



Henkilöstö- raportti 2023

Turun kaupunki



Sisällys

Henkilöstöjohtajan puheenvuoro	4
Personaldirektörens inlägg.....	5
1 Tunnusluvut kootusti	6
2 Henkilöstöstrategia	7
3 Uusi Turku	8
4 Henkilöstö lukuina.....	11
4.1 Kaupungin henkilöstömäärä	11
4.2 Henkilötyövuodet	12
4.3 Henkilöstökulut.....	13
4.4 Henkilöstön palvelusaika ja keski-ikä.....	14
4.5 Henkilöstön ikärakenne.....	14
4.6 Eläkkeelle siirtyminen	14
5 Työ lisää hyvinvointia	15
5.1 Mielen käyttövoimaa henkilöstölle.....	15
5.2 Matalan kynnyksen apua nappia painamalla	15
5.3 Välikyselystä suuntaa työhyvinvoinnin kehittämiseksi	16
6 Osaaminen ja uudistuminen	17
6.1 Työvoiman saatavuus ja rekrytoinnit.....	17
6.2 Innovatiivinen henkilöstö.....	18
6.3 Uusia toimintatapoja osaamisen kehittämiseen	18
7 Parempi johtaminen	20
7.1 Aktiivista yhteistoimintaa.....	20
7.2 Monipuolista koulutusta johtamisen ja henkilöstön kehittymisen tueksi	20
Liitteet	21
Henkilöstöstrategian toteutuminen 2023.....	21
Työnantajan tarjoamat työkykyä tukevat palvelut	25
Työvoiman saatavuus ja rekrytoinnit.....	25
Henkilötyövoiman kehitys	26
Kaupungin henkilöstön määrä	28
Oppisopimusopiskelijoiden ja korkeakouluharjoittelijoiden määrä	29
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä, keskimääräinen palvelusaika.....	30
Vaihtuvuus	30

Eläketapahtumat	31
Eläkkeellelähtöennuste	31
Sairaus- ja tapaturmapoissaolot	32
Tehtäväkohtaisten palkkojen keskiansiot sukupuolittain ja nimikkeittäin.....	34

Raportin nimi

Raportin tuottaja: Turun kaupunki, konsernihallinto, henkilöstöpalvelut

Taitto: Turun kaupunki, Emmi Valkonen

Julkaistu: maaliskuussa 2024

Henkilöstöjohtajan puheenvuoro

Vuosi 2023 oli muutoksesta toipumisen aikaa: vuodenvaihteessa Turusta siirtyi lähes 5000 työkaveria ja yhteistyökumppania hyvinvointialueelle, ja jäljelle jääneen kaupungin piti löytää uuteen tilanteeseen parhaiten sopivat toimintatavat ja prosessit. Tämä työ jatkuu varmasti vielä edelleen vuoden loputtuakin mm. organisaation tarkastelun myötä. Toinen henkilöstöön vaikuttava iso asia oli sopimuksiin tulevien poikkeuksellisten suurien palkankorotuksien kiireinen neuvottelu-aikataulu, jonka lopputulemana henkilöstölle tuli normaalia suuremmat palkankorotukset. Käänteisenä puolena toki näkyi henkilöstökulujen ennakoimattoman suuri kasvu talouden luvuissa.

Työvoiman käyttö kasvoi edellisestä vuodesta (huomioiden organisaatiomuutoksen). Tämä reilun 250 henkilön lisäys kohdistui etenkin varhaiskasvatukseen, jossa palvelutarpeen kasvu ja lapsen tukea koskeva lakimuutos vaati henkilöresursseja, hallinnossa jäätiin alle suunnitelmien. Henkilöstöä Turussa oli vuoden lopussa 6849, eli olemme edelleen varsin suuri työnantaja.

Positiivinen ilmiö oli, että sairauspoissaolot vähenivät vuodesta 2022 selvästi, vertailukelpoisina lukuina 0,4 prosenttiyksikköä ollen 16,5 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Mielenterveysperusteisten poissaolojen kasvu on koko maata kattava ilmiö, ja tähän on Turussakin reagoitu lisäämällä koulutusta mielenterveyteen liittyvissä aiheissa, osallistumalla Kevan projektiin masennusdiagnoosin saaneiden tuesta ja jatkamalla Auntie-palveluiden valmennuksia. Näistä valmennuksista stressin hallintaan ja työn rajaamiseen liittyvät valmennukset ovat olleet suosituimpia – työkuormituksen suuruus näkyi edelleen työhyvinvoinnin välikyselyssä suurimpana haasteena. Koko henkilöstölle otettiin käyttöön myös matalan kynnyksen Pyydä apua-nappi, jonka kautta kuka tahansa voi saada tukea ja ohjeita työhyvinvoinnin huoliin. Tämä toimintatapa palkittiin vuoden lopulla Tekojen Torilla.

Henkilöstön koulutuksia on tallennettu järjestelmiin aikaisempaa tunnollisemmin, 46 % on ilmoittanut koulutuksia itselleen vähintään 3 pv vuonna 2023, mutta ihmetyksen aihe on 15 % joukko, joka ei tunnista koulutuksessa käyneensä ollenkaan. Erilaisten koulutusohjelmien lisäksi tärkeä koulutuksen muoto on sisäinen koulutus, jonka avulla autetaan henkilöstöä ja lähijohtajia toimimaan oikein arjessa. Näitä koulutuksia järjestettiin etäyhteyksien avulla (jotka tallennetaan myöhempää käyttöä varten) mahdollisimman suuren osallistujajoukon saavuttamiseksi.

Näillä hyvillä aloituksilla jatkamme vuoteen 2024 toiveikkaina. Vaikka talous haastaa meidät joka kohdassa on se myös hyvä ponnin uuteen ajatteluun.

Hyvä tästä tulee, tällä joukolla!

Sinikka Valtonen, henkilöstöjohtaja

Personaldirektörens inlägg

År 2023 var en tid för återhämtning från förändringen: vid årsskiftet flyttade nästan 5 000 arbetskollegor och samarbetspartner från Åbo till välfärdsområdet, och den återstående staden var tvungen att hitta de verksamhetsätt och processer som bäst passade den nya situationen. Detta arbete kommer säkert att fortsätta även efter årsskiftet, bland annat genom en översyn av organisationen. En annan stor fråga som påverkade personalen var den hektiska förhandlingstidtabellen med exceptionellt stora löneförhöjningar i avtalen, vilket ledde till högre löneförhöjningar än normalt för personalen. Å andra sidan syntes förstås den oförutsägbart stora ökningen av personalkostnaderna i de ekonomiska siffrorna.

Användningen av arbetskraften ökade jämfört med året innan (med beaktande av organisationsförändringen). Ökningen med över 250 personer riktades särskilt till småbarnspedagogiken där det ökade servicebehovet och lagändringen om barnets stöd krävde personalresurser, förvaltningen däremot underskred planerna. I slutet av året hade Åbo 6849 anställda, vilket innebär att vi fortfarande är en ganska stor arbetsgivare.

Ett positivt fenomen var att sjukfrånvaron minskade klart från 2022, i jämförbara tal med 0,4 procentenheter, till 16,5 kalenderdagar per årsverke. Den ökade frånvaron på grund av psykisk ohälsa är ett riksomfattande fenomen, och Åbo har också svarat på detta genom att öka utbildningen i mentalvårdsfrågor, delta i Kevas projekt för stöd till personer som diagnostiserats med depression och fortsätta med den coachning som Auntie-tjänsterna erbjuder. Av dessa har coachning i anslutning till stresshantering och arbetsbegränsning varit populärast – den ökade arbetsbelastningen syntes fortfarande som den största utmaningen i halvtidsundersökningen om arbetshälsan. För hela personalen infördes också Be om hjälpknappen med låg tröskel via vilken vem som helst kan få stöd och anvisningar i frågor som gäller arbetshälsan. Denna metod belönades på Framstegsarenan i slutet av året.

Personalutbildningar har registrerats i systemen mer samvetsgrant än tidigare, 46 procent har rapporterat utbildningar för sig själva i minst 3 dagar under 2023, men överraskningen är att 15 procent av gruppen inte känner igen att de har deltagit i utbildningen alls. En viktig utbildningsform är, förutom olika utbildningsprogram, den interna utbildningen som hjälper personalen och de närmaste cheferna att handla rätt i vardagen. Dessa utbildningar ordnades på distans (som sparas för senare användning) för att nå så många deltagare som möjligt.

Med dessa goda starter fortsätter vi hoppfullt in i 2024. Även om ekonomin utmanar oss på varje punkt, är det också en bra drivkraft för nytänkande.

Det här kommer nog bli bra, med det här gänget!

Sinikka Valtonen, personaldirektör

1 Tunnusluvut kootusti

Työvoiman käyttö ja kustannukset	Vuosi 2022 kaikki	Vuosi 2022 korjattu	Vuosi 2023
Työvoiman käyttö (HTV, ilman työllistettyjä ja harjoittelijoita)	10 362,0	5510,9*	5781,0
Työvoiman käytön muutos (organisaatiomuutokset huomioituna)	-	-	+ 270,1
Henkilöstön määrä 31.12. (koko henkilöstö)	12 088	6687*	6849
Henkilöstökulut, milj. euroa	564,7	300,0*	329,3
Henkilöstökulujen muutos, milj. euroa (organisaatiomuutokset huomioituna)	-	-	+ 29,3
Tehtäväkohtaisen palkan keskiansio	2796	-	3050
Keskipalkka (kokonaispalkka) (suhteutettuna työvoimaan, vakituiset)	3661	3678**	3965

Henkilöstötiedot	Vuosi 2022 kaikki	Vuosi 2022 korjattu **	Vuosi 2023
Työllistettyjen henkilömäärä 1.1.–31.12.	841	-	890
Vakinaisia henkilöstöstä (%)	72,0	68,0	66,7
Naisten osuus henkilöstöstä (%) (vakituinen henkilöstö)	78,5	74,3	74,8
Henkilöstön keski-ikä (vakituinen henkilöstö)	46,1	47,5	47,5
Eläkkeelle jääneiden keski-ikä	64,1	64,1	63,9
Eläkkeelle siirtyminen (toistaiseksi myönnetyt eläkkeet, sis. osa-aikaiset eläkkeet)	297	167	136
Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä	219	128	102
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä	29	15	16

Poissaolot ja tapaturmat	Vuosi 2022 kaikki	Vuosi 2022 korjattu **	Vuosi 2023
Sairauspoissaolot (%)	5,7	4,9	4,5
Sairauspoissaolojen määrä henkilötyövuotta kohden	19,2	17,6	16,5
Työtapaturmat (%)	0,16	0,13	0,15

Työterveyshuollon kustannukset	Vuosi 2022 kaikki	Vuosi 2022 korjattu **	Vuosi 2023
KL 1 Lakisääteinen työterveyshuolto (€)	3 922 912	2 017 218	2 372 360
KL 2 Sairaanhoido (€)	2 629 084	1 352 033	1 509 365
KL 0 (€)	120 252	99 802	165 056
Työterveyshuollon kustannukset / hlö (€)	625	598	654

*Vuoden 2022 luku kaikki organisaatiomuutokset huomioituna

**Vuoden 2022 luku ilman hyvinvoinnin palvelukokonaisuutta ja Varsinais-Suomen aluepelastuslaitosta.

2 Henkilöstöstrategia

Henkilöstöstrategia on yksi kaupungin strategisista ohjausasiakirjoista, joka tukee koko kaupungin strategian ja vision toteuttamista. Kaupunginvaltuusto hyväksyi 11.4.2022 henkilöstöstrategian vuosille 2022-2025. Henkilöstöstrategia pyrkii selkiyttämään työnantajan ja koko henkilöstön tavoitteita ja vastuita siitä, minkälainen työpaikka Turun kaupunki on.

