



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2017



SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	2
1. HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUS	3
Henkilöstöstrategian toteuma ja tukitoimet	3
Henkilöstörakenteeseen vaikuttaneet organisaatio muutokset	4
2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	8
Henkilöstön määrä ja rakenne	8
Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus	9
Rekrytointi ja työllistäminen	12
3. TYÖHYVINVOINTI	15
Henkilöstön tila	15
Työhyvinvointia tukevat toimenpiteet	18
4. PALKKAUS JA TYÖAIKA	20
5. OSAAVA TYÖVOIMA	23
6. YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO	27
7. INNOVATIIVISUUS, YHTEISTOIMINTA JA VERKOSTOITUMINEN	30
KATSE TULEVAISUUTEEN	33
TILASTOLIITTEET	
Liite 1. Koostetaulukko: henkilöstöön liittyvät tunnusluvut	34
Liite 2. palvelussuhteet 2007–2017	35
Liite 3. Henkilöstömäärä toimialoittain 2016–2017	36
Liite 4a. Vakituisen henkilöstön sukupuolirakenne 2017	38
Liite 4b. Vakituisen henkilöstön ikäjakauma 2013–2017	38
Liite 5. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus hallinnonaloittain 2008-2017	39
Liite 6. Vaasan kaupungin KuEl- ja Vael-eläkepoistumaennuste 2018–2036	40
Liite 7. Vakituisten sekä määräaikaisten yleisimmät nimikkeet 2016–2017	41
Liite 8. Sosiaali- ja terveyshuollon henkilöiden lakisääteiset koulutukset	42

JOHDANTO

Hyvinvoiva ja osaava henkilöstö on laadukkaiden palveluiden sydän

Työn onnistumisen perusta on, että henkilökunta on huippua ja keskustelemme asioista yhdessä, totesi vuoden työpaikaksi kruunatun perhekeskus Mäntykodin henkilöstö. Todisteita onnistuneesta työstä vilisee tämän raportin sisältöjen lisäksi esimerkiksi tuoreimman tilinpäätöksen positiivisissa lukemissa.

Asukkaiden ja muiden meille tärkeiden ryhmien palvelutarpeet ja kaupungin toimintaympäristö elävät jatkuvasti. Suurin ajankohtaisista murroksista on maakunta- sekä sosiaali- ja terveystalvelu-uudistus, joka vaikuttaa meihin kaikkiin. Vuonna 2017 henkilöstöämme on ollut mukana uuden maakunnan visioinnissa. Valmistauduimme myös siirtämään osa tukipalveluista ja sitä myötä työntekijöistä kahteen uuteen yhtiöön. Tavoitteenamme kaikessa tässä on turvata Vaasan palvelutuotannon jatkuvuus, mikä tarkoittaa työtä osaajillemme ja hyvinvointia koko kaupungille.

Henkilöstön hyvinvointi ja osaamisen kehittäminen ovat avaimia laadukkaiden palveluiden varmistamisessa muutosten aikana. Tämä pitkään tiedossa ollut fakta on kirjattu myös kaupungin strategiaan. Kaupunki panostaa työntekijöihinsä muun muassa kattavan henkilöstökoulutuksen, johtamisen ja esimiestyön kehittämisen sekä oman hyvinvoinnin ylläpitämiseen kannustavien ohjelmien kautta.

Vaikka murrokset herättävät välillä huolta, ovat ne ennen kaikkea mahdollisuus kehittymiselle.



Kaupunginjohtaja

Tomas Häyry

Panostuksemme aktiiviseen henkilöstösuunnitteluun ovat tuoneet meille säästöjen lisäksi onnistuneita uudistuksia, järkeviä tehtäväkuvia sekä henkilöstön kehittämisiä, aiempaa toimivampia prosesseja.

Nähtävissä on myös poikkihallinnollisen yhteistyön uusi tuleminen. Sisäiset kehittäjät pohtivat yhdessä periaatteita hyvälle johtamiselle ja digitalisaatiotyöryhmä miettii, mitkä sovellukset auttavat meitä työnteossa ja palvelukokemuksen parantamisessa. Olemme lisäksi kuunnelleet tärkeimmän pomomme, asukkaiden, ajatuksia. Niiden pohjalta on rohkeasti ideoitu niin strategiaa, bussireittejä, asuinalueita, akkutehtaita kuin kotihoitoa.

Nämä esimerkit ovat vain poimintoja lukuisista onnistumisista. Ne kertovat vahvaa viestiä siitä, että paras lopputulos saavutetaan usein innostuneen, osaavan ja aikaansaavan ryhmän yhteistyönä. On todellinen ilo olla osa tällaista ryhmää Vaasan kaupungilla.

1. HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUS

Henkilöstöstrategian toteuma ja tukitoimet

Valtuustokautta 2013-2017 koskevana strategisena tavoitteena oli talouden tasapaino ja sen yhtenä osana henkilöstörakenteen optimointi, jolle oli määritelty vuosikohtainen säästötavoite henkilötyövuosina (100htv/vuosi). Tavoitteena on ollut viiden miljoonan euron säästöt henkilöstökustannuksissa vuosittain. (KH 10.2.2014 § 53). Tätä tavoitetta toteutettiin muun muassa kaupunkistrategiaan kirjatulla ennakoivan henkilöstösuunnittelun sekä rekrytoinnin toimenpiteillä.

Ennakoiva henkilöstösuunnittelu

Vuoden 2017 osalta ennakoivaa henkilöstösuunnittelua koskevia toimenpiteitä on toteutettu strategian mukaisesti. Toimialajohtajavetoiset henkilöstösuunnitteluryhmät vastasivat ennakoivan henkilöstösuunnittelun toimeenpanosta. Täyttölupaprosessia kehitettiin edelleen laatimalla sähköinen täyttölupalomake. Lomakkeella voi kätevästi selvittää uudelleensijoituksessa olevien henkilöiden mahdollista sijoittamista avoimena olevaan tehtävään työkykykoordinaattorin asiantuntemusta hyödyntäen. Täyttölupaprosessin ulkopuolelle kuuluneita ammattiryhmiä otettiin takaisin täyttöluvan piiriin sosiaali- ja terveystoimessa.

Henkilöstörakenteen optimointia on toteutettu muun muassa organisaatioita uudistamalla, tehtävänkuvia ja prosesseja kehittämällä sekä luonnollista poistumaa

hyödyntäen lakisääteiset toiminnot turvaten. Henkilöstömenojen tiukka seuranta ja rekrytointien kriittinen arviointi toimialajohtajan johdolla on tuottanut tulosta. Kaupungin henkilötyövuodet vähenivät vuonna 2017 yhteensä 35,6 henkilötyövuotta verrattuna vuoteen 2016. Suunta on ollut oikea ja pääosa vähenyksestä on tullut vakituisten henkilöstön osalta (-52,8 HTV). Määräaikaisen henkilöstön määrä kasvoi 17,5 henkilötyövuodella.

Työyhteisöjen toimivuus ja johtamisen osaaminen muuttuvissa työyhteisöissä

Henkilöstön työhyvinvointia ja työurien jatkuvuutta on tuettu jo useampana vuotena, ja muun muassa sairauspoissaolojen kehityksessä on nähtävissä laskeva suunta. Johtoa ja esimiehiä on tuettu yhteistyössä Kevan kanssa liittyen oikea-aikaisiin toimenpiteisiin henkilöstön työkyvyn tukemiseksi varhaisen tuen keinoin. Työkyvyttömyyskustannusten osalta seurantavastuita on selkiytetty johtoryhmävalmennuksella.

Työyhteisöjen toimivuuden ja sitä kautta kokonaisvaltaisen työkyvyn ylläpitämisen varmistamiseksi aloitettiin henkilöstön työhyvinvointikorttikoulutukset. Vuonna 2017 koulutuksen suoritti 60 henkilöä. Lisäksi järjestettiin stressinhallinnan valmennuksia ja koulutettiin työyhteisöihin omia stressinhallintavalmentajia. Kolme työntekijää koulutettiin työyhteisösovittelijaksi. Työpaikkojen toimintaa ja muutoksen hallintaa on tuettu myös järjestämällä teemakohtaisia koulutuskokonaisuuksia, joissa näkökulmina ovat olleet esimerkiksi työelämätaidot, työturvallisuus ja psykososiaalisen kuormituksen hallinta.



Henkilöstön hyvinvoinnin, hyvän perehdytyksen sekä osaamisen johtamisen tueksi kehitettyjä ja päivitettyjä kehityskeskustelulomakkeita sekä perehdytysmateriaalia pilotoitiin eri tulosalueilla. Tervetuloa taloon - opas ja perehdytysuunnitelma/muistilista ovat jokaisen käytettävissä intrassa. Sähköisiä lomakkeita ei saatu toimimaan kehityskeskusteluiden tukena. Kaupungin johtoryhmässä pilotoitiin 2016-2017 Thomas 360 –arviointityökalu. Tavoitteena on laajentaa 360-arvionnit tulosaluejohtajatasolle.

Henkilöstön työhyvinvointia kartoitettiin työhyvinvointikyselyllä poikkeuksellisesti myös vuonna 2017 (kyselyn toteutus alkuvuodesta 2018). Työhyvinvointikyselyyn vastasi 2 542 henkilöä, joista naisia oli 1996 ja miehiä 547. Koko kaupunkitasoa tarkastellessa voidaan sanoa, että tulokset olivat positiivisia, sillä keskiarvot olivat nousseet lähes jokaisessa osiossa. Toimialajohtajat käyvät läpi oman toimialansa työyhteisö- ja esimiestyön kokonaistilanteen keväällä 2018. Kunkin tulosalueen johtajan tulee käsitellä tulokset johtoryhmissään. Työhyvinvointikyselyjen pohjalta laaditaan kehittämissuunnitelmat, joiden toteuttamisesta on vastuussa linjaorganisaatio. Seurantavastuu on toimialojen kehittämisryhmillä sekä kaupunkitason yhteistoimintaryhmällä

Vuonna 2017 laadittiin ja otettiin käyttöön Energiaa terveydestä -valmennus, jolla tuetaan ja edistetään työntekijöiden työkykyä. Mukana on ollut kotipalvelun sekä varhaiskasvatuksen henkilökuntaa. Verkostomainen, toimialarajat ylittävä malli rakentui laajapohjaisen ohjausryhmän koordinoimana. Mukana on henkilöstöpalveluiden lisäksi Vaasan aluetyöterveys, kaupungin liikuntapalvelut, terveydenedistämisen yksikkö, Vaasanseudun Areenat ja Kuortaneen urheilupuisto. Palveluasumisen henkilöstölähtöinen muutosjohtamisen hanke alkoi vuonna 2017 ja hanke tukee palveluasumisen organisaation valmistautumista sote-muutokseen. Myös yhteistyötä työterveyshuollon kanssa tiivistettiin jatkamalla säännöllisiä palaverieja ja ottamalla käyttöön säännölliset palvelupalaverit työterveyshuollon asiantuntijatiimien ja työpaikkojen välillä.

Uutena, laajasti koko henkilökunnan työkykyä tukevana menetelmänä otettiin käyttöön Ergo Pro –taukoliikunta-ohjelma. Lisäksi osallistuttiin suurella joukolla toistamiseen valtakunnalliseen Hymis-liikuntakampanjaan. Lisäksi suunniteltiin mobiiliratkaisuja työkaluksi henkilökohtaiseen palautumiseen vaativissa asiantuntijatehtävissä ja hanketta organisaation muutosprosessin tukemiseksi sivistystoimeen.

Hr-prosessien digitalisoinnissa mobiiliratkaisuja pilotoitiin tuntipalkkaprosessissa, ja kotipalvelun palvelualueilla 1 ja 2 aloitettiin mobiilirekrytoinnin pilotin suunnittelu sijaiten rekrytoinnissa. Sähköisten lomakkeiden hyödyntämistä eri palveluprosesseissa sekä henkilöstöhallinnon että kuntalaisten palveluissa lähdettiin kehittämään tavoitteellisesti.

Muun muassa seuraavat lomakkeet sähköistettiin vuoden 2017 aikana; täyttölupa, kehityskeskustelut ja sairauspoissaoloa korvaava työ. Rekrytointiprosessia tehostettiin ohjeistusta ja prosessia päivittämällä. Sosiaalinen media otettiin käyttöön avaamalla rekrytoinnin ja työllistämisen yhteinen Facebook-sivusto Rekryvaasa. Sosiaalisen median hyödyntämistä työllistämässä ja rekrytoinnissa tullaan edelleen laajentamaan LinkedIniin ja Twitteriin.

Henkilöstörakenteeseen vaikuttaneet organisaatiomuutokset

Kaikilla toimialoilla valmisteltiin henkilöstöön vaikuttavia organisaatiomuutoksia vuoden 2017 aikana. Yhtiöittäminen eteni vuoden 2017 aikana tukipalveluyhtiöiden toiminnan valmistelulla. Tukipalveluyhtiöiden perustaminen vaikuttaa kaupunkille jääviin toimintoihin ja työntekijöihin. Vuonna 2017 perustettu ohjausryhmä suunnittelee, miten kaupunki palveluiden tilaajana ja tukipalveluyhtiöt palvelun tarjoajana tekevät yhteistyötä. Ohjausryhmään kuuluvat vt. hallintojohtaja Anna-Maija Iitola, sivistystoimen johtaja Christina Knookala, teknisen toimen johtaja Markku Järvelä, vt. talousjohtaja Jari Karjalainen, henkilöstöjohtaja Leena Kauristo ja kehitysjohtaja Susanna Slotte-Kock.



Talous-, henkilöstö-, tietohallinnon ja tulkkipalveluiden yhtiön nimeksi valittiin Mico Botnia Oy. Yhtiöön siirtyy yhteensä n. 120 työntekijää. Teknisten tukipalveluyhtiön nimi on TeeSe Botnia Oy. TeeSe Botniaan siirtyy yhteensä n. 700 työntekijää. Teknisten tukipalveluiden yhtiön TeeSe Botnia Oy:n palvelukseen siirtyy hankintapalveluiden, kiinteistön hoito- ja rakentamispalveluiden, kuljetuspalveluiden, ruokapalveluiden, siivouspalveluiden ja varastopalveluiden henkilöstöä sekä sosiaali- ja terveystoimen laitoshuoltajia. Yhtiöön siirtyy kaupungilta yhteensä noin 450 kaupungin työntekijää ja Vaasan sairaanhoitopiiristä yhtiöön on tulossa 250 työntekijää. Molempien yhtiöiden toimitusjohtajat sekä hallitukset on valittu syksyllä 2017.



Kuva 1: Uusien yhtiöiden logot

TeeSe Botnia Oy:n hallitus on nimennyt yhtiön toimitusjohtajaksi Henrik Vehkaojan. Mico Botnia Oy:n hallitus on nimennyt yhtiön toimitusjohtajaksi Juha Suikkasen. Toimitusjohtajat aloittivat yhtiöissä tammikuussa 2018. Yhteistoimintaneuvottelut henkilöstöjärjestöjen kanssa saatettiin päätökseen 23.10.2017. ICT-palveluiden osalta neuvotteluja jatkettiin vielä vuodenvaihteessa. Henkilöstövaikutukset toteutuvat pääosin keskushallinnon ja teknisen toimen yhtiöihin siirtyvän henkilöstön osalta keväällä 2018. Keskushallinnon osalta laajan tukipalvelu-uudistuksen jälkeen tilanne on ollut yhtiöittämiseen valmistautumisen lisäksi muilta osin vakaa.

Sivistystoimi

Kuntaorganisaation lähivuosien suuret muutokset tulevat vaikuttamaan kuntarakenteeseen siten, että sivistystoimi nousee keskeiseen asemaan kunnan hyvinvointi- ja sivistyspalvelujen tuottajana. Tähän on ryhdytty valmistautumaan jo nyt. Sivistystoimen näkökulmasta tavoitteena on luoda elinvoimainen ja hyvinvoiva sivistyskunta, jolla on tuottava palveluverkko.

Organisaatiomuutosten johdosta sivistystoimen tulosalueiden määrä on vähentynyt vuoden 2017 aikana. Vaasan ammattiopisto, Vaasan aikuiskoulutuskeskus ja Rannikkoseudun oppisopimustoimisto ovat yhdistyneet omaksi tulosalueeksi, toiminta alkoi 1.1.2017 uudella nimellä Vamia.



Kuva 2: Vamian logo

Myös Vaasa-opisto, Vasa Arbis ja Kuula-opisto ovat yhdistyneet yhdeksi tulosalueeksi, uuden tulosalueen nimi on Vaasan kaupungin opistot 1.6.2017 alkaen. Opistot jatkavat varsinaista palvelutoimintaansa vanhoilla tutuilla nimillä.

Perusopetuksessa on valmisteltu kouluverkko-selvitystä. Onkilahden alakoulu sekä Vöyrin kaupungin yläkoulu yhdistyvät Onkilahden yhtenäiskouluksi, joka aloittaa toimintansa 1.1.2018 alkaen. Myös varhaiskasvatuksessa on valmisteltu palveluverkkoselvitystä ja palvelusetelit ollaan ottamassa käyttöön 2018 syksyllä. Kirjastotoimen valtakunnallinen uudistus vahvistettiin vuoden 2017 aikana ja Vaasan kirjasto hoitaa kirjastoasetuksen mukaista uutta alueellista kehittämisestä Pohjanmaalla, Etelä-Pohjanmaalla sekä Keski-Pohjanmaalla vuoden 2018 alusta lukien.



Liikuntapaikkojen kunnossapito-osasto henkilöstöineen siirtyi liikuntapalveluiden alaisuudesta teknisen toimen kuntatekniikan alaisuuteen 1.1.2018 lukien. Mahdolliset kuntaliitokset tulevat vaikuttamaan sivistyspalvelujen muotoutumiseen lähes kaikilla sivistystoimen tulosalueilla.



Kuva 3: Workplace with a view_
(Enqvist Anna-Lena)

Sosiaali- ja terveystoimi

Kotihoidon kotiuttamisyksikkö siirrettiin laitoshoidon alaisuuteen 1.1.2017. Sosiaali- ja terveystoimen siivouspalveluiden henkilöstö siirtyi tekniseen toimen siivouspalveluiden alaisuuteen alkuvuodesta 2017 (+ 22,5 vakituiset, + 4,5 määräaikaiset). Keskussairaalan kanssa on tehty yhteistyötä palveluketjujen tehostamiseksi. Koti- ja laitoshoidon palvelurakenteen muutos jatkuu tammi- ja maaliskuussa 2018, kun lakkautettujen laitoshoidon osastojen 10 ja 8 henkilöstöstä osa siirtyi Vaasan sairaanhoitopiiriin alaisuuteen ja osa muihin työpisteisiin koti- ja laitoshoidon muissa yksiköissä. Myös ikäkeskuksen ja palveluasumisen orga-

nisaatiorakennetta ja palveluprosesseja on kehitetty. Koti- ja laitoshoidon vuonna 2012 aloitettu rakenneuudistus saadaan päätökseen, kun keväällä 2018 Kirkkopuistikon palvelutalon toiminta siirretään Palosaarelle uuteen 60-paikkaiseen yksikköön (Präntöön helmi). Terveyspalveluissa on aloitettu valmistautuminen lääkäri- ja hoitajavastaanottojen keskittä-



Kuva 4: Alvar-palvelut (Heikkinen Sami)

miseen muodostamalla suurempia kokonaisuuksia yhdistämällä hallinnollisesti Kirkkopuistikon, Hietalahden ja Gerbyn terveysasemat sekä Tammikaivon ja Ristinummen terveysasemat 1.1.2017 alkaen. Välinehuolto siirtyi Vaasan sairaanhoitopiiriin toiminnaksi 1.1.2018 alkaen. Vaasan Aluetyöterveys liikelaitoksen toimipisterakennetta selkeytettiin ja Vähänkyrön toimipisteen toiminta yhdistettiin 1.1.2017 alkaen Laihian toimipisteeseen. Työterveydellä on edelleen toimipisteet Vaasassa, Laihialla ja Mustasaassa.

