilötyövuosista.

Suurin osa kaupungin työvoimasta työskentelee vakinaisessa palvelussuhteessa.

## Henkilötyövuosina mitattu työvoiman käyttö (Työvoima ilman työllistettyjä ja harjoittelijoita)

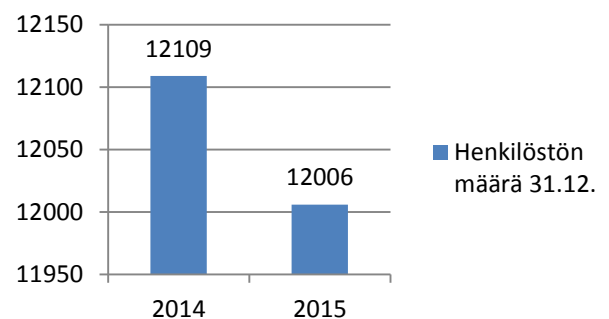


## Organisaatiomuutokset 2015

Konsernihallinto, Valonia 1.1.2015  
Vesiliikelaitoksen tuotantohenkilökunta 1.1.2015

2014	2015	Työvoiman muutos huomioiden org.muutokset
10 733,0	10 417,3	- 220,3

## Henkilöstön määrä 31.12.



## Palvelussuhdeluonteiden osuus kaikista palvelussuhteista 2015



## Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Turun kaupungilla vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2015 47 vuotta (v. 2014 47,2). Naisten keski-ikä oli 47,1 vuotta ja miesten 46,8 vuotta. (Liite 4). Kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä 42,7 % on yli 50-vuotiaita.

Vakituisesta henkilöstöstä naisia on 79 %.

## Eläkkeelle siirtyminen

Turun kaupungin palveluksesta siirtyi toistaiseksi myönnettylle eläkkeelle vuonna 2015 408 henkilöä (v. 2014 400). 285 henkilöä siirtyi vanhuuseläkkeelle (v. 2014 274) ja 35 henkilöä työkyvyttömyyseläkkeelle (v. 2014 46). Yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyi 3 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2015 oli 63,2 vuotta (v. 2014 63,6).

Osa-aika-eläkkeelle siirtyi 30 henkilöä (v. 2014 30) ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 55 henkilöä (v. 2014 48) (Liite 5a).

Kun tarkastellaan vakinaisen henkilöstön tulevaa vanhuuseläkkeelle siirtymistä käytettävissä olevien eläkeikää koskevien tietojen perusteella ja oletetaan, että kaikki voivat jatkaa työssä laskennalliseen vanhuuseläkeikään asti, tulee vanhuuseläkkeelle siirtyvien henkilöiden lukumäärä tulevina vuosina kasvamaan merkittävästi. Laskennallisesti ajatellen vanhuuseläkkeelle lähtijöitä vakituisista palvelussuhteista tulee olemaan vuosina 2016 – 2024 2 283 henkilöä, 26 % Turun kaupungin nykyisestä vakituisesta henkilöstä. (Liite 5b).

Eläkejärjestelmä mahdollistaa työntekijän jatkamisen työssään siihen asti kun hän täyttää 68 vuotta. Vuoden 2015 lopussa Turun kaupungin palveluksessa oli 114 sellaista vakituisessa palvelussuhteessa olevaa työntekijää, jotka jatkoivat työskentelyään vanhuuseläkeiän saavuttamisen jälkeen.

## Henkilöstön vaihtuvuus

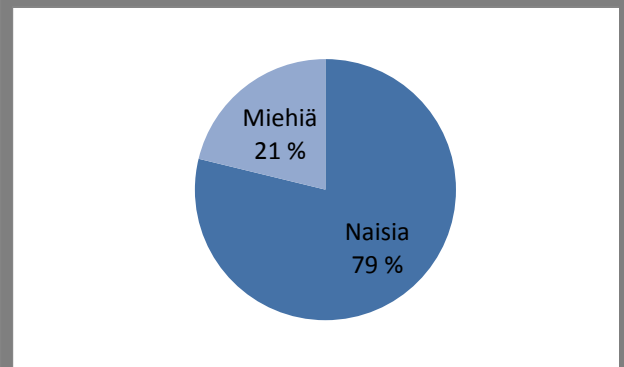
Vaihtuvuudella mitataan sitä, miten paljon eri henkilöitä on lähtenyt tai tullut palvelukseen tietyn ajanjakson aikana tai kahden eri poikkileikkauskohdan mukaan. Vaihtuvuus voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen vaihtuvuuteen.

Vuonna 2015 Turun kaupungin palvelussuhde päättyi 568 vakituisessa palvelussuhteessa olleella henkilöllä (v. 2014 686). Kokonaan uusia ja vakituisia palvelussuhteita Turun kaupungille solmittiin vuonna 2015 585 henkilölle (v. 2014 452 henkilölle).

Sisäistä vaihtuvuutta mitattaessa otetaan huomioon henkilön siirtyminen organisaation sisällä yksiköstä toiseen. Vuonna 2015 Turun kaupungin organisaation sisällä siirtyi vakituisesti yksiköstä toiseen 155 henkilöä. (Liite 6).

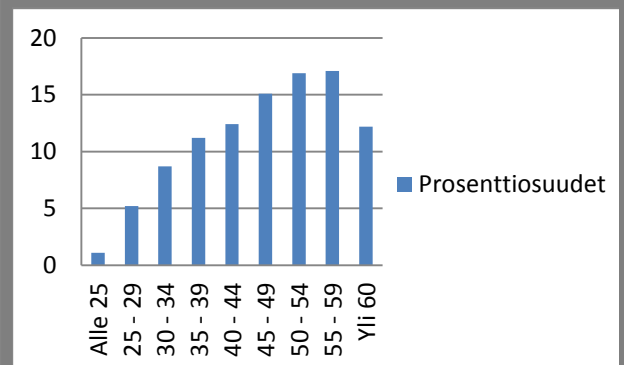
### Sukupuolijakauma 2015

(Vakituinen henkilöstö)



### Ikäjakauma 2015

(Vakituinen henkilöstö)





### Henkilöstön palvelusaika

Keskimääräisesti Turun kaupungin vakituisesta henkilöstöstä 5 vuotta tai yli palvelussuhteessa olleita oli vuonna 2015 80 % (naisista 79 %, miehistä 83 %).

### Työvoiman saatavuus ja rekrytoinnit

Vuonna 2015 Turun kaupunki rekrytoi yli sata henkilöä enemmän kuin edellisenä vuonna. Avoimien paikkojen ja niihin tulevien hakemusten suhdeluku kokonaisuutena tarkasteltuna oli suhteellisen suuri. Keskimäärin hakijoita avointa työpaikkaa kohden oli 13,79. Avoinna olleita työpaikkoja vuonna 2015 oli yhteensä 1 215, joista suurin osa työsuhteisia. Kaikkiaan Turun kaupungille jätettiin vuonna 2015 lähes 16 800 työhakemusta.

Hakijat ilmoittivat saaneensa tiedon kaupungin avoimista työpaikoista pääasiassa työvoimatoimiston sivuilta (39 % hakijoista) ja Kuntarekryn kautta (26 % hakijoista). Turun kaupungin internet-sivujen kautta ilmoitti hakeneensa vain 9 % hakijoista. Lehti-ilmoitusten kautta hakeneiden määrä on edelleen laskenut hieman (paikalliset sanomalehdet 1,4 % ja ammattilehdet 0,3 %).

Työvoiman saatavuuden kannalta haastavin ala oli terveydenhuoltoala. Terveydenhuoltoalan rekrytointeihin saapui keskimäärin 10 hakemusta yhtä työpaikkaa kohden. Eniten hakijoita kiinnostivat teknisen alan työt, keskimäärin 19 hakijaa työpaikkaa kohden. Hakemusten määrissä työpaikkaa kohden oli erittäin suuria vaihteluita.

Turun kaupunki panosti edellisvuosien tapaan nuorten kesätyömahdollisuuksien edistämiseen tarjoamalla 16 – 18 -vuotiaille nuorille kesätyömahdollisuuden arvottavien kesätyöpaikkojen ja kesätyösetelien myötä. Kesätyöpaikkoja tarjottiin 310 nuorelle (toteutui 305) ja seteleitä jaettiin 100 kpl (toteutui 56).

Vuonna 2015 kaupunki tarjosi myös korkeakouluharjoittelupaikkoja yhteensä 43 opiskelijalle.

#### Yleisimmät tehtävänimikkeet

lähihoitaja  
lastenhoitaja  
sairaanhoitaja  
tuntiopettaja  
lastentarhanopettaja  
ohjaaja  
luokanopettaja

#### Rekrytoinnin lukuja

	2014	2015
Rekrytoinnit	497	625
Avoimet työpaikat	944	1215
Työsuhteita	730	951
Virkasuhteita	214	264
Vakituiset	248	463
Määräaikaiset	696	753
Ulkoisessa haussa	901	1134
Sisäisessä haussa	43	81
Hakemukset	11962	16758
Hakemuksia/rekrytointi	24,07	26,81
Hakemuksia/työpaikka	12,67	13,79



## Henkilöstömenot

Kaupungin henkilöstökulut olivat vuonna 2015 524,2 miljoonaa euroa. Muutos vuoteen 2014 verrattuna oli - 1 % (vuoden 2014 vertailuluvusta on eliminoitu organisaatiomuutokset; Valonia, vesiliikelaitoksen tuotantohenkilökunta ja talouspalvelukeskus).

Kaupungin palkat ja palkkiot olivat 396,7 milj. euroa (oikaistuna sairausvakuutus-, tapaturmavakuutus- ja muilla henkilöstömenojen korjauseurilla). Palkkamenojen kehitykseen vaikuttavat kunta-alan virka- ja työehtosopimuksissa määritellyt sopimuskorotukset. Sopimuskorotusten kustannusvaikutus vuoden 2015 palkkakuluihin oli noin 0,7 %.



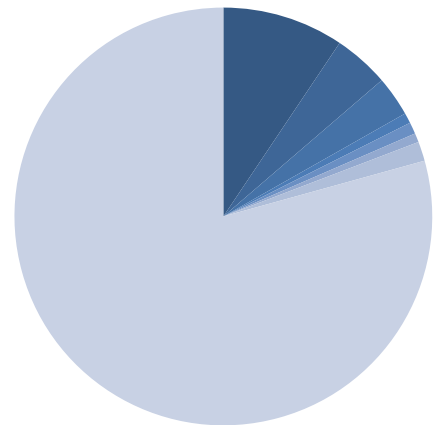
## Työaika ja työpanos

Vuonna 2015 kaupungin palveluksessa olleen koko henkilöstön teoreettinen työaika oli 3,1 miljoonaa työpäivää. Vähentämällä tästä luvusta palvelussuhteen keskeytykset, saadaan vuonna 2015 tehty todellinen työaika, joka oli 2,4 miljoonaa työpäivää.

Kokonaistyöajan jakaumassa poissaolot on ryhmitelty syyn mukaan. Poissaolotiedoissa on mukana koko henkilöstö. Vuosilomasta johtuvien poissaolojen laskennassa ei ole otettu huomioon opettajia.



### Kokonaistyöajan jakauma 2015 (%)



- Vuosiloma 9,4
- Sairaus- ja tapaturmapoissaolot 4,3
- Perhevapaat 3,1
- Opintovapaat 0,8
- Yksityisasia 0,9
- Vuorotteluvapaa 0,7
- Muu 1,5
- Tehty työaika 79,3



### Johtaminen ja esimiestyö

Turun kaupungin Paremmän johtamisen kehittämiskokonaisuuteen (2015 – 2017) liittyen tarkasteltiin viiden johtoryhmäpilotin osalta kaupungin johto- ja ohjausryhmien toimintatapoja ja kehittämiskohteita. Työskentelyn osana muodostettiin Turun kaupungille yhteiset johtamisen periaatteet. Periaatteet toimivat jatkossa hyvän johtamistyöskentelyn ja johtajuuden ankkureina. Kaupungin digitaaliselle työpöydälle MeTkuun perustettiin oma alasivu Turun parempi johtaminen. Turun parempi johtaminen uutisoi koko kaupungin henkilöstölle hankkeen etenemisestä.