Henkilöstöstrategian visiona on: Turku on vetovoimainen työnantaja. Tätä visiota strategia toteuttaa kolmen painopisteen kautta:

1. Työ lisää hyvinvointia
2. Osaaminen ja uudistuminen
3. Parempi johtaminen

Turun kaupunki, kuten muukin julkissektori, on ollut suurten muutosten keskellä hyvinvointialueiden muodostuessa 2023. Vuoden alussa henkilöstön määrä väheni n. 40 %, mikä on tuonut muutostarpeita myös jäljelle jääneeseen organisaatioon. Jotta muutos on voitu tehdä hallitusti, on myös johtamiselta ja osaamiselta vaadittu jatkuvaa päivittymistä vastaamaan ympäristön, organisaation monimuotoisuuden ja henkilöstön tarpeita.



Muutos jatkuu myös tulevina vuosina. Turulla on suurena työnantajana vastuu siitä, että sen toiminta on vastuullista ja että se tukee kestävän kehityksen tavoitteita, oli se sitten sosiaalista, taloudellista tai ekologista. Tämän saavuttamiseksi Turun tulee jatkossakin etsiä tapoja mahdollistaa yksilölliset tarpeet huomiovia työskentelymalleja ja hyödyntää teknologian tuomia mahdollisuuksia joustavasti työolosuhteiden parantamiseksi. Inhimillinen työnantaja huomioi yksilöt ja mahdollistaa oman elämän ja työn joustavan yhteensovittamisen. Tämä on julkissektorin mahdollisuus arvojen muutoksessa. Palkitsemis- ja kannustinjärjestelmämme toimivuutta tarkastellaan ja kehitetään, jotta se pysyy muutosten ja sopimusten mukana.

Työnantajana Turku pyrkii olemaan herkkä tapahtuville muutoksille ja tukitarpeille, ja tämän varmistamiseksi isojen vuosittaisten kyselyiden rinnalla kehitetään ja aktiivisesti hyödynnetään kuulemimittarimaisia pienkyselyitä osana työhyvinvoinnin edistämistä tiedon avulla. Turku on sekä veto- että pitovoimainen työnantaja, jonka palveluksessa jokainen pystyy saavuttamaan oman potentiaalinsa ja kokee tulevansa arvostetuksi.

3 Uusi Turku

Turun kaupungin organisaatio on ollut suurten muutosten keskellä vuoden 2023 aikana.

Vuoden 2023 alussa Turun kaupungin sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen toiminnot siirtyivät Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle osana sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoiminnan uudistusta 1.1.2023 alkaen. Hyvinvoinnin palvelukokonaisuuden ja aluepelastuslaitoksen henkilöstön lisäksi hyvinvointialueelle siirtyivät konsernihallinnon eri yksiköistä hallinto- ja tukipalveluhenkilöstöä he, joiden työtehtävät olivat sellaisia, että niistä vähintään 50 % suuntautui

hyvinvointipalveluihin vuoden 2022 loppuun mennessä (194 henkilöä).

Jäljelle jäävän Uuden Turun toiminnan keskeisenä teemana on entistä ihmis- ja yrityskeskeisempi johtaminen ja toimintatapa. Uuden Turun toiminta- ja johtamismalli sekä sitä tukevaa organisaatio rakentuvat vähitellen vastaamaan uuteen, laajakatseiseen tapaan työskennellä verkostomaisesti moniulotteisten haasteiden parissa. Työ aloitettiin vuonna 2023 ja sitä pilotoidaan mm. lapsiin ja nuoriin liittyvissä kaupungin toimissa.

1.6.2023 astui voimaan uusi hallintosääntö ja uusi organisaatio tukemaan tätä horisontaalista työskentelyä.

Turun kaupungin hallinnollinen organisaatio



Kuva: Turun kaupungin hallinnollinen organisaatio 1.6.2023 lukien

Kesäkuussa 2023 voimaan tullessa organisaatiossa on kuusi palvelukokonaisuutta:

1. Lasten ja nuorten palvelukokonaisuus (yhteisvaikuttavan johtamisen malli)
2. Kaupunkiympäristön palvelukokonaisuus
3. Kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonaisuus
4. Kulttuurin palvelukokonaisuus
5. Liikunnan palvelukokonaisuus
6. Elinvoiman palvelukokonaisuus

Muutoksen yhteydessä kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonaisuus sekä kaupunkiympäristön palvelukokonaisuus säilyivät ennallaan.

Kulttuurin palvelukokonaisuutta johtaa kulttuurijohtaja ja hän toimii esittelijänä kulttuuri- ja nuorisolautakunnassa kulttuuripalvelujen osalta. Palvelukokonaisuus muodostuu kolmesta palvelualueesta: kirjastopalvelualue, museopalvelualue ja Turun kaupunginorkesteri. Vapaa-ajan palvelukokonaisuuden kirjasto- ja museopalveluiden sekä Turun kaupunginorkesterin ja järjestämistoiminnon henkilöstö siirtyi kokonaisuudessaan kulttuurin palvelukokonaisuuteen 1.6.2023 lukien.

Liikunnan palvelukokonaisuutta johtaa liikuntapalvelujohtaja ja hän toimii esittelijänä liikuntalautakunnassa. Vapaa-ajan palvelukokonaisuuden liikuntapalveluiden henkilöstö siirtyi kokonaisuudessaan liikunnan palvelukokonaisuuteen 1.6.2023 lukien.

Lasten ja nuorten palveluiden yhteisvaikuttavan kokonaisnäkemyksen palvelukokonaisuuden tehtävänä on johtaa muutos-hanketta, jossa luodaan lapsiin ja nuoriin kohdistuvat palvelut kokonaisvaltaisesti huomioiva johtamismalli. Palvelukokonaisuus vastaa siitä, että resurssit kohdistetaan tietoon ja tarpeisiin perustuen tuottaen lapsille ja nuorille hyvinvointia ja kaupungille elinvoimaa. Johtamismalli huomioi sekä kaupungin palvelut että muut toimijat. Palvelukokonaisuutta johtaa muutosjohtaja.

Palvelukokonaisuuteen kuuluu nuorisopalvelualue. Palvelualueetta johtaa nuorisopalvelujohtaja, joka esittelee asiat kulttuuri- ja nuorisolautakunnassa nuorisopalveluiden osalta. Vapaa-ajan palvelukokonaisuuden nuorisopalveluiden henkilöstö siirtyi kokonaisuudessaan lasten ja nuorten palvelukokonaisuuden nuorisopalveluihin 1.6.2023 lukien.

Vapaa-ajan palvelukokonaisuuden toiminta lakkasi 31.5.2023.

Elinvoiman palvelukokonaisuuden tehtävänä kaupunginhallituksen alaisuudessa on vastata kaupungin kasvuun ja kehittämiseen tähtäävistä toiminnoista. Palvelukokonaisuutta johtaa elinvoimajohtaja. Elinvoiman palvelukokonaisuuteen henkilöstösiirrot tapahtuivat 1.9.2023 lukien. Henkilöstöä siirtyi kulttuurin palvelukokonaisuuden vetovoima- ja tapahtumavastuualueelta, konsernihallinnosta sekä kaupunkiympäristön palvelukokonaisuudesta. Lisäksi työllisyyspalveluiden palvelu-

kokonaisuuden koko henkilöstö toimintoi-
neen siirtyi osaksi elinvoiman palvelukoko-
naisuutta.

Uusi Turku -projekti jatkuu TE-uudistuksen
valmistelulla, jonka mukanaan tuomat
muutokset astuvat voimaan vuonna 2025.
Lisäksi valmistaudutaan tulevan valtuusto-
kauden mukanaan tuomiin muutoksiin.

Muutoksia on valmisteltu vuoden 2023 ai-
kana yhteistyössä henkilöstön kanssa.
Uuden Turun muodostumista ja organi-
saatiomuutoksia on käsitelty säännöllisesti
koko kaupungin yhteistyötoimikunnassa
henkilöstön edustajien kanssa. Lisäksi
henkilöstöä on tiedotettu aina tarvittaessa
osana henkilöstöinfoja ja henkilöstön in-
trassa Metkussa on ollut oma tiedotuska-
nava Uuden Turun toimintamallille.



Kuva: Suomen ilmakeku

4 Henkilöstö lukuina

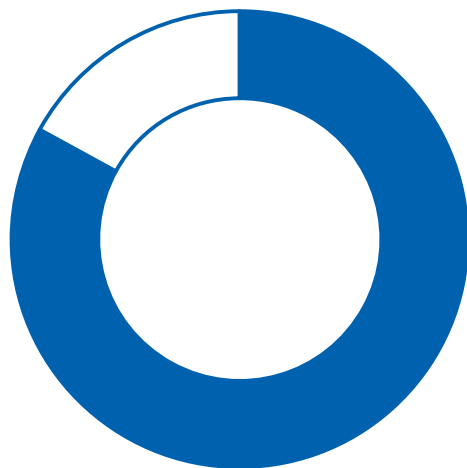
4.1 Kaupungin henkilöstömäärä

Kaupungin henkilöstön määrä vuoden 2023 lopussa oli yhteensä 6849.

- 83 % henkilöstöstä työskenteli kokoaikaisena.
- 75 % kaupungin henkilöstöstä oli naisia ja 25 % miehiä.

31.12.2023 kaupunki oli työpaikka

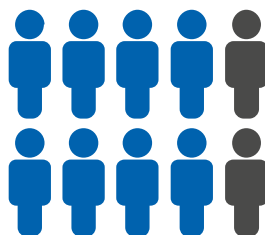
6849:lle



■ Kokoaikaisia 83 %

□ Osa-aikaisia 17 %

Henkilöstöstä 75 % oli naisia ja 25 % miehiä.