Tekninen toimi

Teknisessä toimessa valmisteltiin organisatiouudistuksia yhdessä keskushallinnon ja muiden toimialojen kanssa. Tekniseen toimeen siirtyi henkilöstöä vuoden 2017 alussa sosiaali- ja terveystoimen siivouspalveluista, lisäksi 1.1.2018 sivistystoimesta liikuntapalveluiden liikuntapaikkojen kunnossapidon henkilöstö siirtyy kuntatekniikan alaisuuteen. Logistiikan kehittämisen tulosalue siirrettiin Kuntatekniikan yhdeksi palveluyksiköksi 1.10.2017 alkaen. Yhtiöittäminen tulee vaikuttamaan vahvasti teknisen toimen henkilöstönmäärään, mutta toteutuu vasta vuoden 2018 aikana.



2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön määrää kuvaavia tunnuslukuja ovat henkilötövuosi (HTV) sekä palvelussuhteiden lukumäärä. Henkilötövuosi on palkallisten henkilöiden palveluksessa oloa päivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti / 100).

Henkilötövuosivertailun mukaan suurin osa vuoden 2017 HTV-vähennyksestä (-52,8 HTV) saavutettiin vakituisten henkilöiden vähennyksenä. Määräaikaisten henkilöiden osalta vastaavasti henkilöstön lisäys oli 17,5 HTV.

Toimiala	Henkilötövuosi			
	2016/12	2017/12	Muutos %	Muutos HTV
Sosiaali- ja terveystoimi	1879,4	1 814,3	-3,5%	-65,1
Sivistystoimi	2045,8	2 059,6	0,7 %	13,8
Tekninen toimi	655,4	678,7	3,6 %	23,3
Muut	608,8	601,3	-1,2 %	7,5
Yhteensä	5 189,3	5 154,0	-0,7 %	-35,3

Taulukko 1: Henkilöstömäärän HTV-vertailu toimialoittain vuosina 2016-2017

Henkilöstömäärä hallinnonaloittain

Vaasan kaupungin vakituisesta henkilöstöstä 65,8 % työskentelee sosiaali- ja terveystoimessa sekä sivistystoimessa. Sivistystoimi on toimialana suurin työllistäjä. Määräaikaisten osuus näillä toimialoilla on 91,3 % kaupungin kaikista määräaikaisista palvelusuhteista.

Yhteensä Vaasan kaupungissa väheni 35,3 henkilötövuotta vuonna 2017 verrattuna vuoteen 2016. Vuoden 2017 lopussa palvelussuhteiden kokonaisluku-määrä Vaasan kaupungissa oli 6420. Tämä muodostuu 5029 (78,3%) vakituisesta ja 1391 (21,7%) määräaikaisesta palvelussuhteesta. Työllisyysvaroin palkatut henkilöt (108 henkilöä) eivät ole mu-

kana lukumäärissä. Vuoden 2016 loppuun verrattuna Vaasan kaupungissa olevien palvelussuhteiden määrä väheni 41 henkilöllä. Palvelussuhteiden määrä kuvaa 31.12.2017 Vaasan kaupungilla työ- tai virkasuhteessa olevien henkilöiden lukumäärää. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehty palvelusuhteet.

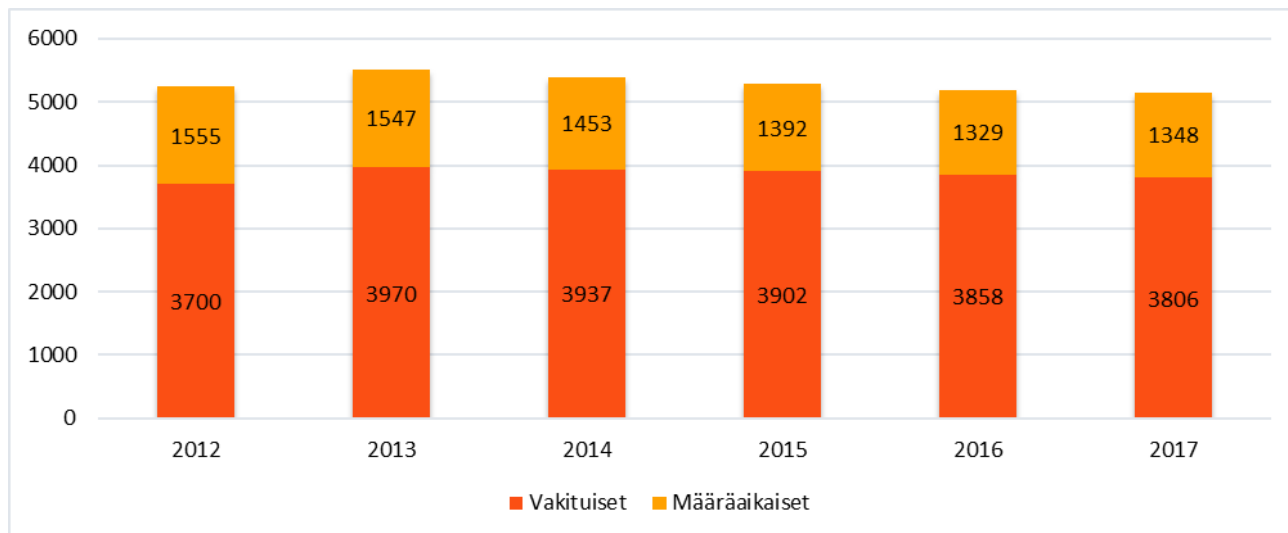
Vuosi	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2011	4917	1575	6492
2012	4955	1633	6588
2013	5231	1513	6744
2014	5220	1543	6763
2015	5176	1429	6605
2016	5072	1389	6461
2017	5029	1391	6420

Taulukko 2: Henkilöstön palvelussuhteiden lukumäärän muutos vuosina 2011 – 2017

Palvelussuhteiden lukumäärää tarkasteltaessa on huomioitava, että Vaasan kaupungilla on tehtäviä ja toimintoja, joita muut kunnat ostavat. Lisäksi on tehtäviä ja toimintoja, joita Vaasan kaupunki hoitaa ns. keskuskuntana ja palvellee näiden laajemmin koko Vaasan seutua. Näitä tehtäviä ja toimintoja tuottavat Pohjanmaan pelastuslaitos, Yhteistoiminta-alue Laihia, Pohjanmaan sosiaalipäivystys, Vaasan aluetyöterveys, Ympäristötoimi ja Vaasan vesi. Näiden tehtävien tuottamiseen käytetään 955 henkilön palvelussuhdetta.

Vaasan kaupunki tuottaa myös palveluja, joita muut kunnat eivät tuota lainkaan tai tuottavat vähemmässä määrin ja käyttävät näiden Vaasan kaupungin tuottamia palveluita. Palvelussuhteiden kokonaismäärästä 526 henkilöä tuottaa näitä tehtäviä, joita ovat: Vamia (Vaasan ammatillinen koulutus), Kaupunginteatteri, Kaupunginorkesteri, Kulttuurikeskus, Uimahalli ja Vaasan museot. Kun henkilöstömäärästä poistetaan pelastuslaitoksen sivutoiminen pelastushenkilöstö 530 henkilöä (vakituiset) ja lisätään työllistetyt 108 henkilöä (määräaikaisia), oli kaupungin palveluksessa vuoden viimeisenä





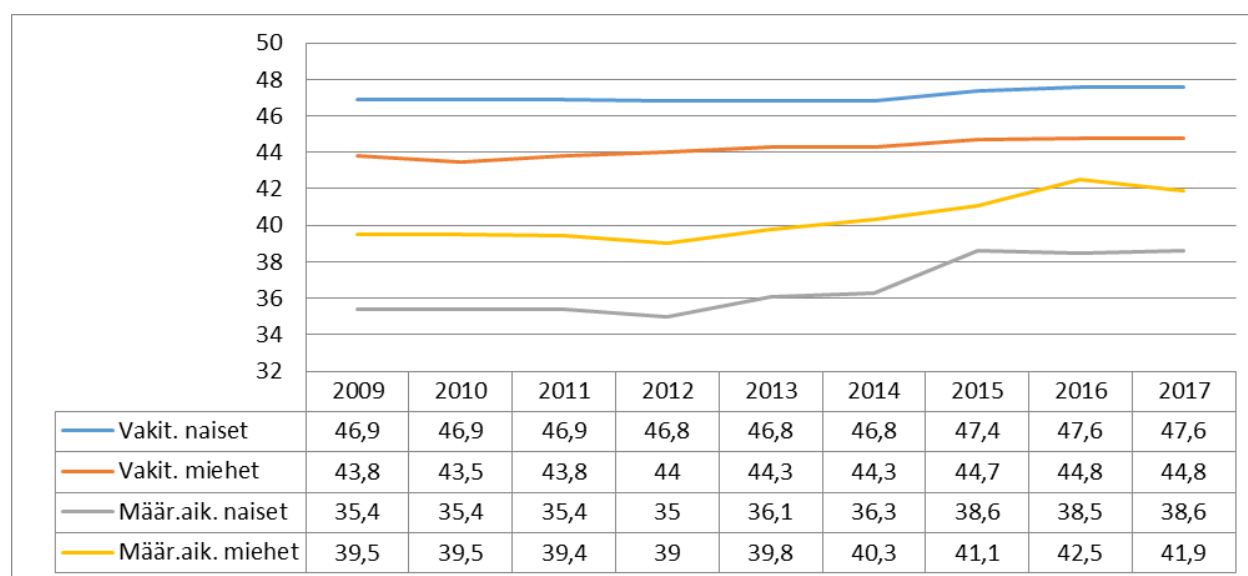
Taulukko 3: Vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä henkilötyövuosina 2012–2017

päivänä 5 993 henkilöä. Näistä vakituisia oli 4 499 ja määräaikaisia 1 499. Kokoaikaisessa palvelussuhteessa oli 4 963 henkilöä (77,4 %). Osa-aikaisessa palvelussuhteessa oli 1 452 henkilöä (22,6 %). Itsenäisessä ja johtavassa asemassa työskenteleviä henkilöitä oli 367 (377 henkilöä vuonna 2016). Tämän henkilöstöryhmän osuus on 7,3 % vakituisesta henkilöstöstä (7,4 % vuonna 2016).

Henkilöstön ikä

Suurimmat ikäryhmät vakituksessa henkilöstössä edellisvuosien tapaan ovat edelleen

55–59 ja 50–54-vuotiaat. Vakituksista henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 44,9 % (44,8% vuonna 2016). Alle 35-vuotiaiden osuus työvoimasta on 18,6 % (18,1 % vuonna 2016). Määräaikaisessa henkilöstössä suurimmat ikäryhmät ovat 25–29 ja 35–39-vuotiaat. Määräaikaisesta henkilöstöstä 41,7 % on alle 35-vuotiaita (44,5 % vuonna 2016). Vakituksen henkilöstön keski-ikä vuonna 2017 oli 46,8 vuotta (vuonna 2016 sama). Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä yhteenlaskettuna oli 39,4 vuotta (39,5 vuotta vuonna 2016).



Taulukko 4: Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö, keski-ikä sukupuolen mukaan 2009-2017



Henkilöstön sukupuolirakenne

Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä oli 71,4 % (2016: 71,3 %). Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 76,0 % (2016: 76,3 %).

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus

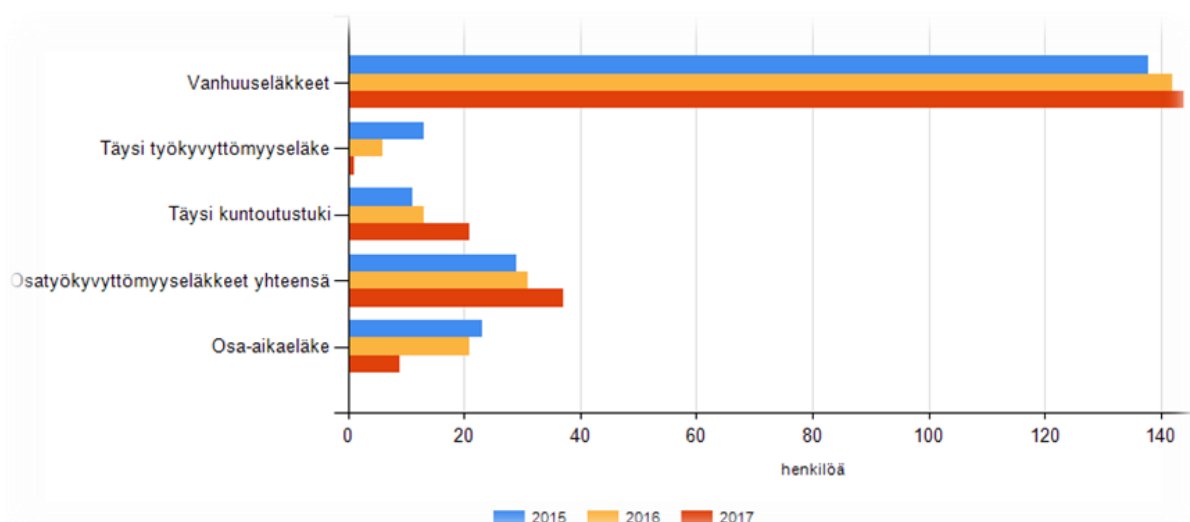
Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus vuonna 2017 oli 325 henkilöä ja 6,5 % vakituisesta henkilöstöstä. Kvtel- ja VEL-eläkkeelle poistui 172 henkilöä. Edellisvuoteen verrattuna lähtövaihtuvuus kasvoi 0,7 % (33 henkilöä enemmän verrattuna vuoteen 2016). Lähtövaihtuvuus oli suurinta sosiaali- ja terveystoimessa (126 henkilöä) ja sivistystoimessa (99 henkilöä).

Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2017 eläkepoistumaennuste Vaasan kaupungin osalta oli 201 henkilöä. Kevan julkaisemien tietojen mukaan eläkkeelle siirtyi vuoden 2017 aikana yhteensä 203 henkilöä (2016: 192), joista vanhuuseläkkeelle siirtyi yhteensä 144 henkilöä (2016: 142), kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 22 henkilöä (vuonna 2016: 19) ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 37 henkilöä (vuonna 2016: 31). Työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet, ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Lisäksi osa-aikaeläkkeelle siirtyi 9 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen suurimmat aiheuttajat olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä mielenterveyden häiriöt.

Lähdön syy	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	% vakituisesta henkilöstöstä
Eronnut / muu syy	114	130	115	114	105	124	153	3,0%
Eläkkeelle	127	135	137	150	150	168	172	3,4 %
Yhteensä	241	265	252	264	255	292	325	6,5 %

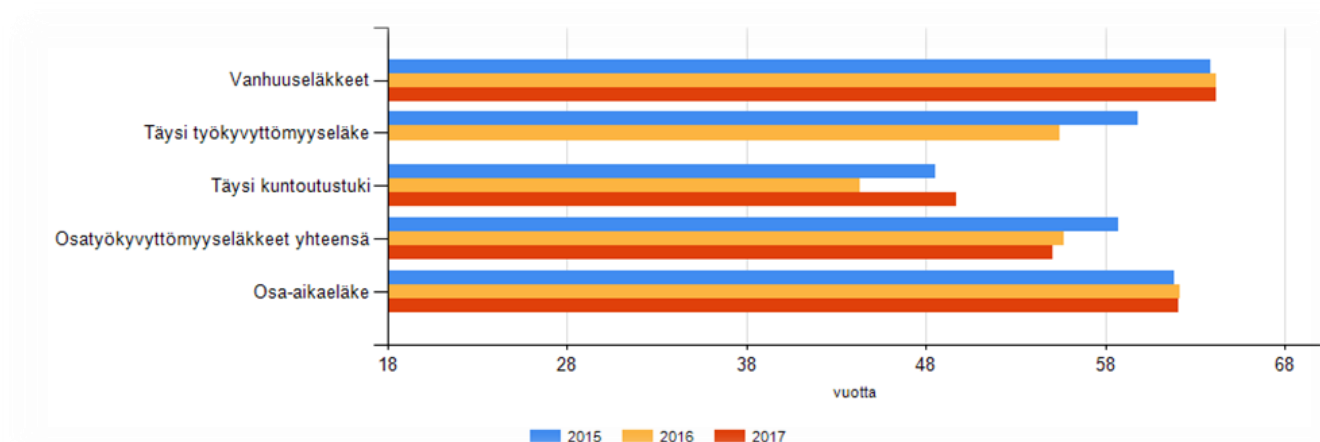
Taulukko 5: Henkilöstön lähtövaihtuvuus 2011–2017, vakituinen henkilöstö



Taulukko 6: Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä, Vaasa 2015–2017 (Keva)



Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli vuonna 2017 Vaasan kaupungilla 64,2 vuotta, mikä on sama kuin vuonna 2016 (2016: 64,2v., 2015: 63,9v., 2014: 64,3v., 2013: 63,6v.).



Taulukko 7: Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden keski-ikä, Vaasa 2015–2017 (Keva)

Eläkemaksut

Eläkemenoperusteinen maksu vuonna 2017 oli 6 518 676,37 € (vuonna 2016 summa oli 8 602 209,94 €). Tieto perustuu Kevan antamaan arvioon lopullisesta maksusta. Eläkemenoperusteista eläkemaksua maksetaan työntekijöistä, jotka ovat olleet työnantajan palveluksessa ennen vuotta 2005 ja joille on vuoden aikana maksettu eläkettä.

Varhaiseläkeperusteinen maksu (Varhe-maksu) vuonna 2017 on 1 635 717,69 euroa Kevan antaman tilinpäätösarvion mukaan. Varhe-maksun kokonaismäärä vuonna 2017 on likimain sama kuin edellisvuonna 2016, jolloin se oli 1 635 064,54 euroa. Varhe-maksua aiheutuu työnantajalle kustakin työntekijästä, joka jää ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle tai määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle (kuntoutustuki). Lopullinen maksu määräytyy siten, että jäsenyhteisöltä perittävien

Varhe-maksujen kokonaismäärä päätetään jokaiselle vuodelle erikseen, ja se jaetaan työnantajien kesken varhaiseläkkeistä aiheutuvien menojen suhteessa. Pitkittyneistä sairauslomista johtuvien täysien kuntoutustukien (määräaikainen työkyvyttömyyseläke) määrä vaikuttaa osaltaan Varhe-maksun määrään. Tällöin yleensä työntekijän työkyky ei ole mahdollistanut työhön paluuta tai työkykyä vastaavia työtehtäviä ei ole löytynyt.