PomoPäivä järjestettiin marraskuussa 2015. PomoPäivä oli suunnattu Turun kaupungin esimiehille. Tapahtumassa oli kävijöitä noin 300. PomoPäivän yhtenä tavoitteena oli lisätä sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin ja antaa eväitä parempaan johtamiseen. Päivä tarjosi nimekkäiden johdon ja esimiestyön valmentamisen ammattilaisten näkemyksiä esimiestyöhön. Lisäksi tapahtumassa esiteltiin kootusti Turun kaupungin esimiestyötä tukevia malleja ja käytänteitä. Sisäiset asiantuntijat, mm. HR-järjestelmiin, palvelussuhdeasioihin, henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen hallintaan liittyen, olivat paikalla vastaamassa kysymyksiin. PomoPäivään osallistui myös keskeisiä ulkoisia yhteistyökumppaneita, jotka esittelivät omilla ständeillaan mm. esimiestyön ja työhyvinvoinnin tukivälineitä. PomoPäivä –tapahtumakonseptia on tarkoitus jatkaa joka toinen vuosi.

### Osaamisen hallinta ja kehityskeskustelut

Turun kaupungin toimialat ottivat henkilöstöhallinnon toiminnanohjausjärjestelmän SAP HR:n käyttöön vuoden 2015 loppuun mennessä. Osaamisen hallinnan osalta kaikki toimialat hyödyntävät SAR HR järjestelmää mm. koulutuksiin ilmoittautumisessa, kehityskeskustelun käymisen sekä osaamisen arvioinnin ja kehittämisen tukivälineenä. Henkilöstötyönprosesseja sekä järjestelmän toimivuutta kehitetään edelleen käyttökokeusten pohjalta.

Uudistuneen kehityskeskusteluformaatin myötä kehityskeskusteluissa on mukana myös kaupunkitasoinen painopiste. Vuoden 2015 kehityskeskusteluiden kaupunkitasoinen painopiste oli organisaatioiden, roolien ja henkilöiden tehtävien

ja vastuiden läpikäynti sekä tarvittava selkeyttäminen.



#### PomoPäivään osallistuneiden kommentteja:

*"Tällaista koulutustasoa olen kaivannut. Kiitos johtajuuden arvostamisesta! Ihanat puitteet päivälle ja kaikki oli saatu sujumaan uskomattoman hyvin aikataulussa."*

*"Mukava nähdä ja tutustua muihin esimiehiin ja huomata, että kaikki kamppailevat samojen asioiden kanssa."*

*"Hyvin järjestetty kokonaisuus, hyvät luennot, koskivat tätä päivää, voimaannuttava. Sain ihan konkreettiseen probleemaankin avun polilta."*

*"Ihan loistava ja innostava päivä arjen keskellä, kiitos!"*



## Henkilöstökoulutukset

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

Vuoden 2015 henkilöstökoulutuksia ohjasi kalenterivuodelle laadittu lakisääteinen koulutussuunnitelma. Lakiperusteisen suunnitelman tarkoituksena on varmistaa henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitäminen, tasapuolisuuden toteutuminen koulutuksen suunnittelussa ja koulutukseen osallistumisen periaatteissa sekä kehittää osaamistarpeiden ennakkointia ja osaamisen strategista johtamista.

Lakisääteiseen korvaukseen oikeuttavien koulutussuunnitelman mukaisten koulutuspäivien määrä vuonna 2015 oli 14 989\* päivää (päivän pituus 6h).

\*Sisältää Personec F.K. –palkkajärjestelmän ulkopuolisia koulutuspäiviä sivistystoimialalta (virkaehtosopimusten mukaiset koulutukset)

### Vuoden 2015 eniten koulutetut teemat:

- esimies- ja johtamiskoulutukset
- ammattispesifit täsmälliset koulutusaiheet
- viestintä- ja asiakaspalvelukoulutukset
- tietojärjestelmäkoulutukset
- kehittämishankkeiden koulutukset, toimintamalliuudistusinfot, palveluiden kehittäminen
- työturvallisuuskoulutukset , ensiapukoulutukset
- sertifikaatit, ammattipätevyyden lakisääteinen ylläpito
- eläketietous, palvelussuhdeasiat, lainsäädäntö
- perehdytys uusille työntekijöille
- moniammatillinen yhteistyö, työyhteisötaidot, kulttuuriset kysymykset

### Rekisteröidyt koulutuspäivät (vakituinen henkilöstö)

	2014	2015
Koulutuspäivät	23 413	20 420
Koulutuspäivät / vakituinen työntekijä	2,7	2,3



### Työkyvyn hallintamalli

Työkyvyn hallintamalli on varhaisen välittämisen toimintatapa, jota käyttämällä havaitaan työntekijän tai työyhteisön työn tekemiseen liittyvät ongelmat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Esimiehen tehtävä on puuttua välittävällä otteella systemaattisesti ongelmallisiksi koettuihin asioihin, ettei yksilön tai työyhteisön työkyky tai työhyvinvointi vaarannu. Toimintamalli on hyväksytty kaupunginhallituksen hallintojaostossa 11.6.2012 käyttöön otettavaksi menettelytapaohjeeksi Turun kaupungilla.

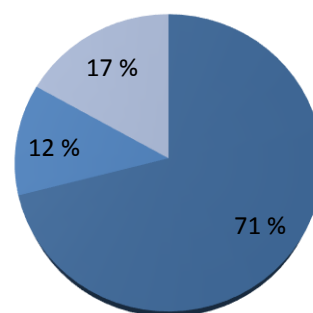
Vuosittain toteutettavaan kaupungin esimiehille lähetettävään Esimies-barometriin vastanneista esimiehistä 66 % oli käynyt työkyvyn hallintamallin mukaisia työhyvinvoinnin tukikeskusteluja (337 keskustelua) vuonna 2015. Seurantakeskusteluja oli pidetty 81%:ssa (193 keskustelua).

Työkyvyn hallintamallia on jatkokehitetty tavoitteena tuloksellinen ja vaikuttava työkykyjohtaminen. Turun kaupunki on mukana KEVAN Kaarilaskurissa, joka arvioi työkyvyttömyyden aiheuttamia kustannuksia. Kaari-laskuri antoi kehittämisskohteita työkykyjohtamisen edistämiseksi ja työkyvyttömyyden kustannusten hillitsemiseksi. Harkinnanvaraisen palkallisen sairausloman myöntämisessä siirryttiin KVTES:n mukaiseen käytäntöön Turun oman soveltamisohjeen sijaan.

Vuonna 2015 henkilöstöhallinnon edustajat - yhteistyössä työterveyshuollon kanssa - laativat työkyvyn tukemiseksi työkyvyn hallinnan toimintaprosessin, jossa vastuut ja roolit selkeytyvät. Työterveyshuolto tiivisti yhteistyötä esimiesten kanssa. Työkyvyn hallintamallin koulutusta järjestettiin esimieskoulutusten yhteydessä.

### Työkyvyn hallintamallin käsittely työpaikoilla (Lähde: Esimies-barometri 2015)

Oletko käsitellyt työkyvyn hallintamallia työpaikallasi? (Vastaajia 231 esimestä)



- Kyllä 71 %
- Ei 12 %
- En ole kuullut työkyvyn hallintamallista 17 %

## Sairauspoissaolot ja tapaturmat

Sairauspoissaolot ovat mittari, joka omalta osaltaan kuvaa työyhteisön terveyttä ja toimintakykyisyyttä. Turun kaupungin palkallisista sairauspoissaoloista (täydellä palkalla ja osapalkalla) laskettu sairauspoissaoloprosentti on vuonna 2015 laskenut edelliseen vuoteen verrattuna. Vaikuttavia asioita ovat olleet työssä jaksamisen tukeminen työpaikoilla ja työterveydessä. Lisäksi kaupungilta on poistettu automaattisesti oikeus sairastaa palkallisesti vuosi. (Liite 7b).

Vuonna 2015 sairauspäiviä henkilötyövoimaa kohden oli 14,7 päivää vuodessa (päivät ovat kalenteripäiviä) (vuonna 2014 16,7 /htv). Vuonna 2015 henkilöitä oli joka päivä sairaana 430 (vuonna 2014 498 henkilöä). Huomioitavaa on, että noin kolmasosa Turun kaupungin työntekijöistä ei ollut lainkaan pois töistä vuonna 2015 terveydellisten syiden vuoksi.

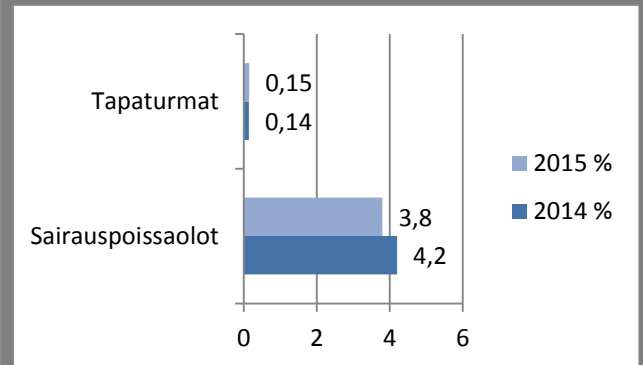
## Työsuojelu

Turun kaupungin työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio on kaksitasoinen. Kaupungissa on johtava työsuojelutoimikunta ja eri toimialojen, konsernihallinnon ja palvelukeskusten, Varsinais-Suomen aluepelastuslaitoksen sekä Vesiliikelaitoksen työsuojelutoimikunnat, joita on kaikkiaan 12. Työsuojeluorganisaatiossa on jäseniä yhteensä noin 185 henkilöä.

Vuosi 2015 oli viimeinen vuosi, jolloin viranomaisen puolelta tehtiin tehostettua kuntapuolen työsuojeluvalvontaa. Työsuojelutarkastuksia tehtiin useaan työpisteeseen ja tarkastuksissa havaittiin puutteita mm. kemikaalihallinnassa ja psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa. Seurantatarkastuksissa varmistetaan korjaavien toimenpiteiden vaikuttavuus.

Työhyvinvoinnin tilaa ja kehittymistä seurattiin vuonna 2015 suppeammalla Kunta Q- kyselyllä. Sähköinen kysely toteutettiin syksyllä 2015, ja siihen vastasi kaikkiaan 5 256 työntekijää, vastausprosentiksi muodostui 58 %. Kyselyssä mitattiin työntekijän näkemyksiä työstä, työyhteisöstä, johtamisesta ja muutoksista. Kunta Q tuloksia käytetään seuraamaan Kunta 10 kyselyn tulosten perusteella valittujen kehittämistoimenpiteiden vaikuttavuutta.

## Sairaus- ja tapaturmapoissaoloprosentit (Kaikki palvelussuhteet, mukana vain palkalliset ja osapalkalliset poissaolot)



Turun kaupunki on julistettu savuttomaksi työpaikaksi 1.1.2015 alkaen. Savuton työpaikka parantaa terveyttä, jaksamista ja työhyvinvointia. On tärkeää, että työpaikoilla edistetään tupakoimattomuutta ja tuetaan tupakoinnin lopettamista haluvia. Taloudelliset ja työhyvinvoinnin edut hyödyttävät niin työntekijöitä kuin työnantajaa.

Vuonna 2015 aloitettiin uusi vaarat ja haitat arviointikierros. Tavoitteena on tehdä riskiarviot ja kemikaaliluettelot kaikille kaupungin yksiköille vuoden 2017 loppuun mennessä.

Kunta 10 palautteen johdosta päivitettiin vuonna 2015 hyvä kohtelu Turun kaupungin työpaikoilla ohjeistusta. Ohjeistuksella pyritään varmistamaan menettelyt, joilla puututaan työpaikkakiusaamiseen. Samalla on tarkennettu mitä tarkoitetaan epäasiallisella käytöksellä. Kunta Q välikyseleissä on jo nähtävissä positiivinen kehitys kiusaamisen vähenemisenä.

Työsuojeluasiat olivat myös esillä syksyn Pomo-Päivillä. Tapahtumassa oli oma osasto, jossa käsiteltiin mm. epäasialliseen käytökseen puuttumista.





## Työterveyshuollon toiminta

Työterveystalo palvelee Turun kaupungin, kaupungin osakeyhtiöiden ja Turun alueella toimivien pk-yritysten, varustamoiden ja julkisten yhteisöjen asiakkaita hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti.

