VAASA
VASA

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2016

Sisällysluettelo

JOHDANTO 3
1. HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUS 4
Henkilöstöstrategian toteuma ja tukitoimet valtuustokaudella 4
Henkilöstörakenteeseen vaikuttaneet organisaatiomuutokset 5
2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT 7
Henkilöstön määrä ja rakenne 7
Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus 9
Rekrytointi ja työllistäminen 13
3. TYÖHYVINVOINTI 15
Henkilöstön tila 15
Työhyvinvointia tukevat toimenpiteet 17
4. PALKKAUS JA TYÖAIKA 19
5. OSAAVA TYÖVOIMA 21
6. INNOVATIIVISUUS, YHTEISTOIMINTA JA VERKOSTOITUMINEN 25
KATSE TULEVAISUUTEEN 27
LIITTEET 28

Kansi: Matkalla töihin. Kuva: Ulla Huhmarsalo

JOHDANTO

Henkilöstö käänsi kaupungin talouden oikeaan suuntaan

Vuoden 2016 tilinpäätös osoittaa, että kaupungin taloustilanne on kohentunut ja suunta on oikea. Vielä ei olla plussan puolella, mutta vuosikatteen osalta tulosparannus on valtava. Kiitos kuuluu jokaiselle kaupungin työntekijälle. Henkilöstö on tehostanut toimintatapoja, tehnyt maltillisesti hankintoja ja auttanut muutoinkin kustannusten leikkaamisessa.

Muutospaine kuntakentällä ei ole ollut näin kova 150 vuoteen. Tilanne vaatii asennemuutosta. Sosiaali- ja terveyspalvelu-uudistus ja maakuntauudistus etenevät kovaa vauhtia. Vaikka emme vielä tarkalleen tiedä mihin kaikkeen uudistus vaikuttaa, on muutokseen valmistauduttava. Lopputulos vaikuttaa siihen, miten kunta jatkossa toimii.

Kaupunki muuttuu myös ihmisten uudenlaisen käyttäytymisen myötä. Toimimme jo tänä päivänä enemmän asiakaspalvelijana kuin hallintoviranomaisena. Meiltä vaaditaan joustoa, uudenlaista näkemystä sekä osallistumista. On mentävä kentälle ja kuunneltava, mitä kaupungilta toivotaan ja miten tarpeet muuttuvat. Esimerkiksi digiloikka tekee jo kovasti tuloaan, ja meillä Vaasassakin kehitetään kovaa vauhtia sähköisiä palveluja.

Isojen muutosten aikakaudella on tärkeää pyrkiä itse vaikuttamaan vahvasti. Kun olemme aktiivisesti mukana ja tuomme esiin omia ajatuksiamme, voimme paremmin hallita muutoksen tuomia paineita. Tämä vaikuttaa myös työhyvinvointiin, sillä muutostilanne voi askarruttaa mieltä.

Huolehditaan toinen toisistamme muutoksen myllerryksessä. Näin pääsemme yhdessä eteenpäin.

Tomas Häyry
Kaupunginjohtaja

1. HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUS

Henkilöstöstrategian toteuma ja tukitoimet valtuustokaudella

Osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö on tehokkaan palvelutuotannon edellytys. (Henkilöstöstrategia)

Vaasan kaupungin strategiassa on koko valtuustokauden kattavana tavoitteena henkilöstörakenteen optimointi. Tavoitteena on ollut noin viiden miljoonan euron pysyvät säästöt henkilöstökustannuksissa vuosittain. (KH 10.2.2014 § 53)

Henkilötyövuosivertailun (ks. taulukko s. 7) mukaan kaupunki vähensi 106,3 henkilötyövuotta vuonna 2016 verrattuna vuoteen 2015. Henkilöstösäästötavoitteisiin on pyritty mm. luonnollista poistumaa hyödyntäen sekä sijaisten ja määräaikaisten käyttöä vähentäen, lakisääteiset toiminnot turvaten. Henkilöstömenojen tiukka seuranta ja rekrytointien kriittinen arviointi onkin tuottanut tulosta. Vuoden 2016 tilinpäätöksen luvut osoittavat talouden tasapainottuneen. Henkilöstökulut ovat alentuneet vuodesta 2014 noin 10 M€. Talouden tasapainottamiseksi käytiin useita yhteistoimintaneuvotteluita koskien töiden uudelleenorganisointia ja toimintamallien kehittämistä.

Henkilöstöstrategiaan on kirjattu kriittiseksi menestystekijäksi työyhteisöjen toimivuus ja johtamisen osaaminen muuttuvissa työyhteisöissä.

Vaikka henkilöstön työhyvinvointia ja työurien jatkuvuutta on pyritty tukemaan, kääntyivät sairauspoissaolot nousuun. Vuonna 2016 aloitettiin kohdennettu vuoden kestävä pilotointi, jolla pyritään tukemaan työkyvyttömyysvaarassa olevia henkilöitä. Pilotoinnin tuloksia hyödynnetään suunniteltaessa koko organisaatioon kohdistuvia työ- ja toimintakykyä parantavia ja ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä. Verkostomainen, toimialarajat ylittävä malli rakentuu laajapohjaisen ohjausryhmän koordinoimana.

Joka toinen vuosi tehtävään työhyvinvointikyselyyn vastasi 2 571 henkilöä, joista naisia oli 2 000 ja miehiä 571. Toimialajohtajat käyvät läpi toimialansa työyhteisö- ja esimiestyön kokonaistilanteen keväällä 2017. Kunkin tulosalueen johtajan tulee käsitellä tulokset johtoryhmissään. Työhyvinvointikyselyjen pohjalta laaditaan kehittämissuunnitelmat, joiden toteuttamisesta on vastuussa linjaorganisaatio. Seurantavastuu on toimialojen kehittämisryhmillä sekä kaupunkitason yhteistoimintaryhmällä.

Työyhteisöjen toimivuuden ja sitä kautta kokonaisvaltaisen työkyvyn ylläpitämisen varmistamiseksi tavoitteena on, että koko henkilöstö suorittaa jatkossa työhyvinvointikortin. Lisäksi työhyvinvoinnin tavoitetta tukemaan on aloitettu työyhteisösovittelijoiden kouluttautuminen.

Johtamisen tueksi on kehitetty kehityskeskustelumenetelmiä sekä päivitetty perehdytysmateriaalia. Kaupungin johtoryhmässä pilotoitiin Thomas 360 -arviointityökalu. Tavoitteena on pilotin pohjalta laajentaa 360-arvionnit kaupunkitasolla johtajaportaalle.

Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelma päivitettiin vuonna 2015, ja uusi ohjelma on voimassa vuosina 2015–2017. Ohjelman tavoitteista ja toteutumisesta raportoidaan erikseen luvussa kolme.

Henkilöstöraportoinnin tietojärjestelmän kehittäminen jatkui (Exreport). Työhyvinvoinnin edistämiseksi saatiin uusi työkalu käyttöön: Esimiehet saavat sähköpostiin Vartu-hälytyksen (sairauspoissaoloraja 30 pv/ 60pv/ 90pv/ 150 pv/ 12 kk:ssa), joka edellyttää käymään keskustelun työntekijän kanssa. Vartu-keskustelujen dokumentointi on tärkeä prosessin vaihe. Esimiehen yhteydenpito pitkän sairausloman aikana helpottaa työhön paluuta. Tärkeää on saada uusi toimintamalli osaksi esimiehen arkijohtamista, koska työntekijän varhainen tukeminen auttaa pitämään työkykyä yllä.

Sähköisten lomakkeiden hyödyntämistä eri palveluprosesseissa sekä henkilöstöhallinnon että kuntalaisten palveluissa lähdettiin tavoitteellisesti kehittämään.

Rekrytointiohjeistuksen laatiminen ja prosessin mallintaminen huomioimaan sekä viranhaltijapäätökset että toimielinvalinnat olivat HR-forumin loppuvuoden esityslistalla. Sosiaalisen median kasvanut merkitys kaupungin rekrytoinnissa huomioitiin myös ohjeistuksen laadinnassa. Mm. Linked In, Facebook ja Twitter ovat paikkoja, joissa työnhakijat ja työnantajat nykyään kohtaavat lehti-ilmoitusten sijasta.

Henkilöstörakenteeseen vaikuttaneet organisaatiomuutokset

Sivistystoimi

Sivistystoimessa valmisteltiin vuoden 2016 aikana uutta organisaatiorakennetta ammatilliseen koulutukseen. Perusteena uudistustarpeelle oli ammatillisen koulutuksen valtakunnallinen reformi ja säästöt. Uudistuksen lähtökohtana olivat osaamisperusteisuus sekä nuorten ja aikuisten koulutuksen päällekkäisyyksien ja raja-aitojen poistaminen. Tavoite oli yhdistää hallinnollisesti vuoden 2017 alusta lukien Vaasan ammattiopisto, aikuiskoulutuskeskus ja oppisopimuskoulutus yhdeksi tulosalueeksi, jolle nimikilpailun myötä tuli nimeksi Vamia.