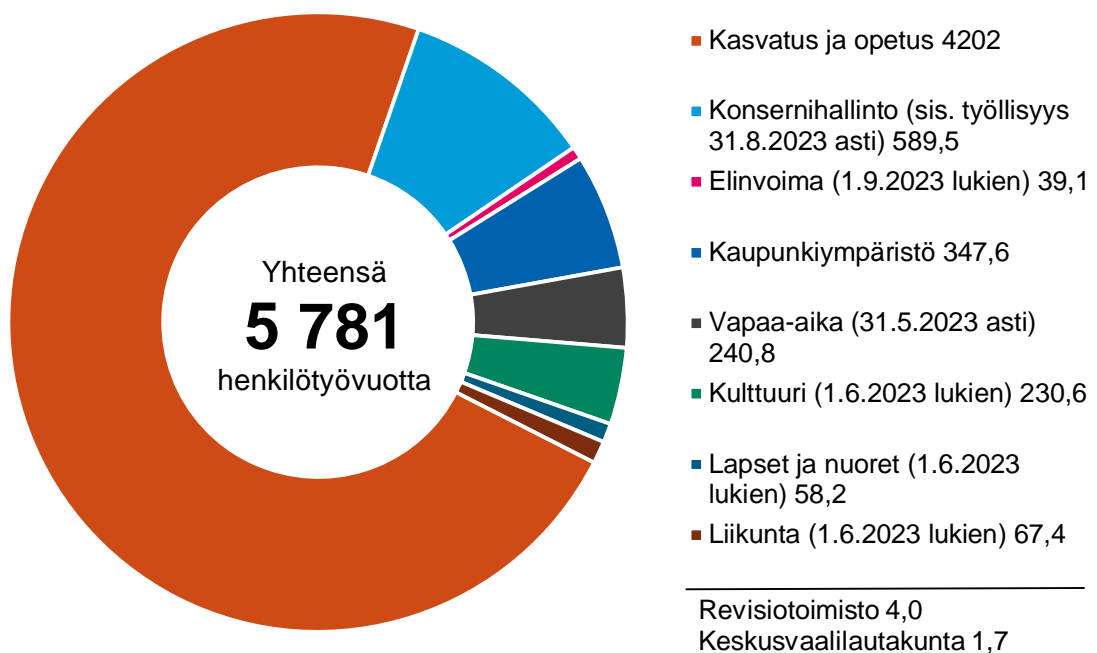
4.2 Henkilötyövuodet

Kaupungin vuosittaisen seurannan mukaisen työvoiman käytön määrä oli yhteensä 5 781,0 (henkilötyövuodet ilman työllistettyjä ja harjoittelijoita) vuonna 2023. Koko henkilöstön osalta henkilötyövuosia tehtiin vuonna 2023 yhteensä 6191,4. Kaupunkitasoisesti työvoiman käytön määrä väheni 44 % hyvinvointialueen muodostumisen takia. Kun organisaatiomuutokset huomioidaan vertailuluvussa, henkilötyövoiman käytön määrä kasvoi.

Henkilöstömäärä lisääntyi eniten kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonaisuudessa, jossa työvoiman käyttöön on vaikuttanut varhaiskasvatuksessa kesällä 2022 voimaan tullut lapsen tukea koskeva lakimuutos, alle 3-vuotiaiden lasten määrä ja palvelun kysynnän kasvu sekä

perusopetuksen että maahanmuuttajien valmistavan opetuksen osalta. Konsernihallinnossa, elinvoiman palvelukokonaisuudessa ja kaupunkiympäristön palvelukokonaisuudessa henkilötyövoiman käytön kasvu oli suunniteltua vähäisempää, mikä johtui pääasiassa henkilöstön saataavuushaasteista ja rekrytointien viivästymisestä.

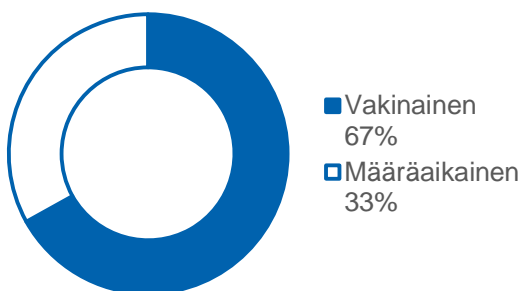
Organisaatiomuutokset huomioituna koko henkilöstön työvoiman käyttö nousi 388,3 henkilötyövuodella (6,7 %) edeltävään vuoteen verrattuna. Ilman työllistettyjä, opilaita/harjoittelijoita, uudelleensijoituskokeilijoita ja ns. vajaakuntoisten työllistämistöissä olevien henkilöiden työvoiman käyttö nousi yhteensä 270,1 henkilötyövuotta (4,9 %).



Turun kaupungin palvelukokonaisuuksien henkilötyövoiman käyttö (ilman työllistettyjä ja harjoittelijoita).

Turun kaupungin suurin työllistäjä oli vuonna 2023 **kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonaisuus**. Sen työvoiman käyttö muodostaa n. **73 %** koko kaupungin henkilöstövuosista.

67 % kaupungin henkilöstöstä työskenteli vuonna 2023 toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa.



Turun kaupungilla oli **890** työllistettyä vuonna 2023 (841,2022)



4.3 Henkilöstökulut

Henkilöstökulut vuonna 2023 olivat yhteensä 329,3 milj. euroa, josta palkat ja palkkiot oikaistuna sairausvakuutus-, tapaturmavakuutus- ja muilla henkilöstömenojen korjauseurilla olivat 262,3 milj. euroa ja henkilösivukulut yhteensä 66,4 milj. euroa. Organisaatiomuutokset huomioiden henkilöstökulut nousivat 29,3 milj. euroa (+9,8 %) edellisestä vuodesta, palkkojen ja palkkioiden nousu oli 24,3 milj. euroa (+10,9%).

Henkilöstökulut 2023 olivat

329,3 milj. euroa.



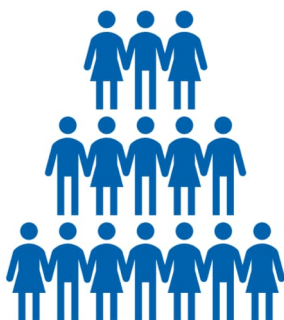
Palkkamenojen kehitykseen vaikuttavat henkilötyövuosien muutosten lisäksi kunta-alan virka- ja työehtosopimuksissa määritellyt sopimuskorotukset. Kunta-alan palkankorotusten sopimuskauden 1.5.2022–30.4.2025 kustannusvaikutus vuodelle 2023 on +4,85 %, 11,8 milj. euroa. Vaikutus henkilösivukuluineen on yhteensä 14,3 milj. euroa.

4.4 Henkilöstön palvelusaika ja keski-ikä

Keskimääräisesti Turun kaupungin vakituisesta henkilöstöstä **yli viisi vuotta** palvelussuhteessa olleita oli vuonna **2023 71 %**.

4.5 Henkilöstön ikärakenne

Suurimmat ikäryhmät olivat vuonna 2023 45-49 -vuotiaiden ja 55-59 vuotiaiden ikäryhmät.



4.6 Eläkkeelle siirtyminen

Turun kaupungin palveluksesta siirtyi toistaiseksi myönnetylle eläkkeelle vuonna 2023 yhteensä 136 henkilöä (vuonna 2022 297).

Eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli vuonna 2023 63,9 vuotta (64,1 vuonna 2022).

Vakituisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli

47,5 vuotta.

Ikäryhmä	%-osuus henkilöstöstä
alle 25	0,8
25 - 29	4,6
30 - 34	8,4
35 - 39	10,9
40 - 44	13,4
45 - 49	16,0
50 - 54	14,9
55 - 59	16,8
yli 60	14,3

Eläkkeellelähtöennusteen mukaan kaupungin vakituisesta henkilöstöstä

31,0%

olisi jäämässä eläkkeelle seuraavan 10 vuoden sisällä.

5 Työ lisää hyvinvointia

5.1 Mielen käyttövoimaa henkilöstölle

Turun kaupungissa haluttiin vuonna 2023 vahvistaa edelleen henkilöstön mielen hyvinvoinnin tukemista. Organisaatiossa jatkettiin *Mielenterveys työssä-* sekä *Mielenterveyden ensiapu* -koulutuksia, jotka auttavat tunnistamaan mielenterveyden haasteita ja tukemaan niissä.

Turku lähti vuonna 2023 mukaan Kevan Kestävää työelämää -hankkeen jatkoprojektiin *Työvälineitä masennusriskin ennakointiin ja työhön paluun tukeen*. Tämä Kevan kanssa toteutettava projekti keskittyy mielenterveys -haasteiden varhaisen tunnistamisen ja työhön paluun tuen konkreettisiin käytänteisiin.

Vuonna 2023 jatkettiin henkilöstön mielen hyvinvoinnin tukemista Auntie-palvelulla. Yksilölliseen viiden kerran valmennusinterventioon ohjattiin henkilöitä tarvelähtöisesti sekä työhyvinvoinnin tiimin että työterveyshuollon toimesta. Käytetyimpiä Auntie-paketteja vuonna 2023 olivat stressin hallintaan ja työn rajaamiseen liittyvät kokonaisuudet. Lisäksi koko Turun henkilöstölle otettiin käyttöön My Auntie -materiaali-, harjoitus- ja webinaarikirjasto, josta voi hakea tietoa mielen hyvinvoinnin vaalimiseksi.

Vuonna 2023 aloitettiin työkyvyttömyysriskiennusteen työsto Kevan kanssa.

Tarkoitus on työkyky -tietoa analysoimalla päästä käsiksi siihen, mitkä tekijät vaikuttavat riskiin ajautua työkyvyttömäksi mielenterveyssyistä ja millä keinoin näitä tilanteita voitaisiin ehkäistä ja vähentää.

5.2 Matalan kynnyksen apua nappia painamalla

Koko henkilöstölle tarkoitettu Pyydä apua työhyvinvointiin -nappi otettiin käyttöön helmikuussa 2023. Se sijoitettiin helposti saavutettavaksi henkilöstön intranetin Metkun etusivulle. Tavoitteena on madallata kynnystä hakea apua työhyvinvoinnin huoliin ja edistää työhyvinvoinnin palveluiden saavutettavuutta.

Ensimmäisen vuoden aikana napin kautta tuli 38 tukipyyntöä, joihin vastattiin lupauksen mukaisesti viikon sisällä. Pyynnöt kohdentuivat Työhyvinvoinnin tiimille, joka tarjoaa suoraan omaa apuaan tai palveluohjaa työntekijän tai työtiimin muun avun piiriin.

Pyynnöt liittyivät työssä jaksamiseen, työterveyshuoliin, työnohjauksellisen tai muun tuen tarpeeseen, työergonomiaan sekä haaste- tai muutostilanteisiin työyhteisössä.

Turun Pyydä apua työhyvinvointiin -nappi palkittiin joulukuussa 2023 Tekojen torilla. Vaikka varhainen välittäminen toimii, on kanava koettu tärkeäksi lisäksi työhyvinvoinnin tukemisessa.