Työterveystalo edistää yhteistoimin työntekijöiden terveyttä, työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta sekä työyhteisön toimintaa. Työterveystalon toimintaan sisältyy työterveysyhteistyössä työpaikan tarpeiden arviointi, toiminnan suunnittelu, vaikuttavuuden seuranta ja arviointi sekä laadun parantaminen.

Vuonna 2015 Turun kaupungille kirjattiin yhteensä 36 034 käyntiä Työterveystalossa vastaanotolla. Terveystarkastuksia oli vuonna 2015 yhteensä 6 059.

## Työterveyshuollon kustannukset 2014-2015

Korvausluokka	2014		2015		Muutos (yht %)
	Per hlö (€)	Yht (€)	Per hlö (€)	Yht (€)	
KL1	137,5	1 677 663	167,7	1 986 152	18
KL2	216,5	2 641 782	219,6	2 544 873	-4
KL0	2,5	26 013	2,7	30 500	17
<b>Yhteensä</b>		<b>4 345 458</b>		<b>4 561 526</b>	<b>5</b>

## Työterveyshuollon toiminta lukuina 2015

### Turun kaupunki

**Käynnit** (sis. kaikki käynnit vastaanotolla, myös yksilöohjauksen)

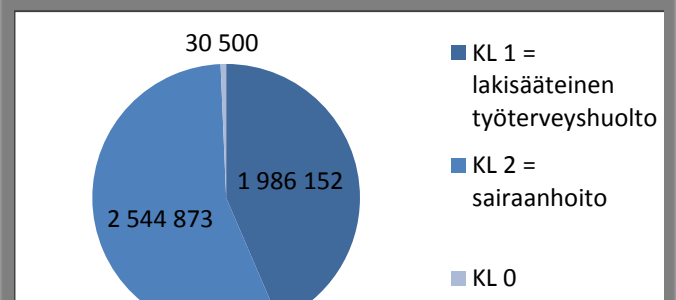
Ammattiryhmä	Kaikki käynnit vastaanotolla	Terveystarkastukset
Työterveyslääkäri	15 969	2 642
Työterveyshoitaja	15 622	2 234
Työfysioterapeutti	3 192	34
Työterveyspsykologi	1 251	1 149
<b>Yhteensä</b>	<b>36 034</b>	<b>6 059</b>

### Työpaikkakäynnit

	Työpaikkaan kohdistuva toiminta	Työpaikkakäynnit
<b>Yhteensä</b>	<b>1 117</b>	<b>888</b>

## Työterveyshuollon kustannukset (€) 2015

(KL = Kelan korvausluokka)



## Henkilöstön aloitetoiminta

Henkilöstö on päässyt tekemään aloitteita sähköisesti digitaalisella työpöydällä (MeTku) kesäkuusta 2015 lähtien. Henkilöstöaloitteita tehtiin vuoden loppuun mennessä yhteensä 68 kappaletta, joista toteuttamiskelpoisia oli 9 ja kehittämiskelpoisia resurssien salliessa 15. Eniten aloitteita kohdistui henkilöstöasioihin ja henkilöstön hyvinvointiin. Vuonna 2015 aloitteissa oli voimassa teemakampanja Kohti nolla tapaturmaa. Teemakampanjalla haettiin henkilöstöltä ideoita siihen, miten työpaikka- ja työmatkatapaturmia voidaan vähentää.

Henkilöstöä pyritään kannustamaan aloitteiden tekemiseen palkitsemalla sisällöllisesti hyvistä aloitteista sekä suorittamalla vuosittain kaikkien määräaikaan tehtyjen aloitteiden kesken arvonta. Vuonna 2015 palkittiin 6 aloitetta ja lisäksi kaikkien aloitteen tehneiden kesken arvottiin palkinnot (4 kpl).

## Yhteistoiminta

Kaupungin yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2015 aikana 11 kertaa. Kaupungin yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. yhteistoimintalain edellyttämät asiat sekä mm. kaupungin talousarvio ja -suunnitelma, henkilöstöraportti, Kunta 10 -kyselyn tulokset sekä kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Lisäksi toimialojen yhteistoimintaryhmät kokoontuivat säännöllisesti vuoden aikana. Myös työpaikkakokouksissa on käsitelty vuoden aikana työpaikkaa koskevia asioita.

## Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (15.4.2005/232 6§) määrittää, että työnantajan on laadittava tasa-arvosuunnitelma, jos sen palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvosuunnitelma voi olla joko erillinen tai osa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

Pääsääntöisesti suunnitelma on laadittava vuosittain, mutta paikallisesti voidaan sopia, että suunnitelman selvitys tasa-arvotilanteesta sekä



palkkakartoitus voidaan tehdä vuosittaisen arvion sijasta vähintään kerran kolmessa vuodessa.

Vuodesta 2006 lähtien yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon (YVTA) suunnittelutyötä on Turun kaupungilla tehty jokaisessa hallintokunnassa erikseen. Tämä on koskenut sekä asiakkaille tuotettavia palveluita että henkilöstön osuutta. Suunnitelmat on sovittu päivitettävän kahden vuoden välein. Vuonna 2007 kaupunginvaltuusto hyväksyi Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan noudatettavaksi Turun kaupungissa. Konsernihallinnon Strateginen HR tuotti vuonna 2014 koko kaupungin henkilöstöä koskevan tasa-arvoselvityksen, jonka tulosten pohjalta laadittiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuonna 2015.

## Sisäinen viestintä

Turun kaupungin koko henkilöstölle suunnatun sisäisen viestinnän pääkanavat olivat viime vuonna Netku-intranet ja kesästä alkaen uusi digitaalinen työpöytä, MeTku sekä sähköinen Turun pualest -uutiskirje. Uutiskirje ilmestyi kahdeksan kertaa vuoden aikana, ja se korvasi säästöyistä lakkautetun painetun henkilöstölehden. Jokaisessa uutiskirjeessä oli yhteiset koko henkilöstöä koskevat uutiset sekä toimialoittain vaihtuvaa sisältöä. Uutiskirje lähetettiin henkilöstön sähköposteihin ja se julkaistiin myös MeTkussa.

Lisäksi vuonna 2015 lähetettiin kuukausittain esimieskirje kaupungin esimiesten sähköposteihin muistuttamaan esimiehiä ajankohtaisista henkilöstöhallinnon asioista.



### Palkankorotukset

Virka- ja työehtosopimukseen perustuvissa vuonna 2015 toteutuneissa palkankorotuksissa oli kyse työllisyys- ja kasvusopimuksen ensimmäisen jakson toisesta sopimuskorotuksesta. Työllisyys- ja kasvusopimuksen mukainen 0,4 %:n sopimuskorotus toteutettiin 1.7.2015 lukien. Kunta-alan sopimuksissa korotuksen toteuttamisessa otettiin huomioon vuosilomalain muutoksesta aiheutuvat kustannukset.

Jäljelle jäävän korotuksen toteutustapa vaihteli sopimuksittain. KVTES:n soveltamisalan puolella toteutettiin mm. hinnoittelukohtamuutoksia ja peruspalkkojen korotuksia.

### 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. 90 % miesten palkoista. (Liite 8).

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

### Henkilöstöedut

Kaupungin henkilöstö on vuodesta 2014 lähtien saanut uudistetun tyky-toiminnan kautta nauttia kaupunkikonsernin itse tuottamista liikunta- ja kulttuuripuolen palveluista. Tyky-toimintaa tarjotaan kaikille työntekijöille samansisältöisenä ja tasamääräisenä. Tyky-toiminta kattaa laajan kirjon sekä kulttuuri- että liikunta-kohteita.

### Henkilökohtaiset ja kannustavat lisät

Työntekijöille maksettavia kannustavia palkanlisäjä ovat henkilökohtainen lisä, kertapalkkio ja tulospalkkiot. Maksettujen henkilökohtaisten lisien osuus suhteutettuna peruspalkkoihin on kasvanut vuoden 2004 1,16 prosentista vuoden 2015 2,2 prosenttiin. Kertapalkkiota maksettiin vuonna 2015 0,3 % peruspalkkojen yhteismäärästä ja tulospalkkioita 0,15 % (Liite 9).

### Kokonaisansiot sopimusaloittain 2015 (Keskiarvopalkat (€) miehet / naiset)

Sopimusala	Miehet	Naiset
KVTES	3107	2582
Lääkärisopimus	6846	6330
Muusikoiden sopimus	3533	2529
OVTES	4069	3855
Teknisten sopimus	3237	3179
TTES	2856	2727
<b>Yhteensä</b>	<b>3491</b>	<b>2907</b>

## Turussa jokaisen tulee voida kokea, että työ lisää hyvinvointia

	Alatavoite	Mittari	Tilanne 2014	Tavoitearvo 2015	Toteuma 2015
2015	Tehtävänkuvat (sis. perustehtävän määrittelyn) ja vastuut ovat selkeät – joka tehtävälle tulee löytyä tehtävänkuvauks	%-osuus tehtävistä, joille ajantasainen tehtävänkuvauks on tallennettu keskitetysti  <i>(SAP HR -järjestelmään ei tehtävänkuvauksia voida teknisistä syistä tallentaa, kuten tavoitetta asetettaessa on ajateltu.)</i>	Pilotti: konsernihallinnon hinnoittelemattomat	25 %	Hallinnon hinnoittelemattomien ja uuteen asiantuntijahinnoittelun (01ASI040) kuuluvien tehtävien osalta tallennettu yhteensä 54% (Dotku).
2016	Toimintaedellytykset ovat laadukasta työtä tukevat: resurssien riittävyys sekä työympäristön soveltuvuus työhön ovat kunnossa	Resurssit työhön riittävät: työstressi (Kunta 10/Kunta Q) (Kunta 10 mittari muuttunut)  Työpaineita paljon, työn hallintaa vähän (Kunta 10/Kunta Q), kyllä %  Työpaikoilla tehty vaarojen ja riskien analyysi	-  21,5  Laajamittainen päivitys siirretty vuodelle 2015	<0  < 18,5  90	-  21,3  Vaarojen ja riskien analyysin toinen kierros käynnistetty, toteutunut 25%. Voimassa olevia analyyseja yht. 85 %
2017	Työssä jaksamista tukeva työnantajapolitiikka	Sairauspoissaolot alle suurten kaupunkien keskiarvon	Turku 4,71 % Suurten kaup. ka. 4,63 % (tilastotiedot TTL, päivitetty luvut)	< tai = suur. kaup. ka.	Turku 4,41 % Suurten kaup. ka. 4,50 %
<b>Vastuutahot: toimialajohtajat, esimiehet, Strateginen HR</b>					

Alatavoitteita tukevat seurantakohteet	Mittari	Tilanne 2014	Toteuma 2015
Jokainen tietää mitä häneltä odotetaan Työt on priorisoitu	Työn hallinta (Kunta 10/Kunta Q)	3,69	3,73
Erilaisuus on voimavara: työyhteisössä ollaan suvaitsevaisia ja toisia tukevia	Työpaikan ilmapiiri (Kunta 10/Kunta Q)  Itseen kohdistunut syrjintä (Kunta 10) (Kysymystä ei Kunta Q:ssa)  Voimassa oleva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	3,64  11,8  Ei ole	3,65  -  Suunnitelma tehty
Ylpeys työnantajasta	Työnantajan suosittelu (Kunta 10/Kunta Q)	71,1	69,9
Työkykyä edesauttavien mallien käyttö	Työkyvyn hallintamallin tuntemus: liitetään osaksi perehdytyksiin ja esimiesten koulutusta	265 (/333) esimiestä raportoi käsitelleensä työkyvyn hallintamallia työpaikallaan esim. kehittämisspäivässä/ työpaikkakokouksessa	199 (/250) esimiestä raportoi käsitelleensä työkyvyn hallintamallia työpaikallaan esim. kehittämisspäivässä/ työpaikkakokouksessa

## Yhteenveto painopistealueen toteutumisesta 2015:

Työ lisää hyvinvointia -tavoitteissa on mukana paljon mittareita, jotka ovat sidoksissa Kunta Q -tutkimuksen työ-osioon. Näiltä osin kaikki tavoitteet eivät toteudu – kehitys oli ennakoitavissa tiukassa talouskurissa ja toiminnan tehostuksen myllytyksessä. Työpaineita on edelleen yli tavoitetason, mutta edellisen vuoden tasosta oli hieman laskua. Vähenevät htv-tavoitteet ovat pitäneet työpaineen kokemisen työpaikoilla korkeana, työntekijöitä on vähemmän kuin aiemmin. Työpaikoilla sen sijaan on yhdessä tekemisen ilo ja työn hallinta on lisääntynyt. Työkyvyn hallintamallia ei ole käsitelty työpaikoilla yhtä aktiivisesti kuin vuonna 2014, mutta sen toimivuus on osoittautunut hyväksi.



