

Henkilöstöraportti 2019

V A A S A

SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto	3
1. Henkilöstöohjelman tavoitteiden toteuma 2019	4
2. Keskeiset muutokset toimialoittain	6
3. Henkilöstövoimavarat	8
3.1 Henkilöstörakenne ja lähtövaihtuvuus	8
3.2 Rekrytointi ja työllistäminen	13
4. Työhyvinvointi	18
5. Palkkaus ja työaika	22
6. Osaava työvoima	24
7. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo	29
8. Innovatiivisuus, yhteistoiminta ja viestintä	32
Katse tulevaisuuteen	40

TILASTOLIITTEET

Liite 1. Koostetaulukko: henkilöstöön liittyvät tunnusluvut	42
Liite 2. Palvelussuhteet 2010-2019	43
Liite 3. Henkilöstömäärä toimialoittain 2018-2019	44
Liite 4a. Vakituisen henkilöstön sukupuolirakenne 2019	46
Liite 4b. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö, keski-ikä sukupuolen mukaan vuosina 2015-2019	46
Liite 5. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus toimialoittain 2010-2019	47
Liite 6. Vaasan kaupungin KuEl- ja Vael-eläkepoistumaennuste 2020-2039	48
Liite 7. Vakituisten sekä määräaikaisten yleisimmät nimikkeet 2019	49
Liite 8. Sosiaali- ja terveyshuollon henkilöiden lakisääteiset koulutukset 2015-2019	50
Liite 9. Sairauspoissaolojen kestojakauma 2010-2019 (taulukoon 13 liittyvät luvut)	52
Liite 10. KiVA-uutiskirjeen lukutilastot 2019	52

Kannessa kuvituskuva kuvapankista (Esa Siltaloppi: Ilmakuva)

JOHDANTO



Kaupunginjohtaja
Tomas Häyry

MUUTOS ON UUSI ARKI

Hyvät ihmissuhteet, yhteinen huumori ja tavoitteet takaavat sen, että töihin on mukava tulla. Avoin ja keskusteleva ilmapiiri sekä se, että vaikeista asioista uskalletaan puhua, liimaavat työporukkaa yhteen. Myös kysymyksellä ”kuinka voit?” on tärkeä rooli toimivassa työyhteisössä, tietää henkilöstö Vuoden työpaikaksi valitulta osasto 9:ltä. Työkaverin huomioiminen on entistä tärkeämpää haastavina aikoina. Jatkuvat säästöt tuntuvat raskailta ja on vaikeaa löytää asioita, mistä enää voisi säästää. Myös yhteistoimintaneuvottelut ja mahdolliset lomautukset huolestuttavat. Nyt jos koskaan työyhteisöissä tarvitaan toistemme tukemista ja kannustamista: olemme samassa veneessä soutamassa taloutta kuntoon.

Muutokset työelämässä ovat tulleet jäädäkseen. Osalle muutoksiin sopeutuminen on helpompaa, ja osa kokee ne huomattavasti raskaampina. Tämä näkyy myös meillä lisääntyneinä sairauspoissaoloina. Oma aktiivisuus, työpaikan asioihin tutustuminen, työpaikkakokouksiin osallistuminen ja avoin keskustelu työyhteisössä voivat auttaa muutoksen hallinnassa. Ajatusten jakaminen esimiehen ja työkavereiden kanssa kannattaa ja avaa usein monia solmuja. Myös työterveyshoitajien puoleen voi kääntyä, jos omia keinoja stressin helpottamiseksi ei löydy.

Yksi vuoden 2019 suurimmista muutoksista oli keskushallinnon organisaatiouudistus, joka oli jatkoa vuonna 2010 käynnistetylle hallinto- ja toimialarakenteen muutokselle.

Vuoden 2020 alusta käynnistyneen uuden konsernihallinnon tavoitteena on muutostavallisuus ja selkeämpi, strateginen johtaminen sekä tavoitteellinen yhdessä tekeminen.

Uudessa organisaatiomallissa tärkeintä ei niinkään ole se, mitä kussakin organisaatiokaavion laatikossa on sisällä, vaan se, että tehdään yhdessä, jaetaan resursseja ja mennään pois vanhoista siiloista. Ehkä muutoksen myötä opimmekin uusia tapoja tehdä työtämme tai luovia ratkaisuja tuottaa palveluitamme? Muutokset voivat alun haasteiden lisäksi tuoda myöhemmin mukanaan myös jotain uutta, arvokasta ja ainutlaatuista arkeemme.