Eläkepoistumaennuste

Ennuste perustuu vuoden 2016 lopussa va-
kuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten ti-
lanteeseen sekä vuoden 2018 alun organisaa-
tiotilanteeseen. Eläkepoistumaennuste kuvaa
vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeille siirtyviä
vuosina 2018–2037. Ennusteessa on huomioi-
tu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttö-
myyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuus-
eläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuselä-
kkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät
kuntoutuset ja osatyökyvyttömyyseläkkeet
sisältävät osakuntoutuset. Osittaiset varhen-
netut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana en-
nusteessa. Työraueläkkeet sisältyvät täysiin
työkyvyttömyyseläkkeisiin.

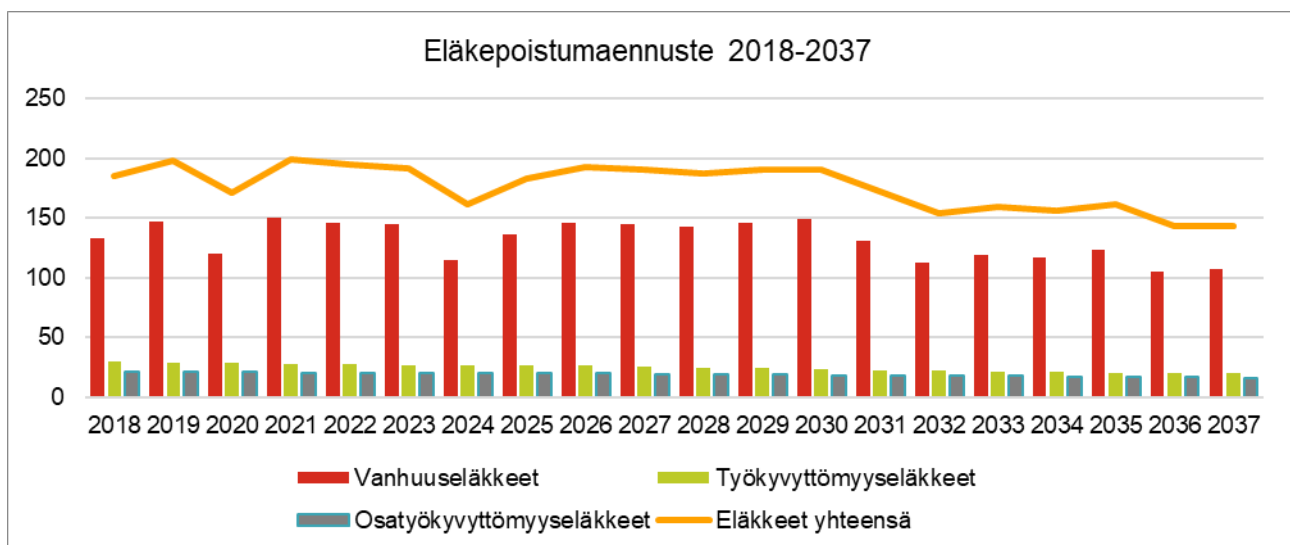
Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen
alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden
mukaan portaittain. Ennusteen mukaan vuosi-
na 2018–2037 henkilöstöstä jää vanhuuselä-
kkeelle yhteensä 2636 henkilöä, ja kokoaikai-
selle työkyvyttömyyseläkkeelle 504 henkilöä.
Henkilöstön ikärakenne ja vaihtuvuus asetta-
vat haasteita henkilöstön työssä jaksamiseen,
rekrytointiin, perehdyttämiseen ja osaamisen
hallintaan. Eläköitymiset vaikuttavat osaltaan
mahdollisuuksiin toteuttaa tarvittavia raken-
teellisia uudistuksia sekä toimintojen tehosta-
mista.

Rekrytointi ja työllistäminen

Kuntarekryssä julkaistiin vuonna 2017 yhteensä
439 työpaikkailmoitusta, joihin haki yhteensä 4 760
hakijaa. Eniten haettiin työntekijöitä sosiaali- ja ter-
veystoimeen. Kaikista hakijoista naisia oli 3 029 ja
miehiä 837.

		2016	2017
Hakijat yhteensä		4041	4760
Rekrytoinnit		269	338
Työpaikat		340	439
Hakijoista	Miehiä	837	940
	Naisia	3029	3825
Rekrytoinnin julkaisu	Ulkoinen	305	393
	Sisäinen	35	46
Palvelussuh- teen tyyppi	Vakitui- nen	220	296
	Määrä- aikainen	120	143
Palvelussuh- teen laji	Työsuhde	199	282
	Virkasuh- de	141	157

Taulukko 9: Vakirekrytointien jakaumat vuonna 2016–2017



Taulukko 8: Vaasan kaupungin KuEl- ja Vael-eläkepoistumaennuste 2018–2037 (Keva)



Vuonna 2017 sijaisrekrytointia käyttivät palveluasuminen, kotipalvelu, laitoshoido, terveyspalvelut sekä varhaiskasvatus. Palveluasumisen ja kotipalvelun sijaistarve on ollut koko ajan kasvava. Sijaisten saanti näihin tehtäviin on haastavaa. Tähän haasteeseen pyritään vastaamaan kehittämällä toimintatapoja rekrytointipalveluiden ja asiakasorganisaatioiden sekä oppilaitosten yhteistyönä. Rekrytointi osallistui vuonna 2017 nuorison Know How-messuille marraskuussa ja opiskelijoiden CONTACT-messuille tammikuussa. Sijaisrekrytointia oli vuonna 2017 Kuntarekryn kautta yhteensä 8005 sijaishakua, joissa täyttöprosentti oli keskimäärin 56 %. Sijaishaun keskimääräinen läpimenoaika oli 16 minuuttia. Lisäksi Kuntarekryn ohi hankittuja sijaisia oli noin 1600 kpl/vuosi.

Harjoittelijat

Vuonna 2017 kaupunki tuki yliopisto-opiskelijoiden harjoittelua keskitetysti 20 000 €:lla. Tällä voitiin tarjota kuudelle yliopistoharjoittelijalle kolmen kuukauden harjoittelujakso eri toimialoilla (Ssster/tekniset palvelut, kirjasto, viestintä, hallintopalvelut.) Lisäksi tulosaluudet palkkasivat omilla määrärahoillaan yliopistoharjoittelijoita. Sosiaali- ja terveysalan työssä oppijat ovat määrällisesti suurin harjoittelijaryhmä, ja heidän kohdallaan on olemassa HR-suunnittelija, joka koordinoi alan harjoittelijoiden sijoittamista sosiaali- ja terveystoimen eri toimipisteille. Myös opinnäytetöitä ja graduja tehtiin eri toimialoille.

Nuorten kesätyöt

Nuorille oli vuonna 2017 tarjolla noin 370 kesätyöpaikkaa. Kaupungin kesätyöpaikkoihin saatiin 1950 hakemusta. Halutuimpia tehtäviä olivat päiväkotityöntekijä, puistotyöntekijä, siivooja, vanhusten ulkoiluttaja, varastotyöntekijä ja kirjastoavustaja. Lisäksi työllistämispalvelut tarjosivat yrityksille ja yhdistyksille 70 kesäduuniseteliä (à 400 €) nuorten työllistämiseksi.

Kesätöiden ideoinnissa on haastettu myös nuoria. Työllistämispalvelut järjesti yhdessä nuorisopalveluiden ja Ohjaamohankkeen kanssa kilpailun ”Duuni joka puuttui”. Tässä kilpailussa nuoret saavat suunnitella kesätyöpaikkoja, joita ei vielä ole olemassa, mutta jotka heidän mielestään ovat tärkeitä ja mielekkäitä. 9.-luokkalaisille suunnatun kilpailun tuloksena kaupungin palveluksessa on toiminut esimerkiksi kesäsomettajia.



Kuva 6: Rekry Contact-messuilla

Oppilaitos	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Vaasan ammattikorkeakoulu	5351	4892	4692	4357	5380	5336	5605	4890	4639
Vaasan ammattiopisto	5603	3476	3309	3693	4227	3345	5907	3304	3640
Vaasan aikuiskoulutuskeskus		1999	2635	2207	2056	3037	4390	3185	*
Yrkeshögskolan Novia	1343	1224	1456	1216	1464	1233	1421	1389	1734
Yrkesakademin i Österbotten	1004	1395	794	1065	878	1206	526	295	115
Muut oppilaitokset	662	579	395	374	334	651	430	465	463
Yhteensä	13963	13565	13281	12912	14339	14808	18279	13528	10591

Taulukko 10: Opiskelijoiden ohjauspäivät sosiaali- ja terveystoimessa 2009-2017.

*Vaasan ammattiopisto ja Vaasan aikuiskoulutuskeskus yhdistynyt VAMIA:ksi.



Palkkatuettu työ ja kuntouttava työtoiminta

Palkkatuetussa työssä Vaasan kaupungilla oli 172 henkilöä vuonna 2017. Näistä noin 40 on ollut velvoitetyöllistettävää. Määrä ylitti vuoden 2016 tason, jolloin palkkatuetussa työssä oli 160 henkilöä. Vuoden 2017 osalta työllistämässä oli nähtävissä haasteita kohderyhmän kykyjen ja palkkatukipaikkojen vaatimusten osalta. Uutta työllistämässä vuonna 2017 oli se, että työssäoloehdon täyttymiseen on kunnan työllistettävä palkkatuella palkattu työntekijä 6 + 2 kk. Kahden kuukauden jatkoaikaan kunta ei saa palkkatukea, joten tämä nostaa työllistämisen kustannuksia. Kohonneista kustannuksista huolimatta saavutettiin hyvä tulos palkkatukityöllistämässä.

Työllistämispalvelut jatkoivat kuntouttavan työtoimintaan liittyvää yhteistyötä Sosiaalitoimen ja perhepalvelut -tulosalueen kanssa. Ja tämän lisäksi järjestettiin kuntouttavaa työtoimintaa yhteistyössä koti- ja laitoshoidon kanssa joissakin vanhusten palvelutaloissa. Tämä kuntouttava työtoiminta brändättiin vuonna 2017 Helppari-Hjälpare -toiminnaksi. Nimellä halutaan kuvata toiminnan sisältöä, eli vanhusten avustamista ei hoidollisissa toiminnoissa vanhusten arjessa.

Kuntouttava työtoiminta jäi kaupungille itselleen Jupiterin konkurssin jälkeen, kunnes löydettiin uusi toimija. Sopimus kuntouttavasta työtoiminnasta solmittiin Vaasan Settlementtiyhdistys ry kanssa 15.5.2017 alkaen. Vaasan Settlementtiyhdistys ry:n lisäksi kuntouttavaa työtoimintaa toteutettiin myös kaupungin eri yksiköissä, Vaasan Bestis ry:n, Samaria ry:n, Föregångarna rf:n ja Koti- ja laitoshoidon toimesta. Kaikkiaan kuntouttavaan työtoimintaan osallistui 248 (2016: 240) henkilöä ja toimintapäiviä toteutui 17 787 (2016: 18371). Huolimatta haasteellisesta alkuvuodesta saavutettiin kuntouttavassa työtoiminnassa hyvä tulos.

Eniten työllistämismäärä on palkattu hoitoapulaista ja vahtimestareita. Hoitoapulaiset ovat työskennelleet pääasiassa vanhustyössä, antaen vanhuksille arvokasta aikaa, jota varsinaisella hoitohenkilökunnalla ei ole aina mahdollisuus tehdä. He mm. lukevat vanhuksille, auttavat arjen askareissa ja/tai ihan vain seurustelevat vanhusten kanssa. Usein tehtävänkuvaa räätälöidään huomioiden työttömän osaaminen ja vastaanottavan yksikön tarve.

”Työllistymisen polku on yksilöllinen. Jotkut tarvitsevat tukea pidempään, jolloin kuntouttava työtoiminta saattaa kestää vuosia. On hienoa nähdä kuinka henkilöt kuntoutuvat ja saavat työelämävalmiuksia. Kaupungin palkkatukityöllistämällä on merkittävä rooli ponnahduslautana kohti yleisiä työmarkkinoita.” *Lainaus eräältä esmieheltä*

Henkilö aloitti kuntouttavassa työtoiminnassa yhdellä päivällä. Puolen vuoden jälkeen päiviä lisättiin ja hän teki yhteensä kolme päivää viikossa kahdessa eri palvelutalossa. Puolen vuoden jälkeen hän siirtyi kokonaan toiseen aiemmin mainituista palvelutaloista ja teki 4pv/vko:ssa kuntouttavassa työtoiminnassa. Oltuaan kuntouttavassa työtoiminnassa puolitoista vuotta, pääsi hän palkkatukityöhön. Hän oli kehittynyt valtavasti näiden vuosien aikana kuntouttavassa työtoiminnassa ja alkoi haaveilla lähihoitajan urasta. Aiemmin aloitetut opinnot olivat jääneet kesken ja palkkatukityön jälkeen hän haakeutui opiskelemaan ja suoritti kesken jääneen toisen asteen tutkinnon. Hän on saanut nyt elämänsä haltuun. Opintojen jälkeen suunnitelma hakea lähihoitajakoulutukseen muuttui ja hän haaveilee hakevansa opiskelemaan sairaanhoitajaksi. *Tarina työllistymisestä, Henkilö B*



3. TYÖHYVINVOINTI

Henkilöstön tila

Vaasan kaupunki mittaa henkilöstön työhyvinvointia noin kahden vuoden välein suoritettavalla työhyvinvointikyselyllä. Kyselyn pääasiallinen käyttötarkoitus on toimia oman työyhteisön hyvinvoinnin mittarina ja kehittämisen apuvälineenä.

Vuotta 2017 arvioitiin työhyvinvointikyselyssä, joka toteutettiin tammi-helmikuussa 2018. Kyselyyn vastasi 2542 henkilöä. Parhaat tulokset olivat, kuten edellisessä kyselyssäkin, asiaryhmissä Oma työ ja tavoitteet sekä Minä työyhteisön jäsenenä. Matalimmat arvosanat ovat asiaryhmissä Työolosuhteet ja välineet sekä Edellisen työyhteisökyselyn käsittely.

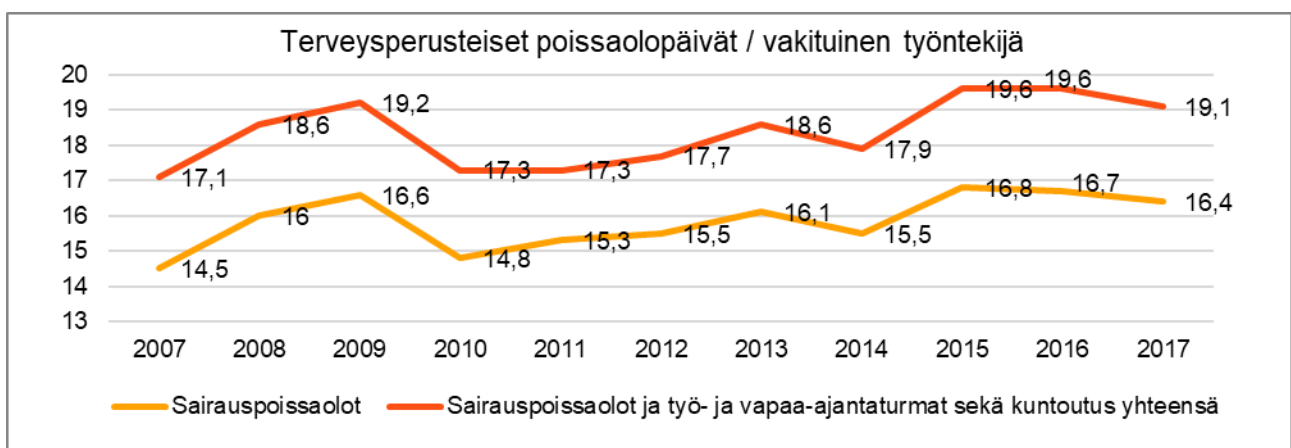
Sairauspoissaolot

Vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot olivat vuonna 2017 16,4 kalenteripäivää henkilöä kohden, joka on 0,3 päivää pienempi kuin edellisellä vuonna, sairauspoissaoloprosentti oli 4,5. Koko henkilöstöstä noin 1 200 henkilöllä ei ollut terveysterveysteisiä poissaoloja lainkaan. Vakituksella henkilöstöllä oli sairauspoissaoloja 69300 päivää.

Kun katsotaan kaikkia terveysterveysteisiä poissaoloja eli lasketaan mukaan sairauspoissaolot, työ- ja vapaa-ajantapaturmat ja kuntoutus, kertyi poissaoloja 84 000 päivää. Määräaikaisten osalta sairauspoissaolopäiviä oli 11,4 pv/hlö, luku on 0,8 pv/hlö pienempi kuin edellisellä vuonna, sairauspoissaoloprosentti oli 2,9.

Terveysterveysteisten poissaolojen palkkakulut laskennalliset sivukulut huomioden olivat yhteensä 7,0 M€, joka on n. 800 000 € vähemmän kuin vuonna 2016. Vakituisten henkilöiden osalta sairauspoissaolot olivat sosiaali- ja terveystoimessa 21,3 päivää (5,9 %), sivistystoimessa 13,0 päivää (3,6 %) ja teknisessä toimessa 17,9 päivää (4,7 %).

Helmikuussa 2017 otettiin käyttöön sairauspoissaoloa korvaavan työn –ohjeistus yleisjao-oston hyväksymänä määräaikaaisesti vuoden 2017 loppuun. Ohjeistuksen tavoitteena on luoda malli, jossa sairauspoissaolon sijaan työntekijä tekee soveltaen omaa työtään tai joitakin muita työtehtäviä terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta. Sairauspoissaoloa korvaavan työn käytön raportoimiseksi luotiin sähköinen lomake.