## Aktiivinen osaamisen ennakointi

	Alatavoite	Mittari	Lähtötaso 2014	Tavoitearvo 2015	Toteuma 2015
2015	Resurssien sijoittuminen on tarpeita vastaavaa ja joustavaa. Tätä tuetaan yhtenäisen, kaikki toimialat kattavalla palkkausjärjestelmällä.	Uusittu yhtenäinen palkkausjärjestelmä luotu koko kaupungintasoisesti	Perusta järjestelmälle luotu. Kehittäminen jatkuu v. 2015 KVTESin hinnoittelumuutosten takia	Hinnoittelmattomat koko kaupunki ja KVTES	Palkkausjärjestelmää on kehitetty KVTES:en soveltamispiiriin kuuluvien tehtävien osalta uudistamalla arviointijärjestelmää (TVA).
2016	Kriittinen osaaminen on määritelty ja osaaminen on riittävällä tasolla	Osaamiskartat laadittu toimialoilla SAP:ään	Osaamiskartat laadittu pilottiin osallistuneille	Toimialakarttatyöskentely käynnistetty toimialoilla	Tavoite toteutunut
2017	Urapolkujen aktiivinen kehittäminen	Varhe-maksut alle suurten kaupunkien keskitason	Varhe-maksut palkka-summasta: • Turku 1,1% • Suuret kaup. ka. 1,1%	< tai = suur. kaup. ka.	• Turku 1,06 % • Suuret kaup. ka. 0,87 %
Vastuutahot: toimialajohtajat, esimiehet, Strateginen HR, TTH					

Alatavoitteita tukevat seurantakohteet	Mittari	Tilanne 2014	Toteuma 2015
Täydennyskoulutuksen riittävyys ja oikeellisuus (sis. koulutuksen, työssä oppimisen, vertaistuen)	Kunta 10/Kunta Q: oletko saanut työsi kannalta riittävästi ammatillista täydennys- tai uudelleenkoulutusta	60,1	60,3
	Rekisteröityjen koulutuspäivien määrä / vakituinen tt.	2,7	2,3
Strategisesti ohjattujen kehityskeskusteluiden käyminen	Keskistettyyn järjestelmään rekisteröidyt kehityskeskustelut	227	726
Organisaation sisäisten urapolkujen luominen	Sisäisten rekrytointien määrä	43 (suhdeluku kaikista 4,6%)	81 (suhdeluku kaikista 6,7%)
Kelpoisuusvaatimukset ovat tarkoituksenmukaiset, ei rajata ammattihenkilöstön rekrytointia tarpeettoman tiukoilla pätevyysvaatimuksilla	Toimialoilla käyty läpi pätevyysvaatimusten tarkoituksenmukaisuus	Pääsääntöisesti tarkasteltu	Pääsääntöisesti tarkasteltu
		X Uusissa rekrytoinneissa huomioitu	X Uusissa rekrytoinneissa huomioitu
		Hajanaista ja satunnaista	Hajanaista ja satunnaista
Edistetään erilaisilla taustoilla (esim. maahanmuuttajat) töihin pääsyä	Anonyymi rekrytointi käytössä	Käyttöönotto valmisteltu	Otettu käyttöön
Hyödynnämme mm. teknologian tuomia mahdollisuuksia	Kunta 10/Kunta Q: Innovatiivisuus	3,28	3,35

### Yhteenveto painopistealueen toteutumisesta 2015:

Perusedellytys joustavalle työvoiman käytölle ovat yhtenäiset palkkausjärjestelmät koko kaupungin tasolla – tämä työ on aloitettu jo vuonna 2014 ja sitä on jatkettu vuonna 2015. Kaupungin järjestämään koulutukseen ollaan tyytyväisiä ja sitä pidetään pääsääntöisesti riittävänä. Kelpoisuusvaatimusten tarkastelu nykytarpeita vastaavaksi on aloitettu paikallisesti uusista tehtävistä, samoin on pyritty vaikuttamaan niihin myös valtakunnallisesti. Anonyymiä rekrytointia on jo käytetty osassa rekrytointeja, kokemukset ovat olleet positiivisia.

## Turku on vetovoimainen työnantaja

	Alatavoite	Mittari	Lähtötaso 2014	Tavoitearvo 2015	Toteuma 2015	
2015	Vastuullinen työyhteisökäyttäytyminen ja motivoiva esimiestyö	Kunta 10/Kunta Q: auttaminen ja huomaavaisuus	3,64	= tai > 2014 luku	3,58	
		Kunta 10/Kunta Q: Yhteistyö esimiehen kanssa	3,63	= tai > 2014 luku	3,67	
		Kunta 10/Kunta Q: vastausprosentti vähintään suurten kaupunkien keskitasoa	Kunta 10: 66 %	-	Kunta Q:n välivuosikysely 58 % (Turku)	
2016	Paremmen johtamisen kokonaisuus edistää Turun kaupungin työpaikkojen vetovoimaisuutta	Kunta 10/Kunta Q: esimiestuki	3,55	> tai = 2014 luku	3,55	
		Kunta 10/Kunta Q: kohtelun oikeudenmukaisuus	3,80		3,77	
		Kunta 10/Kunta Q: Päätöksenteon oikeudenmukaisuus	3,01		2,99	
2017	Taloudellisesti vastuullinen palveluiden tuottaminen	HTV (ilman työllistettyjä ja harjoittelijoita)	10 733,0* (-26,8 huomioiden org.muutokset)	< 2014 HTV	10 417,3 (-220,3 huomioiden org.muutokset)	
<b>Vastuutahot: Koko henkilöstö, esimiehet, toimialajohtajat, Strateginen HR</b>						

Alatavoitteita tukevat seurantakohteet	Mittari	Tilanne 2014	Toteuma 2015
Hakijoiden määrä	Hakijoita ka. määrä <u>Kuntarekryssä</u> avoimena oleviin tehtäviin	Hakemuksia <u>Kuntarekryssä</u> 24,07 / rekrytointi 12,67 / työpaikka	Hakemuksia <u>Kuntarekryssä</u> 26,81 / rekrytointi 13,79 / työpaikka
HTV kehitys kaupungin strategisia tavoitteita tukeva	Luontaisen poistuman hyödyntämissuunnitelma	Toimialojen henkilöstösuunnitelmissa huomioitu <u>eläköitymisen</u> hyödyntäminen	Toimialojen henkilöstösuunnitelmissa huomioitu eläköitymisen hyödyntäminen
Palkkamenojen kehitys	Palkkamenojen tulee alentua samassa suhteessa työvoiman käytön aleneman kanssa huomioiden kuitenkin työmarkkinaratkaisut	Palkkamenojen muutos 2013-2014 +0,8 % (Sopimuskorotusten kustannusvaikutus vuoden 2014 palkkoihin +0,4 %)	Palkkamenojen muutos 2014-2015 -1 % (Sopimuskorotusten kustannusvaikutus vuoden 2015 palkkoihin +0,7 %)
Ennakoiva aktiivinen viestintä ja aito yhteistoiminta	Sosiaalinen pääoma (Kunta 10)	3,68	3,70
	Kunta 10 tulosten käsittely työyksikössä	63,9 %	76,9 %
Työpaikkakokouskäytännön toimivuus	Työpaikkakokousten ja tiedottamisen periaatteet on määritelty joka yksikössä huomioiden hajautettu toiminta	Toimii kaikilla vastuualueilla	Toimii kaikilla vastuualueilla
		Määritellyt vt-elimissä kaikilla toimialoilla	Määritellyt vt-elimissä kaikilla toimialoilla
		X Hajanaista ja vaihtelevaa	X Hajanaista ja vaihtelevaa
Prosessien ja toimintatapojen kehittäminen ympäristön muutoksia vastaavaksi	Henkilöstöaloitteiden määrä	Sähköinen aloitekanava tulossa keväällä 2015	Aloitteita 68 kappaletta

### Yhteenveto painopistealueen toteutumisesta 2015:

Vastuullinen työyhteisökäyttäytyminen on kehittynyt esimiehen kanssa tehtävän yhteistyön osalta. Auttaminen ja huomaavaisuus on sen sijaan hieman vähentynyt työpaikoilla. Paremmen johtamisen kokonaisuuden mittarien osalta on tapahtunut heikennystä edelliseen vuoteen: päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuudessa on tapahtunut heikennystä. Vuoden aikana tehtiin päätös mm. yleistyöaikaan siirtymisestä sopimuksen muututtua ja yhtenäistettiin kaupungissa toimintaohjeita – nämä ovat varmasti vastauksiin vaikuttavia tekijöitä. Palkkamenot ovat laskeneet henkilötyövuosien laskun myötä. Yhteistoiminta on kehittynyt edelleen, mutta työpaikkatason kokouskäytännöissä on edelleen kehittämisen varaa.

## Henkilöstö voimavarana –ohjelman toteutuminen

### Turussa jokaisen tulee voida kokea, että työ lisää hyvinvointia

Hallinnon hinnoittelemattomien ja uuteen asiantuntijahinnoitteluun (01ASI040) kuuluvien tehtävien osalta tallennettu yhteensä 54% (Dotku). Kaupunkitasoinen, kaikkia toimialoja koskeva ohje tehtäväkuvauksien tallentamisesta ja TVA-prosessista tuli voimaan vuoden 2016 alusta lukien. Siihen mennessä tehtäväkuvauksia oli tallennettu keskitetysti pääasiassa konsernihallinnon ja palvelukeskusten osalta KVTES:n hallinnon hinnoittelemattomista tehtävistä ja asiantuntijatehtävistä.

### Aktiivinen osaamisen ennakointi

Palkkausjärjestelmää on kehitetty KVTES:en soveltamispiiriin kuuluvien tehtävien osalta uudistamalla arviointijärjestelmää (TVA). Tilanne on kaikkien toimialojen osalta sama.

### Turku on vetovoimainen työnantaja

Turku on vetovoimainen työnantaja									
Toimialue	Auttaminen ja huomaavaisuus			Yhteistyö esimiehen kanssa			Kyselyn vastausprosentti (%)		
	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos (%)
Konsernihallinto ja palvelukeskukset	3,34	3,27	-0,07	3,51	3,51	0,00	76	68	-8
Hyvinvointitoimiala	3,63	3,56	-0,07	3,56	3,60	0,04	65	54	-11
Sivistystoimiala	3,81	3,74	-0,07	3,79	3,81	0,02	67	61	-6
Vapaa-aikatoimiala	3,45	3,36	-0,09	3,58	3,64	0,06	68	70	2
Ympäristötoimiala	3,48	3,46	-0,02	3,65	3,71	0,06	79	80	1
Turun Kiinteistöliikelaitos	3,10	3,16	0,06	3,33	3,41	0,08	71	69	-2
Työterveystalo	3,32	3,15	-0,17	3,20	3,46	0,26	75	70	-5
V-S Aluepelastuslaitos	3,33	3,38	0,05	3,45	3,51	0,06	51	40	-11
Turun Vesiliikelaitos	3,12	3,26	0,14	3,49	3,46	-0,03	67	48	-19
<b>Turku yhteensä</b>	<b>3,40*</b>	<b>3,58</b>	<b>0,18</b>	<b>3,51*</b>	<b>3,67</b>	<b>0,16</b>	<b>69</b>	<b>58</b>	<b>-11</b>

\* Henkilöstö voimavarana -ohjelman toteutuminen 2015 taulukossa vuoden 2014 toteuma poikkeaa hieman tämän taulukon luvuista organisaatiomuutosten vuoksi (Talouspalvelukeskus, Turun ammattikorkeakoulu ja Turun kaupunginteatteri)

År 2015 präglades av att man började tillämpa den fastställda strategin i Åbo - vi arbetade mycket för att konkretisera, uppfölja och tillägna oss de strategiska målen. Helheten med Bättre ledarskap som lanserades i samband med reformen av verksamhetsmodellen främjades och utvecklades på flera olika fronter: genom utbildning, initiativverksamhet och Pomopäivät samt genom att skapa modeller och en årsklocka. Syftet med allt detta har varit en planmässig, öppen och rättvis verksamhet som tryggar ett gott ledarskap av jämn kvalitet. Arbetet är fortfarande i startgroparna och mycket återstår att göra i fortsättningen.