Muutoksessa tarvitsemme kärsivällisyyttä ja uskoa tulevaan. Teemme tärkeää työtä ja parhaamme siinä, että voimme säilyttää Vaasan kaupunkina, jossa kaikkien on hyvä elää ja asua. Kun pidämme mielessä sen ja muistamme välillä kysyä työkaverilta ”mitä kuuluu?”, pärjäämme varmasti myös muutosten tuulissa.

1. HENKILÖSTÖOHJELMAN TAVOITTEIDEN TOTEUMA 2019

Kaupungin Strategiassa ja Henkilöstöohjelmassa (2018-2020) on keskeisenä tavoitteena Hyvinvoiva ja osaava henkilöstö. Tavoitteena on kehittää johtamista ja esimiestyötä, työyhteisötaitoja – tavoitteellista ja valmentavaa työtettä, yhdessä tekemisen kulttuuria ja positiivista työnantajakuvaa.

Valmentava johtaminen ja hyvät työyhteisötaidot – hyvinvoiva työyhteisö

Henkilöstöohjelmassa oli yhtenä tavoitteena luoda hyvän johtamisen ja työntekijän arvolupaukset. Arvolupaukset hyväksyttiin johtoryhmässä helmikuussa 2019. Arvolupauksissa on erityisesti huomioitu henkilöstön valmentava johtaminen ja työote sekä hyvät työyhteisötaidot. Teemat ja lupaukset on huomioitu kaikessa henkilöstön työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisessä. Valmentava johtamismalli on huomioitu kaupungin HR-prosesseissa rekrytoinnista lähtökeskusteluihin. Koulutusta on järjestetty esimiehille, mm. johtoryhmävalmennukset, JET-tutkinto.

Työterveysyhteistyön kehittämistä jatkettiin esimiesten ja työterveyshuollon yhteistyöpalavereissa, tämä koettiin hyödylliseksi osana työkykyjohtamista.

Työhyvinvointikyselyn esimiesarvioinnin tulokset ovat pysyneet samana (ka 3,9) ja esimiestyö koetaan pääasiassa hyväksi. Työhyvinvointikyselyn mukaan esimiestemme vahvuuksia on luottamuksellinen suhde työntekijöihin, avoin ja säännöllinen keskustelu työyhteisön asioista sekä puolueeton ja oikeudenmukainen toiminta (ka. yli 4). Perehdytys, palautteen anto ja onnistumisten

korostaminen saivat huonoimmat arvosanat (ka. 3,7).

Asiakaslähtöinen ja innovatiivinen organisaatiokulttuuri

Asiakaslähtöisyys ohjaa strategialähtöisesti toimintaamme kaikilla toimialoilla ja se on huomioitu myös henkilöstön koulutuksissa vuonna 2019. Henkilöstö kokee työhyvinvointikyselyn mukaan yhteistyön asiakkaiden ja työyksikön yhteistyökumppaneiden kesken toimivan hyvin (ka.3,9).

Vuonna 2019 jatkettiin erilaisten digitaalisten työkalujen ja yhteisalustojen käyttöä, mm. 365 Teams. Eri toimialoilla kehiteltiin innovatiivisia, digitaalisia ratkaisuja mm. kuntalaisten palveluihin.

Henkilöstön aloitetoimintaan ryhdyttiin kehittämään uutta toimintamallia. Tavoitteena on sähköistää aloitetoiminnan prosessi niin, että kehittämisideat saataisiin mahdollisimman helposti eteenpäin, sekä omaan työhön ja työyksikköön liittyvät, että koko kaupunkiorganisaatioon liittyvät kehitysideat ja toiminta olisi läpinäkyvää.

Strategian ja henkilöstöohjelman mukaisesti kokeilut ovat yksi tärkeä kehittämisen väline uusien ja laadukkaiden palvelujen kehittämisessä. Kaupunkikehityksen koordinoimana edistettiin kokeilukulttuuria tarjoamalla koulutuksen lisäksi yhteiskehittämisen välineitä, kuten ajatushautomoita ja ideoiden jatkojalostukseen suunnattuja työpajoja. Kokeilut ovat lisänneet laatua ja tehokkuutta sekä työntekijöiden ja kuntalaisten osallisuutta.