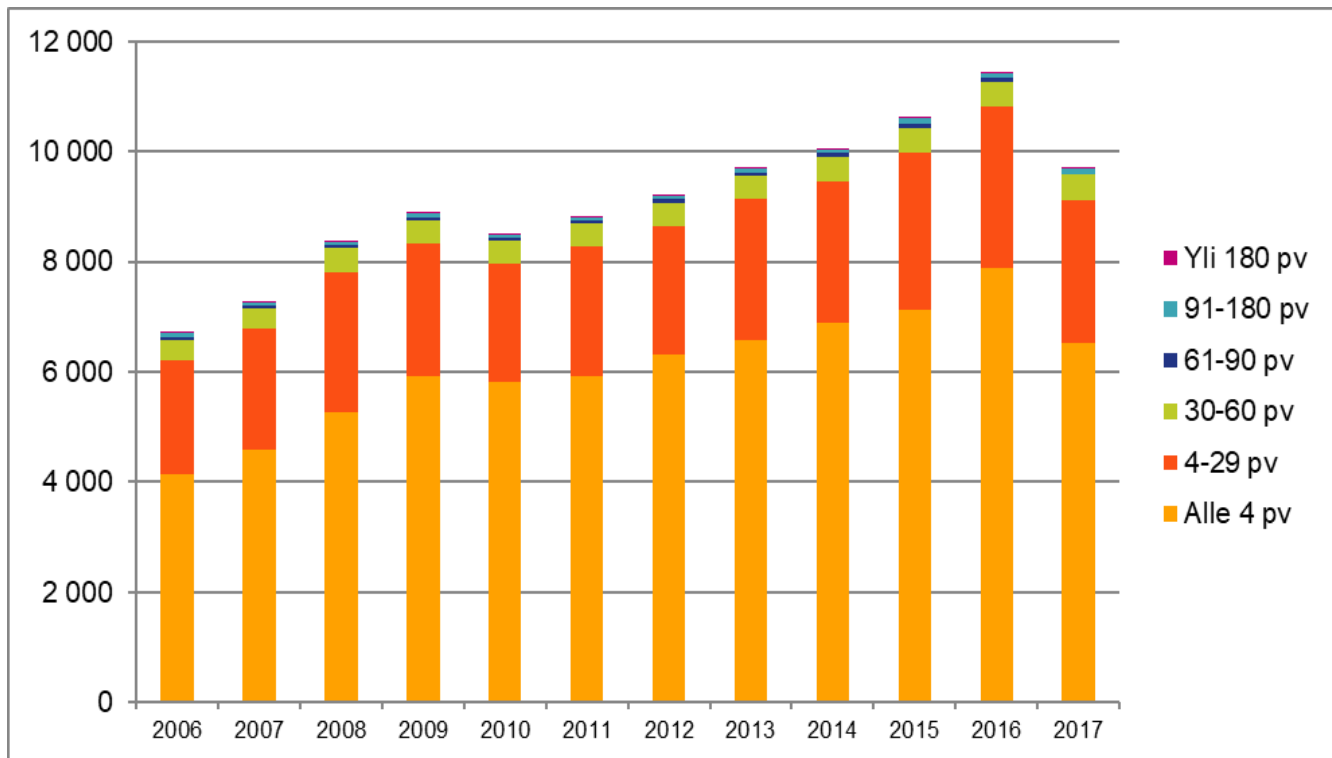


Taulukko 11: Vakituisten henkilöstön terveysterveysteisten poissaolojen eli sairauspoissaolojen, työ- ja vapaa-ajantapaturmien ja kuntoutusten kehitys vuodesta 2007 lähtien, pv/vuosi/hlö



Korvaavan työn käytön raportointi on ollut vä-
häistä vuonna 2017, mihin osasyynä lieenee uu-
denkaltaisen lomake sekä toimintamalli. Sai-
rauspoissaoloa korvaavan työn aktiivisempi
käyttö vaatii tiedottamista ja koulutusta sekä
esimiesten, henkilöstöpalveluiden että työter-
veyshuollon taholta.

Kestojakauman kaaviossa on yhdistetty
yhtäjaksoiset poissaolot. Alle neljän päi-
vän poissaolot ovat vähentyneet.

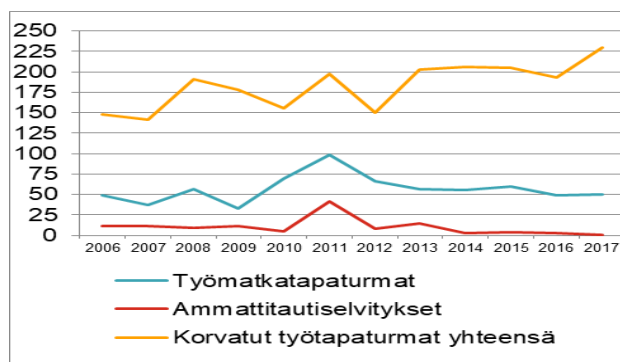


Taulukko 12: Vakituisten henkilöstön sairauspoissaolojen kestojakauma 2006–2017

Työtapaturmat

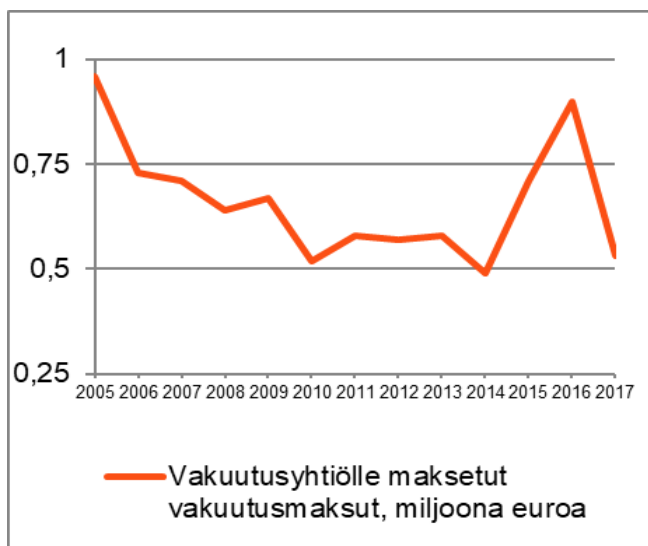
Vuonna 2017 työtapaturmat aiheuttivat 230 tapauksessa kustannuksia. Kaikista työtapaturmista 50 tapahtui työmatkalla. Työtapaturmissa menetettiin 2 500 työpäivän työpanos, mikä on n. 500 vähemmän kuin v. 2016. Vertailun vuoksi mainittakoon, että vapaa-ajalla henkilökunnalle sattuneiden tapaturmien vuoksi menetettiin 3 240 työpäivän työpanos joka on n. 300 päivää enemmän kuin v. 2016. Työtapaturmista johtuvia työkyvyttömyysajan palkkoja maksettiin 237 000 €. Vakuutusyhtiölle maksetut tapaturmavakuutusmaksut olivat 549 000 €. Summa sisältää mm. työtapaturmien käsittelykuluja, edellä mainittuja palkkoja ja sairaanhoito- ja lääkemen-
kuluja. Kun tarkastellaan tilastoja, työtapaturmien yleisin syy on edelleen kaatuminen, liukastuminen tai kompastuminen.

Tapaturmavakuutuskeskuksen tuoreimman tiedon mukaan tapaturmataajuus eli korvattujen työtapaturmien lukumäärä miljoonaa työtuntia kohden oli kuntasektorilla 23,6 vuonna 2015. Vaasan kaupungin tapaturmataajuus on 17,6.



Taulukko 13: Työtapaturmien lukumäärä Vaasan kaupungilla 2006–2017





Taulukko 14: Vakuutusyhtiölle maksetut vakuutusmaksut 2005–2017, M€

Henkilöstön työkyvyn edistäminen

Kuntoremonttityyppistä kuntoutusta järjestettiin kaksi keväälle ja syksylle jaksotettua kurssia, joissa oli mukana yhteensä 24 työntekijää. Työpaikkojen omaehtoista työ-toimintaa tuettiin 300 euron avustuksilla. Vuonna 2017 avustusta sai 26 työpaikkaa.

Vaasan kaupunki palkitsee vuosittain organisaatiostaan yhden tai useamman työyhteisön Vuoden työpaikka -kilpailussa. Vuoden työpaikka 2017 on Perhetukikeskus Mäntykoti ja sen yhteydessä toiminut lyhytaikainen perhehoito. Voiton toi vuoden teeman eli työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelman tavoitteiden mallikas toteuttaminen arjessa.

Työhyvinvointia tukevat toimenpiteet

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimenpiteet työpaikoille kohdistuivat työpaikkaselvitysten tekoon ja päivityksiin, henkilöstön työkykyselvityksiin sekä työympäristöongelmiin, kuten sisäilmasto-ongelmien selvittelyyn. Työterveyshuollon ja toimialojen yhteistyötä tiivistettiin vuoden aikana. Vuoden aikana kehitettiin työterveyden raportointimalli, jonka avulla saadaan entistä tarkempaa ohjaustietoa työkykyjohtamisen tueksi. Työterveyshuollon kustannukset olivat 2 650 000 €. Kelan korvaus on 60 % korvausluokassa I silloin, kun työpaikka ja työterveyshuolto ovat yhteisesti sopineet työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen hallintatavoista.



Kuva 7: Perhetukikeskus Mäntykodin palkittamis tilaisuus. (Kuva: Elina Havu)

Terveys- ja sairaanhoitokäyntejä tehtiin kaupungin työntekijöiden osalta vuoden 2017 aikana seuraavasti (v. 2016):

- työpaikkaselvitykset 1 128 tuntia (1 277 tuntia)
- tietojen antaminen ja ohjaus ryhmätasolla 1 238 tuntia (987 tuntia) ja yksilötasolla 2 878 kpl (3 104 kpl)
- varhaisen tuen ja työyhteisön konsultaatiot 347 tuntia (219 tuntia)
- varhaiseen tukeen liittyvät yksilökonsultaatiot 739 kpl (506 kpl)
- terveystarkastukset 6 062 kpl (5 110 kpl)
- sairaanhoitokäynnit 18 969 kpl (20 823 kpl)
- sairaanhoidon puhelut, konsultaatiot 8 061 kpl (8 006 kpl)



Varhainen tukeminen ja uudelleensijoitus-toiminta

Varhaisen tukemisen ja uudelleensijoituksen prosessien kehittämistä ja tehostamista jatkettiin vuonna 2017 yhtenä työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelman painopistealueista. Varhaisella tukemisella voidaan vaikuttaa merkittävästi sairauspoissaolojen pitkittymiseen ja ennenaikaisen eläköitymisen riskiin sekä myös uudelleensijoitustarpeisiin.

Raportointiohjelmassa (Exreport) on otettu käyttöön osio, joka ilmoittaa esimiehille tiettyjen, toimenpiteitä edellyttävien sairauspoissaolomäärien täyttymisestä, ja muistuttaa varhaisen tuen keskustelun käymisestä. Sairauspoissaolomäärien hälytysrajoihin tehtiin tarkennus toukokuussa 2017, tavoitteena tällä oli työkyvyn aktiivinen ja oikea-aikainen tuki. Käytyjen varhaisen tuen keskustelujen määrä ylitti reilusti käymättömien keskustelu-

jen määrän, vaikka tilanne elää jatkuvasti sen mukaan, miten sairauspoissaolomäärät ja hälytysrajat täyttyvät.

Uudelleensijoitustoiminnan tarkoitus on löytää uusia, työntekijän kykyjä vastaavia työtehtäviä henkilöille, jotka sairauden tai toimintakyvyn alenemisen vuoksi eivät voi toimia omassa tehtävässään. Uudelleensijoitus järjestetään ensisijaisesti omalla palvelu- ja tulosalueella sekä toimialalla. Uusi työtehtävä ja tarvittaessa työkokeilu voidaan etsiä myös työkykykoordinaattorin kanssa koko kaupungin organisaatiosta. Henkilöstöpalvelujen tukitoimenpiteet rahoitetaan kaupungin varausmäärärahoista.

Uudelleensijoitusprosessissa olevat kaupungin vakituiset työntekijät ovat aina etusijalla vapautuvia tehtäviä täytettäessä. Vuonna 2017 toteutuneet uudelleensijoitukset ovat-



Kuva 8: Huvikummin punapää vauhdissa (Prusila Pia)



kin tapahtuneet ensisijaisesti vapautuneisiin vakansseihin. Ongelmana on kuitenkin vapautuvien vakanssien soveltuminen, koska uudelleensijoitettavan osaaminen / työkyky ja vapautuva tehtävä / työpiste eivät useinkaan kohtaa.

Uudelleensijoituksissa tarvitaan usein apukeinoina Kevan ammatillista kuntoutusta, täydennys- ja uudelleen koulutusta sekä erilaisia ja eripituisia työkokeiluja. Onnistuminen edellyttää aina myös avointa mieltä ja joustavuutta kaikilta osapuolilta. Vuonna 2017 oli edelleen jonkin verran sisäilmaoireista aiheutuvia uudelleensijoitustarpeita. Näihin sijoituksiin liittyy usein muitakin työkykyrajoitteita. Tällaisissa tapauksissa on erittäin vaikea löytää sopivaa työn ja työnteopaikan yhdistelmää. Henkilöstöpalveluiden tukitoimien avulla tuettiin vuonna 2017 yhteensä 16 henkilön uudelleensijoittamistoimia (edellisenä vuonna 10 henkilöä) ja tähän käytettiin yhteensä 214 123 € (edellisenä vuonna 158 700 €). Keva ja Oppisopimustoimisto osallistuivat myös joidenkin työkokeilujen ja työhönvalmennusten rahoittamiseen. Uudelleensijoitusprosessin eri vaiheissa oli vuoden 2017 aikana kaikkiaan noin 50 henkilöä. Osa uudelleensijoitus-

prosessissa olevista työntekijöistä pystyy jatkamaan toistaiseksi omassa työssään työjärjestelyin. Varhaisen tuen malli, onnistunut työhön paluu sekä terveydellisistä syistä johtuva uudelleensijoitus kuuluvat myös uuden Lähiesiäistyön ammattitutkinto –koulutuksen sisältöihin.

Henkilöstöedut

Vaasan työntekijät saavat alennuksen pääsymaksuista uimahalliin, kaupungin museoihin sekä Kaupunginteatterin ja –orkesterin esityksiin. Palveluja käytettäessä tulee esittää kaupunkikortti. Lisäksi henkilökuntakortilla voi saada alennuksia Vaasan eri palveluntarjoajilta, muun muassa kuntosaleista ja ravintoloista. Lisäksi kaupungilla on oma Vireä Vaasa -terveysliikuntaohjelma, joka tarjoaa monipuolista liikuntaa niin naisille kuin miehille, liikuntaa aloitteleville ja aktiivisillekin kuntoliijoille. Kaupungin työntekijöille ryhmiin osallistuminen on maksutonta. Vaasan kaupungin ja VR:n välinen yhteistyösopimus henkilöstön yksityismatkojen osalta päättyi maaliskuussa 2017. VR ei enää hinnoittelu-uudistuksensa jälkeen jatkanut palvelun tarjoamista kaupungille.



Kuva 9: Liikunnan riemua (Porkkala Susanna)



4. PALKKAUS JA TYÖAIKA

Vuonna 2017 koko henkilöstölle maksettiin palkkoja yhteensä 190 984 366 € (2016: 195 383 081 €). Palkkasumma laski 2,2 % (4,39 M€) vuoteen 2016 verrattuna. Vähenneminen perustuu henkilötyövuosien laskuun.

Palkkoihin on laskettu vakituisten, määräaikaisten ja työllistettyjen palkat ja palkkiot. Tulos- ja kannustuspalkkioita maksettiin 2 496 € vuonna 2017 (2016: 111 012 €). Vuonna 2016 maksettu summa perustuu vuoden 2013 maksamattomiin tulospalkkioihin.

Maksetut palkat, €	2016	2017	2016–2017 muutos%
Säännöllinen työaika	146 866 360	142 855 934	-2,7 %
Lisä- ja ylityöaika	1 979 441	1 969 081	-0,5 %
Yhteensä	148 845 801	144 825 016	-2,7 %

Taulukko 15: Vakitukselle henkilöstölle maksetut palkat ilman sivukuluja

Poissaolojen palkat, €	2016	2017	2016–2017 muutos%
Vuosiomat	15 118 616	14 717 458	-2,6 %
Sairauspoissaolot	5 427 171	4 912 927	-9,5 %
Lakisääteiset	847 806	710 341	-16,2 %
Muut poissaolot	1 652 187	1 686 286	2,1 %
Yhteensä	23 045 781	22 027 011	-4,4 %

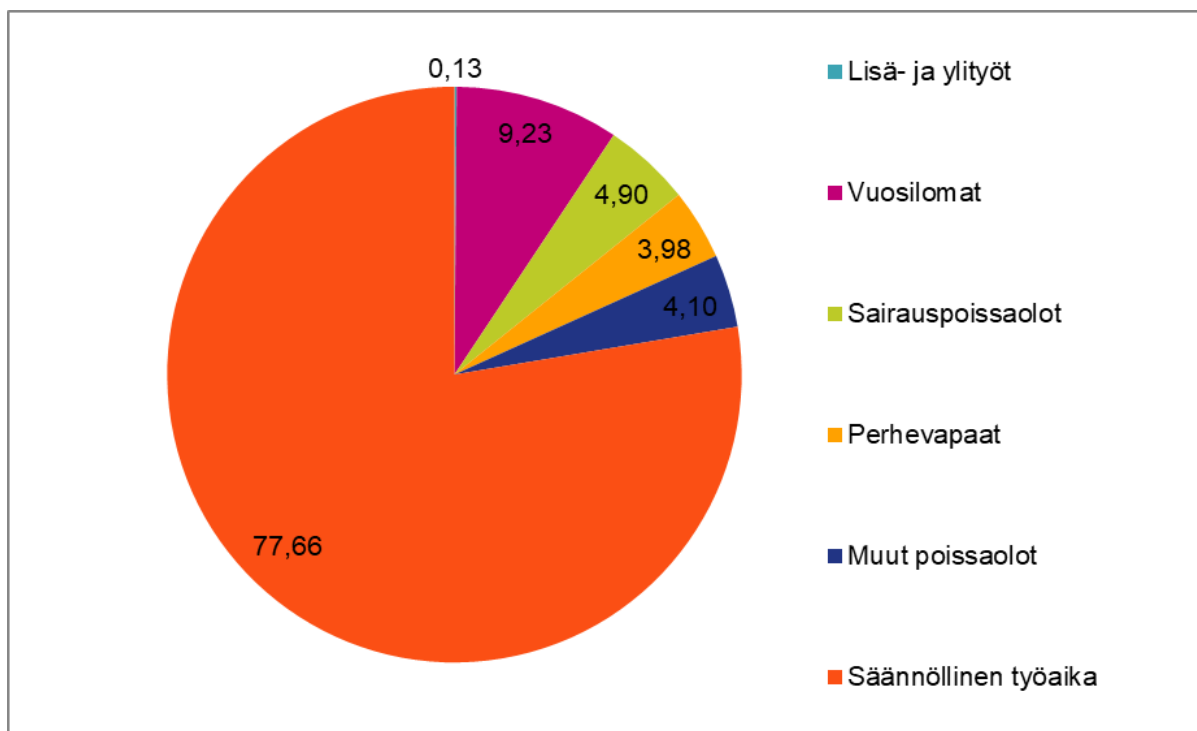
Taulukko 16: Vakituisten henkilöstön poissaolojen palkat 2016–2017

Työaika ja poissaolot

Kaaviossa on esitetty tehdyn työajan jakautuminen. Luvuissa on mukana kuukausipalkkaiset; luvuista puuttuvat tuntipalkkaiset, työllisyysvaroin palkatut ja opettajat.

Viereisen sivun kuviossa (taulukko 17) henkilötyövuotta on tarkasteltu tehdyn työajan ja poissaolojen suhteessa. Vuonna 2017 tehdyn työn osuus tehokkaasta työajasta oli 77,66 % (2016: 76,89 %). Poissaolojen osuus kokonaistyöajasta oli 22,34 % (2016: 23,12 %). Muihin poissaoloihin sisältyvät





Taulukko 17: Työajan ja poissaolojen jakautuminen prosentteina vuonna 2017

lomarahan vaihtovapaat. Lomarahan vaihtoi vapaisiin 125 henkilöä (2016: 150 henkilöä). Yhteensä lomarahavapapäiviä pidettiin 1 397 päivää, jolloin vähennystä edellisvuoteen oli 490 päivää.

Palkatonta työlomaa säästösyistä pidettiin vuonna 2017 yhteensä 5 365 päivää (2016: 5 596 päivää). Vuoden 2017 aikana vuorotteluvapaata käytti 39 henkilöä (74 henkilöä vuonna 2016). Vuorotteluvapaan keskimääräinen pituus oli 3,8 kuukautta. Vuorotteluvapaalaki muuttui vuonna 2016 ja sen myötä vuorotteluvapaan ehtoja kiristettiin, mikä on saattanut aiheuttaa vuorotteluvapaan käytön vähentymisen.

Kiinnostaako etätyö?