Kommun Q-undersökningen (en preliminär undersökning till Kommun 10) genomfördes för första gången för att vi skulle kunna få en fingervisning om hur programmet Personalresurser har genomförts. Det framkom inga större förändringar jämfört med 2014, men något har förändrats i alla fall: det osakliga bemötandet bland de anställda har minskat tydligt, arbetsgemenskapen upplevs i allt högre grad som en resurs och påverkningsmöjligheterna har blivit bättre. Å andra sidan har stressen i arbetet ökat och mätarna för arbetshälsan pekar neråt vilket troligen beror på att vi har svarat på den ökade serviceefterfrågan med allt färre personalresurser.

I fråga om antalet årsverken har staden äntligen nått en nedåtgående trend, t.o.m. om man beaktar de effekter som organisationsförändringarna har bidragit till: vid årsskiftet var vi sammanlagt 12 006 anställda, och antalet utförda årsverken var 10 471,3, vilket är 220,3 mindre än året innan då man beaktar organisationsreformerna. Minskningen av arbetsinsatsen är ett resultat av många olika faktorer: processer har strömlinjeformats och verksamheten har rationaliserats, vid rekryteringen har ett tillståndsförfarande tillämpats, sjukfrånvaron och vikariebehovet p.g.a. sjukdom har minskat och genom chefstöd har man kunnat effektivera verksamheten och tydliggöra ansvar.

I fråga om sjukfrånvaron svängde den långvariga positiva utvecklingen mot det sämre under 2014, men år 2015 har staden i snabb takt nått en nedgående trend igen. Vår sjukfrånvaroprocent var endast 3,8 (2014: 4.2). Det kan naturligtvis finnas flera orsaker till detta: år 2015 slopades Åbos egenhet, dvs. rätten till avlönad sjukledighet i ett års tid, å andra sidan har man inom företagshälsovården och på arbetsplatserna satsat på bättre ork i arbetet. Trots stram ekonomisk disciplin hotades de anställda inte av samarbetsförhandlingar under 2015 vilket sin tur har minskat den psykiska belastningen.

Staden har alltjämt satsat på att stöda en förlängning av arbetskarriären, vilket avspeglar sig i att medelåldern för vår personal uppgår till 47 år. Sammanlagt 285 personer avgick med ålderspension och 35 personer avgick med sjukpension (2014 sammanlagt 46 personer). I stadens tjänst fanns det hela 114 personer som fortsatte arbeta efter att de uppnått den egentliga pensionsåldern. Medelåldern för dem som gick i pension 2015 var 63,2 år.

Inom personalutvecklingen har staden helhetsmässigt inriktat sig på Bättre ledarskap och syftet är att erbjuda personalen professionellt och bra ledarskap. Antalet registrerade utbildningsdagar 2015 för den ordinarie personalen var så högt som 20 420 dagar – detta innebär 2,3 dagar/anställd. Med hjälp av SAP HR kommer utbildningen bättre än hittills att stödja de strategiska målen och motsvara det planerade utbildningsbehovet. Tack vare den systematiska registreringen av utbildningsdagarna är vi också berättigade till statens utbildningsersättning.

Vid granskningen av hur programmet Personalresurser genomförts kan det konstateras att mycket har utvecklats i positiv riktning även om målen har varit ambitiösa med tanke på dagens utmaningar. Det återstår fortfarande mycket att göra på alla fronter. Genom att arbeta långsiktigt kan vi leva upp till vår devis "Arbetet ökar välfärden", vilket förhoppningsvis tar sig uttryck i goda och högklassiga tjänster för kommuninvånarna. Det är ju därför vi alla här.

Vi är på god väg mot stora förändringar inom den offentliga sektorn. Låt oss arbeta tillsammans och hjälpa varandra.

Sinikka Valtonen  
Personaldirektör



- Liite 1** Selvitys henkilöstöön liittyvien tunnuslukujen laskentakaavoista
- Liite 2a** Henkilötyövoiman kehitys 2014 – 2015, ilman työllistettyjä ja harjoittelijoita  
**Liite 2b** Henkilötyövoiman kehitys 2014 – 2015, koko henkilöstö
- Liite 3a** Kaupungin henkilöstön määrä 31.12.2015  
**Liite 3b** Kaupungin henkilöstön määrä 31.12.2015, sukupuolittain, palvelussuhteen luonne  
**Liite 3c** Oppisopimusopiskelijoiden määrä 2014 - 2015
- Liite 4** Vakinaisen henkilöstön keski-ikä, keskimääräinen palvelusaika
- Liite 5a** Eläketapahtumat 2015 ja ennuste vanhuuseläkkeelle siirtävistä  
**Liite 5b** Eläkkeellelähtöennuste 2015 – 2024
- Liite 6** Vaihtuvuus
- Liite 7a** Sairauspoissaolot ja tapaturmat, työvoiman seurannan mukaisesti + tapaturmat 2015  
**Liite 7b** Sairauspoissaolot ja tapaturmat, kaikki palvelussuhteet
- Liite 8** Tehtäväkohtaisten palkkojen keskiansiot sukupuolittain ja tehtävänimikkeittäin
- Liite 9** Kannustavien palkanosien käyttö vuonna 2015

**Tunnusluku 1.**

Työvoima = kaikkien henkilöiden kaikkien palvelus-suhteiden (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 henkilöjaksojen lukumäärä.

**Tunnusluku 2.**

Henkilöstömäärä kattaa kaupunkiin palvelus-suhteessa olevan henkilöstön vuoden viimeisen päivän tilanteessa (31.12.). Henkilöstön lukumäärään lasketaan mukaan toistaiseksi palkatut päätoimiset, määräaika- ja tukitoimenpitein työllistetyt ja oppisopimus-suhteiset. 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 (oikaistuna sairausvakuutus-, tapaturmavakuutus- ja muilla henkilöstömenojen korjause- rillä)

**Tunnusluku 4.**

Palkkamenojen muutos prosentteina suhteessa edel- liseen vuoteen (organisaatiomuutokset huomioiden)

**Tunnusluku 5.**

Työvoimaan suhteutettu vakituisen henkilöstön keski- määräinen kokonaispalkka

**Tunnusluku 6.**

Varhemaksun euromäärä. Työnantaja maksaa var- haiseläkemenoperusteisesta eli varhemaksua, kun sen työntekijät jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttö- myyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle, työttö- myyseläkkeelle tai kuntoutustuelle.

**Tunnusluku 7.**

Palkkatukityöllistetyt (31.12. henkilöstömäärä)

**Tunnusluku 8.**

Vakituisen henkilöstön määrä = vakituisten palvelus- suhdeluonteiden osuus kaikista palvelussuhteista

**Tunnusluku 9.**

Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä (31.12. hen- kilöstömäärä)

**Tunnusluku 10.**

Vakituisen henkilöstön keski-ikä (31.12. henkilöstö- määrä)

**Tunnusluku 11.**

Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä

**Tunnusluku 12.**

Eläkkeelle siirtyneiden määrä (toistaiseksi myönnetyt eläkkeet sis. vanhuuseläke, varhennettu vanhuus- eläke, työkyvyttömyyseläke, yksiköllinen varhais- eläke, osa-aikaeläke, osatyökyvyttömyyseläke)

**Tunnusluku 13.**

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä

**Tunnusluku 14.**

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä

**Tunnusluku 15.**

Sairauspoissaolo-% koko henkilöstö = (sairauspoissa- olopäivät täydellä palkalla ja osapalkalla) / (Työvoima yht.) \* 100  
(Päivät ovat kalenteripäiviä)

**Tunnusluku 16.**

Työtapaturma-% koko henkilöstö = (palkalliset tapa- turmapoissaolopäivät) / (Työvoima yht.) \* 100  
(Päivät ovat kalenteripäiviä)

*Organisaatiomuutokset vaikuttavat vuosien 2014 ja 2015 tunnuslukujen tarkkaan vertailukelpoisuuteen keskenään.*

**Liite 2a. Henkilötyövoiman kehitys 2014 – 2015, ilman työllistettyjä ja harjoittelijoita**

Toimialue	2014	2015	Muutos
Keskusvaalilautakunta	4,0	4,2	0,2
Revisiotoimisto	4,9	4,8	-0,1
Konsernihallinto	211,4	191,8	-19,6
Konsernihallinto: Palvelukeskukset	396,6	379,2	-17,4
V-S Aluepelastuslaitos	549,3	535,2	-14,1
Hyvinvointitoimiala	4 688,6	4 587,9	-100,7
Sivistystoimiala	3 724,5	3 668,1	-56,4
Vapaa-aikatoimiala	671,8	602,1	-69,7
Ympäristötoimiala	172,5	163,7	-8,8
Vesiliikelaitos	92,1	72,9	-19,2
Kiinteistötoimiala	217,3	207,4	-9,9
<b>Turku yhteensä</b>	<b>10 733,0</b>	<b>10 417,3</b>	<b>-315,7</b>
<b>Turku yhteensä, organisaatiomuutos huomioitu (Valonia, Vesiliikelaitoksen tuotantohenkilökunta ja Talouspalvelukeskus)</b>			<b>-220,3</b>

Työvoima = kaikkien henkilöiden kaikkien palvelussuhteiden (lukuun ottamatta palkkionsaajia, omais- ja perhehoitajia, sopimuspalkkionmiehiä, 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.

**Liite 2b Henkilötyövoiman kehitys 2014 – 2015, koko henkilöstö**

Toimialue	2014	2015	Muutos
Keskusvaalilautakunta	4,3	4,2	-0,1
Revisiotoimisto	4,9	4,8	-0,1
Konsernihallinto	216,2	200,4	-15,8
Konsernihallinto: Palvelukeskukset	401,3	604,3	203,0
V-S Aluepelastuslaitos	549,3	535,2	-14,1
Hyvinvointitoimiala	4 915,8	4 602,8	-313,0
Sivistystoimiala	3 728,7	3 670,4	-58,3
Vapaa-aikatoimiala	689,4	618,3	-71,1
Ympäristötoimiala	174,0	166,5	-7,5
Vesiliikelaitos	93,6	73,7	-19,9
Kiinteistötoimiala	221,7	211,6	-10,1
<b>Turku yhteensä</b>	<b>10 999,2</b>	<b>10 692,2</b>	<b>-307,0</b>
<b>Turku yhteensä, organisaatiomuutos huomioitu (Valonia, Vesiliikelaitoksen tuotantohenkilökunta ja Talouspalvelukeskus)</b>			<b>-211,6</b>

Työvoima = kaikkien henkilöiden kaikkien palvelussuhteiden (lukuun ottamatta palkkionsaajia, omais- ja perhehoitajia, sopimuspalkkioita 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 3a. Kaupungin henkilöstön määrä 31.12.2015**

Toimialue	Kokoaikaiset			Osa-aikaiset			Henkilömäärä yhteensä 31.12.		
	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos
Keskusvaalilautakunta	1	1	0	0	0	0	1	1	0
Revisiotoimisto	5	5	0	0	0	0	5	5	0
Konsernihallinto ja palvelukeskukset	510	616	106	60	262	202	570	878	308
V-S Aluepelastuslaitos	531	524	-7	113	122	9	644	646	2
Hyvinvointitoimiala	5014	4837	-177	461	421	-40	5475	5258	-217
Sivistystoimiala	3456	3386	-70	717	707	-10	4173	4093	-80
Vapaa-aikatoimiala	647	576	-71	100	81	-19	747	657	-90
Ympäristötoimiala	159	161	2	21	20	-1	180	181	1
Turun Vesiliikelaitos	87	67	-20	9	7	-2	96	74	-22
Turun Kiinteistöliikelaitos	209	204	-5	9	9	0	218	213	-5
<b>Turku yhteensä</b>	<b>10 619</b>	<b>10 377</b>	<b>-242</b>	<b>1 490</b>	<b>1 629</b>	<b>139</b>	<b>12 109</b>	<b>12 006</b>	<b>-103</b>