5.3 Välikyselystä suuntaa työhyvinvoinnin kehittämiselle

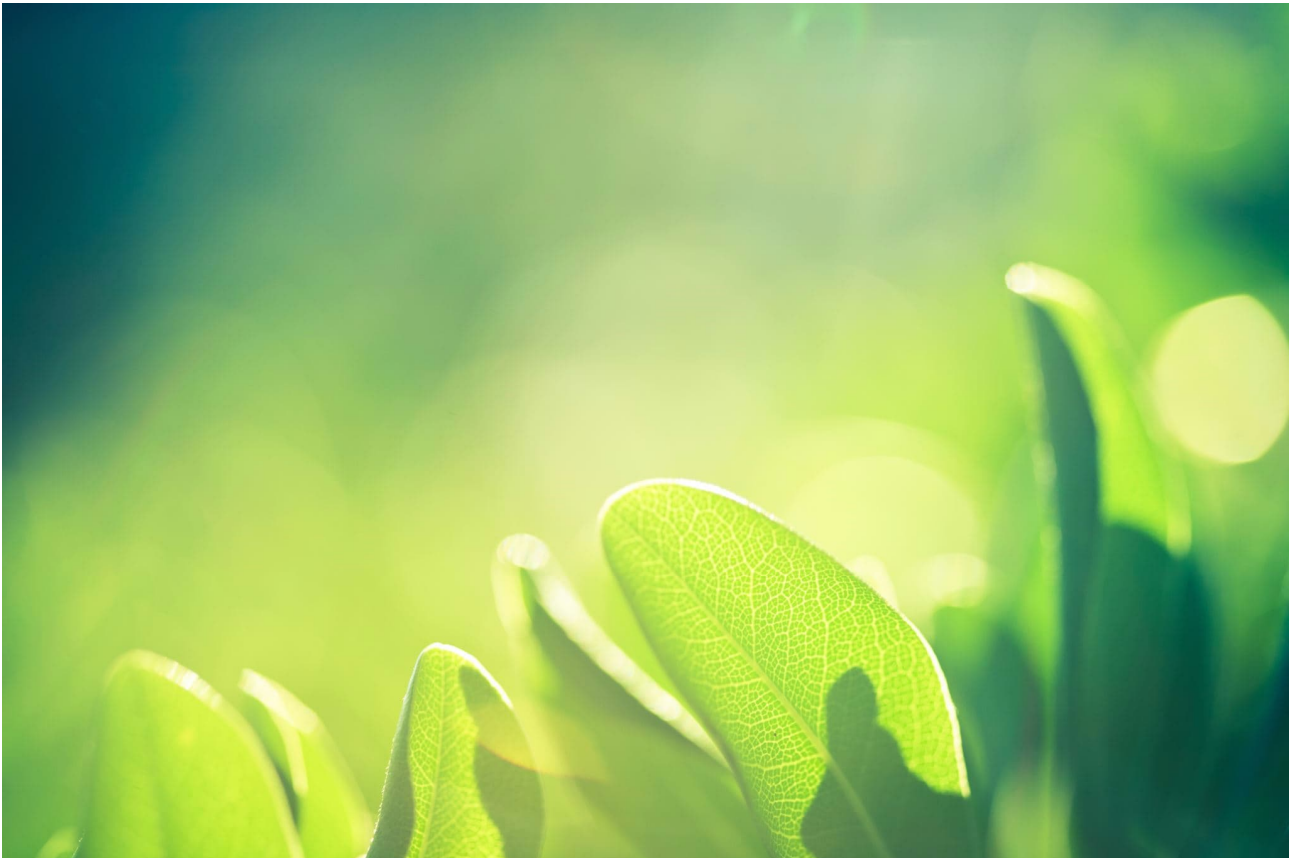
Parittomina vuosina toteutettava työhyvinvoinnin välikysely toteutettiin vuoden 2023 lopussa. Kyselyyn vastasi 1805 työntekijää. Välikyselyllä on tarkoitus seurata työhyvinvoinnin trendejä, verrattuna edeltävän vuoden tilanteeseen.

Henkilöstön voimavarana voidaan välikyselyn perusteella pitää työn merkityksellisyyttä. Noin 90 prosenttia vastaajista kokee tekevänsä merkityksellistä työtä. Tämän rinnalla työyhteisön toimintaan liittyvät asiat nousevat kaupungin henkilöstön vahvuudeksi. Tiedon jakamisen,

työyhteisön tavoitteellisuuden ja työyhteisön kehittämiskyvyn kokemukset näyttäytyivät välikyselyssä trendeiltään lievästi positiivisina.

Välikyselyn perusteella uhka- ja väkivaltilanteiden kokemisen trendit näyttäytyivät trendeiltään laskevinä, mutta näiden tilanteiden määrä on edelleen huolestuttava. Henkistä väkivaltaa oli asiakkaan suunnalta kokenut 19 prosenttia vastaajista ja fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa noin 15 prosenttia vastaajista. Väkivalta- ja uhkatilanteiden ehkäisyyn ja ennakointiin tulee edelleen panostaa sekä koulutuksellisesti että työsuojelullisin keinoin.

Turku jatkaa mukana Kunta10 -kyselyssä, joka toteutuu jälleen syksyllä 2024.



6 Osaaminen ja uudistuminen

6.1 Työvoiman saatavuus ja rekrytoinnit

Vuoden 2023 Turun kaupungin rekrytoinnit, työpaikkojen ja hakemusten määrään vaikutti vähentävästi hyvinvoinnin palvelukokonaisuuden ja Varsinais-Suomen aluepelastuslaitoksen siirtyminen Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle. Vuonna 2023 Turun kaupungilla rekrytoinnit vähenivät 52 % vuoteen 2022 verrattuna. Kun vuoden 2022 vertailuluvusta oikaistaan hyvinvoinnin palvelukokonaisuuden rekrytoinnit, ne lisääntyivät 10 prosentilla. Avoimien työpaikkojen määrä laski 60 prosentilla edelliseen vuoteen verrattuna. Organisaatiomuutokset huomioituna laskua oli 4 %.

Hakemusmäärä nousi edelliseen vuoteen nähden 41 prosentilla. Hakemuksia saapui keskimäärin noin 13 hakemusta työpaikkaa kohden. Edellisenä vuonna hakemuksia oli 5 hakemusta/työpaikka ja organisaatiomuutokset huomioituna 7 hakemusta/työpaikka. Hakemukset työpaikkaa kohden lisääntyivät 43 %.

Eniten hakijoita kiinnostivat kirjasto- ja arkistoala (42 hakemusta/työpaikka), taloushallinto (35 hakemusta/työpaikka) ja henkilöstöhallinto (34 hakemusta/työpaikka). Opetus- ja kulttuurialalla sekä teknisellä alalla hakemusmäärät ovat nousseet edelliseen vuoteen verrattuna. Vähiten hakemuksia saapui varhaiskasvatuksen

opettajan työpaikkoihin (keskimäärin 2 hakemusta /työpaikka).

Turun kaupungin Kuntarekryn urasivu oli kaikkien kaupunkien urasivuista katsotuin vuonna 2023 ja kaikkien työnantajien urasivuista kolmanneksi suosituin. Kävijämäärä lisääntyi 54 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Korkeakouluharjoittelupaikkoja ilmoitettiin Turun omien kanavien lisäksi myös opiskelijoille suunnatussa JobTeaser-palvelussa sekä Turun yliopiston kanavissa. Tämä on kaksinkertaistanut hakijoiden määrän korkeakouluharjoitteluihin. Hakemuksia saatiin 14 hakemusta/harjoittelupaikka (2022: 7 hakemusta/harjoittelupaikka).

Turun kaupungin henkilöstön intran Metkun uudistuksen myötä työnantajamielikuvaa tukevaa sisältöä lisättiin huomattavasti myös sisäiseen viestintään sitouttamaan nykyistä henkilöstöä.

Työnantajamielikuvan kehittämistä on jatkettu sosiaalisen median avulla. Organisten postausten lisäksi on panostettu maksulliseen somemarkkinointiin. Mainonnan ansiosta Turun kaupungin some-tilien kattavuus on lähes kolminkertaistunut edelliseen vuoteen verrattuna.

Haasteellisiin varhaiskasvatuksen rekrytointeihin on kiinnitetty erityisestä huomiota teettämällä varhaiskasvatukselle oma urasivu ja uravideot, joiden avulla kerrotaan työstä Turun

varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksen rekrytointeja on mainostettu sosiaalisen median kanavissa ja alan rekrytointitapahtumissa. Hakijoiden määrä on viime vuodesta kasvanut. Keskimäärin varhaiskasvatuksen paikkoihin on tullut 8 hakemusta/työpaikka (2022: 5 hakemusta/työpaikka).

Vuoden 2023 aikana Turun kaupungin rekrytointipalvelut on teettänyt myös muita uusia uravideoita eri tehtäväalueilta sekä uuden työnantajaesittelyvideon, joita on hyödynnetty työpaikkailmoituksissa ja so-memainonnassa uramahdollisuuksien esittämiseen, työnantajamielikuvan kirkas-tamiseen ja potentiaalisten työnhakijoiden tavoittamiseen.

6.2 Innovatiivinen henkilöstö

Henkilöstöaloitteita tehtiin vuonna 2023 yhteensä 35 kappaletta. Aloitteet kohdis-tuivat henkilöstöasioihin, henkilöstön hy-vyvointiin ja toiminnan kehittämiseen.

Henkilöstöä kannustetaan aloitteiden te- kemiseen palkitsemalla sisällöllisesti hy- vistä aloitteista sekä suorittamalla vuosit- ain määräämäärä aikana tehtyjen aloitteiden kes- ken arvonta.

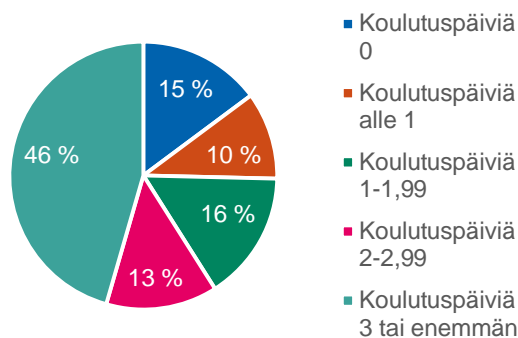
Vuonna 2023 palkittiin rahapalkinnolla henkilö, joka oli tehnyt useita aloitteita las- ten ja nuorten hyvinvoinnin paranta- miseksi. Näillä henkilöstöaloitteilla arvioi- tiin olevan vaikutusta tapaan kohdata

lapsia ja nuoria heidän arjessaan. Aloittei- den tekijöiden kesken suoritettussa arvon- nassa jaettiin 10 virikesetelipakettia.

6.3 Uusia toimintatapoja osaamisen kehittämiseen

Vuonna 2023 henkilöstö hankki ammatil- lista täydennyskoulutusta aktiivisesti. Ny- kytilanteessa on tärkeää, että kaikki am- matillinen täydennyskouluttautuminen vie- dään myös henkilöstöhallinnon tietojärjes- telmään SAP HR:ään ja voidaan todeta, että tässä onnistuttiinkin vuonna 2023 pa- remmin kuin vuonna 2022. Tavoitteena on, että koko henkilöstö kouluttautuisi vä- hintään kolme päivää vuoden aikana.

Koulutuspäivien määrä 0-3 pv / % HTV



Kaavio: Koulutusten kertyminen vuonna 2023 suhteessa henkilötyövoiman käyttöön. Yhteensä kuusi tuntia koulutusta kerryttää yhden koulutuspäivän.

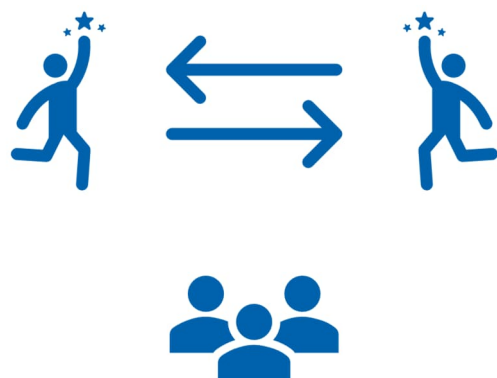
Vuonna 2023 koko henkilöstöstä vähintään kolme päivää koulututtui 46 %, kun vuonna 2022 vastaava luku oli 31 % (organisaatiomuutokset huomioituna). Yli kaksi päivää vuonna 2023 on koulututtunut 13 % henkilöstöstä ja yli yhden päivän 16 % henkilöstöstä. Alle kuusi tuntia kouluttuneita oli vuonna 2023 25% henkilöstöstä, kun vuonna 2022 vastaava luku oli 37 %.