Tutustu etätyöohjeeseen KiVAssa ja keskustele asiasta esimiehesi kanssa. Myös henkilöstöpalvelut auttavat osoitteessa hrtuki@vaasa.fi.

Vuonna 2017 otettiin käyttöön etätyön tekemisen mahdollisuus. Yksittäisiä etätyöpäiviä teki vuoden aikana 95 henkilöä ja yhteensä 1017 kalenteripäivää. Luvut eivät ole luotettavia, koska kaikkia etätyöpäiviä ei ole pystytty tilastomaan. Pitempiä yhtäjaksoisia etätyöitä ei ole aikaisemman käytännön mukaan annettu Web-tallennusohjelman kautta, vaan esimies on tehnyt asiasta ainoastaan päätöksen.



Kuva 10: Kuvituskuva (CCO)



5. OSAAVA TYÖVOIMA

"Osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö on tehokkaan palvelutuotannon edellytys."(Kaupunginhallituksen 12/2011 hyväksymä henkilöstöstrategia.) Osaamisen kehittämisen toimenpiteitä on toteutettu lakisääteisen koulutussuunnitelman mukaisesti.

Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutuksen tavoitteena on ylläpitää ja lisätä henkilöstön ammatillista osaamista sekä edistää yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja työhyvinvointia. Osaamisen kehittämisen suunnitelman pohjalta vuoden 2017 henkilöstökoulutuksen yleisimpiä teemoja olivat esimies- ja johtamiskoulutukset, ammattipätevyyden lakisääteinen ylläpito eri ammattiryhmille sisältäen mm. ensiapukoulutukset, viestintä- ja asiakaspalvelukoulutukset, tietojärjestelmäkoulutukset sekä työturvallisuus ja työhyvinvointikoulutukset. Keskitetyssä henkilöstökoulutuksessa yksi tärkeimmistä kokonaisuuksista olivat VSA-verkon käyttäjille järjestetyt Office 365-infot ja -koulutukset. Uusina koulutuskokonaisuuksina tarjottiin mm. Työhyvinvointikorttikoulutuksia sekä stressinhallinta-valmennuksia. Työyhteisösovitelijoiden kouluttaminen Vaasan kaupunkiorganisaatioon jatkui vuonna 2017. Tavoitteena on mm. ennaltaehkäistä ristiriitatilanteiden kärjistymistä työyhteisöissä.

Keskitetyssä henkilöstökoulutuksessa on lisätty sekä toimialakohtaisia että ammattiryhmäkohtaisia kohdennettuja koulutuksia. Kohdennetuista koulutuksista esimerkkejä ovat esimieskoulutukset sekä sihteeripassikoulutus, myös asiantuntijoille suunnatun vastaavan paketin suunnittelu on aloitettu vuoden 2017 aikana. Alkusammutuskoulutukset järjestettiin ensimmäistä kertaa keskitetyn tarjonnan kautta kolmen eri toimialan yhteisenä kokonaisuutena siten, että alkusammutusharjoitukset toteutettiin kiertävässä rekassa, koulutukseen kuuluu

lisäksi itsenäinen verkko-osuus. Alkusammutuskoulutuksiin osallistui yhteensä 128 henkilöä ja koulutustilaisuuksia järjestettiin 49. Lisäksi entistä useampi on osallistunut ulkopuolisten järjestämiin Webinaareihin ja verkkokoulutuksiin, näistä ei kuitenkaan ole saatavilla tarkkoja tilastoja.



Kuva 11: Kuvituskuva (imagesT3OIOB8U)

Esimieskoulutus

Viime vuosina on panostettu erityisesti esimiesten kouluttamiseen. Vuoden 2017 lopussa käynnistyi pilottina ensimmäinen kaupungin esimiehille ja lähiesimiehille räätälöity Lähiesimiestyön ammattitutkinto -koulutus. Tällä koulutuksella korvataan aiempina vuosina toteutettu Esimiespassi -koulutus. Ammattitutkintoon kuuluvia osioita on täydennetty kaupungin omilla osuuksilla, jossa kerrotaan, miten kulloinkin käsiteltävänä olevat asiat toimivat kaupungissa, esimerkiksi kehityskeskustelukäytännöt ja VARTU-keskustelut.



Vuonna 2017 johdolle ja esimiehille järjestettiin keskitettynä henkilöstökoulutuksena muun muassa seuraavat koulutukset:

Hankalat tilanteet ja puheeksi ottaminen, Hyvän muutosjohtamisen aakkoset, Asiakaslähtöinen palveluiden johtaminen sekä rekrytointikoulutus (kaksi osaa vuonna 2017, kolmas siirtyi tammikuuhun 2018). Esimiehen ja työntekijän väliset keskustelut – koulutukset järjestettiin toimialakohtaisina toteutuksina (4 kpl), näiden lisäksi järjestettiin 4 esimiesinfoa, joista osa myös streemattiin ja nauhoitettiin.

Sihteeripassikoulutus

Vuonna 2016 käynnistynyt Sihteeripassikoulutuksen pilotti sai jatkoa uudella ryhmällä, joka aloitti syksyllä 2017. Sihteeripassikoulutuksen pilottiryhmä toteutettiin 2016-2017 ja uusi ryhmä toteutetaan 2017-2018, siten että toteutus alkaa syksyllä ja kestää noin vuoden. Sihteeripassikoulutuksen tarkoituksena on uuden sihteerioorganisaation yhteenkuuluvuuden lisääminen sekä sihteerien kouluttaminen hallinnon perusasioihin uudistuvan ja monimuotoistuvan sihteerityön näkökulmasta. Sihteeripassikoulutuksen suunnittelussa on hyödynnetty sihteeritiimien vetäjien ryhmän kanssa käytyä osaamiskeskustelua. Lisäksi sihteeripassiin ilmoittautuneille tehtiin osaamiskartoitus sähköisellä lomakkeella heti kunkin koulutuksen alkuvaiheessa.

Pilotissa käytettiin verkko-oppimisympäristönä moodlea, Vuoden 2017-2018 koulutuksessa käytetään verkko-oppimisympäristönä 365 Groups -työkalua, jonka avulla harjaannutaan sähköisessä ympäristössä toimimiseen. Pilottiryhmältä kerättiin jatkuvaa palautetta ja lisäksi heille toteutettiin koulutuksen jälkeen uusi osaamiskartoitus, jossa selvitettiin osallistujien osaamisen kehittymistä ja koulutuskokonaisuuden onnistumista. Saatua tietoa hyödynnettiin koulutuksen sisällön kehittämiseen (koulutuksen vaikuttavuuden arviointi). Uusi ryhmä aloitti syksyllä 2017 ja toteutus jatkuu keväällä 2018.

Viranomaisille raportoitavat koulutustiedot

Työttömyysvakuutusrahaston (TVR) koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli vuonna 2017 yhteensä 6 230 päivää. Korvauksiin oikeuttavien osallistuneiden henkilöiden määrä oli 2739 henkilöä. TVR:lta saatu koulutuskorvauksen määrä oli yhteensä 115 112 €.

Kuntatyönantajat (KT) tilastoi vuosittain lakisääteisiä täydennyskoulutustietoja ja nykyään myös muun kunta-alan henkilöstökoulutuksia. KT:n raporttiin eritellään sosiaali- ja terveysalan lakisääteiset koulutukset ja muu kunta-ala. (Liite 8: Sosiaali- ja terveyshuollon henkilöiden lakisääteiset täydennyskoulutukset).



Kuva 12: Sihteeripassin pilottiryhmän 2016-2017 päätöstilaisuus (Havu Elina)



Henkilöstökoulutus	2016	2017
Koulutuspäivien määrä yhteensä	8 119	8530
Koulutuksiin osallistuneiden määrä yhteensä	4 178	3925
Keskimääräiset koulutuspäivät / henkilö	1,9	2,17
Koulutukseen käytetyt määrärahat, €	741 668	867 777
Henkilöstökoulutuksen osuus / henkilö, €	124	145
Henkilöstöpalvelujen järjestämän keskitetyn henkilöstökoulutuksen osuus, €	52 641	60 016
Henkilöstökoulutuksen osuus maksetuista palkoista, %	0,38	0,45

Taulukko 18: Henkilöstökoulutuksen tunnuslukuja 2016–2017

Näissä tilastoissa vuodelle 2017 Vaasan kaupungin henkilöstön määräksi raportoitiin 5886 henkilöä, koulutukseen osallistuneiden määräksi 3925 henkilöä ja koulutuspäivien lukumääräksi yhteensä 8530 päivää. Suuren osan tilastoidusta koulutuksesta muodostavat lakisääteiset ammatilliset täydennyskoulutukset.



Kuva 13: pelastuslaitoksen ammatillista täydennyskoulutusta (Stömman Kim)

Vaasan kaupungin oppisopimuskoulutukset 2017

Vaasan kaupunki työnantajana mahdollistaa oppisopimuksella opiskelun vuotuisesti kymmenille henkilöstönsä jäsenille. Vuonna 2017 Vaasan kaupungin henkilöstöstä 29

henkilöä suoritti oppisopimustutkinnon, eri tutkintonimikkeitä oli 10. Oppisopimustoimiston tietojen mukaan vuonna 2017 oli kaiken kaikkiaan 123 kpl voimassa olevaa oppisopimusta, kaupungin oma henkilöstö on siis varsin aktiivista tämän opiskelumuodon osalta.

Suosituimmat tutkinnot vaihtelevat vuosittain. Yleisimpänä on pitkään pysynyt Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, jonka on suorittanut 13 henkilöä (2016: 41). Toiseksi suosituin tutkinto vuonna 2017 oli Johtamisen erikoisammattitutkinto, jonka suoritti 4 henkilöä (2016: 5). Tuotekehitystyön ammattitutkinnossa lähivuosina on toteutunut yksi ryhmä joka toinen vuosi, vuonna 2017: 0 ja vuonna 2016: 15.

Vuonna 2017 muita suoritettuja tutkintoja olivat Psykiatrisen hoidon erikoisammattitutkinto 2 henkilöä ja Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen ammattitutkinto 2 henkilöä sekä Liiketalouden perustutkinto, Linja-autonkuljettajan ammattitutkinto, Lähiesimiestyön ammattitutkinto, Nuorisaja vapaa-ajanohjauksen perustutkinto, Siivousteknikon erikoisammattitutkinto sekä Siivoustyönohjaajan erikoisammattitutkinto, kutakin yksi henkilö.



Uutena tiivistetyn yhteistyön muotona on aloitettu myös jo aiemmin mainittu Lähiesimiestyön ammattitutkinnon (syksyllä 2017) osalta kaupungin oma ryhmä, jonka yhteyteen räätälöidään kaupungin tarpeista lähtevää sisältöä mm. voimassa olevista kaupungin sisäisistä ohjeista ja malleista.

Uusia lomakkeita (johto, yksilö ja ryhmä) pilotoitiin vuonna 2017 mm. sihteeripalveluissa, rekrytointipalveluissa sekä sivistystoimen johtoryhmässä ja ne ovat olleet saatavilla intrassa. Tarkoituksena on ollut kannustaa henkilökuntaa vaihtoehtoisin tapoihin käydä kehityskeskusteluja sekä tuoda joustavuutta esimiehille kehityskeskustelujen käymiseen.



Kuva 14: VASU-koulutus Arbiksen juhlasalissa (Miia Raunio)

Kehityskeskustelut ja perehdyttäminen

Kehityskeskustelut ovat yksi tärkeimpiä henkilöstöjohtamisen työkaluja. Jokaisella työntekijällä on oikeus keskustella säännöllisesti työntekoon ja suoriutumiseen liittyvistä asioista, osaamisesta sekä hyvinvoinnista oman esimiehen kanssa. Työhyvinvointikyselyn (2017) mukaan ainoastaan 69 % vastaajista käy säännöllisesti kehityskeskustelut oman esimiehen kanssa. Vastaajista ainoastaan 66 % kokee kehityskeskustelut hyödyllisiksi. Kaupungin tavoitteena on, että käytyjen keskustelujen määrä ja koettu hyödyllisyys nousevat kumpikin 100 %:iin.

Sekä yksilö- että ryhmäkehityskeskustelulomake on jaettu kolmeen osioon: tavoite ja suoritusten arviointi, osaaminen ja hyvinvointi. Osiot voi käydä läpi eri aikoina ja eri tavoin. Esimerkiksi hyvinvoinnista voidaan keskustella kahden kesken kävelyn lomassa tai vaikkapa piknikillä koko porukalla. Sähköisiä lomakkeita testattiin vuonna 2017, mutta niiden osalta tuotantoon ei vielä saatu toimivaa konseptia.

Uuden työntekijän perehdyttäminen on kaikkien etu. Vuonna 2017 päivitettiin Tervetuloa taloon -opas uusille työntekijöille.



Lisäksi laadittiin perehdyttämissuunnitelma/ perehdyttämisen muistilista, jota pilotoitiin muun muassa hankintapalveluissa sekä henkilöstöpalveluissa. Esimiestehtävissä toimiville valmisteltiin myös perehdytys-suunnitelmaa ja perehdyttämisen työkalupakkia. KiVAN, työkalupakkiin kootaan esimiestyössä tarvittavat keskeiset tiedot, op-paat, ohjeet ja vinkit.



Kuva 15: Käsityöntekijä Wille ja sähköauto (Pulkkinen Sami)

Mentorointi ja työnohjaus

Mentorointi ja työnohjaus ovat olleet käytössä henkilöstön kehittämisen välineinä Vaasan kaupungilla jo vuosia. Henkilöstöpalvelut koordinoi sekä mentorointi- että työnohjaustoimintaa. Henkilöstöpalvelujen kautta toimii vuosittain muutamia mentori-pareja, mutta useammin mentorointi on epävirallista ja tapahtuu esim. perehdyt-tyksen yhteydessä ilman virallisempaa hake-musta tai sopimusta. Suosituksena on, että varsinkin johto- ja esimiestehtävissä käy-tettäisiin mentorointia ammatillisen kehitty-misen tukena.

Työnohjausta voidaan toteuttaa sekä yksi-löohjauksena että ryhmätyönohjauksena. Vaasan kaupungilla on oman henkilöstön joukossa koulutettuja työnohjaajia, joista osa on käynyt myös työyhteisösovittelijan koulutuksen. Työnohjaajien palautekyselyn mukaan ohjauksia oli vuonna 2017 yhteen-sä 13 kpl, ja ne jakaantuivat sekä keskus-hallintoon että kaikille kolmelle toimialalle.

Työnohjaajia hyödynnetään myös työyh-teisökyselyn tulosten käsittelyssä ja kehit-tämissuunnitelmien tekemisessä, kyselyn mukaan työnohjaajilla oli tulosten läpi-käyntiin 4 toimeksiantoa ja lisäksi työyh-teisösovittelijakoulutuksen saaneet työn-ohjaajat toteuttivat työyhteisösovitteluja 5 ja ne jakaantuivat kolmelle toimialalle. Yleisempiä työnohjauksessa käsiteltyjä aiheita vuonna 2017 olivat työyhteisön kehittäminen, tiimityö, ajanhallinta ja työs-sä jaksaminen sekä oman työn kehittämi-nen. Työnohjaajien verkosto kokoontuu vuosittain 1-2 kertaa, vuonna 2017 ko-koontumisia oli keväällä yksi ja syksyn kokoontuminen siirtyi vuoden 2018 tam-mikuulle.



Kuva 16: Valotaidetta Vaasan rautatieasema-la_ (Höglund Kaj)

Työnohjaajien yhteystietolista löytyy KiVasta:

<https://kiva.vsa.vaasa.fi/tukipalvelut/osaamisenkehittaminen/Sivut/Työnohjaus.aspx>



Osaamisen kehittymisen seuranta

Henkilöstön osaamisen kehittymistä seurataan kehityskeskusteluiden, koulutustilastojen ja vaikuttavuuden arviointikyselyiden lisäksi myös työhyvinvointikyselyssä. Vuoden 2017 osalta työhyvinvointikyselyssä osaamista kuvaavien kysymysten tulosten keskiarvo oli 3,89.



Kuva 17: Södersundin tuulimylly_ (Höglund Kaj)

	1 Täysin erimieltä	2 Eri mieltä	3 En samaa, enkä eri mieltä	4 Samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Minulla on mahdollisuus työssäni ammatilliseen kehittymiseen	41	202	397	1242	632	2514	3,88
Huolehdin myös itse osaamises-tani	4	21	165	1408	939	2537	4,28
Minulla on riittävä osaaminen työtehtävieni hoitamiseen	7	44	185	1331	964	2531	4,26
Halutessani minulla on mahdollisuus vaihtaa tehtäviä työyhteisössäni tai päästä työkiertoon	203	451	627	589	256	2126	3,11
Vastaaajien kokonaismäärä työhyvinvointikyselyssä 2017: 2544				Näiden kysymysten keskiarvo			3,89

Taulukko 19: Osaamisen kehittämisen tulokset 2017 työhyvinvointikyselyssä



Kuva 18: Suomi 100 -puut_ (Pulkinen Sami)



6. YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO

Vaasan kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin vuonna 2016. Suunnitelma päivitetään joka toinen vuosi. Suunnitelma on jaettu toiminnalliseen (kuntalaisnäkökulma) ja henkilöstöpoliittiseen (henkilöstönäkökulma) osioon.

Vuoden 2017-2018 suunnitelmaan kirjattiin neljä keskeistä tavoitetta / kehittämiskohdetta, joihin on panostettu vuoden 2017 aikana.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman keskeiset tavoitteet

- 1) Yhdenvertaisuus huomioidaan kaikessa kaupungin toiminnassa, suunnittelussa ja kehittämisessä
- 2) Parannetaan kohtaamista ja vuorovaikutusta, osallisuutta ja kumppanuutta
- 3) Kehitetään tasa-arvo - ja yhdenvertaisuusvaikutusten seuranta ja arviointia
- 4) Vahvistetaan monimuotoisuuden osaamista viestinnällä ja koulutuksella

Henkilöstöraportissa raportoidaan suunnitelmaan kirjattujen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumisesta vuosittain lähinnä



Kuva 19: Kaikki voivat pyöräillä tarhaan (Enqvist Anna-Lena)

henkilöstönäkökulmasta: Miten kaupunki on pyrkinyt suunnitelmakaudella ehkäisemään syrjintää ja edistämään henkilöstön tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta.

Tavoitteiden toteutuminen

Strategia ja henkilöstöohjelma

Henkilöstönäkökulma - henkilöstön hyvinvointi ja osaaminen - nostettiin kiinteäksi osaksi päivitettyä kaupungin strategiaa (2018-2021). Keskeisinä toimenpiteinä on kehittää johtamis- ja esimiestaitoja; erityisesti valmentavaa ja työhyvinvointijohtamista sekä henkilöstön osaamista ja työyhteisötaitoja. Kaupungin henkilöstöohjelman valmistelu aloitettiin henkilöstön edustajien kanssa vuonna 2017. Ohjelmaan nostettiin keskeisiksi painopistealueiksi hyvän, valmentavan johtamisen lisäksi henkilöstön osallistuminen, kokeilukulttuuri ja työyhteisötaidot – painottaen erityisesti monimuotoisuuden ja erilaisuuden näkemistä voimavarana työyhteisöissä.