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 3b. Kaupungin henkilöstön määrä 31.12.2015, sukupuolittain, palvelussuhteen luonne**

KAIKKI																					
Organisaatio	Vakituisia			Avointen hoitajia			Sijaisia			Tilapäisiä, määräaikaisia			Työllistettyjä			Oppilaita ja harjoittelijoita			Kaikki yhteensä		
	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos
Keskusvaalilautakunta	1	1	0			0			0			0			0			0	1	1	0
Revisioimisto	5	5	0			0			0			0			0			0	5	5	0
Konsernihallinto ja palvelukesk.	386	389	3	7	26	19	20	49	29	59	63	4	1	246	245	1	14	13	474	787	313
Turun Työterveyslaitos	75	70	-5	7	10	3	14	10	-4			0			0		1	1	96	91	-5
V-S Aluepelastuslaitos	466	440	-26	17	42	25	43	55	12	118	109	-9			0			0	644	646	2
Hyvinvointitoimiala	3584	3476	-108	584	527	-57	1137	1134	-3	87	119	32	83		-83		2	2	5475	5258	-217
Sivistystoimiala	3222	3135	-87	121	159	38	264	274	10	566	524	-42		1	1			0	4173	4093	-80
Vapaa-aikatoimiala	584	512	-72	12	14	2	62	68	6	84	62	-22			0	5	1	-4	747	657	-90
Ympäristötoimiala	157	153	-4	1	3	2	13	12	-1	9	12	3			0		1	1	180	181	1
Turun Vesiliikelaitos	91	71	-20	1		-1			0	4	3	-1			0			0	96	74	-22
Turun Kiinteistöliikelaitos	212	205	-7	1	1	0	2	4	2	1	1	0			0	2	2	0	218	213	-5
Kaikki yhteensä	8783	8457	-326	751	782	31	1555	1606	51	928	893	-35	84	247	163	8	21	13	12109	12006	-103

NAISET																					
Organisaatio	Vakituisia			Avointen hoitajia			Sijaisia			Tilapäisiä, määräaikaisia			Työllistettyjä			Oppilaita ja harjoittelijoita			Kaikki yhteensä		
	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos
Keskusvaalilautakunta	1	1	0			0			0			0			0			0	1	1	0
Revisioimisto	1	1	0			0			0			0			0			0	1	1	0
Konsernihallinto ja palvelukesk.	230	227	-3	4	13	9	9	35	26	40	45	5	1	107	106	1	8	7	285	435	150
Turun Työterveyslaitos	70	66	-4	7	10	3	12	9	-3			0			0			0	89	85	-4
V-S Aluepelastuslaitos	81	80	-1	7	8	1	10	17	7	17	8	-9			0			0	115	113	-2
Hyvinvointitoimiala	3288	3212	-76	484	434	-50	953	959	6	60	95	35	33		-33		1	1	4818	4701	-117
Sivistystoimiala	2657	2584	-73	115	153	38	222	230	8	395	364	-31		1	1			0	3389	3332	-57
Vapaa-aikatoimiala	377	315	-62	7	11	4	47	43	-4	48	41	-7			0	3		-3	482	410	-72
Ympäristötoimiala	95	95	0	1	1	0	11	10	-1	5	9	4			0		1	1	112	116	4
Turun Vesiliikelaitos	19	18	-1			0			0	2	1	-1			0			0	21	19	-2
Turun Kiinteistöliikelaitos	104	100	-4			0	1	2	1	1	1	0			0	2	1	-1	108	104	-4
Kaikki yhteensä	6923	6699	-224	625	630	5	1265	1305	40	568	564	-4	34	108	74	6	11	5	9421	9317	-104

MIEHET																					
Organisaatio	Vakituisia			Avointen hoitajia			Sijaisia			Tilapäisiä, määräaikaisia			Työllistettyjä			Oppilaita ja harjoittelijoita			Kaikki yhteensä		
	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos
Keskusvaalilautakunta			0			0			0			0			0			0			0
Revisioimisto	4	4	0			0			0			0			0			0	4	4	0
Konsernihallinto ja palvelukesk.	156	162	6	3	13	10	11	14	3	19	18	-1		139	139		6	6	189	352	163
Turun Työterveyslaitos	5	4	-1			0	2	1	-1			0			0		1	1	7	6	-1
V-S Aluepelastuslaitos	385	360	-25	10	34	24	33	38	5	101	101	0			0			0	529	533	4
Hyvinvointitoimiala	296	264	-32	100	93	-7	184	175	-9	27	24	-3	50		-50		1	1	657	557	-100
Sivistystoimiala	565	551	-14	6	6	0	42	44	2	171	160	-11			0			0	784	761	-23
Vapaa-aikatoimiala	207	197	-10	5	3	-2	15	25	10	36	21	-15			0	2	1	-1	265	247	-18
Ympäristötoimiala	62	58	-4		2	2	2	2	0	4	3	-1			0			0	68	65	-3
Turun Vesiliikelaitos	72	53	-19	1		-1			0	2	2	0			0			0	75	55	-20
Turun Kiinteistöliikelaitos	108	105	-3	1	1	0	1	2	1			0			0		1	1	110	109	-1
Kaikki yhteensä	1860	1758	-102	126	152	26	290	301	11	360	329	-31	50	139	89	2	10	8	2688	2689	1

**Liite 3c Oppisopimusopiskelijoiden määrä 2014 – 2015**

Organisaatio	Vakituisia			Avointen hoitajia			Sijaisia			Tilapäisiä, määräaikaisia			Työllistettyjä			Oppilaita ja harjoittelijoita			Kaikki yhteensä		
	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos	2014	2015	Muutos
Keskusvaalilautakunta																					
Revisiotoimisto																					
Konsernihallinto ja palvelukesk.				2		-2								3	3				2	3	1
Turun Työterveystalo																					
V-S Aluepelastuslaitos																					
Hyvinvointitoimiala	7	4	-3	27	16	-11	16	6	-10	13		-13	1		-1	1	1	0	65	27	-38
Sivistystoimiala	1		-1	1		-1	1	1	0	11	12	1							14	13	-1
Vapaa-aikatoimiala	2	6	4							16	3	-13				2		-2	20	9	-11
Ympäristötoimiala										4	2	-2				2	2		4	4	0
Turun Vesiliikelaitos																					
Turun Kiinteistöliikelaitos																					
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>-14</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>-10</b>	<b>44</b>	<b>17</b>	<b>-27</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>105</b>	<b>56</b>	<b>-49</b>

**Liite 4 Vakinaisen henkilöstön keski-ikä, keskimääräinen palvelusaika**

	<b>vakinaisen henkilöstö</b>	<b>kokoaik. muunnos</b>	<b>ikä keskiarvo</b>	<b>palveluaika keskiarvo</b>	<b>5 vuotta palvelleita</b>	<b>5 vuotta pavelleita</b>
	lkm	lkm				%
<b>Turku yhteensä</b>	<b>8 800</b>	<b>8 554</b>	<b>47,0</b>	<b>14,8</b>	<b>7 007</b>	<b>80 %</b>
Keskusvaalilautakunta	1	1				
Revisiotoimisto	5	5	48,0	15,6	5	100 %
Konsernihallinto ja palvelukeskukset	424	414	48,9	16,8	362	85 %
Turun Työterveystalo	70	66	49,6	13,3	54	77 %
V-S Aluepelastuslaitos	470	464	44,1	12,9	432	92 %
Hyvinvointitoimiala	3 621	3 507	46,8	14,5	2838	78 %
Sivistystoimiala	3 228	3 140	47,1	14,8	2533	78 %
Vapaa-aikatoimiala	545	532	46,7	15,2	430	79 %
Ympäristötoimiala	156	152	49,6	16,0	123	79 %
Turun Vesiliikelaitos	71	68	51,6	25,5	63	89 %
Turun Kiinteistöliikelaitos	209	205	48,9	17,3	166	79 %

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä, keskimääräinen palveluaika ja yli viisi vuotta palvelleitten osuus henkilömäärästä hallintokunnittain 31.12.2015.

## Liite 5a. Eläketapahtumat 2015 ja ennuste vanhuuseläkkeelle siirtävistä

### TOISTAISEKSI MYÖNNETYT

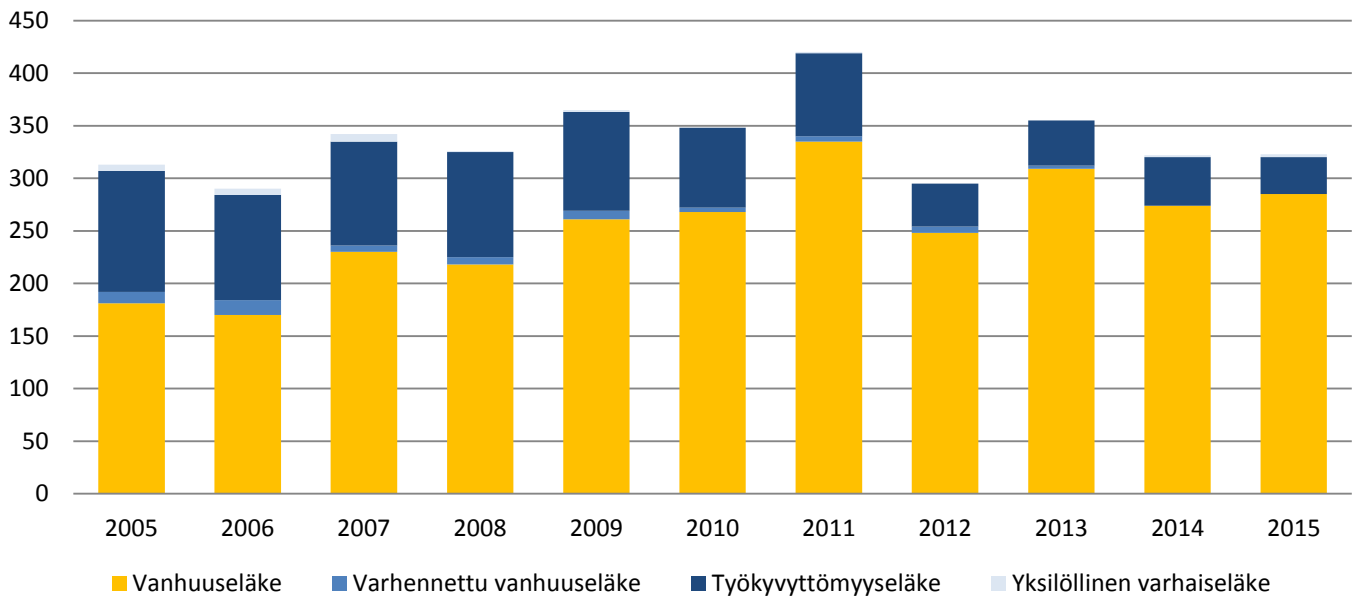
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Vanhuuseläke	186	129	184	181	170	230	218	261	268	335	248	309	274	285
Varhennettu vanhuuseläke	11	10	10	11	14	6	7	8	4	5	6	3	-	-
Työkyvyttömyyseläke	91	106	114	115	100	99	100	94	76	79	41	43	46	35
Yksilöllinen varhaiseläke	21	13	17	6	6	7	1	2		1			2	3
<b>Yhteensä</b>	<b>309</b>	<b>258</b>	<b>325</b>	<b>313</b>	<b>290</b>	<b>342</b>	<b>326</b>	<b>365</b>	<b>348</b>	<b>420</b>	<b>295</b>	<b>355</b>	<b>322</b>	<b>323</b>

Osa-aikaeläke	129	72	18	37	74	59	48	65	90	137	40	34	30	30
Osatyökyvyttömyyseläke	20	24	36	40	47	39	38	52	38	61	41	26	48	55