Jotta sisäisiä koulutuksia on helpompi löytää ja viedä tiedoksi osallistujille ja järjestelmään, luotiin Turun kaupungille sisäisten koulutusten koulutuskalenteri. Kalenteri julkaistiin marraskuussa 2023 ja se on otettu hyvin vastaan.

Konsernihallinnon eri vastualueet toteuttivat vuoden aikana useampia kaupunkitasoisia valmennus- ja tietoisukupaketteja. Näiden toteutuksessa hyödynnettiin erityisesti webinaareja ja tallenteita, jotka ovat tulleet pysyväksi osaksi erilaista kehittämistä. Listatekstikoulutus koski laajasti henkilöstöä ja näitä koulutuksia toteutettiin yhteensä 21 kappaletta. Tavoitteena oli saada jatkossa kaupungin erilaisista listateksteistä helpommin luettavampia ja ymmärrettävämpiä. HR- tietoisikut suunnattiin lähijohtajille ja henkilöstöasioita hoitaville ja ne keräsivät kattavan osallistujajoukon. Lisäksi mm. viestintä järjesti napakoita

tietoisukuja viestinnän ja markkinoinnin eri osa-alueisiin liittyen ja kaupunkitasoiseen dokumenttien hallintajärjestelmän Dotkun uudistukseen liittyviä koulutuskokonaisuuksia järjestettiin koko uudistusprosessin ajan.

Keväällä 2023 alettiin hakea mentorointipareja, kun elvytettiin Turun kaupungin mentorointitoimintaa. Mahdollisuus mentorointiin otettiin ilolla vastaan, ja pieni mutta innokas joukko aloitti yhteisen tien mentoroinnin merkeissä. Yhteisessä aloitustapaamisessa marraskuun alussa luotiin pohjaa tuleville tapaamisille tutustumalla toisiinsa ja suunnittelemalla tulevien tapaamisten sisältöä. Tämän jälkeen mentoriparit jatkoivat tapaamisia omaan tahtiin. Mentorointi tapaamiset jatkuvat vuonna 2024 ja uusia pareja otetaan mukaan.



7 Parempi johtaminen

7.1 Aktiivista yhteistoimintaa

Oikeudenmukainen johtaminen on yksi henkilöstöstrategian keskeisiä tavoitteita. Keinoja tavoitteen saavuttamiseksi ovat valmistella muutokset yhteistyössä niiden kanssa, joihin ne vaikuttavat ja mahdollistaa avoin dialogi työyhteisössä. Olennaisessa roolissa ovat muun muassa työpaikan palaverikäytännöt.

Kaupungin yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2023 aikana yhteensä 10 kertaa. Kaupungin yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin ajankohtaisten asioiden lisäksi mm. Uuden Turun toimintamallin käynnistämistä sekä työllisyys- ja yrityspalvelu-uudistuksen valmistelua. Lisäksi yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. Kunta 10 -tutkimuksen tuloksia, kaupungin talousarvio ja tilinpäätös, henkilöstöraportti sekä kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Palvelukokonaisuuksien yhteistoimintaryhmät ovat kokoontuneet säännöllisesti vuoden aikana. Myös työpaikkakokouksissa on käsitelty vuoden aikana työpaikkaa koskevia asioita. Lisäksi henkilöstöasioiden ohjaus -yksikkö on vuoden aikana kokoontunut säännöllisesti pääluottamusmiesten kanssa.

7.2 Monipuolista koulutusta johtamisen ja henkilöstön kehittämisen tueksi

Vuoden 2023 aikana kaupungissa oli meillä kaupunkitasoisia koulutus- ja valmennusohjelmia, joiden tavoitteena oli tukea ja edistää entistä parempaa toiminnan ja ihmisten johtamista. Vuoden aikana oli käynnissä tai käynnistyi johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto (JYET), tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto (TKEAT) ja lähiesimiestyön ammattitutkinto (LAT). Turun kauppakorkeakoulun Exe:n kanssa käynnistettiin kolmas Turku johtaa valmennusohjelma. Valmennusten osallistujat tulivat kaupungin eri palvelukokonaisuuksista ja tärkeä osa valmennusta oli vertaiskeskustelut kollegojen kanssa. Valmennuksiin kuului olennaisena osana myös kehittämistyöt, joiden kautta vietiin suunnitelmallisesti kehittämisen toimenpiteitä eteenpäin.

Kaupungin yhteisten valmennusten lisäksi eri palvelukokonaisuudet toteuttivat omia räätälöityjä ammatillista osaamista, johtamista ja työyhteisen kehittämistä edistäviä valmennuksia. Osaamisen kehittämisen tueksi kilpailutettiin toimittajapooli, jonka asiantuntijat ovat kaupungin eri toimijoiden käytössä. Hyvä on myös muistaa, että kaupungin henkilöstöstä löytyy hyvin moninaista ja hyvää osaamista.

Henkilöstöstrategian toteutuminen 2023

Yhteenveto henkilöstöstrategian 2022-2025 toteutumisesta/etenemisestä

Henkilöstöstrategia 2022-2025 on osa kaupungin strategiahierarkiaa. Henkilöstöstrategia pyrkii selkiyttämään työnantajan ja koko henkilöstön vastuita siitä, minkälainen työpaikka Turun kaupunki on. Henkilöstöstrategian visiona on: Turku on vetovoimainen työnantaja. Tätä visiota strategia toteuttaa kolmen painopisteen kautta:

1. Työ lisää hyvinvointia
2. Osaaminen ja uudistuminen
3. Parempi johtaminen

Henkilöstöstrategian tavoitteita ei kaikilta osin saavutettu vielä vuonna 2023. Tuloksissa heijastuu edelleen vuoden 2023 alussa tapahtunut merkittävä henkilöstön väheneminen Varsinais-Suomen hyvinvointialueen muodostuessa sekä vuoden aikana tapahtuneisiin organisaatiomuutoksiin liittyvä epävarmuus. Positiivisia trendejä on kuitenkin näkyvissä toiminnan vakiintuessa ja Uuden Turun muodostuessa erityisesti Työ lisää hyvinvointia -painopisteen osalta.

Työ lisää hyvinvointia

Työ lisää hyvinvointia -painopisteen tavoitteiden mittarit ovat sidoksissa vuorovuosina Kunta10 -tutkimukseen ja kaupungin omaan työhyvinvoinnin välikyselyyn. Vuonna 2023 toteutettiin välikysely. Tutkimuksen vertailukohtana käytetään edellistä Kunta10 -tutkimusta vuodelta 2022. Kaikkien mittareiden osalta asetetut tavoitteet saavutettiin, vaikka perustehtävän selkeyden kokemisessa on havaittavissa laskua. Tulos selittyy organisaatiossa ja työtehtävissä tapahtuneilla muutoksilla.

Osaaminen ja uudistuminen

Henkilöstön osaaminen vastaa muuttuvia tarpeita ja mahdollistaa mielekkään urapolun -tavoitteen alla seuraamme työn, kehittymisen ja uusiutumisen keskustelujen käymistä henkilöstön tavoite- ja kehityskeskusteluiden yhteydessä sekä osaamis- ja koulutustietojen kehittymistä. Työn, kehittymisen ja uusiutumisen keskusteluiden osalta vuoden 2023 tuloksessa näkyy paranemista vuoteen 2022 verrattuna. Koulutusmittareiden osalta tulos on kahtiajakoinen. Vaikka koulutusmäärät koulutukseen osallistumis-% ovatkin parantuneet vuoteen 2022 verrattuna, kokemus koulutuksen riittävydestä jää henkilöstöstrategiassa asetetusta tavoitteesta.

Uudistamiskyky- tavoitteen toteutumista seurattiin vuonna 2023 kahdella mittarilla: Työyhteisön kyky kehittää omaa toimintaansa sekä Henkilöstöllä on riittävästi vaikutusmahdollisuuksia oman työnsä kehittämiseen. Välikyselyn tulosten mukaan työyhteisön kyky kehittää omaa toimintaansa on parantunut hieman. Myös vaikutusmahdollisuuksia oman työn kehittämiseen koettiin olevan aiempaa enemmän, vaikka tavoitteeseen ei vielä päästyäkään. Tavoitteellisuuden säilyttäminen muutoksessa on työhyvinvoinnin välikyselyn tulosten perusteella parantunut hieman edelliseen vuoteen verrattuna.

Parempi johtaminen

Työhyvinvoinnin välikyselyn mukaan kohtelun oikeudenmukaisuuden kokemus on heikentynyt edelliseen vuoteen verrattuna. Tulos heijastelee muutoksia organisaatiossa. Laadukas lähijohtajatyö -tavoitteen mittarina käytettävien lähijohtajabarometri -kyselyn kysymysten tulokset lähijohtajatyön riittävästä tuesta sekä lähijohtajatyöhön käytössä olevasta ajasta ovat parantuneet vuoteen 2022 verrattuna, vaikka edelleen kokemus riittävästä lähijohtajatyöhön käytettävissä olevasta ajasta jää henkilöstöstrategian tavoitteesta. Myös HR-tiedolla johtamisen mallin kehittämistä on jatkettu ja malli on osittain käytössä.

Työhyvinvoinnin välikyselyyn vastanneet henkilöt vuonna 2023:

Palvelukokonaisuudet yhteensä 1 805 henkilöä (31 %)

Lähijohtajabarometri-kyselyyn vastanneet henkilöt vuonna 2023:

Palvelukokonaisuudet yhteensä 205 henkilöä (64 %)

Työ lisää hyvinvointia

Tavoite: Työyhteisötaidot tukevat tavoitteiden saavuttamista

Keinot	Mittarit	Tavoiteluku	Edellinen (Kunta10 2022)	Uusin (Välikysely 2023)	Tavoite saavutettiin
Työyhteisötaitojen kehittäminen	Työyhteisö on yhteistyökykyinen (Kunta 10)	>= edellinen vuosi	66,70 %	Ei mitattu	Ei mitattu
Tukemalla yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä työpaikkojen erityispiirteet huomioimalla	Ajan tasalla pito ja tiedonjakaminen (välikysely)	>= edellinen vuosi	-	Parantunut hieman	Kyllä
Vahvistamalla vuorovaikutusta ja tiedonkulkua	Työyhteisön tuki lähijohtajalle (Kunta 10 / välikysely)	>= edellinen vuosi	63,70 %	Parantunut	Kyllä

Tavoite: Työ on turvallista ja terveellistä – henkisesti ja fyysisesti

Keinot	Mittarit	Tavoiteluku	Edellinen (Kunta10 2022)	Uusin (Välikysely 2023)	Tavoite saavutettiin
Tukemalla työssä jaksamista	Työpaineita paljon, hallintaa vähän (Kunta 10)	< edellinen kysely	24,10 %	-	Ei mitattu
Tukemalla työssä jaksamista	Työmäärän lisääntyminen (Kunta10)	< edellinen kysely	44,20 %	42,80 %	Kyllä
Varmistamalla turvallinen työympäristö	Asiakkaan taholta: Kokenut väkivalta- tai uhkatilanteita asiakkaan taholta (Kunta 10 / välikysely)	< edellinen kysely	41,50 %	19,0 %	Kyllä
Varmistamalla turvallinen työympäristö	Työyhteisön taholta: On itse kokenut työpaikkakiusaamista (Kunta10 / välikysely)	< edellinen kysely	10,20 %	8,0 %	Kyllä