Opistojen uutta hallinto- ja toimintamallia ryhdyttiin valmistelemaan vuoden 2016 syksyllä. Tavoitteena on koota pieniä tulosalueita yhdeksi suuremmaksi tulosalueeksi, jolla saavutetaan hallinnollisia säästöjä ja synergiaetuja. Vapaaseen sivistystyöhön kohdistuu valtakunnallisesti viiden prosentin leikkausvaatimus. Tarkoitus on yhdistää Vaasa-opisto, Vasa Arbis ja Kuula-opisto yhdeksi tulosalueeksi, joilla on yhteinen johtava rehtori. Tämä nimitetään kolmen rehtorin joukosta ja hän toimii tehtävässä oman rehtorin tehtävänsä ohella. Opistojen uusi organisaatio otetaan käyttöön 1.6.2017 lukien.

Liikuntapalvelujen kunnossapitoyksikön mahdollista siirtämistä teknisen toimen Kuntatekniikan alaisuuteen ryhdyttiin selvittämään syksyllä 2016.

Kuula-opisto. Kuva: Vappu Hirvelä

Sosiaali- ja terveystoimi

Yhteiset ja tekniset palvelut -tulosalueella valmisteltiin vuoden 2016 aikana tulosalueen siivoushuollon henkilöstön siirtoa teknisen toimen Siivouspalveluihin. Nämä henkilöstösiirrot toteutettiin vuodenvaihteessa 2016–2017. Erikoishuollossa osaamista vahvistettiin hammashuollon laitteiden huollossa ja korjauksissa ja tältä osin lisättiin myös myyntipalveluja lähikuntiin.

Sosiaalityö ja perhepalvelut -tulosalue uudelleenorganisoitiin viidestä palvelualueesta neljään. Kehittämistoiminnan keskiössä olivat palveluiden asiakaslähtöisyys ja päällekkäisten toimintojen karsiminen sekä ajantasaisen sosiaalilainsäädännön mukaiset toimintatavat. Toimintavuoden aikana valmistauduttiin myös perustoimeentulon käsittelyn siirtymiseen Kansaneläkelaitokselle. Muutosten myötä yksikkörakenteissa, henkilöstön tehtäväkuvissa, työn sijoittumispaikoissa ja palvelupisteissä tapahtui muutoksia.

Koti- ja laitoshoidossa vanhustenhuollon pitkäjännitteinen rakennemuutos jatkui. Kaikki palvelut on tuotteistettu ja palvelunsaannin kriteerit vahvistettu. Vuodeosastojen profiilit on nyt läpikäyty. Hoitohenkilöstön mitoitustarpeeksi osastoilla arvioitiin 0,85, mikä tulee jatkossa laskemaan HTV-määrää kohti valtakunnallista tasoa. Palveluasumisessa rakennemuutos eteni suunnitellusti Krannilan palvelutalon avautuessa syksyllä 2016. Osana toiminnan kehittämistä ja valmistautumista sote-uudistukseen on jatkettu palveluasumisen henkilöstömitoitusten tarkastelua sekä kotihoidon tuottavuuden kehittämistä. Kotihoidossa aloitettiin kehittämishanke henkilöstön työkyvyn kohottamiseksi. Ikäkeskuksen työmenetelmät ja resurssien sijoittelu on arvioitu uudelleen.

Terveyspalveluissa on kehitetty vastaanottotoimintaa ja valmistauduttu toimintojen keskittämiseen tiivistämällä terveysasemaverkkoa isompiin terveysasemiin. Kirkkopuistikon ja Hietalahden terveysasemat yhdistettiin. Samassa yhteydessä äitiysneuvolat ja perhesuunnitteluneuvola keskitettiin Hietalahden entiseen terveysasematilaan. Pohjanmaan sote-talon suunnittelu yhteistyössä sairaanhoitopiirin kanssa sekä sote-uudistukseen valmistautuminen on ollut tulosalueen kehittämistoiminnan keskiössä. Mielenterveysasema Horisontti siirtyi Sosiaalityö ja perhepalvelut -tulosalueelle ja yhdistettiin A-neuvolaan.

Laihian tulosalueella otettiin toimintavuoden aikana käyttöön asiakasvastaava (ASVA) -toiminta jatkokouluttautuvan sairaanhoitajan johdolla. Paljon terveyspalveluja käyttävät asiakkaat otetaan nyt kokonaisvaltaisesti ja osittain moniammatillisen tiimin taholta huomioon hoitajan toimiessa yhdyshenkilönä. Asiakaslähtöisiä työaikajärjestelyjä on jatkettu kotisairaanhoidossa toteuttamalla kotikäyntejä myös iltaisin ja viikonloppuisin. Vastaanoton aukioloaikoja ollaan laajentamassa.

Tekninen toimi

Teknisessä toimessa jatkettiin organisaation kehittämistyötä. Vaasan Siivouspalveluihin yhdistettiin sosiaali- ja terveystoimen Yhteiset ja tekniset palvelut -tulosalueen siivoushuollon henkilöstö (26 henkilöä) vuodenvaihteessa 2016–2017. Kuljetuspalveluiden hallinnointiin ja järjestämisvastuuseen liittyvä projekti on edennyt, ja vuoden 2017 aikana kuljetuspalveluiden järjestäminen keskitetään teknisiin palveluihin. Sivistystoimen Liikuntapalvelujen kunnossapitoyksikön yhdistämistä teknisen toimen Kuntatekniikkaan valmisteltiin. Korjaamo- ja verstastoiminnan keskittämistä selvitettiin. Sähköisten palveluiden kehittämistä jatkettiin.

Keskushallinto

Keskushallinnossa jatkettiin tukipalveluiden kehittämistyötä. Toimintojen sähköistämistä vietiin eteenpäin kaikilla tulosalueilla. Uutta intranetiä KiVAa valmisteltiin ja se otettiin käyttöön tammikuussa 2017. Tukipalveluiden palvelu- ja prosessikarttaa päivitettiin ja lähes kaikista palveluista laadittiin palvelukuvaukset. Tulosalueiden kanssa käytiin vuosittainen asiakastapaaminen.

2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön määrää kuvaavia tunnuslukuja ovat henkilötyövuosi (HTV) sekä palvelussuhteiden lukumäärä. Henkilötyövuosi on palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti / 100).

Henkilötyövuosivertailun mukaan kaupunki vähensi 106,3 henkilötyövuotta vuonna 2016 verrattuna vuoteen 2015. Tavoitteena ollut 100 HTV:n säästötavoite ylittyi. Suurin osa vuoden 2016 HTV-säästöstä (-62,9 HTV) on tullut kuitenkin määräaikaisesta resurssista. Vakituisen henkilöstön osalta vähennettiin 43,4 HTV:ta. Huomionarvoista on, että henkilötyövuosi on otettu vuodesta 2015 alkaen Ex-reportista, joka laskee mukaan myös opettajien henkilötyövuodet. Vakituisen henkilöstön osalta merkittävää on myös kuntaliitoksen irtisanomissuoja.

Henkilöstömäärän kumulatiivinen HTV-vertailu toimialoittain vuosina 2015–2016

Toimiala	Henkilötyövuosi			
	2015/12	2016/12	Vrt %	Muutos
Sosiaali- ja terveystoimi	1 933,4	1 878,6	-2,8 %	-54,8
Sivistystoimi	2 143,7	2 045,6	-4,6 %	-98,1
Tekninen toimi	704,8	654,6	-7,1 %	-50,2
Muut	512,0	608,8	18,9 %	+96,8
Yhteensä	**5 293,9**	**5 187,5**	**-2,0 %**	**-106,3**

Toimialakohtaisessa kumulatiivisessa vertailussa näkyvät selkeästi tukipalvelu-uudistuksen vaikutukset, sillä Muut-kohdassa oleva kasvu johtuu juuri toimialoilta keskitettyihin tukipalveluihin siirretystä henkilöstöstä. Kuten vuosien 2011–2016 vakinaisten ja määräaikaisten HTV-vertailusta nähdään, kokonaisuutena trendi on ollut laskeva vuodesta 2013 vuoteen 2016. (Pelastuslaitoksen vakinaiset sivuvirkaiset sekä koko organisaation ei-työsuhteiset palkkionsaajat eivät ole mukana luvuissa.)

Vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä henkilötyövuosina 2011–2016

Palvelusuhteiden määrä kuvaa 31.12.2016 Vaasan kaupungilla työ- tai virkasuhteessa olevien henkilöiden lukumäärää. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehdyt palvelusuhteet mukaan lukien kaikki tuntiopettajat. Määräaikaisesta henkilöstöstä suurin osa muodostuu sijaisista. Kokonaislukumäärä 6 461 muodostuu 5 072 vakituisesta (78,5 %) ja 1 389 määräaikaisesta (21,5 %) palvelusuhteesta. Työllisyysvaroin palkatut henkilöt eivät ole mukana lukumäärissä. Vuoteen 2015 verraten palvelusuhteiden määrä laski 143 henkilöllä. Vakituisen henkilöstön määrä väheni 106 henkilöllä ja määräaikaisen henkilöstön määrä puolestaan 37 henkilöllä.