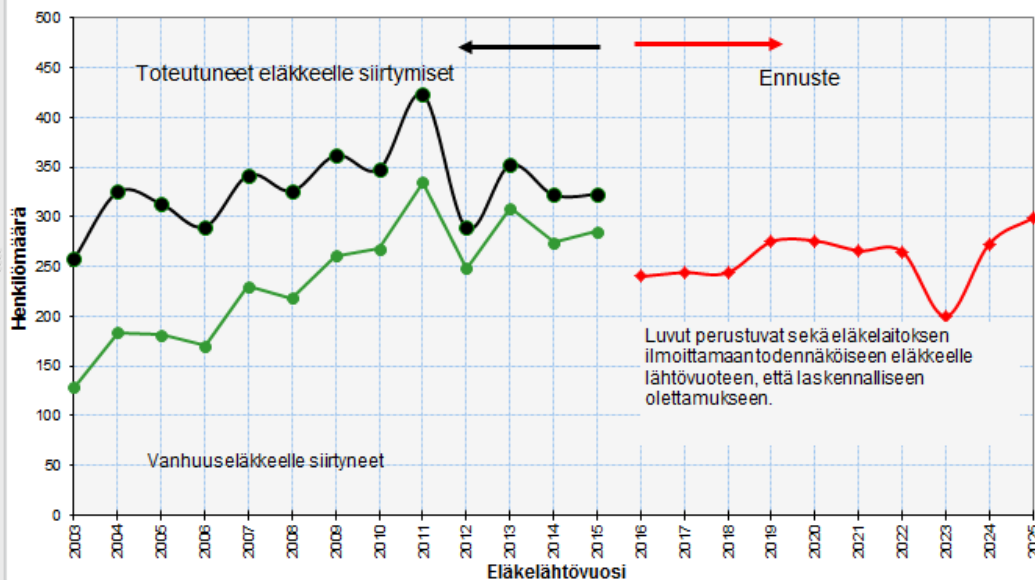
### MÄÄRÄAIKAISESTI MYÖNNETYT

Kuntoutus-tuki (täysi)	175	154	202	145	126	115	118	109	96	118	81	80	95	65
Kuntoutus-tuki (osa)	-	-	-	6	11	8	11	12	10	3	1	14	17	17
Työkyvyttömyyseläke	49	64	45	37	48	41	59	-	-	3				

### Eläkkeelle siirtyminen, Turun kaupunki 2005 - 2015



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





## Eläkkeellelähtöennuste

## Vakinaiset 31.12.2015 vuoden 2015 organisaation mukaan

Vuoden 2016 ja 2017 ennusteeseen on lisätty ne, joilla oli mahdollisuus jäädä eläkkeelle ennen vuotta 2016

Virasto	eläke			eläke			v.2016	v.2017	v.2018	v.2019	v.2020	v.2021	v.2022	v.2023	v.2024	v.2025
	lkm yht.	lkm 5 v.	% yht.	lkm 10 v.	% yht.											
01 Keskusvaalilautakunta	1		0,0	0	0,0											
03 Revisiotoimisto	5		0,0	2	40,0		1							1		
04 Konsernihallinto ja palvelukeskus	425	65	15,3	134	31,5	13	14	14	15	9	11	11	11	7	21	19
08 Turun Työterveyslaitos	70	9	12,9	25	35,7	1	2	3	2	1	3	6	3	3	4	
12 V-S Aluepelastuslaitos	470	36	7,7	74	15,7	14	8	2	10	2	13	7	4	5	9	
25 Hyvinvointitoimiala	3 621	599	16,5	1 122	31,0	122	106	117	118	136	107	113	73	97	133	
40 Sivistystoimiala	3 227	409	12,7	905	28,0	60	73	78	96	102	100	92	85	117	102	
44 Vapaa-aikatoimiala	545	77	14,1	158	29,0	15	16	17	18	11	14	17	15	14	21	
63 Ympäristötoimiala	156	31	19,9	58	37,2	7	10	3	7	4	7	6	6	3	5	
70 Turun Vesiliikelaitos	71	18	25,4	32	45,1	4	3	5	2	4	3	5		4	2	
75 Turun Kiinteistöliikelaitos	209	34	16,3	72	34,4	4	11	5	7	7	8	8	6	8	8	
<b>Turku yhteensä</b>	<b>8 800</b>	<b>1 278</b>	<b>14,5</b>	<b>2 582</b>	<b>29,3</b>	<b>240</b>	<b>244</b>	<b>244</b>	<b>275</b>	<b>276</b>	<b>266</b>	<b>265</b>	<b>200</b>	<b>273</b>	<b>299</b>	

## Eläkkeellelähtöennuste

## Vakinaiset 31.12.2015 vuoden 2015 organisaation mukaan: NAISET

Vuoden 2016 ja 2017 ennusteeseen on lisätty ne, joilla oli mahdollisuus jäädä eläkkeelle ennen vuotta 2016

Virasto	eläke			eläke			v.2016	v.2017	v.2018	v.2019	v.2020	v.2021	v.2022	v.2023	v.2024	v.2025
	lkm yht.	lkm 5 v.	% yht.	lkm 10 v.	% yht.											
01 Keskusvaalilautakunta	1		0,0	0	0,0											
03 Revisiotoimisto	1		0,0	1	100,0		1									
04 Konsernihallinto ja palvelukeskus	253	43	17,0	77	30,4	7	10	10	10	6	5	6	5	12	6	
08 Turun Työterveyslaitos	66	8	12,1	23	34,8	1	2	2	2	1	3	5	3	4		
12 V-S Aluepelastuslaitos	82	3	3,7	9	11,0	2	1				1	1	1		3	
25 Hyvinvointitoimiala	3 344	559	16,7	1 052	31,5	115	99	108	111	126	104	110	66	89	124	
40 Sivistystoimiala	2 660	345	13,0	772	29,0	49	58	66	84	88	86	81	68	105	87	
44 Vapaa-aikatoimiala	335	45	13,4	91	27,2	8	12	9	9	7	9	10	8	9	10	
63 Ympäristötoimiala	97	20	20,6	34	35,1	3	8	2	5	2	2	2	3	3	4	
70 Turun Vesiliikelaitos	17	6	35,3	9	52,9	1	2	2		1	2				1	
75 Turun Kiinteistöliikelaitos	101	20	19,8	39	38,6	4	5	5	3	3	6	5	3	2	3	
<b>Turku yhteensä</b>	<b>6 957</b>	<b>1 049</b>	<b>15,1</b>	<b>2 107</b>	<b>30,3</b>	<b>190</b>	<b>198</b>	<b>204</b>	<b>224</b>	<b>234</b>	<b>218</b>	<b>220</b>	<b>157</b>	<b>224</b>	<b>238</b>	

## Eläkkeellelähtöennuste

## Vakinaiset 31.12.2015 vuoden 2015 organisaation mukaan: MIEHET

Vuoden 2016 ja 2017 ennusteeseen on lisätty ne, joilla oli mahdollisuus jäädä eläkkeelle ennen vuotta 2016

Virasto	eläke			eläke			v.2016	v.2017	v.2018	v.2019	v.2020	v.2021	v.2022	v.2023	v.2024	v.2025
	lkm yht.	lkm 5 v.	% yht.	lkm 10 v.	% yht.											
01 Keskusvaalilautakunta			0,0	0	0,0											
03 Revisiotoimisto	4		0,0	1	25,0		0							1		
04 Konsernihallinto ja palvelukeskus	171	21	12,3	56	32,7	5	4	4	5	3	6	5	2	9	13	
08 Turun Työterveyslaitos	4	1	25,0	2	50,0	0	0	1				1				
12 V-S Aluepelastuslaitos	388	33	8,5	65	16,8	12	7	2	10	2	12	6	3	5	6	
25 Hyvinvointitoimiala	277	40	14,4	70	25,3	7	7	9	7	10	3	3	7	8	9	
40 Sivistystoimiala	567	64	11,3	133	23,5	11	15	12	12	14	14	11	17	12	15	
44 Vapaa-aikatoimiala	177	24	13,6	52	29,4	5	3	8	4	4	4	7	4	5	8	
63 Ympäristötoimiala	59	11	18,6	24	40,7	4	2	1	2	2	5	4	3		1	
70 Turun Vesiliikelaitos	19	4	21,1	5	26,3	1	0	2	1			1				
75 Turun Kiinteistöliikelaitos	85	10	11,8	24	28,2	0	3		3	4	2	1	3	5	3	
<b>Turku yhteensä</b>	<b>1 751</b>	<b>208</b>	<b>11,9</b>	<b>432</b>	<b>24,7</b>	<b>45</b>	<b>41</b>	<b>39</b>	<b>44</b>	<b>39</b>	<b>46</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>44</b>	<b>55</b>	

	Vakituiset 31122014	Päätyneet vakituiset palvelussuhteet	Vaihtuvuus päätyneet	Uudet vakituiset palvelussuhteet	Vaihtuvuus uudet	Organisaation sisällä siirtyneet	Vaihtuvuus siirtyneet
01 Keskusvaalilautakunta	1						
03 Revisiotoimisto	5		0,0 %		0,0 %		0,0 %
04 Konsernihallinto ja palvelukeskus	388	32	8,2 %	19	4,9 %	8	2,1 %
08 Turun Työterveystalo	74	8	10,8 %	3	4,1 %	2	2,7 %
12 V-S Aluepelastuslaitos	466	18	3,9 %	22	4,7 %	25	5,4 %
25 Hyvinvointitoimiala	3578	247	6,9 %	317	8,9 %	53	1,5 %
40 Sivustustoimiala	3226	182	5,6 %	171	5,3 %	51	1,6 %
44 Vapaa-aikatoimiala	585	40	6,8 %	34	5,8 %	12	2,1 %
63 Ympäristötoimiala	156	11	7,1 %	9	5,8 %		0,0 %
70 Turun Vesiliikelaitos	91	22	24,2 %	2	2,2 %	1	1,1 %
75 Turun Kiinteistöliikelaitos	212	8	3,8 %	8	3,8 %	3	1,4 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>8782</b>	<b>568</b>	<b>6,5 %</b>	<b>585</b>	<b>6,7 %</b>	<b>155</b>	<b>1,8 %</b>

Vakituisen henkilökunnan vaihtuvuus vuonna 2015

**Liite 7a. Sairauspoissaolot ja tapaturmat, työvoiman seurannan mukaisesti + tapaturmat 2015**

Toimialue	2014		2015	
	Sairauspoissaolot %	Tapaturmapoissaolot %	Sairauspoissaolot %	Tapaturmapoissaolot %
Konsernihallinto	3,1	0,02	3,0	0,31
Kaupunginhallituksen alaiset palvelukeskukset	3,9	0,05	3,1	0,06
Hyvinvointitoimiala	5,0	0,17	4,5	0,16
Sivistystoimiala	3,4	0,08	3,3	0,13
Vapaa-aikatoimiala	4,6	0,21	3,5	0,11
Ympäristötoimiala	3,1	0,43	2,9	0,21
Kiinteistötoimiala	2,4	0,05	3,2	0,04
Vesiliikelaitos	3,1	0,15	3,2	0,08
Varsinais-Suomen aluepelastus	4,7	0,22	3,6	0,3
<b>Koko kaupunki</b>	<b>4,2</b>	<b>0,14</b>	<b>3,8</b>	<b>0,15</b>

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 2015, sukupuolittain**

Toimialue	2015	Miehet	Naiset
Keskusvaalilautakunta	2	1	1
Revisiotoimisto	0	0	0
Konsernihallinto	8	2	6
Konsernihallinto: Palvelukeskukset	45	23	22
V-S Aluepelastuslaitos	51	34	17
Hyvinvointitoimiala	361	30	331
Sivistystoimiala	221	25	196
Vapaa-aikatoimiala	45	12	33
Ympäristötoimiala	4	1	3
Vesiliikelaitos	4	3	1
Kiinteistötoimiala	6	5	1
<b>Yhteensä</b>	<b>747</b>	<b>136</b>	<b>611</b>

**Liite 7b Sairauspoissaolot ja tapaturmat, kaikki palvelussuhteet**

Organisaatio	1 - 3	4 - 29	30 -	Kaikki yhteensä	
Revisiotoimisto		0,4	0,0	0,1	0,6
Konsernihallinto ja palvelukeskukset		4,7	7,3	12,3	24,4
Turun Työterveystalo		0,1	0,5	1,2	1,8
V-S Aluepelastuslaitos		8,3	4,1	11,9	24,3
Hyvinvointitoimiala		78,3	62,5	118,4	259,1
Sivistystoimiala		38,4	37,0	66,1	141,5
Vapaa-aikatoimiala		11,2	6,1	10,3	27,6
Ympäristötoimiala		2,5	1,7	2,3	6,5
Turun Vesiliikelaitos		0,6	0,6	1,4	2,6
Turun Kiinteistöliikelaitos		1,1	2,0	3,9	7,0
<b>Kaikki yhteensä</b>		<b>145,6</b>	<b>121,9</b>	<b>227,8</b>	<b>495,3</b>

Koko henkilöstön kaikki sairauspoissaolot ja työ- sekä työmatkatapaturmat henkilöjakoina poissaolojakson pituuden mukaan luokiteltuina.