Tavoite: Perustehtävä on selkeä ja merkityksellinen

Keinot	Mittarit	Tavoiteluku	Edellinen (Kunta10 2022)	Uusin (Välikysely 2023)	Tavoite saavutettiin
Selkeyttämällä vastuut ja työnjaot	Perustehtäväni ja vastuuni ovat selkeät (Kunta10 / välikysely)	Kyllä-vastauksia 75 %	89,70 %	81,30 %	Kyllä
Selkeyttämällä vastuut ja työnjaot	Koen tekeväni merkityksellistä työtä (Kunta 10 / välikysely)	Kyllä-vastauksia 75 %	91,50 %	89,50 %	Kyllä

Osaaminen ja uudistuminen

Tavoite: Henkilöstön osaaminen vastaa muuttuvia tarpeita ja mahdollistaa mielekkään urapolun

Keinot	Mittarit	Tavoiteluku	Edellinen	Uusin	Tavoite saavutettiin
Keskustelemalla työstä, kehittämisestä ja uusiutumisesta tavoite- ja kehityskeskustelussa	Tavoite- ja kehityskeskustelulomakkeissa on merkintä työn, kehittämisen ja uusiutumisen keskustelusta	>= edellisen vuoden merkintöjen määrä	1592 (2194) (SAP Success Factors 12/2022)	1622 (SAP Success Factors 12/2023)	Kyllä
Turvaamalla osaaminen myös muutoksessa mm. henkilöstö - koulutuksen avulla	Henkilöstökoulutukseen osallistuminen Koulutuksiin osallistuneiden %	Koulutuksiin osallistuneiden % = > 85 %	80,5 % (SAP HR 2022)	85,2 % (SAP HR 2023)	Kyllä
Turvaamalla osaaminen myös muutoksessa mm. henkilöstö - koulutuksen avulla	Henkilöstökoulutuspäivien määrä koko henkilöstö	vähintään 3 päivää / hlö (koko henkilöstö)	3,4 (SAP HR 2022)	3,95 (SAP HR 2023)	Kyllä
Turvaamalla osaaminen myös muutoksessa mm. henkilöstö - koulutuksen avulla	Kokemus täydennyskoulutuksen riittävydestä (Kunta10 /välikysely)	75 % henkilöstöstä kokee, että koulutus on riittävää	63,30 % (Kunta10 2022)	59,20 % (Välikysely 2023)	Ei

Tavoite: Uudistamiskyky

Keinot	Mittarit	Tavoiteluku	Edellinen (Kunta10 2022)	Uusin (Välikysely 2023)	Tavoite saavutettiin
Vahvistamalla työyhteisöjen kykyä kehittää omaa toimintaansa	Työyhteisö on kehittämismyönteinen (Kunta 10) *	>= edellinen kysely	48,40 %	-	Ei mitattu
Vahvistamalla työyhteisöjen kykyä kehittää omaa toimintaansa	Työyhteisön kyky kehittää omaa toimintaansa (välikysely)	>= edellinen kysely	-	Parantunut hieman	Kyllä
Vahvistamalla työyhteisöjen kykyä kehittää omaa toimintaansa	Henkilöstöllä on riittävästi vaikutusmahdollisuuksia oman työnsä kehittämiseen (Kunta 10 / välikysely) **	Kyllä-vastauksia 75 %	59,3 %	65,8 %	Ei

* Kysytty Kunta10 2022 tutkimuksessa: Työyhteisö kehittää toimintaansa

** Kysytty Kunta10 2022 tutkimuksessa: Ei vaikutusmahdollisuuksia muutoksiin töissä

Tavoite: Tavoitteellisuuden säilyttäminen muutoksessa

Keinot	Mittarit	Tavoiteluku	Edellinen (Kunta10 2022)	Uusin (Välikysely 2023)	Tavoite saavutettiin
Asettamalla henkilöstölle työtä ohjaavia tavoitteita	Työyhteisö on tavoitteellinen (Kunta 10 / välikysely)	>= edellinen kysely	70,70 %	Parantunut hieman	Kyllä
Seuraamalla ja arvioimalla asetettuja tavoitteita	Työyhteisö on tavoitteellinen (Kunta 10 / välikysely)	>= edellinen kysely	70,70 %	Parantunut hieman	Kyllä

Parempi johtaminen

Tavoite: Johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi

Keinot	Mittarit	Tavoiteluku	Edellinen (Kunta10 2022)	Uusin (Välikysely 2023)	Tavoite saavutettiin
Mahdollistamalla avoin dialogi työyhteisöissä	Kokemus kohtelun oikeudenmukaisuudesta (Kunta10 / välikysely)	>= edellinen kysely	74,9 %	Heikentynyt	Ei
Valmistelemalla muutokset yhteistyössä niiden kanssa, joihin ne vaikuttavat	Kokemus kohtelun oikeudenmukaisuudesta (Kunta10 / välikysely)	>= edellinen kysely	74,9 %	Heikentynyt	Ei

Tavoite: Laadukas lähijohtajatyö

Keinot	Mittarit	Tavoiteluku	Edellinen (lähijohtaja-barometri 2022)	Uusin (lähijohtaja-barometri 2023)	Tavoite saavutettiin
Varmistamalla riittävä tuki lähijohtajatyöhön	Tuki lähijohtajatyölle riittävää (lähijohtajabarometri)	68 % vastaajista kokee, että tuki lähijohtajatyölle on riittävää	64,4 %	72,7 %	Kyllä
Varmistamalla, että lähijohtajalla on riittävästi aikaa lähijohtajatyöhön	Lähijohtajalla on riittävästi aikaa lähijohtajatyöhön (lähijohtajabarometri)	68 % vastaajista kokee, että lähijohtajatyölle on riittävästi aikaa	44,7 %	48,5 %	Ei

Tavoite: HR-tiedolla johtaminen

Keinot	Mittarit	Tavoiteluku	Edellinen	Uusin	Tavoite saavutettiin
Mahdollistamalla henkilöstöön liittyvän datan hyödyntäminen kokonaisvaltaisesti	On luotu malli HR-tiedolla johtamiseksi	Malli otetaan käyttöön vuonna 2023	Malli on luotuna osittain	Mallin kehitys on jatkunut	Osittain

Työnantajan tarjoamat työkykyä tukevat palvelut

Tyky-ranneke

Tyky-rannekkeen käyttö käyttökohteittain vuosina 2022 ja 2023.

Käyttökohte	2022 kpl	2022 €	2023 kpl	2023 €
Liikuntaa uinti/kuntosali	26 994	162 749	17584	97866,26
Kunto-ohjelmia	137	8 561	78	4613,75
Vesijumppaa	1 193	5416	383	2460,53
Museot	1 488	16 085	681	8272,47
Teatteri	15 984	904 634	6216	379483,87
Konserttitalo	1814	82 199	982	45775,03
Turun musiikkijuhlat	180	7 074	52	2026,50
Yhteensä	47 790	1 186 718	25967	540498,41

ePassi

Vuonna 2022 kertaluontoisena henkilöstötuna työntekijöille tarjotun ePassin käyttö on jatkanut 31.8.2023 asti.

Käyttö-kohde	2022	2023	Yhteensä
Liikunta	238 971 € (36%)	57 789,42 € (35 %)	296 760,42 € (36 %)
Liikunta/ kulttuuri	245 609 € (37%)	60 564,04 € (37 %)	306 173,04 € (37 %)
Hyvinvointi	179 228 € (27%)	47 447,42 (29 %)	226 675,42 € (27 %)
Yhteensä €	663 807 €	165 800,88 €	829 608,9 €
Yhteensä käyttäjien määrä	7749	1395	9144
Yhteensä käyttökertojen määrä	14433	4151	18584

Työvoiman saatavuus ja rekrytoinnit

Rekrytoinnin lukuja vuosina 2022 ja 2023.

Seurantatieto	2022	2022 ilman hyvinvoinnin palvelukokonaisuutta ja aluepelastuslaitosta	2023	Muutos (organisaatiomuutos huomioituna)
Rekrytoinnit	2251	975	1085	110
Avoimet työpaikat	3963	1654	1592	-62
Työsuhteita	3372	1392	1322	-70
Virkasuhteita	612	282	270	-12
Vakituiset	1621	596	628	32
Määräaikaiset	2363	1078	966	-112
Ulkoisessa haussa	3925	1637	1574	-63
Sisäisessä haussa	38	17	18	1
Hakemukset	19453	11711	19936	8225
Hakemuksia/rekrytointi	8,63	12,01	18,37	6,36
Hakemuksia/työpaikka	4,91	7,08	12,52	5,44

Henkilötyövoiman kehitys

Henkilötyövoiman kehitys 2022–2023, ilman työllistettyjä ja harjoittelijoita

Organisaatio	2022	2023	Muutos
Keskusvaalilautakunta	1,4	1,7	0,3
Revisiotoimisto	4,6	4,0	-0,6
Konsernihallinto	708,9	545,8	-163,1
Työllisyyden palvelukokonaisuus (31.8.2023 asti)	71,6	43,7	-27,9
Elinvoiman palvelukokonaisuus (1.9.2023 lukien)		39,1	39,1
V-S aluepelastuslaitos	564,2	0	-564,2
Hyvinvoinnin palvelukokonaisuus	4077,4	0	-4077,4
Kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonaisuus	3 981,5	4202,0	220,5
Vapaa-ajan palvelukokonaisuus (31.5.2023 asti)	611,0	240,8	-370,2
Kulttuurin palvelukokonaisuus (1.6.2023 lukien)		230,6	230,6
Lasten ja nuorten palvelukokonaisuus (1.6.2023 lukien)		58,2	58,2
Liikunnan palvelukokonaisuus (1.6.2023 lukien)		67,4	67,4
Kaupunkiympäristön palvelukokonaisuus	341,3	347,6	6,3
Turku yhteensä	10362,0	5781,0	-4581,0

Työvoiman käytön muutos organisaatiomuutokset huomioiden **+270,1 htv**:

Organisaatiomuutoksina huomioitu (yhteensä -4851,1 htv):

- Hyvinvoinnin palvelukokonaisuuden koko henkilöstön siirto Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle 1.1.2023 lukien (- 4077,4 htv)
- Varsinais-Suomen aluepelastuslaitoksen koko henkilöstön siirto Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle 1.1.2023 lukien (- 564,2 htv)
- Konsernihallinnon ja työllisyyspalveluiden henkilöstösiirrot Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle 1.1.2023 lukien (-194 htv)
- Vapaa-ajan palvelukokonaisuuden matkailupalveluiden liikkeenluovutus Visit Tuku Archipelagolle 1.1.2023 lukien (-15.5 htv)

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 henkilöjaksojen lukumäärä.