Palvelussuhteet vuosina 2006–2016

Vuosi	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2006	4468	1329	5797
2007	4566	1503	6069
2008	4688	1536	6224
2009	5070	1613	6683
2010	4877	1611	6488
2011	4917	1575	6492
2012	4955	1633	6588
2013	5231	1518	6749
2014	5220	1543	6763
2015	5178	1426	6604
2016	5072	1389	6461

Henkilöstömäärää voidaan tarkastella myös huomioiden, että Vaasan henkilöstömäärässä on tehtäviä ja toimintoja, joita muut kunnat ostavat ja joista Vaasa laskuttaa, sekä tehtäviä ja toimintoja, joita Vaasa hoitaa ns. keskuskuntana ja näin palvelee laajemmin Vaasan seutua. Nämä palvelut huomioiden kaupungin henkilöstömäärä oli siis vuoden 2016 lopussa 6 461 (vuonna 2015: 6 604) henkilöä. Näistä 948 henkilöä (Pohjanmaan pelastuslaitos, Yhteistoiminta-alue Laihia, Pohjanmaan sosiaalipäivystys, Vaasan aluetyöterveys, Ympäristötoimi ja Vaasan vesi) myyvät palveluja myös muille kunnille.

Vaasa tuottaa myös palveluja, joita muut kunnat eivät tuota lainkaan tai tuottavat vähemmässä määrin ja käyttävät Vaasan tuottamia palveluja. Kokonaismäärästä 521 henkilöä toimi näissä palveluissa: Vaasan ammattiopisto ja Vaasan aikuiskoulutuskeskus (vuodesta 2017 lähtien Vamia), Kaupunginteatteri, Kaupunginorkesteri, Kulttuurikeskus, Uimahalli ja Vaasan museot. Vaasan satama yhtiöitettiin vuoden 2015 alusta, joten sataman henkilöstö ei ole mukana vuoden 2016 luvuissa. Jos henkilöstömäärästä poistetaan pelastuslaitoksen sivutoiminen pelastushenkilöstö 522 henkilöä (vakituiset) ja lisätään työllistetyt 65 henkilöä (määräaikaisia), oli kaupungin palveluksessa vuoden viimeisenä päivänä 6 004 henkilöä. Näistä vakituisia oli 4 550 ja määräaikaisia 1 454.

Kokoaikaisessa palvelussuhteessa oli 4 996 henkilöä (77,3 %). Osa-aikatyötä tehtiin 1 462 palvelusuhteessa (22,6 %). Itsenäisessä ja johtavassa asemassa työskenteleviä vakituisia henkilöitä oli 377 (405 henkilöä vuonna 2015). Tämän henkilöstöryhmän osuus on 7,4 % vakituisesta henkilöstöstä (7,8 % vuonna 2015). Miesten osuus oli 37 % (36 % vuonna 2015).

Henkilöstömäärä hallinnonaloittain

Kaupungin vakituisesta henkilöstöstä 71,8 % työskentelee sosiaali- ja terveystoimessa sekä sivistystoimessa. Määräaikaisten osuus näillä toimialoilla on 91,9 % kaupungin kaikista määräaikaisista palvelusuhteista. Sivistystoimi on toimialana suurin työllistäjä.

Henkilöstön sukupuolirakenne

Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä oli 71,3 % (2015: 71,4 %). Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 76,3 % (2015: 77,2 %). Kunnissa yleisesti naisten osuus oli 80 % koko henkilöstöstä vuoden 2016 osalta.

Henkilöstön ikä

Suurimmat ikäryhmät vakituisessa henkilöstössä edellisvuosien tapaan ovat edelleen 55–59 ja 50–54-vuotiaat. Vakituisesta henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 44,8 % (44 % vuonna 2015). Alle 35-vuotiaiden osuus työvoimasta on 18,1 % (18,5 % vuonna 2015).

Määräaikaisessa henkilöstössä suurimmat ikäryhmät ovat 25–29 ja 20–24-vuotiaat. Määräaikaisesta henkilöstöstä 44,5 % on alle 35-vuotiaita (47,5 % vuonna 2015).

Henkilöstön keski-ikä

Vakituisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2016 oli 46,8 vuotta (46,6 vuotta vuonna 2015). Kunta-alan keski-ikä vuonna 2015 oli 45,8 vuotta. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä yhteenlaskettuna oli 39,5 vuotta (37,1 vuotta vuonna 2015). Kunta-alan määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 38,3 vuotta vuonna 2015.

Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö, keski-ikä sukupuolen mukaan 2008–2016

Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö, keski-ikä sukupuolen mukaan 2008-2016	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Vakit. naiset	46,8	46,9	46,9	46,9	46,8	46,8	46,8	47,4	47,6
Vakit. miehet	43,9	43,8	43,5	43,8	44	44,3	44,3	44,7	44,8
Määr.aik. naiset	35,5	35,4	35,4	35,4	35	36,1	36,3	38,6	38,5
Määr.aik. miehet	39	39,5	39,5	39,4	39	39,8	40,3	41,1	42,5

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus vuonna 2016 oli 292 henkilöä ja 5,8 % vakituisesta henkilöstöstä. Kvtel- ja VEL-eläkkeelle poistui 168 henkilöä. Edellisvuoteen verrattuna lähtövaihtuvuus kasvoi 0,9 % (37 henkilöä enemmän verrattuna vuoteen 2015).

Lähtövaihtuvuus oli suurinta sosiaali- ja terveystoimessa (103 henkilöä) ja sivistystoimessa (97 henkilöä), joissa henkilöstön lukumäärä myös on suurin. Molemmissa vaihtuvuus kasvoi.

Vuoden 2016 aikana vuorotteluvapaata käytti 74 henkilöä (79 henkilöä vuonna 2015). Vuorotteluvapaan keskimääräinen pituus oli 5,9 kuukautta.

Henkilöstön lähtövaihtuvuus 2007–2016, vakituinen henkilöstö

Lähdön syy	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	% vakituisesta henkilöstöstä
Eronnut / muu syy	99	105	81	104	114	130	115	114	105	124	2,4 %

Eläkkeelle	58	87	105	119	127	135	137	150	150	168	3,3 %
Yhteensä	157	192	186	223	241	265	252	264	255	292	5,8 %

Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä, Vaasa 2014–2016 (Keva)

Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2016 eläkepoistumaennuste Vaasan kaupungin osalta oli 236 henkilöä. Kevan julkaisemien tietojen mukaan eläkkeelle siirtyi vuoden 2016 aikana yhteensä 192 henkilöä (2015: 191), joista vanhuuseläkkeelle siirtyi yhteensä 142 henkilöä (2015: 138), kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 19 henkilöä (vuonna 2015: 24) ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 31 henkilöä (vuonna 2014: 29). Työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet, ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Lisäksi osa-aikaeläkkeelle siirtyi 21 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen suurimmat aiheuttajat olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä mielenterveyden häiriöt.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli vuonna 2016 Vaasan kaupungilla 64,2 vuotta, mikä on 0,3 vuotta matalampi kuin vuonna 2015 (2015: 63,9v., 2014: 64,3v., 2013: 63,6v.).

Eläkemaksut

Eläkemenoperusteinen maksu vuonna 2016 oli 8 599 520 € (vuonna 2015 summa oli 9 145 774 €). 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.

Vuoden 2016 osalta varhaiseläkeperusteinen maksu (Varhe-maksu) on 1 641 608 €. Tieto on Kevan antama arvio lopullisesta maksusta. Varhe-maksua aiheutuu työnantajalle kustakin työntekijästä, joka jää ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle tai määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle (kuntoutustuki). Lopullinen maksu määräytyy siten, että jäsenyhteisöiltä perittävien Varhe-maksujen kokonaismäärä päätetään jokaiselle vuodelle erikseen, ja se jaetaan työnantajien kesken varhaiseläkkeistä aiheutuvien menojen suhteessa. Vuonna 2016 Kevan perimä Varhe-maksun kokonaismäärä on ollut vuotta 2015 suurempi, mikä osaltaan vaikuttaa Vaasan kaupungin vuoden 2016 korkeammaksi arvioituun Varhe-maksuun. 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 2015 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten ti-

lanteeseen sekä vuoden 2017 alun organisaatiotilanteeseen. Eläkepoistumaennuste kuvaa vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeille siirtyviä vuosina 2017–2036. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. Ennusteen mukaan vuosina 2017–2036 henkilöstöstä, määräaikaiset mukaan lukien, jää vanhuuseläkkeelle yhteensä 3 596 henkilöä, ja kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 514 henkilöä. Henkilöstön ikärakenne ja vaihtuvuus asettaa haasteita henkilöstön työssä jaksamiseen, rekrytointiin, perehdyttämiseen ja osaamisen hallintaan. Eläköitymiset vaikuttavat osaltaan mahdollisuuksiin toteuttaa tarvittavia rakenteellisia uudistuksia sekä toimintojen tehostamista.

Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden keski-ikä, Vaasa 2014–2016 (Keva)

Vaasan kaupungin KuEl- ja Vael-eläkepoistumaennuste 2017–2036 (Keva)

Rekrytointi ja työllistäminen

Vaasan kaupungissa siirryttiin maaliskuussa 2016 käyttämään Kuntarekry.fi -järjestelmää vakituisen henkilöstön rekrytoinnissa. Kuntarekryssä julkaistiin vuonna 2016 yhteensä 340 työpaikkailmoitusta, joihin haki yhteensä 4 041 hakijaa. Eniten haettiin työntekijöitä sosiaali- ja terveystoimeen. Kaikista hakijoista naisia oli 3 029 ja miehiä 837.

Vakirekrytointien jakaumat vuonna 2016

Hakijat yhteensä		4041
Rekrytoinnit		269
Työpaikat		340
Hakijoista	Miehiä	837
	Naisia	3029
Rekrytoinnin julkaisu	Ulkoinen	305
	Sisäinen	35
Palvelussuhteen tyyppi	Vakituinen	220
	Määräaikainen	120
Palvelussuhteen laji	Työsuhde	199
	Virkasuhde	141

Vuonna 2016 sijaisrekrytointia käyttivät palveluasuminen, kotipalvelu, laitoshoito, terveyspalvelut sekä varhaiskasvatus. Palveluasumisen ja kotipalvelun sijaistarve on ollut koko ajan kasvava. Sijaisten saanti näihin tehtäviin on erittäin haastavaa. Tähän haasteeseen pyritään vastaamaan kehittämällä toimintatapoja rekrytointipalveluiden ja asiakasorganisaatioiden sekä oppilaitosten yhteistyönä.

Sijaisrekrytointia oli vuonna 2016 Kuntarekryn kautta yhteensä 6 523 sijaishakua, joissa täyttöprosentti oli keskimäärin 50 %. Lisäksi ohi Kuntarekryn hankittuja sijaisia oli noin 2 000 kpl/vuosi. Sijaisvälityksen tekstiviestejä lähetettiin sijaisille yhteensä 87 000.

Harjoittelijat

Vuonna 2016 kaupunki tuki yliopisto-opiskelijoiden harjoittelua keskitetysti 20 000 €:lla. Tällä voitiin tarjota viidelle yliopistoharjoittelijalle kolmen kuukauden harjoittelujakso eri toimialoilla. Lisäksi tulosalueet palkkaavat omilla määrärahoilla yliopistoharjoittelijoita. Sosiaali- ja terveysalan työssäoppijat ovat määrällisesti suurin harjoittelijaryhmä, ja heidän kohdallaan on olemassa HR-suunnittelija, joka koordinoi alan harjoittelijoiden sijoittamista toimipisteille.

Nuorten kesätyöt

Nuorille oli vuonna 2016 tarjolla noin 400 kesätyöpaikkaa. Kaupungin kesätyöpaikkoihin saatiin 2 511 hakemusta. Halutuimpia tehtäviä olivat päiväkotityöntekijä, puistotyöntekijä, siivooja, vanhusten ulkoiluttaja, varastotyöntekijä ja kirjastoavustaja. Lisäksi työllistämispalvelut tarjosi yrityksille 70 kesäduuniseteliä (à 400 €) nuorten työllistämiseksi.

Opiskelijoiden ohjauspäivät sosiaali- ja terveystoimessa 2008–2016

Oppilaitos	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Vaasan ammattikorkeakoulu	5571	5351	4892	4692	4357	5380	5336	5605	4890
Vaasan ammattiopisto	5467	5603	3476	3309	3693	4227	3345	5907	3304
Vaasan aikuiskoulutuskeskus			1999	2635	2207	2056	3037	4390	3185
Yrkeshögskolan Novia	1073	1343	1224	1456	1216	1464	1233	1421	1389
Yrkesakademin i Österbotten	773	1004	1395	794	1065	878	1206	526	295
Muut oppilaitokset	321	662	579	395	374	334	651	430	465
Yhteensä	**13205**	**13963**	**13565**	**13281**	**12912**	**14339**	**14808**	**18279**	**13528**

Kesätöiden ideoinnissa haastettiin myös nuoria. Työllistämispalvelut järjesti nuorisopalveluiden ja Ohjaamo-hankkeen kanssa kilpailun: nuoret saivat suunnitella kesätyöpaikkoja, joita ei vielä ole olemassa, mutta jotka heidän mielestään ovat tärkeitä ja mielekkäitä. 9.-luokkalaisille suunnatun kilpailun tuloksena kaupungin palveluksessa kesällä 2016 oli esimerkiksi kesäsomettajia.

Palkkatuettu työ ja kuntouttava työtoiminta

Palkkatuetussa työssä Vaasan kaupungilla oli 160 henkilöä vuonna 2016. Määrä jäi hieman vuoden 2015 tasosta, jolloin palkkatuetussa työssä oli 181 henkilöä. Vuoden 2016 osalta työllistämisessä oli nähtävissä haasteita kohderyhmän kykyjen ja palkkatukipaikkojen vaatimusten osalta. Työllistämispalveluissa havaittiin kohtaanto-ongelmaa erityisesti päiväkotiapulaisten ja välillä hoitoapulaistenkin suhteen.

Työllistämispalvelut jatkoi kuntouttavan työtoimintaan liittyvää yhteistyötä Sosiaalityö ja perhepalvelut -tulosalueen kanssa. Jupiter-säätiön loppuvuoteen sattuneesta konkurssista huolimatta asiakkaiden ja työtoimintapäivien määrä nousi vuonna 2016 vuoteen 2015 verrattuna. Yhteistyön ansiosta työtoimintapäivissä tehtiin jälleen ennätys ja päivien määrä oli 18 377 päivää (2015: 14 794). Kuntouttavaan työtoimintaan osallistui 404 henkilöä (2015: 363).

3. TYÖHYVINVOINTI

Henkilöstön tila

Työhyvinvointikysely

Vaasan kaupunki mittaa henkilöstön työhyvinvointia noin kahden vuoden välein suoritettavalla työhyvinvointikyselyllä. Kyselyn pääasiallinen käyttötarkoitus on toimia oman työyhteisön hyvinvoinnin mittarina ja kehittämisen apuvälineenä. Joulukuusta 2016 tammikuuhun 2017 toteutetun kyselyn suoritti loppuun yhteensä 2 571 henkilöä. Kysely toteutettiin uudella tietojärjestelmällä ja kyselyn sisältöä päivitettiin.

Parhaat tulokset ovat 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 2016 16,7 kalenteripäivää henkilöä kohden, ja sairauspoissaoloprosentti oli 4,6. Luku on pysynyt lähes samana kuin edellisenä vuonna. Koko henkilöstöstä noin 1 200 henkilöllä ei ollut terveysperusteisia poissaoloja lainkaan.

Vakituisella henkilöstöllä oli sairauspoissaoloja 72 500 päivää. Kun katsotaan kaikkia terveysperusteisia poissaoloja eli lasketaan mukaan sairauspoissaolot, työ- ja vapaa-ajantapaturmat ja kuntoutus, kertyi poissaoloja 85 000 päivää.

Määräaikaisten osalta sairauspoissaolopäiviä oli 12,6 pv/hlö eli sairauspoissaoloprosentti oli 3,2.

Terveysperusteisten poissaolojen palkkoja maksettiin vakituisen henkilöstön ja määräaikaisten osalta 6,3 M€. Laskennalliset sivukulut huomioiden palkkakustannukset olivat yhteensä 7,8 M€.

Vakituisten henkilöiden osalta sairauspoissaolot olivat sosiaali- ja terveystoimessa 21,3 päivää (5,9 %), sivistystoimessa 13,9 päivää (4,6 %) ja teknisessä toimessa 17,8 päivää (4,9 %).

Vakituisen henkilöstön terveysperusteisten poissaolojen eli sairauspoissaolojen, työ- ja vapaa-ajantapaturmien ja kuntoutusten kehitys vuodesta 2006 lähtien, pv/vuosi/hlö

Vakituisen henkilöstön sairauspoissaolojen kestojakauma 2006–2016

Kestojakauman kaaviossa on yhdistetty yhtäjaksoiset poissaolot**.** Alle neljän päivän poissaolot ovat lisääntyneet.

Työtapaturmien lukumäärä Vaasan kaupungilla 2006–2016

Vakuutusyhtiölle maksetut vakuutusmaksut 2005–2016, M€

Työtapaturmat

Vuonna 2016 työtapaturmat aiheuttivat 193 tapauksessa kustannuksia. Kaikista työtapaturmista 49 tapahtui työmatkalla. Työtapaturmissa menetettiin 3 100 työpäivän työpanos. Vertailun vuoksi mainittakoon, että vapaa-ajalla henkilökunnalle sattuneiden tapaturmien vuoksi menetettiin 2 930 työpäivän työpanos.