Kaupungissa toimivien esteettömyyskoordinaattorien toimenkuvaa laajennettiin vuonna 2017 huomioimalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat. Tehtävät ja nimi päivitettiin kaupungin johtoryhmän päätöksellä saavutettavuuskoordinaattoriksi. Tehtävä on lähinnä toiminnalliseen saavutettavuuteen liittyvää; miten palveluja voidaan kehittää huomioiden kuntalaisten yhdenvertaisuus. Saavutettavuuskoordinaattoreiden tehtävänä on olla tiedon välittäjänä suunnitelmia koordinoivien tahojen ja omien tulosalueiden välillä sekä toimia oman tehtäväalueensa yhteyshenkilönä (tiedonvälitys) yhdenvertaisuuden, saavutettavuuden, esteettömyyden ja osallistumisen asioissa, osallistua yhteisiin yhteistyöverkoston tapaamisiin ja koulutuksiin sekä kehittämisideoiden / *hyvien käytäntöjen* esittäminen ja välittäminen.



Rekrytointi ja perehdyttäminen

Rekrytointiohjeisiin lisättiin ja koulutuksessa avattiin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman linjausta, minkä mukaan rekrytointitilanteessa voidaan kahdesta yhtä ansioituneesta ja tehtävään soveltuvasta hakijasta asettaa tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä etusijalle työyhteisössä vähemmistönä olevan sukupuolen edustaja ja yhdenvertaisuutta edistävänä toimenpiteenä etusijalle vähemmistöryhmää edustava henkilö.

Eri-ikäisten ja taustaisten perehdyttäminen huomioitiin kaupungin perehdyttämishjelman suunnittelussa. Maahanmuuttajataustaisten perehdyttämiseen liittyvä opas lisättiin intraan ja aiheetta käsiteltiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusseminaarissa. Kivaan laadittiin tiedote otsikolla; "Kulttuurit tuovat värikkyyttä työyhteisöön". Suunnitteilla on kesätyöntekijöille ja nuorille kohdistettu perehdyttämistilaisuus samoin kuin muille uusille kaupungin työntekijöille "Tervetuloa taloon tilaisuus". Suunnitteilla on myös esimiehille / perehdyttäjille koulutusta nuorten ja uusien työntekijöiden perehdyttämiseen liittyen. Työn alla on esimiesasemassa oleville oma perehdyttämisoपा ja perehdytysuunnitelmapohja.

Työurakeskustelut

Kehityskeskusteluohjeisiin ja lomakkeisiin on lisätty työhyvinvointiosio, jossa painottuu eri-ikäisten ja eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden huomioiminen työelämässä. Tarkoituksena on keskustella esimerkiksi perheen ja työelämän yhteensovittamisen haasteista ja mahdollisuuksista sekä lähellä eläkeikää olevan työntekijän työurasuunnitelmista.

Perehdytysuunnitelmassa (muistilista) on tulokeskustelu-osio, jossa käydään läpi uuden työntekijän tehtäväkuva ja tavoitteet sekä osaamistarpeet, ja sovitaan seurannasta ja ensimmäisen varsinaisen kehityskeskustelun ajankohdasta. Myös lähtökeskustelulomake ja ohjeistus ovat

työn alla. Lähtökeskustelussa huomioidaan muun muassa hiljaisen tiedon siirtäminen ja eläkkeelle lähtevän työntekijän mahdollisuudet toimia tarpeen mukaan mentorina.

Työyhteisöviestintä ja henkilöstökoulutus

Vuonna 2017 järjestettiin koulutusta esimiehille esimiesten ja työntekijöiden väliin keskusteluihin liittyen (erilaisuuden huomioiminen). Henkilöstölle järjestettiin myös SPR:n Eläkekoulutus, jossa saa tukea eläkkeelle valmistautumiseen. Työyhteisötaitoja koulutettiin mm. työhyvinvointikorttikoulutuksissa. Työyhteisöviestinnän suunnitelmaan on nostettu monimuotoisuus vakioteemaksi. Myös kaupungin keskitetyssä koulutussuunnitelmassa on huomioitu monimuotoisuus mm. monimuotoisuuden johtaminen ja työelämätaidot, asiakkaan ja työntekijän yhdenvertainen kohtaaminen. Tavoitteena on, että työyhteisöviestintä tavoittaisi koko henkilöstön. Tähän liittyen laadittiin KiVa-uutiskirje, jonka voi lukea intrassa sähköisesti, ja jonka esimies voi myös tulostaa jokaiseen työyhteisöön esimerkiksi ilmoitustaululle tai kahvipöytään. Yleisesti voidaan todeta, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus -tietoisuus on vahvistunut henkilöstön keskuudessa monimuotoisen työyhteisöviestinnän ja koulutuksen avulla.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen kaupungin henkilöstön kokemana

Henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta seurataan säännöllisesti työhyvinvointikyselyssä, kehityskeskusteluissa ja henkilöstöraportissa. Työhyvinvointikyselyssä kysytään henkilöstön kokemuksia oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta. Vuoden 2016 ja 2017 kyselyjen perusteella yhdenvertaisuusasiat toteutuvat kaupungin työpaikoilla melko hyvin. Tyytyväisten määrä on noussut vuosittain vuoteen 2014 verrattuna. Jokainen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta mittaava väittämä on saanut korkeamman keskiarvon vuonna 2017 vuoteen 2014 ja 2016 verrattuna.



Väittäjä	Keski-arvo 2014	Keski-arvo 2016	Keski-arvo 2017
Minua kohdellaan työyhteisössäni oikeudenmukaisesti.	3,69	4,01	4,08
Kohtelemme mielestäni tasa-arvoisesti kaikkia työyhteisössämme (mm. ikään, syntyperään, uskontoon tai sukupuoliseen suuntautumiseen katsomatta).	3,91	4,04	4,09
Työyhteisössämme ei kenelläkään ole muista poikkeavia henkilökohtaisia erivapauksia tai oikeuksia.	3,51	3,56	3,59
Koen erilaisuuden työpaikallani voimavarana.		4,05	4,12
Esimieheni toiminta on puolueetonta ja oikeudenmukaista. *vuoden 2014 väittäjä: Esimieheni arvostaa tasapuolisesti kaikkia.	3,69*	3,87	3,99

Taulukko 20: Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työhyvinvointikyselyn mukaan vuosina 2014, 2016 ja 2017 asteikolla 1–5

On kuitenkin huolestuttavaa, että edelleen 206 henkilöä 2546:sta kokee joutuneensa epäasiallisen kohtelun kohteeksi (vuonna 2016 268 hlöä 2 574:stä). Suurimmalla osalla epäasiallinen käyttäytyminen on ollut aliarvioimista (135) tai halveksuntaa (66). Vastaaajista 48 on kokenut syrjintää ja 10 seksuaalista häirintää. Epäasiallinen kohtelu, josta on vaaraa tai haittaa työntekijän turvallisuudelle, terveydelle tai muulle hyvinvoinnille, on kiellettyä käyttäytymistä työpaikoilla. Vaasan kaupunki työnantajana ei hyväksy minkäänlaista epäasiallista kohtelua tai häirintää. Käytössä on erilaisia keinoja sekä epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseen, että siihen puuttumiseen.



Kuva 20: Jääkärien kotiinpaluun 100-vuotismuistoparaati (Höglund Kaj)

Tavoitteita vuosille 2018-2019

- Tavoitteena on laatia vuoden 2018 aikana kaupungille uusi palkitsemisohjelma joka olisi oikeudenmukainen, läpinäkyvä ja motivoiva.
- Seurannan kehittäminen; mm. epäasialliseen kohteluun liittyen on taroituksena seurata jatkossa työntekijöiden epäasiallisen kohtelun kokemuksia syrjintäperustein.
- Tiedollisen saavutettavuuden lisäämiseksi tullaan Intraan laatimaan esteettömyyskartoitus.
- Henkilöstön osallistumista toiminnan kehittämiseen lisätään mm. hyvien käytäntöjen jakaminen KiVassa, aloitetoiminnan kehittäminen osana palkitsemisohjelmaa, henkilökunnan osallistaminen kaupungin toimintaa kehittäviin työryhmiin sekä toiminen kouluttajina mm. sisäisissä koulutuksissa (ml. kokemustoimijat).
- Työyhteisötaitoihin ja erilaisuuden ymmärtämiseen liittyen tullaan kouluttamaan sekä esimiehiä että henkilöstöä vuoden 2018 aikana
- Laaditaan työyhteisötaitojen pelisäännöt
- Mahdollisesti luodaan työhyvinvointilähettiläiden verkosto (vrt. saavutettavuuskoordinaattorit)



7. INNOVATIIVISUUS, YHTEISTOIMINTA JA VERKOSTOITUMINEN

Henkilöstön aloitetoiminta

Henkilöstöaloite on henkilöstöltä tullut uusi idea, jota ei ole aiemmin esitetty tai toteutettu Vaasan kaupungilla. Uusi idea koskee työn parempaa toimivuutta: työskentelytapoja, työturvallisuutta, työviihtyvyyttä, työmenetelmiä tai työvälineitä. Uusilla ideoilla pyritään kaupungin palvelun ja palvelutuotannon tuloksellisuuden parantamiseen. Henkilöstöä kannustetaan aloitteiden tekemiseen palkitsemalla sisällöllisesti hyvät aloitteet ja arpomalla aloitteiden tekijöiden kesken palkintoja, kuten teatterilippuja.

Vuoden 2017 aikana aloitteiden tekemisen uutena väylänä on toiminut intranet KiVA, jonka etusivulla on suora linkki henkilöstöaloitteen tekemiseen. Vuonna 2017 aloitteita kirjattiin 5 kpl. Niistä yksi on palkittu tunnustuspalkinnolla. Kehitysideoita on toimialoilla toki paljon enemmänkin ja niiden pohjalta kehitetään toimintaa omissa yksiköissä. Jatkossa pyritäänkin tuomaan kokeiluja ja hyviä toimintatapoja eri toimialoilta esiin muun muassa esimiesin-foissa ja intrassa.

Yhteistoiminta

Kaupungin yhteistyöryhmä kokoontui vuoden 2017 aikana 6 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. kaupungin taloutta, sote-uudistusta, työtapaturmia ja sairauspoissaoloja, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja KELA:n korvaushakemusta, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, toimialojen kehittämissuunnitelmia työhyvinvointikyselyn pohjalta.

Kehittämisryhmiä toimii eri toimialoilla yhteensä 29. Ryhmien pöytäkirjat ja muistiot ovat luettavissa intrassa. Kehittämisryhmien toiminta on terävöitynyt ja niissä on käsitelty työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelman liitteen mukaisia kokonaisuuksia, kuten sairauspoissaoloja, työ-

tapaturmia, riskejä, tyky-toimintaa, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia sekä taloutta. Ryhmissä on paneuduttu myös erityisesti sote- ja maakuntauudistukseen, yhtiöittämiin ja niihin liittyviin henkilöstövaikutuksiin.

Pääluottamusmiehet ovat osa lakisääteistä yhteistoimintajärjestelmää. Pääluottamusmiehet edistävät virka- ja työehtosopimusten noudattamista, työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien tarkoituksenmukaista, oikeudenmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä työrauhan ylläpitämistä. Lukuisat eri organisaatiomuutokset ja niihin liittyvät YT-neuvottelut, tehtäväntuotanto- ja tehtävän vaativuuden arviointiprosessit, yhtiöittämiset sekä maakunta-uudistukseen liittyvät asiat ovat työllistäneet myös pääluottamusmiehiä vuonna 2017.

Palkkauksen vaativuuden arviointijärjestelmän kehittäminen on ajankohtainen yhteinen yhteistoiminnallinen haaste. Lisäksi työterveyden kanssa käydyt kolmikantaneuvottelut ja uudelleensijoitukset ovat työllistäneet myös pääluottamusmiehiä.

Työsuojeluvaltuutetut edustavat työpaikan työntekijöitä työsuojelun yhteistoimintaan liittyvissä asioissa. Yhteistoiminta edistää työnantajan ja työntekijöiden vuorovaikutusta sekä mahdollistaa työntekijöiden osallistumisen ja vaikuttamisen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Työsuojeluvaltuutetut ovat osallistuneet myös hallintokunta-kohtaisten kehittämisryhmien toimintaan. Työsuojeluvaltuutettujen keskeisenä tehtävänä on ollut arvioida oma-aloitteisesti työympäristöä, tunnistaa häiriöitä ja oireita sekä tehdä esimiehille ja johdolle ehdotuksia niiden poistamiseksi.



Työaiojeluualtuutettujen toiminta kohdenti vuonna 2017 pääosin psykososiaalisen kuormituksen, häirinnän- ja epäasiallisen kohtelun, uhka - ja väkivaltatilanteiden sekä sisäilmaongelmien selvittelyyn ja ratkaisujen hakemiseen yhteistyössä työterveyshuollon ja työnantajan kanssa. Asialistalla oli myös organisaatiomuutoksiin liittyvien haasteiden selvittely ja muutostuen tarjoaminen. Työsuojelutoimikunta puolestaan valmisti työsuojeluvaltuutettujen vaaleja, joiden toteutus on keväällä 2018.

Työyhteisöviestintä ja henkilöstöä koskevat tietojärjestelmäuudistukset

Työyhteisöviestinnän suuntaviivojen ja koko kaupunkia koskevan sisäisen viestinnän toteuttamisesta vastaavat henkilöstöpalvelut sekä viestintäpalvelut yhteistyössä. Teknisistä ratkaisuista vastaa puolestaan tietojärjestelmäpalvelut. Työyksiköiden sisäinen työyhteisöviestintä on paljolti esimiesten vastuulla, mutta toteutus kuuluu yhtä lailla koko henkilöstölle. Työyhteisöviestinnän toimivuutta mitataan muun muassa työhyvinvointikyselyn kautta. Vuoden 2017 tulosten mukaan suurin osa kokee, työyhteisöviestintä on toimivaa (ks. talulukko 20).

Väittäjä	KA 2016	KA 2017
Työyksikössäni tiedonkulku on selkeää, avointa ja toimivaa.	3,31	3,35
Esimieheni kuuntelee ja reagoi työntekijöiden esiin tuomiin huolenaiheisiin ja ongelmiin.	3,85	3,96
Käsitlemme säännöllisesti esimiehemme kanssa olennaisia työtehtäviin ja työyhteisöön liittyviä asioita, esim. työpaikkakokouksissa, tiimipalavereissa.	3,88	4,06

Taulukko 20 Työyksiköiden työpaikkakokousten toimivuus ja tiedon kulku (asteikko 1–5), vuosien 2016–2017 tulosten vertailu

KiVA-intranet otettiin käyttöön tammikuussa 2017. KiVA on koti niin keskistetyille kuin toimialakohtaisille henkilöstöuutisille,

ohjeille ja muille henkilöstön työtä tukeville materiaaleille. Vuoden 2017 aikana KiVAsa julkaistiin yhteensä 454 tiedotetta, joista 253 oli suunnattu koko henkilöstölle ja loput toimialakohtaisesti. Loppuvuodesta lisäantyi myös KiVAN etusivun juoksevien bannerikuvien käyttö tiedotteiden ja muiden ajankohtaisten aiheiden herätteenä.

Kaupungin työyhteisöviestinnän ohje valmistui henkilöstön käyttöön helmikuussa 2017. Ohjeesta kerrottiin KiVAN lisäksi muun muassa esimiesinfossa sekä työpaikkakokouksissa. Viestintäpalveluiden, henkilöstöpalveluiden ja luottamushenkilöiden yhteistyönä valmisteleva ohje sisältää tietoa työyhteisöviestinnän kanavista, tavoista ja vastuista. Ohje neuvoo työntekijöitä ja esimiehiä viestimään avoimesti, selkeästi ja suunnitellusti. Koko henkilöstölle suunnatuista viestintäohjeista valmistui loppuvuodesta 2017 myös päivitetty sosiaalisen median ohje.

VSA-verkon sähköpostitilit siirtyivät vuoden 2017 alkupuolella Microsoftin Office 365-ympäristöön. Ympäristössä on sähköpostin, kalenterin sekä yhteisöllisten sovellusten lisäksi myös MS Office toimisto-ohjelmistojen web-versiot. Skype Meeting -online kokousten kutsut on uudistuksen jälkeen mahdollista tehdä suoraan kalenterista. KiVAN vuorovaikutteisten yhteistyöalustojen eli työtilojen rinnalle otettiin käyttöön Microsoftin Office 365 -ympäristön vuorovaikutteisia sovelluksia mm. Groups- ja Teams-työtiloja sekä OneDriveä. Monet 365-ympäristön sovellukset olivat vuoden 2017 aikana lähinnä testikäytössä. Opetustoimessa muitakin sovelluksia on käytetty jo laajemmin, sillä EDU-verkon käyttäjillä 365-ympäristö on ollut käytössä jo pidempään. KiVAN ja 365-ympäristön ohella työyhteisöviestinnän teemat, kuten muutosviestintä, olivat esillä muun muassa esimiesinfoissa ja työpaikkakokouksissa. KiVAN ja pääasiassa esimiehille suunnattujen yleiskirjeiden rinnalle ideoitiin ja suunniteltiin koko henkilöstölle lanseerattavaa KiVA-uutiskirjettä sekä muita uusia viestinnän kanavia mm. ajankohtaisten ohjeiden saatavuuteen.



KATSE TULEVAISUUTEEN

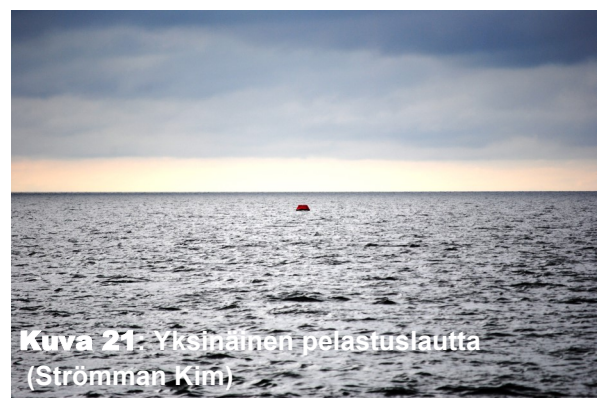
Muutoksesta syntyy uutta - kuvaa hyvin elettyä vuotta 2017. Kaupungin sisäiset muutosprosessit ja valtakunnalliseen muutokseen valmistautuminen ovat haastaneet Vaasan kaupungin organisaation joka tasolla: osaamisen, jaksamisen ja johtamisen sekä oman asenteenkin alueella. Miten minä esimiehenä, työntekijänä, luottamusmiehenä olen ollut viemässä muutosta eteenpäin yhdessä työyhteisöni kanssa. Uuden valtuustokauden alkaessa kaupunkistrategia päivitettiin marraskuussa 2017. Henkilöstöohjelman tulee osaltaan tukea kuntalainkin mukaan kaupunkistrategian toteuttamista ja siksi strategiaan lisättiin henkilöstöä koskeva osuus. Strategista henkilöstöohjelmaa on työistetty workshopeissa ja johtoryhmissä pitkin syksyä 2017 ja se tuodaan hyväksyttäväksi kevään korvalla.