Niillä on ollut yhteys kaupunkistrategiaan ja ne ovat olleet poikkihallinnollisia, organisatorajat ylittäviä ja käyttäjälähtöisiä uusia toimintatapoja, joilla on rakennettu kuntalaisten palveluihin liittyviä ratkaisuja.

Vetovoimainen ja monimuotoinen työnantaja

Henkilöstöohjelmassa painotetaan, että hyvä työnantajakuva rakentuu sisältäpäin. Arvostavasta johtamisesta ja hyvästä tekemisen meiningistä on kiva kertoa myös muille. Jos haluamme olla vetovoimainen työnantaja, tulee meidän ensisijaisesti panostaa työntekijäkokemukseen. Sitä kautta vaikuttamme parhaiten myös hyvään asiakaskokemukseen.

Työhyvinvointikyselyssä kysyttiin nyt ensimmäistä kertaa työntekijöiltä siitä, voisivatko he suositella työnantajaa muille. Suurin osa, noin 80 %, voisi suositella Vaasan kaupunkia muille.

Kaupungissa toteutettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteita muun muassa kokeilemalla anonyymia rekrytointia, työllistämällä enemmän erityis- ja vammaisnuoria, ja huomioimalla monimuotoisuus henkilöstökoulutuksissa ja viestinnässä. Kaupunkistrategian mukaisesti on työnantajakuva kehitetty oppilaitosyhteistyötä lisäämällä sekä koko rekrytointiprosessin viestintää kehittämällä. Sosiaalinen media on otettu aktiiviseksi osaksi avoimena olevien työpaikkojen markkinointia hakuilmoitusten julkaisukanavana ja osana työnantajaimagon kohottamista.

Loppuvuoden 2018 aikana henkilöstöpalvelut oli mukana kaupunkikehityksen, Vasekin ja alueen yritysten kanssa suunnittelemassa rekrytointitilaisuutta Uumajan yliopiston opiskelijoille. Tapahtuma järjestettiin helmikuussa 2019 ja sen tarkoituksena oli houkutella Vaasan alueelta pois muuttaneita nuoria takaisin töihin alueelle.

Vuoden 2019 aikana toteutettiin 10 anonyymia rekrytointia, joissa palkattiin yhteensä kolmekymmentä henkilöä vakituiseen työsuhteeseen ja kaksi määräaikaista työsuhteeseen. On huomioitava, että kaupunkiorganisaatiossa käydyt yhteistoimintaneuvottelut ovat rajoittaneet rekrytointien suorittamista anonyymisti. Rekrytoivat esimiehet kiinnittivät nykyään enemmän huomiota työtehtävän sisältöön ennen kuin lähtevät etsimään työtehtävään sopivaa tekijää.

Anonyymillä rekrytoinnilla on tärkeä symbolinen merkitys, sillä se kertoo niin kaupungin omalle henkilöstölle kuin myös kaupungin ulkopuolisille kaupungin pyrkivän aktiivisesti edistämään henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasapuolisuutta. Anonyymin rekrytoinnin käyttö luo osaltaan positiivista työnantajakuvaa.

Vuodesta 2018 alkaen kaupungilla on ollut omana ryhmänään erityis- ja vammaisnuoria kesätoissa. Vuonna 2019 heitä oli 18 ja vuonna 2018 vastaavasti 16 nuorta. Ryhmään kuuluu osatyökykyisiä nuoria. Erityis- ja vammaisnuorten tueksi palkattiin jo toisen kerran oma työvalmentaja, joka oli mukana rekrytoinneissa ja haastatteluissa.

Vuonna 2018 perustetun TS-palkkausryhmän tarkoituksena on ollut tarkastella ja määritellä objektiivisesti ja tasapuolisesti teknisen toimen henkilöstön (TS-sopimus) tehtäväkohtaiset palkat. Työryhmä on jatkanut työskentelyä myös vuonna 2019. Jobiarviointi-järjestelmän kautta on tehty laaja työtehtävien kartoitus nimikkeittäin.