Organisaatio	Tod-Antaja Ei ilmoitettu	Muun lääkärin todistus	Muun terveydenhoit. todistus	Oma ilmoitus esimiehen luvalla	Työterveyshoitajan todistus	Työterveyslääkärin todistus	Kaikki yhteensä
Revisiotoimisto	0,0 %	94,1 %	1,8 %	2,7 %	1,4 %	0,0 %	100,0 %
Konsernihallinto ja palvelukeskukset	1,0 %	50,8 %	4,7 %	13,6 %	5,9 %	24,0 %	100,0 %
Turun Työterveystalo	0,2 %	33,7 %	0,0 %	18,5 %	1,8 %	45,8 %	100,0 %
V-S Aluepelastuslaitos	9,9 %	53,7 %	2,4 %	1,8 %	9,2 %	23,0 %	100,0 %
Hyvinvointitoimiala	11,2 %	39,8 %	2,3 %	8,8 %	7,1 %	30,8 %	100,0 %
Sivistystoimiala	10,5 %	41,0 %	0,9 %	12,5 %	5,8 %	29,3 %	100,0 %
Vapaa-aikatoimiala	8,9 %	35,4 %	0,7 %	13,8 %	4,0 %	37,3 %	100,0 %
Ympäristötoimiala	20,4 %	38,3 %	1,3 %	16,2 %	5,3 %	18,6 %	100,0 %
Turun Vesiliikelaitos	0,0 %	53,6 %	0,2 %	11,6 %	4,6 %	30,0 %	100,0 %
Turun Kiinteistöliikelaitos	0,6 %	35,2 %	0,2 %	18,3 %	5,2 %	40,6 %	100,0 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>10,2 %</b>	<b>41,1 %</b>	<b>1,9 %</b>	<b>10,3 %</b>	<b>6,5 %</b>	<b>30,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

Koko henkilöstön kaikki sairauspoissaolot ja työ- sekä työmatkatapaturmat % -osuuksina todistuksenantaja -tiedon mukaisesti.

**Liite 8 Tehtäväkohtaisten palkkojen keskiansiot sukupuolittain ja tehtävänimikkeittäin**

Nimike	Yht. lkm	Yht. keskiansio	Lkm Miehet	Miehet keskiansio	Lkm Naiset	Naiset keskiansio
<b>Turku yhteensä</b>	<b>8229</b>	<b>2 426</b>	<b>1819</b>	<b>2 631</b>	<b>6410</b>	<b>2 367</b>
lähihoitaja	874	1 996	46	2 000	828	1 996
lastenhoitaja	552	1 993	14	2 022	538	1 992
sairaanhoidtaja	456	2 277	41	2 265	415	2 278
lastentarhanopettaja	376	2 312	15	2 314	361	2 312
luokanopettaja	274	2 672	69	2 683	205	2 668
tuntiopettaja	266	2 939	74	2 862	192	2 968
ohjaaja	231	2 086	67	2 071	164	2 092
perusopetuksen lehtori	197	2 808	60	2 864	137	2 784
lehtori	158	2 885	70	2 801	88	2 952
laitosapulainen	157	1 735	7	1 736	150	1 735
palomies	155	1 797	155	1 797		
erityisluokan opettaja	142	2 831	48	2 850	94	2 821
terveydenhoitaja	136	2 348			136	2 348
sosiaalityöntekijä	111	2 926	11	2 803	100	2 939
hoitoapulainen	96	1 757	8	1 756	88	1 758
terveyskeskuslääkäri	79	3 820	17	3 447	62	3 922
hammashoitaja	70	1 996			70	1 996
erikoissairaanhoidtaja	66	2 303	12	2 277	54	2 309
tuntiopettaja (päätoiminen)	64	2 818	41	2 781	23	2 884
perhepäivähoitaja	63	1 689			63	1 689
hoitaja	57	1 994	11	2 075	46	1 975
sairaankuljettaja	57	2 090	40	2 123	17	2 013
lukion ja perusopetuksen lehtori	56	2 979	17	2 950	39	2 991
ensihoidtaja	55	2 424	29	2 430	26	2 418
lukion lehtori	53	3 010	14	3 001	39	3 013
mielisairaanhoidtaja	53	2 053	20	2 057	33	2 050
etuuskäsittelijä	46	2 198	7	2 200	39	2 198
terveyskeskushammaslääkäri	42	3 579	7	3 535	35	3 588
ylipalomies	42	1 870	42	1 870		
kirjastovirkailija	38	2 004	12	2 017	26	1 998
paloiesimies	33	2 111	33	2 111		
soittaja	31	2 184	19	2 190	12	2 174
tutkija	31	2 417	7	2 442	24	2 410
kirjastonhoitaja	30	2 378	8	2 458	22	2 349
it-suunnittelija	27	2 743	21	2 749	6	2 720
koulusihteeri	27	2 001			27	2 001
perusopetuksen rehtori	27	4 427	16	4 501	11	4 320
autonkuljettaja	25	1 759	18	1 783	7	1 696
kotihoidon palveluesimies	24	2 927			24	2 927
suunnittelija	24	2 849	9	2 837	15	2 857
perusopetuksen ja lukion lehtori	23	2 813	6	2 798	17	2 818
projektityöntekijä	20	2 291	7	2 159	13	2 362
it-pääsuunnittelija	19	3 179	13	3 153	6	3 237
suuhygienisti	18	2 349			18	2 349
työterveyshoitaja	18	2 347			18	2 347
erikoislääkäri	16	5 056	7	5 043	9	5 066
äänenjohtaja	15	2 546	7	2 598	8	2 501
museovalvoja	14	1 715	7	1 693	7	1 737
tekstinkäsittelijä	14	2 004			14	2 004
kolmiperhehoitaja	13	1 774			13	1 774
sosiaaliohjaaja	12	2 310			12	2 310
toimintaterapeutti	12	2 263			12	2 263
yöhoitaja	12	2 060	6	2 057	6	2 064
johdon sihteeri	11	2 400			11	2 400
palvelusihteeri	10	2 032			10	2 032
ylihoitaja	10	3 721			10	3 721
koulupsykologi	9	3 132			9	3 132
laskentasihteeri	9	2 123			9	2 123
talousapulainen	9	1 746			9	1 746
koulukuraattori	8	2 785			8	2 785
kuntohoitaja	8	2 039			8	2 039
opinto-ohjaaja	8	3 451			8	3 451
puheterapeutti	8	2 847			8	2 847
toiminnanohjaaja	8	1 948			8	1 948
kalustonhoitaja	7	1 840	7	1 840		
konservaattori	7	2 006			7	2 006
paikkatietokäsittelijä	7	2 061			7	2 061
erikoisammattimies	6	1 852	6	1 852		
kylvettäjä	6	1 746			6	1 746
palopäällikkö	6	3 176	6	3 176		

Kokoaikaiset täysipalkkaiset maksettujen palkkojen mukaan  
Tehtävänimikkeet, joissa miehiä ja/tai naisia vähintään kuusi, Aika: Lokakuu 2015



**Turku yhteensä**

Henkilökohtainen lisä ei sisällä vuosisidonnaista osaa

Organisaatio	Perusp./ Tk.palkka	Henk.koht. lisä	% perusp.	Kertapalkkio	% perusp.	Tulos- palkkio	% perusp.
Revisiotoimisto	212 726	3 162	1,5 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Konsemihallinto ja palvelukeskukset	21 521 988	252 686	1,2 %	69 337	0,3 %	0	0,0 %
Turun Työterveystalo	2 874 560	136 580	4,8 %	120	0,0 %	0	0,0 %
V-S Aluepelastuslaitos	13 002 264	1 556 541	12,0 %	1 840	0,0 %	431 941	3,3 %
Hyvinvointitoimiala	124 184 749	2 510 663	2,0 %	730 801	0,6 %	0	0,0 %
Sivistystoimiala	105 600 042	1 433 058	1,4 %	35 070	0,0 %	0	0,0 %
Vapaa-aikatoimiala	14 957 127	224 716	1,5 %	27 941	0,2 %	0	0,0 %
Ympäristötoimiala	5 732 175	188 943	3,3 %	67 005	1,2 %	0	0,0 %
Turun Vesiliikelaitos	1 236 397	51 982	4,2 %	2 817	0,2 %	0	0,0 %
Turun Kiinteistöliikelaitos	6 537 947	294 462	4,5 %	32 664	0,5 %	0	0,0 %
<b>Turku yhteensä</b>	<b>295 886 368</b>	<b>6 654 026</b>	<b>2,2 %</b>	<b>970 395</b>	<b>0,3 %</b>	<b>431 941</b>	<b>0,1 %</b>

**Naiset yhteensä**

Henkilökohtainen lisä ei sisällä vuosisidonnaista osaa

Organisaatio	Perusp./ Tk.palkka	Henk.koht. lisä	% perusp.	Kertapalkkio	% perusp.	Tulos- palkkio	% perusp.
Revisiotoimisto	Ei raportoida, liian pieni yksikkö						
Konsemihallinto ja palvelukeskukset	11 779 553	147 421	1,3 %	36 948	0,3 %	0	0,0 %
Turun Työterveystalo	2 577 244	117 727	4,6 %	120	0,0 %	0	0,0 %
V-S Aluepelastuslaitos	2 374 775	100 282	4,2 %	0	0,0 %	59 914	2,5 %
Hyvinvointitoimiala	109 724 791	2 061 653	1,9 %	657 736	0,6 %	0	0,0 %
Sivistystoimiala	83 549 435	1 127 362	1,3 %	21 424	0,0 %	0	0,0 %
Vapaa-aikatoimiala	9 848 216	159 955	1,6 %	21 961	0,2 %	0	0,0 %
Ympäristötoimiala	3 196 514	96 792	3,0 %	24 257	0,8 %	0	0,0 %
Turun Vesiliikelaitos	523 912	24 745	4,7 %	1 127	0,2 %	0	0,0 %
Turun Kiinteistöliikelaitos	3 118 864	157 631	5,1 %	11 683	0,4 %	0	0,0 %
<b>Turku yhteensä</b>	<b>226 742 948</b>	<b>3 996 467</b>	<b>1,8 %</b>	<b>778 056</b>	<b>0,3 %</b>	<b>59 914</b>	<b>0,0 %</b>

**Miehet yhteensä**

Henkilökohtainen lisä ei sisällä vuosisidonnaista osaa

Organisaatio	Perusp./ Tk.palkka	Henk.koht. lisä	% perusp.	Kertapalkkio	% perusp.	Tulos- palkkio	% perusp.
Revisiotoimisto	Ei raportoida, liian pieni yksikkö						
Konsemihallinto ja palvelukeskukset	9 742 434	105 265	1,1 %	32 388	0,3 %	0	0,0 %
Turun Työterveystalo	297 316	18 853	6,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %
V-S Aluepelastuslaitos	10 627 488	1 456 260	13,7 %	1 840	0,0 %	372 027	3,5 %
Hyvinvointitoimiala	14 459 957	449 010	3,1 %	73 065	0,5 %	0	0,0 %
Sivistystoimiala	22 050 607	305 696	1,4 %	13 646	0,1 %	0	0,0 %
Vapaa-aikatoimiala	5 108 911	64 762	1,3 %	5 980	0,1 %	0	0,0 %
Ympäristötoimiala	2 535 661	92 151	3,6 %	42 748	1,7 %	0	0,0 %
Turun Vesiliikelaitos	712 485	27 237	3,8 %	1 690	0,2 %	0	0,0 %
Turun Kiinteistöliikelaitos	3 419 083	136 830	4,0 %	20 980	0,6 %	0	0,0 %
<b>Turku yhteensä</b>	<b>69 143 420</b>	<b>2 657 559</b>	<b>3,8 %</b>	<b>192 338</b>	<b>0,3 %</b>	<b>372 027</b>	<b>0,5 %</b>