Työtapaturmista johtuvia työkyvyttömyysajan palkkoja maksettiin 263 000 €. Vakuutusyhti-

ölle maksetut tapaturmavakuutusmaksut olivat 895 000 €. Summa sisältää mm. työtapaturmien käsittelykuluja, edellä mainittuja palkkoja ja sairaanhoito- ja lääkekuluja. Kun tarkastellaan tilastoja, työtapaturmien yleisin syy on edelleen kaatuminen, liukastuminen tai kompastuminen. Tämä on myös yleisin syy työtapaturmissa koko Euroopan unionin alueella.

Tapaturmavakuutuskeskuksen mukaan tapaturmataajuus eli korvattujen työtapaturmien lukumäärä miljoonaa työtuntia kohden oli kuntasektorilla 23,6 vuonna 2016. Vaasan kaupungin tapaturmataajuus on 25. Tapaturmavakuutusmaksun nousu selittyy If-vakuutusyhtiölle 2016 maksetusta tasausmaksusta.

Työhyvinvointia tukevat toimenpiteet

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimenpiteet työpaikoille kohdistuivat perusselvitysten tekoon tai päivityksiin ja sisäilmasto-ongelmien selvittelyyn. Terveyden- ja sairaanhoitokäyntejä tehtiin kaupungin työntekijöiden osalta vuoden 2016 aikana seuraavasti:

- työpaikkaselvitykset 1 277 tuntia
- tietojen antaminen ja ohjaus ryhmätasolla 987 ja yksilötasolla 3 104 kpl
- varhaisen tuen ja työyhteisön konsultaatiot 219 tuntia
- varhaiseen tukeen liittyvät yksilökonsultaatiot 506 kpl
- terveystarkastukset 5 110 kpl
- sairaanhoitokäynnit 20 823 kpl
- sairaanhoidon puhelut, konsultaatiot 8 006 kpl

Työterveyshuollon kustannukset olivat 2 560 000 €.

Henkilöstön työkyvyn edistäminen

Työnantajan järjestämää kuntoutusta on edelleen toteutettu määrärahojen puitteissa. Vuonna 2016 järjestettiin 3 kuntoremonttikurssia. Kursseille pääsi osallistumaan yhteensä 36 työntekijää.

Työpaikkojen omaehtoista tyky-toimintaa tuettiin 300 euron avustuksilla, joita sai 30 työpaikkaa.

Vuoden työpaikaksi valittiin Tervajoen koulu. Valintakriteereitä olivat työsuojelutoimintaohjelman keskeisten osa-alueiden käytäntöön vieminen, johtaminen ja siinä onnistuminen.

Vuoden työpaikka: Tervajoen koulu. Työturvallisuuspäällikkö Tapio Lehto ja työsuojeluvaltuutettu Margareeta Verronen ojentavat palkinnon. Kuvat: Seija Paakkinen

Varhainen tukeminen ja uudelleensijoitustoiminta

Varhaisen tukemisen ja uudelleensijoituksen prosessien kehittäminen ja tehostaminen on aloitettu vuonna 2015 yhtenä työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelman painopistealueista.

Varhaisella tukemisella voidaan vaikuttaa merkittävästi sairauspoissaolojen pitkittymiseen ja ennenaikaisen eläköitymisen riskiin sekä myös uudelleensijoitustarpeisiin.

Varhaisen tuen malli, onnistunut työhön paluu sekä terveydellisistä syistä johtuva uudelleensijoitus kuuluvat myös esimiespassikoulutuksen sisältöihin. Raportointiohjelmaan (Exreport) suunniteltiin osio, joka ilmoittaa esimiehille tiettyjen, toimenpiteitä edellyttävien sairauspoissaolomäärien täyttymisestä. Ominaisuus saadaan käyttöön alkuvuonna 2017.

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 2016 toteutuneet uudelleensijoitukset ovatkin 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 uudelleenkoulutusta sekä erilaisia ja eripituisia työkokeiluja. Onnistuminen edellyttää aina myös avointa mieltä ja joustavuutta kaikilta osapuolilta. Vuonna 2016 oli edelleen sisäilmaoireista, joihin usein liittyy muitakin työkykyrajoitteita, aiheutuvia uudelleensijoitustarpeita. Tällaisissa tapauksissa on erittäin vaikea löytää sopivaa työn ja työntekopaikan yhdistelmää. Henkilöstöpalveluiden tukitoimien avulla tuettiin vuonna 2016 yhteensä 10 henkilön uudelleensijoittamistoimia (edellisenä vuonna 12 henkilöä) ja tähän käytettiin yhteensä 158 700 € (edellisenä vuonna 111 214 €). Keva ja Rannikkoseudun oppisopimustoimisto osallistuivat myös joidenkin työkokeilujen ja työhönvalmennusten rahoittamiseen.

Uudelleensijoitusprosessin eri vaiheissa oli vuoden 2016 aikana kaikkiaan noin 50 henkilöä. Viisi henkilöä on ollut vuoden 2016 aikana työkokeilussa, mutta työkokeilua ei pystytty jatkamaan terveydellisistä syistä. Osa uudelleensijoitusprosessissa olevista työntekijöistä pystyy jatkamaan toistaiseksi omassa työssään.

Henkilöstöedut

Vaasan työntekijät saavat alennuksia junalippuihin sekä alennetut pääsymaksut uimahalliin, kaupungin museoihin sekä Kaupunginteatteriin ja -orkesteriin. 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 kuntoilijoille. Kaupungin työntekijöille ryhmiin osallistuminen on maksutonta.

Käytäväjumppaa liikuntapalveluissa. Kuva: Tarja Suomela

4. PALKKAUS JA TYÖAIKA

Vuonna 2016 koko henkilöstölle maksettiin palkkoja yhteensä 195 383 081 € (2015: 198 642 126 €). Palkkasumma laski 1,6 % (3,25 M€) vuoteen 2015 verrattuna. Väheneminen perustuu henkilötyövuosien laskuun.

Palkkoihin on laskettu vakituisten, määräaikaisten ja työllistettyjen palkat ja palkkiot. Tulos- ja kannustuspalkkioita maksettiin 111 012 € vuonna 2016 (2015: 2 596,95 €). Lisäys johtuu vuoden 2013 maksamattomista tulospalkkioista.

Vakituiselle henkilöstölle maksetut palkat ilman sivukuluja

Maksetut palkat, €	2015	2016	2015–2016 %
Säännöllinen työaika	147 997 069	146 866 360	-0,8 %
Lisä- ja ylityöaika	2 020 578	1 979 441	-2,0 %
Yhteensä	**150 017 647**	**148 845 801**	**-0,8 %**

Vakituisen henkilöstön poissaolojen palkat 2015–2016

Poissaolojen palkat, €	2015	2016	2015–2016 %
Vuosilomat	15 802 154	15 118 616	-4,3 %
Sairauspoissaolot	5 492 759	5 427 171	-1,2 %
Lakisääteiset	990 676	847 806	-14,4 %
Muut poissaolot	1 746 872	1 652 187	-5,4 %
Yhteensä	**24 032 461**	**23 045 781**	**-4,1 %**

Työaika ja poissaolot

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

Työajan ja poissaolojen jakautuminen prosentteina vuonna 2016

Kuviossa henkilötyövuotta on tarkasteltu tehdyn työajan ja poissaolojen suhteessa. Vuonna 2016 tehdyn työn osuus tehokkaasta työajasta oli 76,89 % (2015: 74,76 %). Poissaolojen osuus kokonaistyöajasta oli 23,12 % (2015: 25,24 %). Muihin poissaoloihin sisältyvät lomarahan vaihtovapaat. Lomarahan vaihtoi vapaisiin 150 henkilöä (2015: 217 henkilöä). Yhteensä lomarahavapaapäiviä pidettiin 1 887 päivää, jolloin vähennystä edellisvuoteen oli 757 päivää. Palkatonta työlomaa säästösyistä pidettiin yhteensä 5 596 päivää vuoden 2016 aikana (2015: 6 224 päivää).

Tyky-päivänä metsässä. Kuva: Elina Havu

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.

Esimieskoulutus

Viime vuosina on panostettu erityisesti esimiesten kouluttamiseen. Vuonna 2016 esimiehille järjestettiin 8-päiväisen Esimiespassikoulutuksen lisäksi myös mm. työhyvinvoinnin johtamiseen, sairauspoissaolojen hallintaan ja asiakaslähtöiseen palvelujen johtamiseen liittyen koulutusta.

Esimiespassikoulutuksesta valmistui vuonna 2016 yhteensä 68 esimiestä, joista Laihian kunnan esimiehiä oli 19 henkilöä. Vuosina 2011–2016 esimiespassikoulutukseen on osallistunut yhteensä 500 esimiestä, joista todistuksen saaneita on 417.