Henkilötyövoiman kehitys 2022–2023, koko henkilöstö

Organisaatio	2022	2023	Muutos
Keskusvaalilautakunta	1,4	1,7	0,3
Revisiotoimisto	4,6	4	-0,6
Konsernihallinto	715,9	558,3	-157,6
Työllisyyden palvelukokonaisuus (31.8.2023 asti)	334,2	297	-37,2
Elinvoiman palvelukokonaisuus (1.9.2023 lukien)		151,2	151,2
V-S aluepelastuslaitos	564,5	0	-564,5
Hyvinvoinnin palvelukokonaisuus	4098,8	0	-4098,8
Kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonaisuus	3983,2	4211,3	228,1
Vapaa-ajan palvelukokonaisuus (31.5.2023 asti)	621,3	241,9	-379,4
Kulttuurin palvelukokonaisuus (1.6.2023 lukien)		234,7	234,7
Lasten ja nuorten palvelukokonaisuus (1.6.2023 lukien)		61,5	61,5
Liikunnan palvelukokonaisuus (1.6.2023 lukien)		70	70
Kaupunkiympäristön palvelukokonaisuus	352	359,7	7,7
Turku yhteensä	10 675,9	6191,4	-4484,5

Työvoiman käytön muutos organisaatiomuutokset huomioiden: **+388,3 htv**

Organisaatiomuutoksina huomioitu (yhteensä -4872,8 htv):

- Hyvinvoinnin palvelukokonaisuuden koko henkilöstön siirto Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle 1.1.2023 lukien (- 4098,8 htv)
- Varsinais-Suomen aluepelastuslaitoksen koko henkilöstön siirto Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle 1.1.2023 lukien (- 564,5 htv)
- Konsernihallinnon ja työllisyyspalveluiden henkilöstösiirrot Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle 1.1.2023 lukien (-194 htv)
- Vapaa-ajan palvelukokonaisuuden matkailupalveluiden liikkeenluovutus Visit Tuku Archipelagolle 1.1.2023 lukien (-15.5 htv)

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 henkilöjaksosen lukumäärä.

Kaupungin henkilöstön määrä

Kaupungin henkilöstön määrä 31.12. yhteensä

Organisaatio	2022 henkilömäärä	2023 henkilömäärä	Muutos
Keskusvaalilautakunta		6	6
Revisiotoimisto	4	4	0
Konsernihallinto (sis. työllisyys 2022)	1212	570	-642
Elinvoiman palvelukokonaisuus (sis. työllisyys 2023)		460	460
V-S Aluepelastuslaitos	579		-579
Hyvinvoinnin palvelukokonaisuus	4628		-4628
Kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonaisuus	4638	4796	158
Vapaa-ajan palvelukokonaisuus	658		-658
Kulttuurin palvelukokonaisuus		405	405
Liikunnan palvelukokonaisuus		115	115
Lasten ja nuorten palvelukokonaisuus		110	110
Kaupunkiympäristön palvelukokonaisuus	369	383	14
Turku yhteensä	12 088	6849	-5239

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.

Kaupungin henkilöstön määrä 31.12. (sukupuoli)

Organisaatio	2022 naisia	2023 naisia	Muutos	2022 miehiä	2023 miehiä	Muutos
Keskusvaalilautakunta		4	4		2	2
Revisiotoimisto	1	1	0	3	3	0
Konsernihallinto (sis. työllisyys 2022)	734	403	-331	478	167	-311
Elinvoiman palvelukokonaisuus (sis. työllisyys 2023)		225	225		235	235
V-S Aluepelastuslaitos	128		-128	451		-451
Hyvinvoinnin palvelukokonaisuus	4151		-4151	477		-477
Kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonaisuus	3779	3914	135	859	882	23
Vapaa-ajan palvelukokonaisuus	405		-405	253		-253
Kulttuurin palvelukokonaisuus		257	257		148	148
Liikunnan palvelukokonaisuus		49	49		66	66
Lasten ja nuorten palvelukokonaisuus		73	73		37	37
Kaupunkiympäristön palvelukokonaisuus	195	203	8	174	180	6
Turku yhteensä	9393	5129	-4264	2695	1720	-975

Kaupungin henkilöstön määrä 31.12.2023 (palvelussuhteen luonne)

Organisaatio	Vakituisia	Avointen hoitajia	Sijaisia	Tilapäisiä, määräaikaisia	Työllistettyjä	Oppilaita ja harjoittelijoita
Keskusvaalilautakunta				6		
Revisiotoimisto	4					
Konsernihallinto	442	4	40	79		5
Elinvoiman palvelukokonaisuus (sis. työllisyys)	53	1	7	63	333	3
Kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonaisuus	3218	34	365	1166		13
Kulttuurin palvelukokonaisuus	330		41	33		1
Liikunnan palvelukokonaisuus	95		9	11		
Lasten ja nuorten palvelukokonaisuus	94		14	1		1
Kaupunkiympäristön palvelukokonaisuus	334	5	14	23		7
Turku yhteensä	4570	44	490	1382	333	30

Oppisopimusopiskelijoiden ja korkeakouluharjoittelijoiden määrä

Oppisopimusopiskelijoiden määrä yhteensä vuosina 2022 ja 2023 palvelukokonaisuuksittain

Organisaatio	2022	2023
Keskusvaalilautakunta	-	
Revisiotoimisto	2	1
Konsernihallinto (sis. työllisyys 2022)	27	28
Elinvoiman palvelukokonaisuus (sis. työllisyys 2023)		1
V-S Aluepelastuslaitos	4	
Hyvinvoinnin palvelukokonaisuus	185	
Kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonaisuus	21	25
Vapaa-ajan palvelukokonaisuus	9	
Kulttuurin palvelukokonaisuus		4
Liikunnan palvelukokonaisuus		10
Lasten ja nuorten palvelukokonaisuus		3
Kaupunkiympäristön palvelukokonaisuus	11	4
Turku yhteensä	259	76

Korkeakouluharjoittelijoiden määrät palvelukokonaisuuksittain 2022 ja 2023

Organisaatio	2022	2023
Konsernihallinto ja elinvoiman palvelukokonaisuuden	14	28
Hyvinvoinnin palvelukokonaisuus	3	-
Kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonaisuus	1	3
Kaupunkiympäristön palvelukokonaisuus	5	6
Vapaa-ajan palvelukokonaisuus / Liikunnan, kulttuurin ja lasten ja nuorten palvelukokonaisuudet	15	10
V-S aluepelastuslaitos	1	-
Muut	-	-
Turku yhteensä	39	47

Harjoittelumäärärahan kautta myönnetty harjoittelupaikat.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä, keskimääräinen palvelusaika

Organisaatio	vakainainen henkilöstö lkm	kokoaik. muunnos lkm	ikä keskiarvo	palvelu-aika keskiarvo	5 vuotta palvelleita lkm	5 vuotta palvelleita %
Turku yhteensä	4 839	4 718	47,5	13,4	3 439	71 %
Revisiotoimisto	4	4	57,3	23,0	4	100 %
Konsernihallinto	466	460	49,1	14,7	313	67 %
Elinvoiman palvelukokonaisuus	67	67	53,0	14,8	51	76 %
Kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonaisuus	3 420	3 320	47,4	13,4	2474	72 %
Kulttuurin palvelukokonaisuus	344	337	46,7	13,2	254	74 %
Liikunnan palvelukokonaisuus	96	94	47,6	14,0	64	67 %
Lasten ja nuorten palvelukokonaisuus	97	95	43,8	11,1	63	65 %
Kaupunkiympäristön palvelukokonaisuus	345	341	46,9	12,3	216	63 %

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä, keskimääräinen palveluaika ja yli viisi vuotta palvelleitten osuus henkilömäärästä organisaatioittain 31.12.2023.

Vaihtuvuus

Organisaatio	Vakituiset 31122022	Päättyneet vakituiset palvelus-suhteet	Vaihtuvuus päätty-neet	Uudet vakitui-set palve-lus-suhteet	Vaihtu-vuus uudet	Organi-saation sisällä siirtyneet	Vaihtu-vuus siirty-neet
01 Keskusvaalilautakunta	0	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
03 Revisiotoimisto	4	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
04 Konsernihallinto	471	47	10,0 %	52	11,0 %	28	5,9 %
14 Elinvoiman palvelukokonaisuus	63	5	7,9 %	4	6,3 %	0	0,0 %
40 Kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonaisuus	3361	230	6,8 %	288	8,6 %	86	2,6 %
44 Kulttuurin palvelukokonaisuus	343	19	5,5 %	24	7,0 %	16	4,7 %
53 Liikunnan palvelukokonaisuus	100	11	11,0 %	10	10,0 %	3	3,0 %
54 Lasten ja nuorten palvelukokonaisuus	92	12	13,0 %	16	17,4 %	8	8,7 %
61 Kaupunkiympäristön palvelukokonaisuus	334	28	8,4 %	43	12,9 %	31	9,3 %
Kaikki yhteensä	4768	352	7,4 %	437	9,2 %	172	3,6 %

Vakituisen henkilökunnan vaihtuvuus vuonna 2023. Vuoden 2023 organisaatiomuutokset huomioitu luvuissa.

Eläketapahtumat

Eläketapahtumat vuosina 2007–2023

TOISTAISEKSI MYÖNNETYT	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Vanhuuseläke	230	218	261	268	335	248	309	274	285	267	248	215	237	214	190	219	102
Varhennettu vanhuuseläke	6	7	8	4	5	6	3	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-
Työkyvyttömyyseläke	99	100	94	76	79	41	43	46	35	39	24	32	24	31	38	29	16
Yksilöllinen varhaiseläke	7	1	2	-	1	-	-	2	3	-	-	-	-	-	-	-	-
Yhteensä	342	326	365	348	420	295	355	322	323	309	272	247	261	245	228	248	118

OSA-AIKAISESTI MYÖNNETYT	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Osa-aikaeläke	59	48	65	90	137	40	34	30	30	75	39	-	13	9	5	1	
Osatyökyvyttömyyseläke	39	38	52	38	61	41	26	48	55	56	44	34	54	59	30	37	12
Osittainen varhennettu vanhuuseläke	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	23	12	13	11	11	6

MÄÄRÄAIKAISESTI MYÖNNETYT	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kuntoutustuki (täysi)	115	118	109	96	118	81	80	95	65	62	71	72	73	67	69	78	37
Kuntoutus-tuki (osa)	8	11	12	10	3	1	14	17	17	19	27	35	46	30	36	26	8
Työkyvyttömyyseläke	41	59	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Eläkkeellelähtöennuste

Vakinaiset 31.12.2023 vuoden 2023 lopun organisaation mukaan. Vuosien 2024 ja 2025 ennusteisiin on lisätty ne, joilla oli mahdollisuus jäädä eläkkeelle ennen vuotta 2024.

Organisaatio	lkm yht.	eläke lkm 5 v.	% yht.	eläke lkm 10 v.	% yht.	v.2024	v.2025	v.2026	v.2027	
03 Revisiotoimisto	Ei raportoida, pieni ryhmä									
04 Konsernihallinto	468	68	14,5	171	36,5	14	15	16	7	
14 Elinvoiman palvelukokonaisuus	63	20	31,7	35	55,6	4	4	4	3	
40 Kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonaisuus	3 422	473	13,8	1 053	30,8	63	100	91	95	
44 Kulttuurin palvelukokonaisuus	343	47	13,7	84	24,5	11	13	7	6	
53 Liikunnan palvelukokonaisuus	96	15	15,6	30	31,3	2	5	1	6	
54 Lasten ja nuorten palvelukokonaisuus	99	9	9,1	18	18,2	1	2	2	1	
61 Kaupunkiympäristön palvelukokonaisuus	343	55	16,0	107	31,2	9	14	10	10	
Turku yhteensä	4 838	689	14,2	1 501	31,0	104	154	131	129	

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

Sairauspoissaoloprosentti palvelukokonaisuuksittain, sairauspoissaolojen määrä henkilötyövuotta kohden

Organisaatio	2022 %	2022 pv/tvoima	2023 %	2023 pv/tvoima
Koko kaupunki	5,7	19,2	4,5	16,5
Konsernihallinto (sis. työllisyys 2022)	3,6	14,1	3,0	11,1
Elinvoiman palvelukokonaisuus			1,8	6,8
Hyvinvoinnin palvelukokonaisuus	7,0	22,2	-	-
Kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonaisuus	5,4	19,3	4,9	17,9
Vapaa-ajan palvelukokonaisuus	4,6	16,1	-	-
Kulttuurin palvelukokonaisuus			3,9	14,2
Liikunnan palvelukokonaisuus			3,5	12,6
Lasten ja nuorten palvelukokonaisuus			6,7	24,4
Kaupunkiympäristön palvelukokonaisuus	3,5	12,2	3,6	12,7
Varsinais-Suomen aluepelastuslaitos	5,7	14,7	-	-

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.