Vaasan kaupunki toteutti sähköisen Tulevaisuuden Vaasa –kyselyn keväällä 2017. Kyselyyn vastasi 1971 kaupunkilaista. Kysely oli osa kaupungin strategian päivitystyötä ja sen avulla haluttiin selvittää kaupunkilaisten ja työntekijöiden ajatuksia ja toiveita siitä, millainen on ”Meidän uusi Vaasa” ja millaisilla palveluilla sitä rakennetaan. Tärkeimpiä teemoja liittyen kunnan tarjoamiin palveluihin olivat työllisyyden ja yrittäjyyden tukeminen, perusopetuksen tärkeys sekä julkisen liikenteen kehittäminen. Esille nousivat arvoina henkilöstön hyvinvointiin panostamisen tärkeys sekä esimiesten osaamisen varmistaminen ja sopivuus omaan tehtäväänsä. Strategisessa henkilöstöohjelmassa



**Henkilöstöjohtaja
Leena Kaunisto**

v.2018-2020 yhtenä lupauksena onkin hyvällä johtamisella ja valmentavalla työotteella kohti hyvinvoivaa, energistä ja itseohjautuvaa työyhteisöä. Kehitämme myös omaa työkuultuuriamme innostavaksi ja uutta kokeilevaksi sekä otamme myös asiakkaan huomioon kaikessa kehittämisessä. Rohkaisemme myös kyseenalaistamaan, se on edellytys jatkuvalla kehittymiselle. Meillä jokaisella on vastuu kaupungin työntekijänä luoda työyhteisöön hyvää henkeä ja rakentaa tulevaisuuden uutta Vaasaa.



Kuva 21: Yksinäinen pelastuslautta
(Strömman Kim)

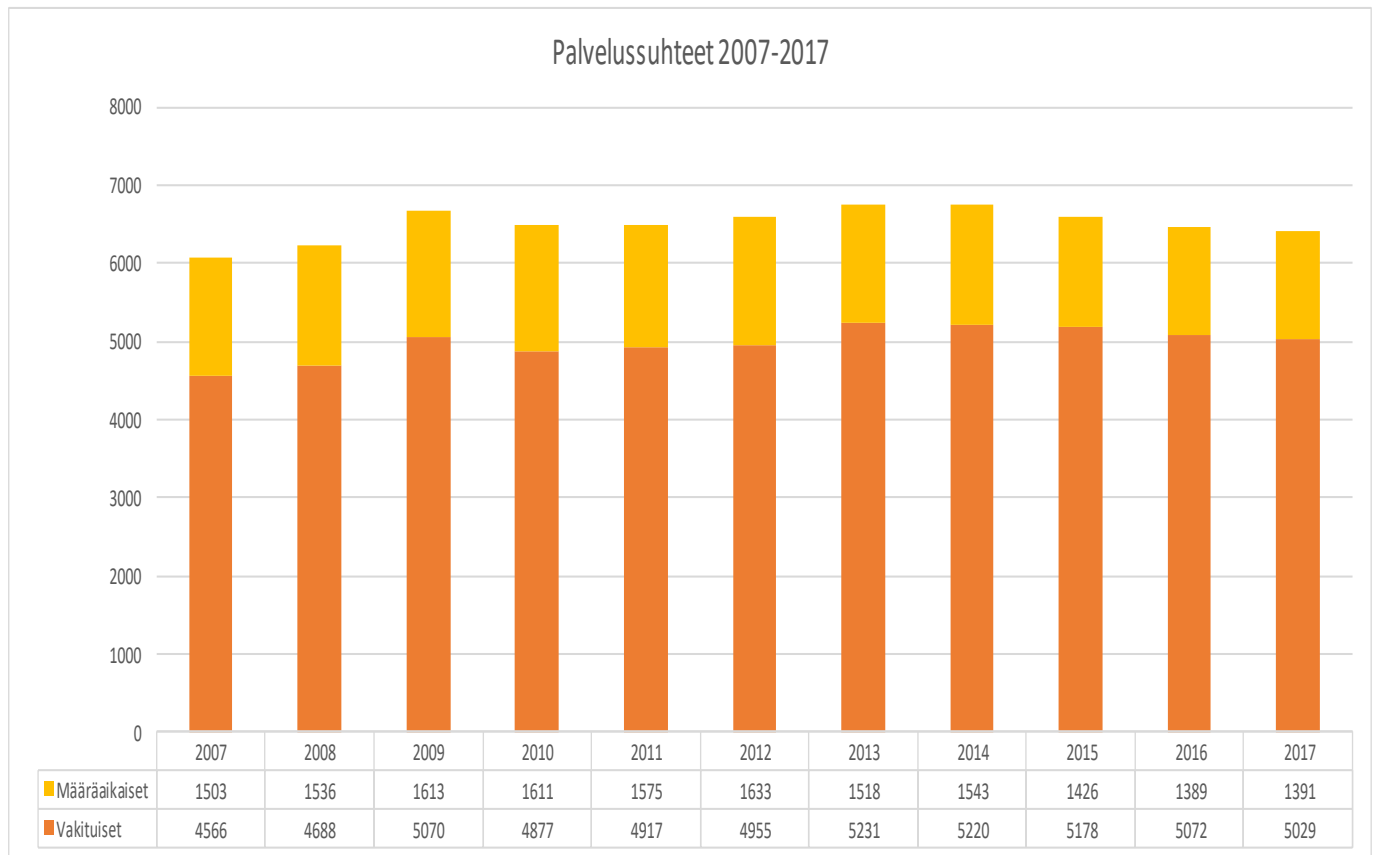


Liite 1. Koostetaulukko: henkilöstöön liittyvät tunnusluvut

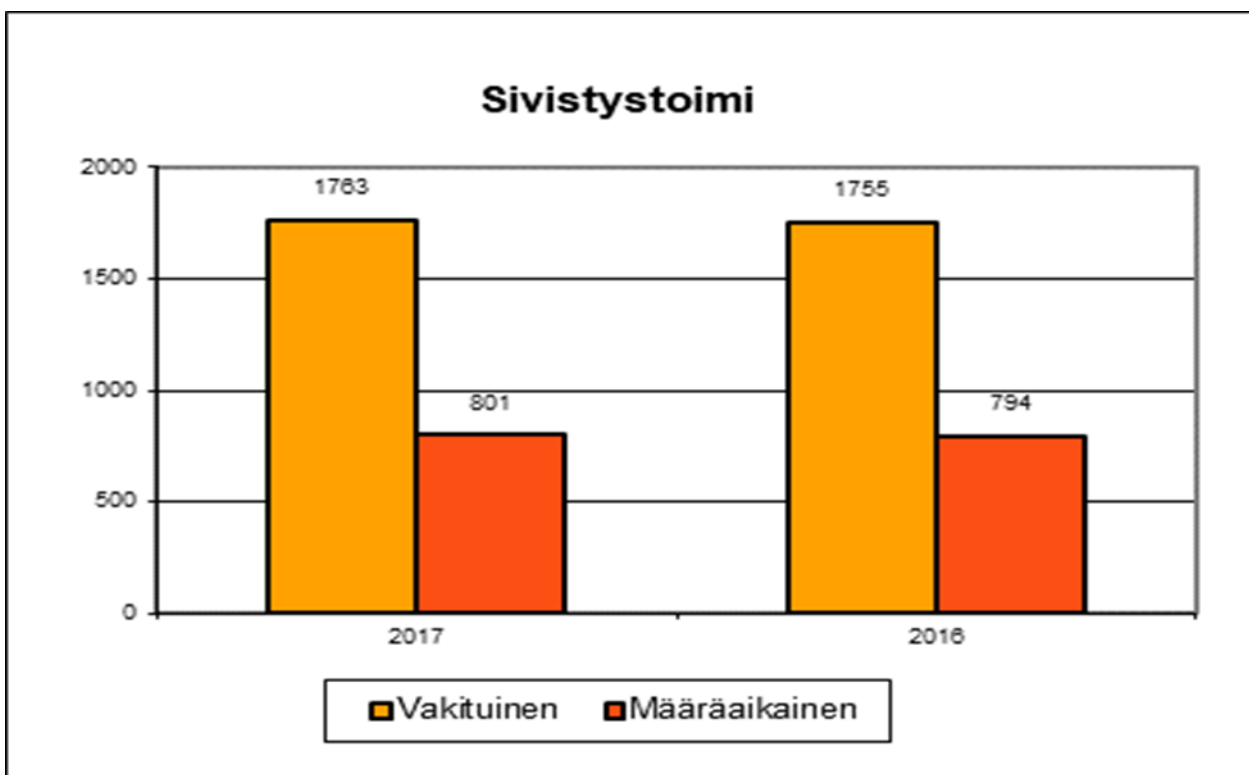
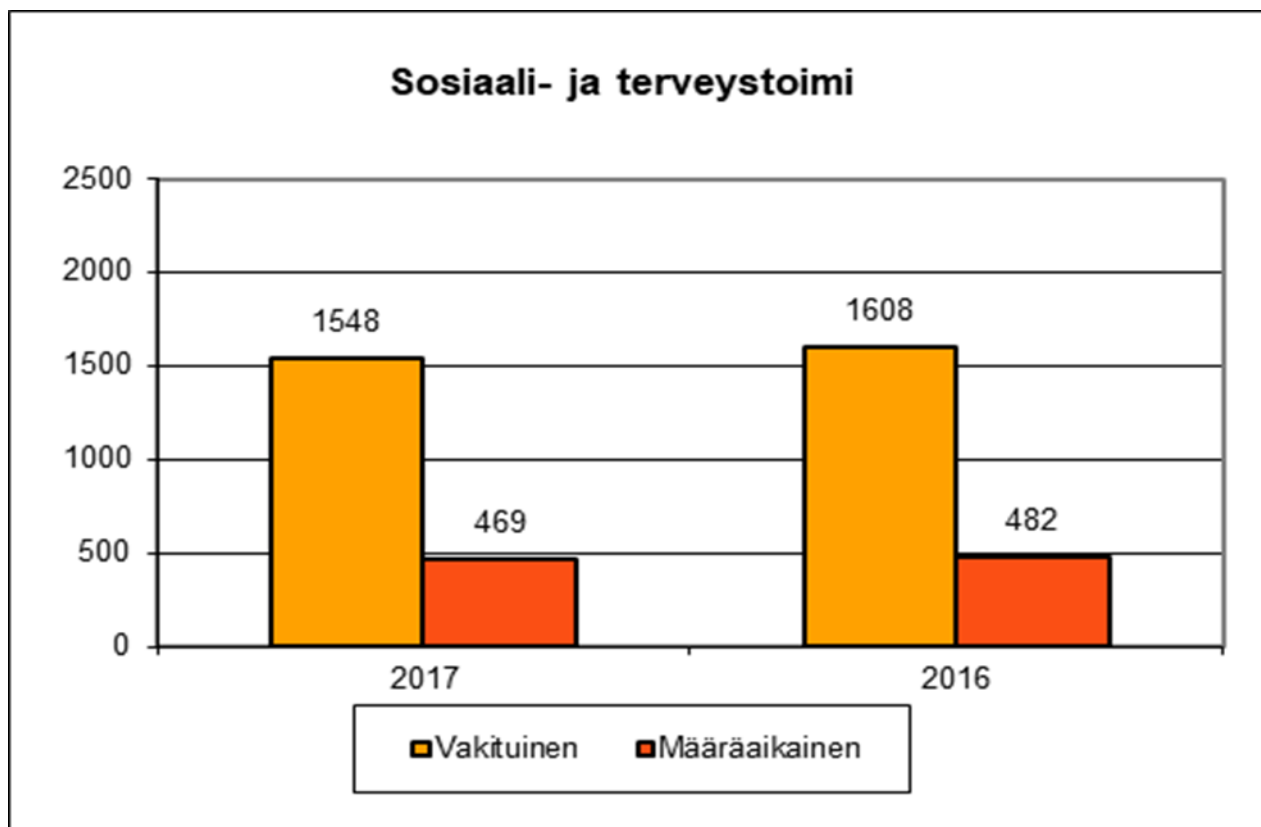
	Henkilöstöön liittyvät tunnusluvut	2016	2017
	Työvoiman käyttö ja kustannukset		
1	Henkilötyövuosi (htv) (htv ilman työllistettyjä, palkkionsaajia eikä vakinaisia, sivuvirkaisia palomiehiä)	5188	5154
	Htv-muutos edelliseen vuoteen	-106	-35
2	Henkilöstön määrä 31.12. (koko henkilöstö, ei työllistettyjä)	6458	6415
	Kokoaikaiset	4996	4963
	Osa-aikaiset	1462	1452
	Ilman sivuvirkaisia palomiehiä, mukana työllistetyt	6001	5993
3	Kokonaispalkkamenot, vakituiset, ei sivukuluja	148 847 548	144 825 016
	Säännöllinen työaika	146 866 360	142 855 934
	Lisä- ja ylityöt	1 979 441	1 969 081
4	Poissaolojen kustannukset, vakituiset, ei sivukuluja	23 045 781	22 027 011
	Vuosilomat	15 118 616	14 717 458
	Sairauspoissaolot	5 427 171	4 912 927
	lakisääteiset	847 807	710 341
	muut**	1 652 187	1 686 286
5	Palkkamenojen muutosprosentti verrattuna edelliseen vuoteen *	-1,7	-2,2
6	Koulututuspäivät, koko henkilöstö	8 117	8530
7	Keskimääräiset koulutuspäivät/henkilö	1,9	2,17
8	Koulutuskustannukset, €/vakituinen henkilö	124	145
9	Henkilöstökoulutuskustannusten osuus maksetuista palkoista, %	0,38	0,45
10	Varhemaksut, Kevan tilasto	1 635 065	1 635 718
	Henkilöstötiedot		
11	Työllistettyjen henkilömäärä 1.1.-31.12.	160	172
12	Vakinaisia henkilöstöstä %	78,5	78,3
13	Naisten osuus henkilöstöstä % (vakituiset)	71,3	71,4
14	Henkilöstö keski-ikä (vakituiset)	46,8	46,8
15	Eläkkeelle jääneiden keski-ikä	64,2	64,2
16	Eläkkeelle siirtyminen (toistaiseksi myönnetty eläkkeet, sis. osa-aikaiset eläkkeet)	192	203
17	Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä	142	144
	Poissaolot ja tapahtumat kalenteripäivinä		
18	Sairauspoissaolot kalenteripäivät/vakituinen henkilöstö	16,7	16,4
19	Sairauspoissaoloprosentti, % vakituinen henkilöstö	4,6	4,5
20	Tapaturmataajuus (korvattujen työtapaturmien määrä miljoonaa työtuntia kohden)	17,5	17,8
	* viime vuoden luku virheellinen, korjattu luku -1,7 %		
	** sisältää koulutus, virkamatkat, muut virkavapaat		



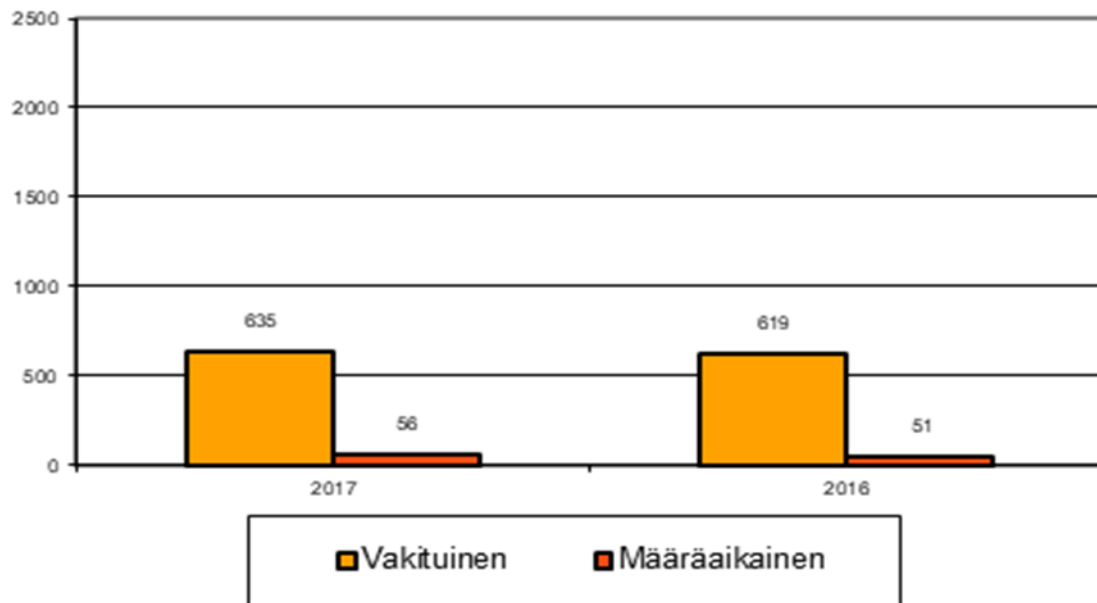
Liite 2. Palvelussuhteet 2007-2017



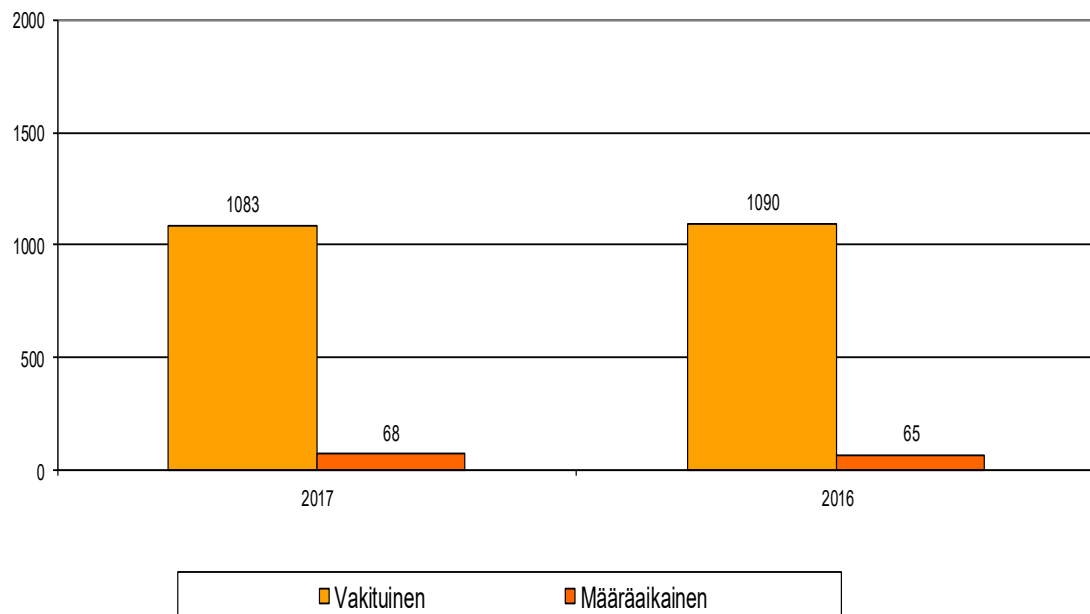
Liite 3. Henkilöstömäärä toimialoittain –2016-2017