Esimiespassikoulutuksen vuoden 2016 stipendinsaajia: Rita Kuha ja Jenni Tuliniemi. Kuva: Elina Havu

Esimiespassikoulutus 2016, diplominsaajat. Kuva: Elina Havu

Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutuksen tavoitteena on ylläpitää ja lisätä henkilöstön ammatillista osaamista. Osaamisen kehittämisen suunnitelman pohjalta vuoden 2016 henkilöstökoulutuksen yleisimpiä teemoja olivat esimies- ja johtamiskoulutukset, ammattipätevyyden lakisääteinen ylläpito, viestintä- ja asiakaspalvelukoulutukset, tietojärjestelmäkoulutukset, turvallisuuskoulutukset sekä ensiapukoulutukset. Lisäksi on osallistuttu ulkopuolisten järjestämiin Webinaareihin ja verkkokoulutuksiin. Vuonna 2016 käynnistyi myös pilottiryhmälle 8-päiväinen Sihteeripassikoulutus.

Viranomaisille raportoitavat koulutustiedot

Työttömyysvakuutusrahaston (TVR) koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli vuonna 2016 yhteensä 6 555 päivää. Korvauksiin oikeuttavien osallistuneiden henkilöiden määrä oli 3 209 henkilöä. TVR:lta anottava koulutuskorvauksen määrä oli yhteensä 112 156 €.

Kuntatyönantajat (KT) tilastoi vuosittain lakisääteisiä täydennyskoulutustietoja. Näissä tilastoissa henkilöstön määräksi raportoitiin 5 936 henkilöä, koulutukseen osallistuneiden määräksi 4 178 henkilöä ja koulutuspäivien lukumääräksi yhteensä 8 119 päivää. (Liite 9: Sosiaali- ja terveyshuollon henkilöiden lakisääteiset koulutukset)

Vuonna 2016 aloitettiin myös työhyvinvointikorttikouluttajien sekä työyhteisösovittelijoiden kouluttaminen Vaasan organisaatioon. Myös ensimmäisen työyhteisösovittelun pilotti alkoi vuonna 2016. Tavoitteena on mm. ennaltaehkäistä ristiriitatilanteiden kärjistymistä työyhteisöissä.

Oppisopimuskoulutus

Osaamisen kehittämiseen kuuluu tärkeänä osana myös oppisopimuskoulutus. Oppisopimuskoulutuksen suoritti loppuun vuonna 2016 yhteensä 31 kaupungin työntekijää (2015: 34). Voimassa olevia oppisopimuksia oli vuonna 2016 yhteensä 88 (2015: 101). Oppisopimuksella opiskeltiin yhteensä 15 eri ammattitutkinnon alaa (2015: 18).

Suurimmat tutkintoryhmät kaupungin henkilöstön osalta vuonna 2016:

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto (2015: 43)	41 hlö
Tuotekehitystyön ammattitutkinto (2015: -)	15 hlö
Laitoshuoltajan ammattitutkinto (2015: 14)	6 hlö
Johtamisen erikoisammattitutkinto (v.2015: 5)	5 hlö

Opetuskeittiössä Tomoko Watanabe. Kuva: Tarja Autio

Henkilöstökoulutuksen tunnuslukuja 2015–2016

Henkilöstökoulutus	2015	2016
Koulutuspäivien määrä yhteensä	7 698	8 119
Koulutuksiin osallistuneiden määrä yhteensä	4 465	4 178
Keskimääräiset koulutuspäivät / henkilö	1,7	1,9
Koulutukseen käytetyt määrärahat, €	775 502	741 668
Henkilöstökoulutuksen osuus / henkilö, €	126	124
Henkilöstöpalvelujen järjestämän keskitetyn henkilöstökoulutuksen osuus, €	52 439	52 641
Henkilöstökoulutuksen osuus maksetuista palkoista, %	0,39	0,38

Kehityskeskustelut ja perehdyttäminen

Kehityskeskustelut on yksi tärkeimpiä henkilöstöjohtamisen työkaluja. Jokaisella työntekijällä on oikeus käydä kehityskeskustelut säännöllisesti oman esimiehen kanssa. Työhyvinvointikyselyn (2016) perusteella kuitenkin ainoastaan noin 70 % vastaajista käy säännöllisesti kehityskeskustelut oman esimiehen kanssa. Tavoitteena on nostaa kehityskeskusteluja käyvien työntekijöiden määrää uusien kehityskeskusteluohjeistusten, -koulutusten ja sähköisten lomakkeiden käyttöönoton myötä.

Vuoden 2016 aikana aloitettiin kehityskeskustelumallin kehittäminen. Tavoitteena on muokata kehityskeskustelukäytäntöjä joustavammiksi ja vastaamaan paremmin tämän päivän tarpeita muun muassa luomalla malli ryhmäkehityskeskusteluja varten. Uudistamisessa on huomioitu laaja-alaisesti erilaisia työntekijän ja esimiehen välillä käytäviä keskusteluja kuten työn suorituksen arviointi, osaamiskeskustelu ja työhyvinvointikeskustelu. Uusien lomakkeiden pilotointi aloitettiin vuonna 2016. Tavoitteena on pilotoida ja ottaa käyttöön sähköiset kehityskeskustelulomakkeet keskusteluihin vuoden 2017 aikana.

Uuden työntekijän perehdyttäminen on kaikkien etu. Kaupungin perehdyttämismateriaalia päivitettiin vuoden 2016 aikana. ”Tervetuloa taloon uusi työntekijä” -perehdyttämisoppaaseen on koottu tärkeimmät asiat, joita uuden työntekijän on hyvä tietää aloittaessaan työt kaupungilla. Uusittu ”Perehdyttämisen muistilista” auttaa perehdyttäjää laatimaan uuden työntekijän yksityiskohtaisen perehdyttämissuunnitelman ja se toimii myös seurannan välineenä.

Kehityskeskustelujen ja perehdyttämisen kehittämistä varten perustettuihin työryhmiin haettiin jäseniä intranetissä ”Ilmianna kehittäjä” -kampanjalla. Näin osallistettiin hyvin uusia henkilöitä kehittämistyöhön. Henkilöstön osallistamisen lisääminen on keskeisiä painopisteitä kaupungin strategiassa.

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 mentoripareja, mutta useammin mentorointi on epävirallista ja tapahtuu esim. perehdytyksen yhteydessä ilman virallisempaa hakemusta tai sopimusta. Suosituksena on, että varsinkin johto- ja esimiestehtävissä käytettäisiin mentorointia ammatillisen kehittymisen tukena.

Vaasan kaupungilla on oman henkilöstön joukossa koulutettuja työnohjaajia, jotka ohjaavat kaupungilla noin 1-5 työnohjausta vuodessa. Yleisempiä työnohjauksessa käsiteltyjä aiheita vuonna 2016 oli oman työn / esimiestyön tai työyhteisön kehittäminen, tiimityö, ajanhallinta ja työssä jaksaminen.

6. INNOVATIIVISUUS, YHTEISTOIMINTA JA VERKOSTOITUMINEN

Henkilöstön aloitetoiminta

Vaasan kaupungin henkilöstöllä on ollut jo useita vuosia mahdollisuus tehdä aloite kaupungin kirjallisen lomakkeen tai intrasivujen kautta. Henkilöstöaloite on henkilöstöltä tullut uusi idea, jota ei ole aiemmin esitetty tai toteutettu Vaasan kaupungilla. Se koskee työn parempaa toimivuutta: työskentelytapoja, työturvallisuutta, työviihtyvyyttä, työmenetelmiä tai työvälineitä. Uusilla ideoilla pyritään kaupungin palvelun ja palvelutuotannon tuloksellisuuden parantamiseen.

Vuonna 2016 aloitteita tehtiin 5 kpl. Henkilöstöä kannustetaan aloitteiden tekemiseen palkitsemalla sisällöllisesti hyvät aloitteet ja arpomalla aloitteiden tekijöiden kesken palkintoja, mm. teatterilippuja. Vuoden 2017 aikana on tarkoitus kehittää kaupungin aloitetoimintaa ja lisätä henkilöstön osallistumista kaupungin kehittämistyöhön. Yhtenä välineenä on uusittu intranet KiVA, jonka etusivulla on suora linkitys henkilöstöaloitteen tekemiseen.

KiVA tarjoaa henkilöstölle myös mahdollisuuden kirjoittaa blogia esimerkiksi oman yksikön toiminnasta. Blogeja, kuten myös tiedotteita, on mahdollista kommentoida ja niissä voi myös esittää kysymyksiä. Tämä edistää avointa keskustelua henkilöstön keskuudessa.

Yhteistoiminta

Kaupungin yhteistyöryhmä kokoontui vuoden 2016 aikana 5 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. kaupungin taloutta, sote-uudistusta, tukipalvelu-uudistusta, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja KELA:n korvaushakemusta, erilaisia ohjeistuksia kuten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja henkilöstökertomusta.