Sairauspoissaolot ja tapaturmat, määrät (kaikki palvelussuhteet)

Organisaatio	1 - 3	4 - 29	30 -	Kaikki yhteensä
Keskusvaalilautakunta	Ei raportoida, pieni yksikkö			
Revisiotoimisto	Ei raportoida, pieni yksikkö			
Konsernihallinto	3,6	9,4	3,9	16,9
Elinvoiman palvelukokonaisuus	8,3	10,5	4,3	23,1
Kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonaisuus	68,9	112,9	44,9	226,7
Kulttuurin palvelukokonaisuus	4,0	7,9	4,9	16,8
Liikunnan palvelukokonaisuus	1,0	1,6	1,5	4,1
Lasten ja nuorten palvelukokonaisuus	1,9	4,4	0,8	7,1
Kaupunkiympäristön palvelukokonaisuus	2,7	7,6	3,0	13,3
Kaikki yhteensä	90,4	154,3	63,3	308,0

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

Sairauspoissaolot ja tapaturmat % -osuuksina todistuksenantajan mukaisesti (kaikki palvelussuhteet)

Organisaatio	Tod- Antaja Ei ilmoitettu	Muun lääkärin todistus	Muun terveydenhoit. todistus	Oma ilmoitus esimiehen luvalla	Työ- terveys- hoitajan todistus	Työ- terveys- lääkärin todistus	Kaikki yhteensä
Keskusvaalilautakunta	Ei raportoida, pieni yksikkö						
Revisiotoimisto	Ei raportoida, pieni yksikkö						
Konsernihallinto	3,6 %	36,0 %	0,4 %	23,0 %	3,4 %	33,6 %	100,0 %
Elinvoiman palvelukokonaisuus	2,6 %	27,2 %	5,3 %	23,2 %	8,0 %	33,7 %	100,0 %
Kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonaisuus	1,2 %	25,4 %	1,9 %	27,2 %	5,5 %	38,9 %	100,0 %
Kulttuurin palvelukokonaisuus	0,5 %	24,4 %	0,7 %	30,2 %	2,4 %	41,7 %	100,0 %
Liikunnan palvelukokonaisuus	2,6 %	30,0 %	0,9 %	14,1 %	5,8 %	46,6 %	100,0 %
Lasten ja nuorten palvelukokonaisuus	0,4 %	21,9 %	0,7 %	26,5 %	7,1 %	43,6 %	100,0 %
Kaupunkiympäristön palvelukokonaisuus	4,6 %	18,2 %	0,9 %	22,8 %	1,6 %	52,0 %	100,0 %
Kaikki yhteensä	1,5 %	25,7 %	1,9 %	26,4 %	5,3 %	39,1 %	100,0 %

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

Vuoden 2023 organisaatiomuutokset huomioitu luvuissa.

Tehtäväkohtaisten palkkojen keskiansiot sukupuolittain ja nimikkeittäin

Nimike	Yht. lkm	Yht. keskiansio	Lkm Miehet	Miehet keskiansio	Lkm Naiset	Naiset keskiansio
Turku yhteensä	4645	3 050	1233	3 340	3412	2 945
lastenhoitaja	503	2 321	26	2 307	477	2 322
varhaiskasvatuksen opettaja	423	2 777	14	2 741	409	2 779
luokanopettaja	343	3 067	81	3 068	262	3 067
tuntiopettaja	265	3 452	93	3 552	172	3 398
perusopetuksen lehtori	238	3 156	72	3 137	166	3 164
lehtori	169	4 434	79	4 357	90	4 502
erityislukon opettaja	154	3 177	55	3 170	99	3 180
tuntiopettaja (päätoiminen)	118	3 514	37	3 527	81	3 508
päivähoitoavustaja	94	2 029	8	2 047	86	2 028
lukion lehtori	74	3 358	22	3 383	52	3 347
erityisopettaja	67	3 289	10	3 214	57	3 302
koulunkäynninohjaaja	59	2 168	9	2 190	50	2 164
ohjaaja	52	2 284	9	2 306	43	2 280
lukion ja perusopetuksen lehtori	48	3 358	16	3 366	32	3 354
nuoriso-ohjaaja	46	2 327	22	2 359	24	2 298
projektipäällikkö	40	3 765	9	3 926	31	3 718
projektityöntekijä	40	2 252	21	2 274	19	2 228
suunnittelija	33	3 237	7	3 383	26	3 198
koulusihteeri	32	2 433			32	2 433
soittaja	31	2 474	16	2 453	15	2 496
kirjastovirkailija	30	2 193	9	2 219	21	2 182
perusopetuksen rehtori	28	5 130	13	5 234	15	5 039
kirjastonhoitaja	27	2 640	6	2 675	21	2 630
erityisasiantuntija	23	3 871	6	3 829	17	3 886
it-pääsuunnittelija	22	3 818	14	3 813	8	3 826
ammattillinen ohjaaja	21	2 481	9	2 497	12	2 468
erikoiskirjastovirkailija	17	2 361	8	2 343	9	2 377
kehittämispäällikkö	17	4 390	9	4 319	8	4 469
vastaava rakennuttaja	17	3 825	9	3 831	8	3 817
perhepäivähoitaja	17	1 993			17	1 993
palvelupäällikkö	16	3 925	6	3 560	10	4 145
uraohjaaja	16	2 623	7	2 623	9	2 623
äänenjohtaja	14	2 888	8	2 918	6	2 849
iltalukion lehtori	12	3 261	6	3 278	6	3 243
it-suunnittelija	12	3 151	12	3 151		
museovalvoja	10	1 964			10	1 964
tarkastusinsinööri	9	3 802	9	3 802		
asiakaspalvelusihteeri	9	2 352			9	2 352
henkilöstöasiantuntija	9	2 841			9	2 841
johdon sihteeri	9	2 791			9	2 791
ammattityöntekijä	7	1 955	7	1 955		
kiinteistön ylläpitoinsinööri	7	3 865	7	3 865		
päivähoitotyöntekijä	7	2 021			7	2 021
konservaattori	6	2 384			6	2 384
ompelija	6	1 906			6	1 906
ruokapalvelutyöntekijä	6	2 030			6	2 030

Kokoaikaiset täysipalkkaiset maksettujen palkkojen mukaan. Tehtävänimikkeet, joissa miehiä ja/tai naisia vähintään kuusi. Aika: Lokakuu 2023

Kannustavien palkanosien käyttö

Turku yhteensä

Henkilökohtainen lisä ei sisällä vuosisidonnaista osaa

Organisaatio	Perusp./Tk.palkka	Henk.koht. Lisä	% perusp.	Kerta-palkkio	% perusp.	Tulos-palkkio	% perusp.
Revisiotoimisto	Ei raportoida, pieni yksikkö						
Konsernihallinto	22 089 281	405 892	1,8 %	107 908	0,5 %	0	0,0 %
Elinvoiman palvelukokonaisuus	11 172 207	41 795	0,4 %	1 920	0,0 %	0	0,0 %
Kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonais	141 770 617	2 771 600	2,0 %	77 612	0,1 %	0	0,0 %
Kulttuurin palvelukokonaisuus	11 803 306	172 836	1,5 %	10 461	0,1 %	0	0,0 %
Liikunnan palvelukokonaisuus	2 812 537	21 495	0,8 %	8 340	0,3 %	0	0,0 %
Lasten ja nuorten palvelukokonaisuus	2 931 381	20 779	0,7 %	3 930	0,1 %	0	0,0 %
Kaupunkiympäristön palvelukokonaisuus	14 677 558	448 482	3,1 %	55 479	0,4 %	0	0,0 %
Turku yhteensä	207 449 308	3 888 705	1,9 %	270 870	0,1 %	0	0,0 %

Naiset yhteensä

Henkilökohtainen lisä ei sisällä vuosisidonnaista osaa

Organisaatio	Perusp./Tk.palkka	Henk.koht. Lisä	% perusp.	Kertapalkki o	% perusp.	Tulos-palkkio	% perusp.
Revisiotoimisto	Ei raportoida, pieni yksikkö						
Konsernihallinto	14 575 318	246 228	1,7 %	61 786	0,4 %	0	0,0 %
Elinvoiman palvelukokonaisuus	5 451 855	17 710	0,3 %	1 490	0,0 %	0	0,0 %
Kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonais	111 444 730	2 128 952	1,9 %	65 006	0,1 %	0	0,0 %
Kulttuurin palvelukokonaisuus	7 757 754	116 776	1,5 %	8 141	0,1 %	0	0,0 %
Liikunnan palvelukokonaisuus	1 340 388	8 128	0,6 %	3 540	0,3 %	0	0,0 %
Lasten ja nuorten palvelukokonaisuus	1 952 304	14 188	0,7 %	3 137	0,2 %	0	0,0 %
Kaupunkiympäristön palvelukokonaisuus	7 826 761	227 109	2,9 %	28 363	0,4 %	0	0,0 %
Turku yhteensä	150 378 201	2 763 222	1,8 %	173 203	0,1 %	0	0,0 %

Miehet yhteensä

Henkilökohtainen lisä ei sisällä vuosisidonnaista osaa

Organisaatio	Perusp./Tk. Palkka	Henk.koht. Lisä	% perusp.	Kertapalkki o	% perusp.	Tulos-palkkio	% perusp.
Revisiotoimisto	Ei raportoida, pieni yksikkö						
Konsernihallinto	7 513 963	159 664	2,1 %	46 122	0,6 %	0	0,0 %
Elinvoiman palvelukokonaisuus	5 720 353	24 085	0,4 %	430	0,0 %	0	0,0 %
Kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonais	30 325 887	642 649	2,1 %	12 607	0,0 %	0	0,0 %
Kulttuurin palvelukokonaisuus	4 045 552	56 060	1,4 %	2 320	0,1 %	0	0,0 %
Liikunnan palvelukokonaisuus	1 472 149	13 366	0,9 %	4 800	0,3 %	0	0,0 %
Lasten ja nuorten palvelukokonaisuus	979 078	6 591	0,7 %	793	0,1 %	0	0,0 %
Kaupunkiympäristön palvelukokonaisuus	6 850 797	221 373	3,2 %	27 116	0,4 %	0	0,0 %
Turku yhteensä	57 071 107	1 125 483	2,0 %	97 667	0,2 %	0	0,0 %