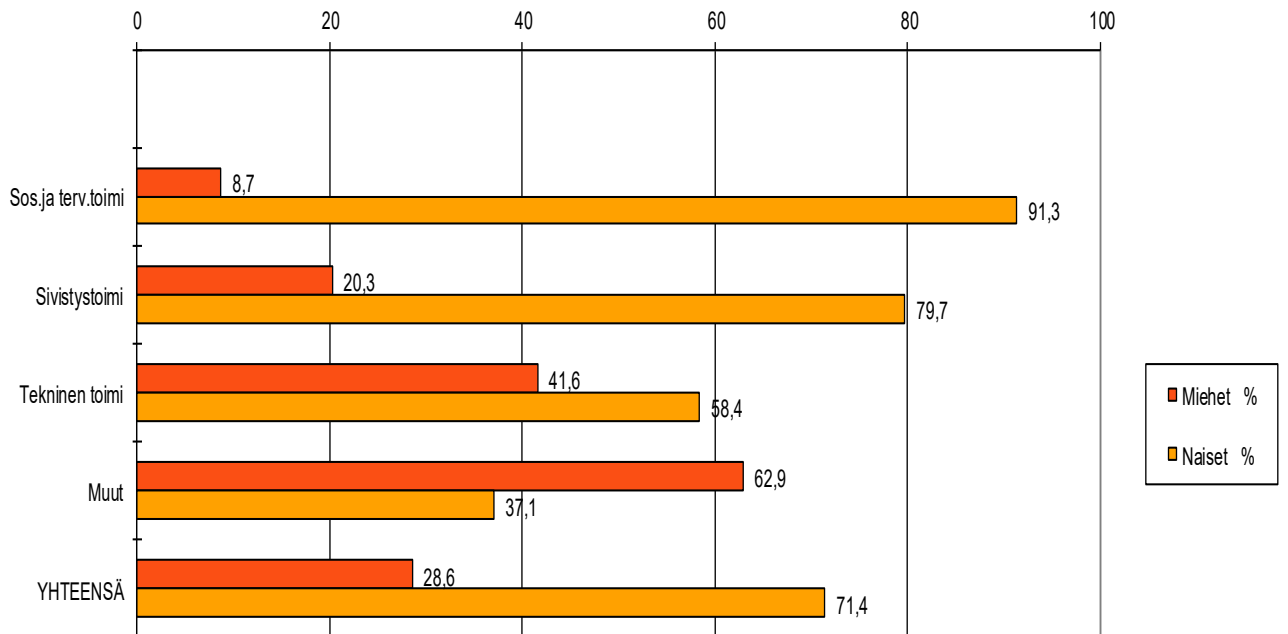
Tekninen toimi



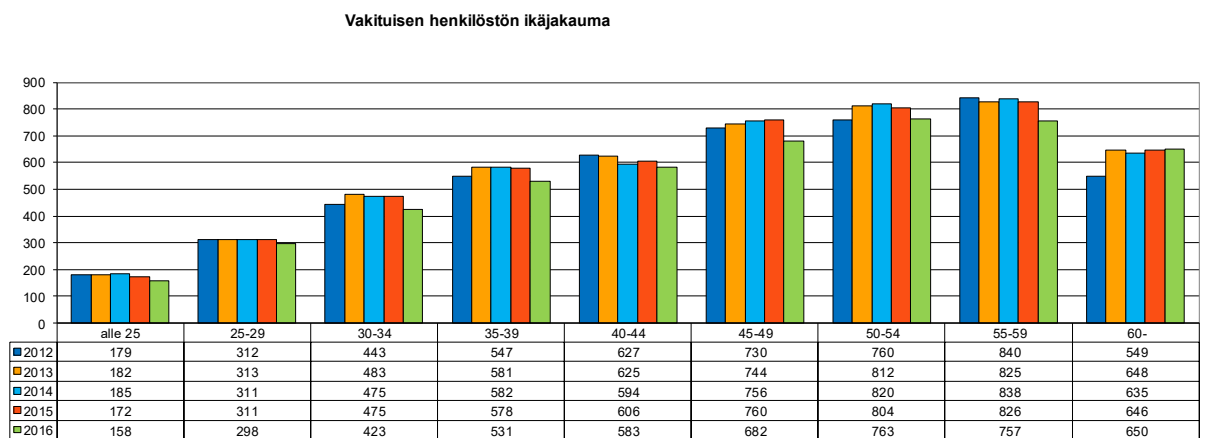
Muut/Övriga



Liite 4a. Vakituisen henkilöstön sukupuolirakenne 2017



Liite 4b: Vakituisen henkilöstön ikäjakauma 2013–2017



Liite5 Vakituksen henkilöstön lähtövaihtuvuus hallinnonaloittain 2008 - 2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Sos.ja terv.toimi	60	59	75	84	96	73	91	92	103	126
Sivistystoimi	67	66	72	81	97	78	85	78	97	99
Tekninen toimi	50	53	63	33	41	40	48	51	44	53
Muut	15	8	13	43	31	61	40	34	48	47
YHTEENSÄ	192	186	223	241	265	252	264	255	292	325

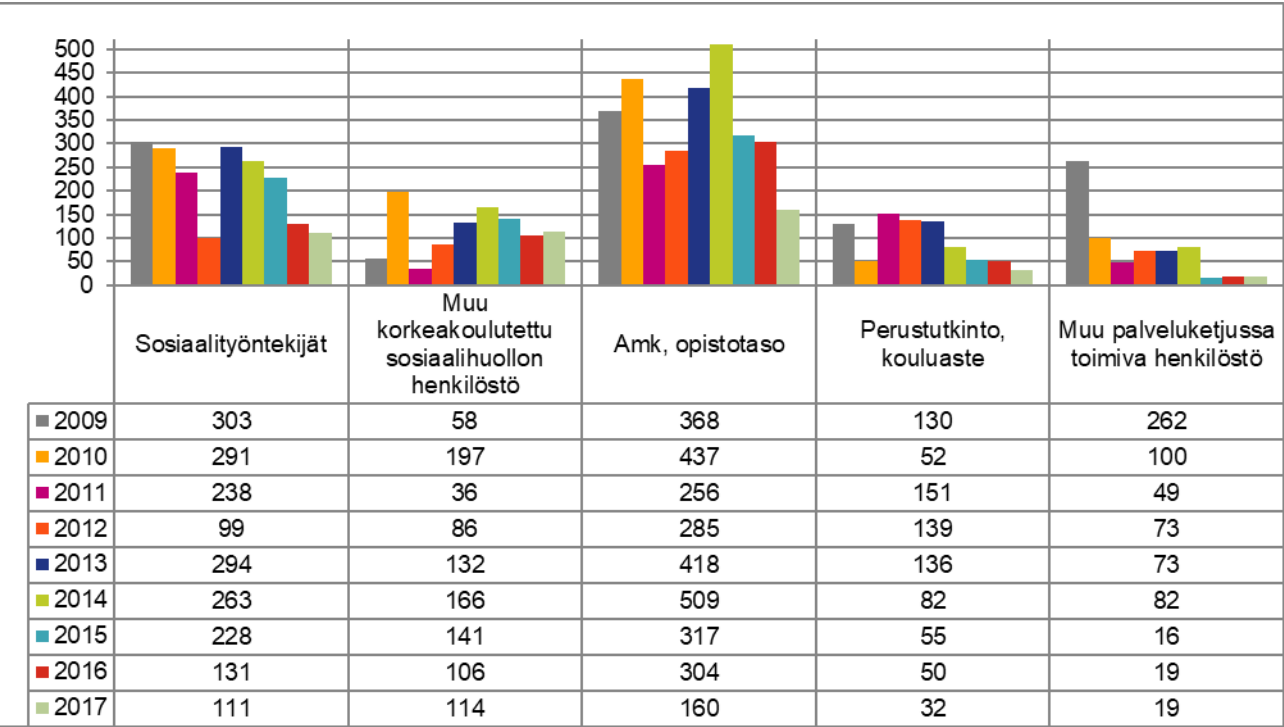
Liite 6.: Vaasan kaupungin KuEl- ja Vael-eläkepoistumaennuste 2018–2037 (Keva)

Vuosi	Vanhuuseläkkeet	Työkyvyttömyyseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläkkeet	Eläkkeet yhteensä
2018	133	30	22	185
2019	147	29	22	198
2020	120	29	22	171
2021	150	28	21	199
2022	146	28	21	195
2023	145	27	20	192
2024	115	27	20	162
2025	136	27	20	183
2026	146	27	20	193
2027	145	26	19	190
2028	143	25	19	187
2029	146	25	19	190
2030	149	24	18	191
2031	131	23	18	172
2032	113	23	18	154
2033	119	22	18	159
2034	117	22	17	156
2035	123	21	17	161
2036	105	21	17	143
2037	107	20	16	143
Yhteensä	2636	504	384	3524

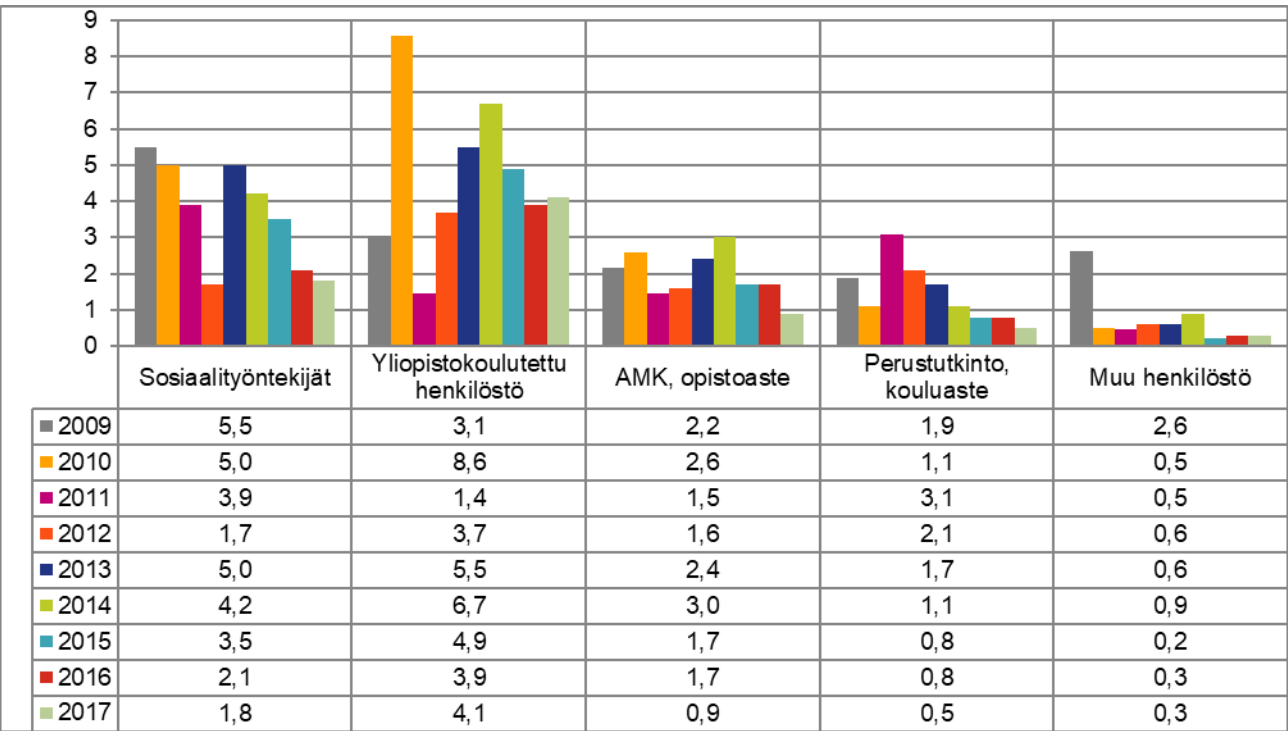
Liite 7: Vakituisten sekä määräaikaisten yleisimmät nimikkeet 2016–2017

Nimike	2016/12			2017/12	
	Yht.	Mies	Nainen	Yht.	Muutos-% vuodesta 2016
HOITAJA	711	60	647	707	-0,6 %
LASTENTARHANOPETTAJA	268	1	273	274	2,2%
LASTENHOITAJA	226	7	227	234	3,5%
SAIRAANHOITAJA	245	11	222	233	-4,9%
LAITOSHUOLTAJA	94	7	206	213	126,6%
NUOREMPI SAMMUTUSMIES	205	190	21	211	2,9%
PÄÄTOIMINEN TUNTIOPETTAJA	185	52	152	204	10,3%
TUNTIOPETTAJA	191	60	141	201	5,2%
LUOKANOPETTAJA	199	38	162	200	0,5%
KOULUNKÄYNNIN OHJAAJA	170	27	139	166	-2,3%
PERUSHOITAJA	139	13	122	135	-2,9%
VANHEMPI SAMMUTUSMIES	122	124		124	1,6%
PERUSKOULUN LEHTORI	116	26	85	111	-4,3%
ENSIHOITAJA	94	40	54	94	0,0%
TERVEYDENHOITAJA	90	1	93	94	4,4%
YKSIKÖN JOHTAJA	97	92	1	93	-4,1%
OPETTAJA	0	42	39	81	
RUOKAPALVELUTYÖNTEKIJÄ	72	4	74	78	8,3%
AVUSTAJA	78	5	71	76	-2,6%
PALOMIES	70	72		72	2,9%
SIVUTOIMINEN TUNTIOPETTAJA	50	35	35	70	40,0%
PERHEPÄIVÄHOITAJA	78		68	68	-12,8%
LEHTORI	61	36	29	65	6,5%
TERVEYSKESKUSLÄÄKÄRI	53	11	49	60	13,2%
SOSIAALITYÖNTEKIJÄ	50	2	52	54	8,0%
SIIVOOJA	131		4	4	-96,9%

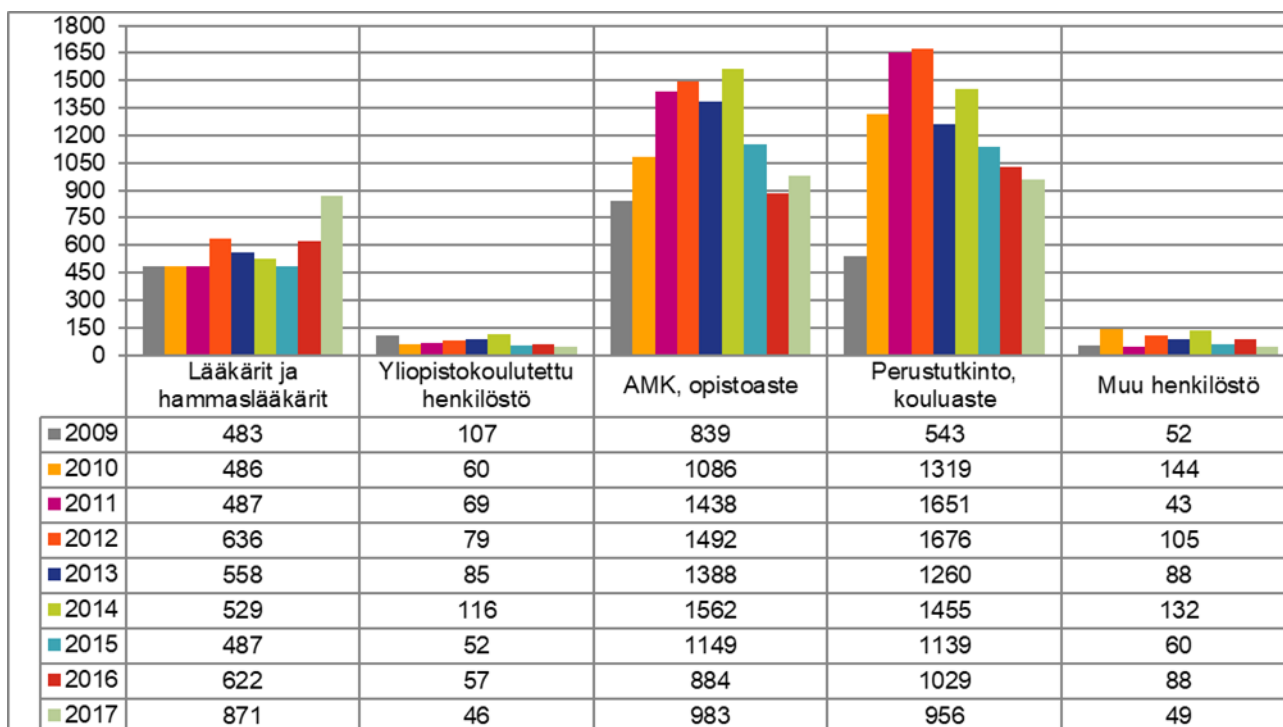
Täydennyskoulutuspäivät, sosiaalityön henkilöstö



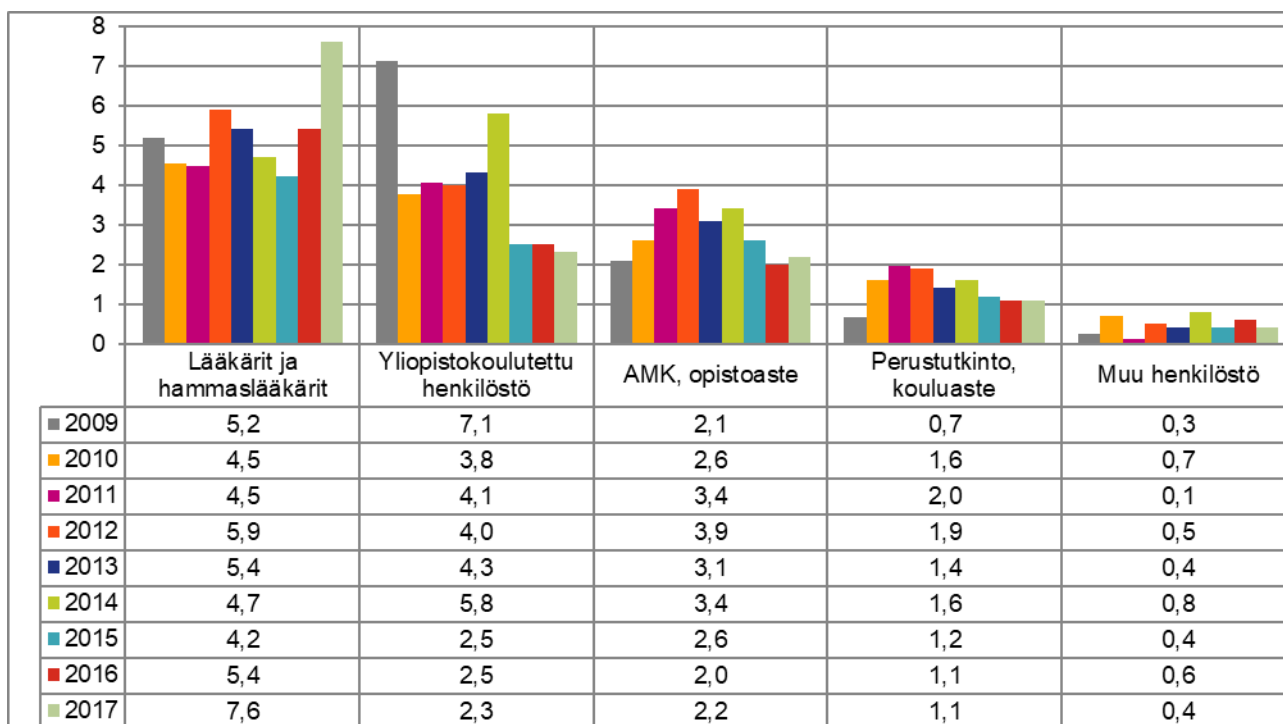
Täydennyskoulutuspäivät per henkilö, sosiaalityön henkilöstö



Täydennyskoulutuspäivät, terveydenhuollon henkilöstö



Täydennyskoulutuspäivät per henkilö, terveydenhuollon henkilöstö





Kuva 22: Kaksi komiaa lentävaistä (Höglund Kaj)