Vuonna 2016 käytiin useita yhteistoimintaneuvotteluja toiminnan uudelleenorganisoimisen johdosta eri toimialoilla.

Vähänkyrön yhteispalvelupiste, kevät 2017. Kuva: Eija Torkko

Työyhteisöviestintä

Vaasan kaupungin virallinen työyhteisöviestinnän kanava on yleisjaoston päätöksellä intranet KiVA. KiVAa valmisteltiin ja testattiin vuoden 2016 aikana, ja se otettiin käyttöön vuoden 2017 alussa. KiVA tarjoaa henkilöstölle monipuolisia työskentely- ja vuorovaikutusmahdollisuuksia, kuten työtiloja. KiVA on aiempaa intraa asiakaslähtöisempi, sillä sisällöt ovat löydettävissä helposti.

KiVAn ohella keskeisiä työyhteisöviestinnän välineitä ovat muun muassa säännöllisesti pidettävät esimiesinfot ja yleiskirjeiden kaltaiset esimiestiedotteet, joiden kautta informoidaan ajankohtaisista henkilöstöasioista. Esimiehet viestivät henkilöstöä työyhteisöön ja työhön liittyvistä asioista myös esimerkiksi työpaikkakokouksissa. Työhyvinvointikyselyn (2016) mukaan suurin osa kokee, että työpaikoilla käsitellään säännöllisesti työhön liittyviä asioita (keskiarvo 3,88 / 5).

Työhyvinvointikyselyssä vuonna 2016 selvitettiin työyksiköiden työpaikkakokousten toimivuutta ja tiedon kulkua asteikolla 1–5

Väittämä	keskiarvo 2016
Työyksikössäni tiedonkulku on selkeää, avointa ja toimivaa.	3,31
Esimieheni kuuntelee ja reagoi työntekijöiden esiin tuomiin huolenaiheisiin ja ongelmiin.	3,85
Käsittelemme säännöllisesti esimiehemme kanssa olennaisia työtehtäviin ja työyhteisöön liittyviä asioita, esim. työpaikkakokouksissa, tiimipalavereissa.	3,88

Vuonna 2016 ajankohtaista työyhteisöviestinnässä oli myös työyhteisöviestinnän ohjeen valmistelu. Yleisjaoston hyväksymä ohje sisältää tietoa työyhteisöviestinnän kanavista, tavoista ja vastuista. Se neuvoo työntekijöitä ja esimiehiä viestimään avoimesti, selkeästi ja suunnitellusti. Ohje myös korostaa, että vaikka esimies on työyhteisöviestinnässä tärkeässä roolissa, tulee jokaisen aktiivisesti etsiä ja välittää tietoa. Intranet KiVA on tässä hyvä kanava.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Vaasan kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin vuonna 2016. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan kaupungissa työhyvinvointikyselyn avulla. Kyselyssä kysytään henkilöstön kokemuksia oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta.

Vuoden 2016 kyselyn perusteella yhdenvertaisuusasiat toteutuvat kaupungin työpaikoilla melko hyvin. Tyytyväisten määrä on noussut vuoteen 2014 verrattuna. Jokainen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta mittaava väittämä on saanut korkeamman keskiarvon vuoteen 2014 verrattuna.

On kuitenkin huolestuttavaa, että 268 työntekijää 2 574:stä on kokenut joutuneensa epäasiallisen kohtelun kohteeksi. Suurimmalla osalla epäasiallinen käyttäytyminen on ollut aliarvioimista (160) tai halveksuntaa (84). Vastaajista 60 on kokenut syrjintää ja 8 seksuaalista häirintää. Kaupungilla on syrjintään ja kiusaamiseen nollatoleranssi, joten asia huomioidaan, kun lähdetään miettimään uusia tapoja miten kitkeä syrjintää ja kiusaamista työyhteisöissä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työhyvinvointikyselyn mukaan vuosina 2014 ja 2016 asteikolla 1–5

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

KATSE TULEVAISUUTEEN

Kunta-alalla on nykyään muutos arkipäivää. Henkilöstöpalveluiden tärkeä tehtävä on tukea henkilöstöä muutoksessa sekä kunkin muutosvalmiuden rakentamisessa. v 2017 koulutussuunnitelmassa annetaan eväitä, valmiuksia sekä esimiehille että työntekijöille muuttuvassa työelämässä navigointiin: kehityskeskusteluformaattia ollaan uudistamassa ja siihen liittyvää koulutusta järjestetään. Kantavana ajatuksena on kehittää esimiehen ja työntekijän vuoropuhelua. Annetaan valmiuksia miten esimies on joukkojensa tukena. Työyhteisötaitokoulutus on pitkään ollut odotuslistalla. Henkilöstöpalveluissa pilotoidaan Työhyvinvointikorttikoulutusta ja pohditaan, onko se toimiva formaatti.

Oman työn hallinta on tärkeä työhyvinvoinnin osatekijä. Uusien työtekijöiden perehdytysopas on päivitetty ja ensimmäinen versio on jo työryhmän kriittisessä tarkastelussa. Myös johdon ja esimiesten perehdyttämiseen on suunnitteilla uusia työvälineitä. Esimiespassikoulutusta ei järjestetä vuonna 2017, mutta uusille esimiehille järjestetään koulutusta kaupungin toimintatapoihin ja ohjeisiin liittyen. Sihteeripassin on jo läpikäynyt ensimmäinen pilottiryhmä (2016–2017). Johdolle ja asiantuntijatehtävissä työskenteleville on suunnitteilla omat koulutuskokonaisuudet. Em. kohdennettujen koulutuskokonaisuuksien suunnittelu lähtee kaupunkistrategiaan pohjautuvista ja henkilökohtaisista osaamisen kehittämisen tarpeista sekä kuntalaisten ja sisäisten asiakkaiden muuttuvista palvelutarpeista. Esim. mitä osaamista minä tarvitsen vuonna 2018 kunta-alan asiantuntijatehtävissä: kuka on asiakas, mitkä ovat hänen tarpeensa, millaista on asiantuntijatyö moniammatillisessa tiimissä, verkostoyhteistyö yli toimiala-, organisaatio- ja kuntarajojen?

Vuoden 2016 lopulla vastasimme joka toinen vuosi tehtävään työhyvinvointikyselyyn. Kyselyn avulla voimme nostaa keskusteluun millainen on työyhteisömme ilmapiiri, onko työyhteisö ihmiselle voimavara, mittarina voi kysyä että halutaanko meille töihin? Osaammeko tukea ja kannustaa toisiamme työyhteisössä vai olemmeko juuttuneet muutosvastarinnan alhoon? Jos esimiehenä haluat tukea kehittämistyöhön, esim. kannustavan työilmapiirin luomiseen, voit ottaa yhteyttä työnohjaajiin tai voit itse ilmoittautua mentoriksi ja jakaa osaamistasi toisille esimiehille. Työhyvinvointikyselyssä nousi edelleen tarve parantaa työpaikoilla tiedonkulkua. Kaikille Vaasan kaupungin työpaikoille yhteisenä kehittämistehtävänä onkin työpaikkakokousten säännöllinen pitäminen sekä kokousten tehostaminen.

Leena Kaunisto
Henkilöstöjohtaja

LIITTEET

Liite 1 Koostetaulukko: henkilöstöön liittyvät tunnusluvut

Liite 2 Palvelussuhteet 2006–2016

Liite 3 Henkilöstömäärä toimialoittain 2015–2016

Liite 4 Vakituisen henkilöstön sukupuolirakenne 2016

Liite 5 Vakituisen henkilöstön ikäjakauma 2012–2016

Liite 6 Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus hallinnonaloittain 2007 - 2016

Liite 7 Vaasan kaupungin KuEl- ja Vael-eläkepoistumaennuste 2017–2036 (Keva)

Liite 8 Vakituisten sekä määräaikaisten yleisimmät nimikkeet 2015–2016

Liite 9 Sosiaali- ja terveyshuollon henkilöiden lakisääteiset koulutukset

Liite 1 Koostetaulukko: henkilöstöön liittyvät tunnusluvut

	Henkilöstöön liittyvät tunnusluvut	2015	2016
	Työvoiman käyttö ja kustannukset		
1	Henkilötyövuosi, htv (htv ilman työllistettyjä, palkkionsaajia eikä vakinaisia, sivuvirkaisia palomiehiä)	5294	5188
	Htv-muutos edelliseen vuoteen	-96	-106
2	Henkilöstön määrä 31.12. (koko henkilöstö, ei työllistettyjä)	6598	6458
	Kokoaikaiset	5109	4996
	Osa-aikaiset	1429	1462
	Ilman sivuvirkaisia palomiehiä, mukana työllistetyt	6158	6001
3	Kokonaispalkkamenot, vakituiset, ei sivukuluja	150 017 648	148 847 548
	Säännöllinen työaika	147 997 069	146 866 360
	Lisä- ja ylityöt	2 020 578	1 979 441
4	Poissaolojen kustannukset, vakituiset, ei sivukuluja	24 032 461	23 045 781
	Vuosilomat	15 802 154	15 118 616
	Sairauspoissaolot	5 492 759	5 427 171
	Lakisääteiset	990 676	847 807
	Muut (sisältää koulutuksen, virkamatkat, muut virkavapaat)	1 746 872	1 652 187
5	Palkkamenojen muutosprosentti verrattuna edelliseen vuoteen	-1,7	-1,1
6	Koulutuspäivät, koko henkilöstö	7 698	8 117
7	Keskimääräiset koulutuspäivät/henkilö	1,7	1,9
8	Koulutuskustannukset, €/vakituinen henkilö	126	124
9	Henkilöstökoulutuskustannusten osuus maksetuista palkoista, %	0,38*	0,39
10	Varhemaksut, Kevan tilasto	1 247 251	1 641 608
	Henkilöstötiedot		
11	Työllistettyjen henkilömäärä 1.1.–31.12.	181	160
12	Vakituisia henkilöstöstä %	78,4	78,5
13	Naisten osuus henkilöstöstä % (vakituiset)	71,4	71,3
14	Henkilöstö keski-ikä (vakituiset)	46,6	46,8
15	Eläkkeelle jääneiden keski-ikä	63,9	64,2
16	Eläkkeelle siirtyminen (toistaiseksi myönnetyt eläkkeet, sis. osa-aikaiset eläkkeet)	191	192
17	Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä	138	142
	Poissaolot ja tapahtumat kalenteripäivinä		
18	Sairauspoissaolot kalenteripäivät/vakituinen henkilöstö	16,8	16,7
19	Sairauspoissaoloprosentti, % vakituinen henkilöstö	4,6	4,6
20	Tapaturmataajuus (korvattujen työtapaturmien määrä miljoonaa työtuntia kohden)	15,5	25

* viime vuoden luku virheellinen, korjattu luku 0,38

Liite 2 Palvelussuhteet 2006–2016

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Määräaikainen	1329	1508	1536	1613	1611	1575	1633	1513	1543	1426	1389
Vakituinen	4468	4566	4688	5070	4877	4917	4955	5231	5220	5178	5072

Liite 3 Henkilöstömäärä toimialoittain 2015–2016

Tekninen toimi
2000
1500
1000
500
0
2015
2016
Vakituinen
641
619
Määräaikainen
51
51

Muut
2000
1500
1000
500
0
2015
2016
Vakituinen
1091
1090
Määräaikainen
58
65

Liite 4 Vakituisen henkilöstön sukupuolirakenne 2016

VAKITUISET	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet %	Naiset %
Sosiaali- ja terveystoimi	139	1469	1608	8,6	91,3
Sivistystoimi	367	1388	1755	20,9	79,1
Tekninen toimi	274	345	619	44,3	55,7
Muut	678	412	1090	62,2	37,8
YHTEENSÄ	1458	3614	5072	28,7	71,3

Liite 5 Vakituisen henkilöstön ikäjakauma 2012–2016

	alle 25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-
2012	179	312	443	547	627	730	760	840	549
2013	182	313	483	581	625	744	812	825	648
2014	185	311	475	582	594	756	820	838	635
2015	172	311	475	578	606	760	804	826	646
2016	158	298	423	531	583	682	763	757	650

Liite 6 Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus hallinnonaloittain 2007–2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Sosiaali- ja terveystoimi	43	60	59	75	84	96	73	91	92	103
Sivistystoimi	62	67	66	72	81	97	78	85	78	97
Tekninen toimi	48	50	53	63	33	41	40	48	51	44
Muut	4	15	8	13	43	31	61	40	34	48
YHTEENSÄ	**157**	**192**	**186**	**223**	**241**	**265**	**252**	**264**	**255**	**292**

Liite 7 Vaasan kaupungin KuEl- ja Vael-eläkepoistumaennuste 2017–2036 (Keva)

Vuosi	Vanhuuseläkkeet	Työkyvyttömyyseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläkkeet	Eläkkeet yhteensä
2017	149	30	22	201
2018	145	30	22	197
2019	151	29	22	202
2020	122	29	22	173
2021	153	29	21	203
2022	144	28	21	193
2023	145	27	21	193
2024	115	27	21	163
2025	132	27	20	179
2026	144	27	20	191
2027	144	26	20	190
2028	142	25	19	186
2029	141	25	19	185
2030	150	24	18	192
2031	130	23	18	171
2032	114	23	17	154
2033	122	22	17	161
2034	120	22	17	159
2035	124	21	17	162
2036	106	21	17	144
Yhteensä	2693	515	391	3599

Liite 8 Vakituisten sekä määräaikaisten yleisimmät nimikkeet 2015–2016

Nimike	2015/12	2016/12			Muutos% v.2015
	yht.	Mies	Nainen	yht.	
HOITAJA	667	58	653	**711**	6,6%
LASTENTARHANOPETTAJA	258		268	**268**	3,9%
SAIRAANHOITAJA	240	10	235	**245**	2,1%
LASTENHOITAJA	222	6	220	**226**	1,8%
NUOREMPI SAMMUTUSMIES	207	186	21	**207**	0,0%
LUOKANOPETTAJA	195	47	152	**199**	2,1%
TUNTIOPETTAJA	189	62	129	**191**	1,1%
PÄÄTOIMINEN TUNTIOPETTAJA	180	52	132	**184**	2,2%
KOULUNKÄYNNIN OHJAAJA	160	26	144	**170**	6,3%
PERUSHOITAJA	211	10	129	**139**	-34,1%
SIIVOOJA	130	3	128	**131**	0,8%
VANHEMPI SAMMUTUSMIES	126	122		**122**	-3,2%
KOULUTTAJA	141	67	52	**119**	-15,6%
PERUSKOULUN LEHTORI	121	26	90	**116**	-4,1%
YKSIKÖN JOHTAJA	98	96	1	**97**	-1,0%
ENSIHOITAJA	92	41	53	**94**	2,2%
LAITOSHUOLTAJA	104	1	93	**94**	-9,6%
TERVEYDENHOITAJA	101	1	89	**90**	-10,9%
AVUSTAJA	79	6	72	**78**	-1,3%
PALOMIES	67	70		**70**	4,5%

Liite 9 Sosiaali- ja terveyshuollon henkilöiden lakisääteiset koulutukset

Täydennyskoulutuspäivät, sosiaalityön henkilöstö

	Sosiaalityöntekijät	Muu korkeakoulutettu sosiaalihuollon henkilöstö	Amk, opistotaso	Perustutkinto, kouluaste	Muu palveluketjussa toimiva henkilöstö
2009	303	58	368	130	262
2010	291	197	437	52	100
2011	238	36	256	151	49
2012	99	86	285	139	73
2013	294	132	418	136	73
2014	263	166	509	82	82
2015	228	141	317	55	16
2016	131	106	304	50	19

Täydennyskoulutuspäivät / hlö, sosiaalityön henkilöstö

	Sosiaalityöntekijät	Yliopistokoulutettu henkilöstö	AMK, opistoaste	Perustutkinto, kouluaste	Muu henkilöstö
2009	5,5	3,1	2,2	1,9	2,6
2010	5,0	8,6	2,6	1,1	0,5
2011	3,9	1,4	1,5	3,1	0,5
2012	1,7	3,7	1,6	2,1	0,6
2013	5,0	5,5	2,4	1,7	0,6
2014	4,2	6,7	3,0	1,1	0,9
2015	3,5	4,9	1,7	0,8	0,2
2016	2,1	3,9	1,7	0,8	0,3

Täydennyskoulutuspäivät, terveydenhuollon henkilöstö

	Lääkärit ja hammaslääkärit	Yliopistokoulutettu henkilöstö	AMK, opistoaste	Perustutkinto, kouluaste	Muu henkilöstö
2009	483	107	839	543	52
2010	486	60	1086	1319	144
2011	487	69	1438	1651	43
2012	636	79	1492	1676	105
2013	558	85	1388	1260	88
2014	529	116	1562	1455	132
2015	487	52	1149	1139	60
2016	622	57	884	1029	88

Täydennyskoulutuspäivät / hlö, terveydenhuollon henkilöstö

	Lääkärit ja hammaslääkärit	Yliopistokoulutettu henkilöstö	AMK, opistoaste	Perustutkinto, kouluaste	Muu henkilöstö
2009	5,2	7,1	2,1	0,7	0,3
2010	4,5	3,8	2,6	1,6	0,7
2011	4,5	4,1	3,4	2,0	0,1
2012	5,9	4,0	3,9	1,9	0,5
2013	5,4	4,3	3,1	1,4	0,4
2014	4,7	5,8	3,4	1,6	0,8
2015	4,2	2,5	2,6	1,2	0,4
2016	5,4	2,5	2,0	1,1	0,6