Kuva 1 (Kuvapankki)

2. KESKEISET MUUTOKSET TOIMIALOITTAIN

Kaikilla toimialoilla valmisteltiin ja tehtiin henkilöstöön vaikuttaneita organisaatiouudistuksia vuoden 2019 aikana. Uudistuksilla sekä prosesseja kehittämällä on onnistuttu optimoimaan kaupungin henkilöstörakennetta. Koko kaupungin henkilötyövuodet vähenivät vuonna 2019 verrattuna vuoteen 2018 yhteensä 212 henkilötyövuotta (HTV).

Keskushallinto

Vuonna 2019 valmisteltiin keskushallinnon organisaatiouudistusta, jossa entisestä 4:stä tulosalueesta muodostettiin 3 tulosaluetta: Konsernihallinto, Vähänkyrön aluehallinto ja Kaavoitus. Konsernihallinnon tulosalue yhdistää nykyiset talous- ja omistajaohjauksen, hallintopalveluiden, henkilöstöpalveluiden ja kaupunkikehityksen tulosalueet. Pohjanmaan pelastuslaitoksen liikelaitos jatkoi kaupunginjohdajan alaisuudessa. Konsernihallinnon tulosalueeseen on kuulunut 1.1.2020 alkaen seitsemän palvelualueita; talous- ja strategiapalvelut, omistajaohjaus, henkilöstöpalvelut, digitalisaatio- ja innovaatiotoiminta, viestintä- ja yhteiskuntasuhteet, hallinto- ja asiointipalvelut sekä sihteeripalvelut.

Sivistystoimi

Sivistystoimen tavoitteina ovat laadukas, kattava ja kustannustehokas palveluverkko sekä elinvoimainen ja hyvinvoiva sivistyskunta.

Varhaiskasvatuksessa lisääntyneeseen päiväkotihoidon kysyntään on vastattu palvelusetelipäiväkotien muodossa ja ensimmäinen palvelusetelipäiväkotitoiminta valmistui Pukinjärven alueelle 2019 alusta.

Uuden ruotsinkielisen 210-paikkaisen päiväkodin rakentaminen käynnistyi Gerbyn alueella, ja sinne tullaan kokoamaan yhteen alueen pienet ruotsinkieliset yksiköt. Varhaiskasvatuspalvelu tässä yksikössä on kunnallista, mutta kiinteistö vuokrataan rakennuttajalta. Varhaiskasvatuksen palveluverkkoa tiivistettiin ja luovutettiin kahdesta ryhmäperhepäiväkodista sekä neljästä vararyhmäperhepäiväkodista. Myös avoimessa päivähoidossa luovuttiin kahdesta yksiköstä.

Vamiassa siirryttiin opetushenkilöstön vuosi-työaikaan 2019 alussa. Vamiassa käytiin vuoden 2019 aikana yhteistoimintaneuvottelut, kun pienenevä valtionrahoitus aiheutti tarpeen henkilöstön vähentämiselle. Samalla jatkettiin Vamian organisaatiomallin kehittämistä.

Vaasa-opiston ja Arbiksen yhteistyötä on tarkoitettu pyrkiä tiivistämään entisestään ja työryhmä perustettiin selvittämään edellytyksiä mahdolliselle yhdistymiselle.

Vuoden 2019 aikana valittiin alueelliset vastuumuseot, joiden joukossa ovat Vaasan kaupungin museot. Tämä on tärkeä tunnustus Vaasan museoilta ja se laajentaa museon toimintakenttää.

Kirjasto- ja kulttuuripalvelujen organisaatiomallia hienosäädettiin edelleen ja organisaatiouudistus saatettiin loppuun.

Sivistystoimialalla rekrytoitiin vuoden 2019 aikana kuusi uutta tulosaluejohtajaa, joten lähes puolet tulosalueista sai uuden vakinaisen johtajan.

Sosiaali- ja terveystoimi

Sosiaali- ja terveystoimessa ei ole tehty suurempia organisaatiomuutoksia vuoden 2019 aikana, mutta jokaisella tulosalueella on kehitetty ja tehostettu prosesseja ja toimintamalleja.

Yhteisten ja teknisten palvelujen tulosalueella tehtäviä on järjestelty ja järjeistetty mm. vahvistamistoiminnassa ja näin resursseja on saatu kohdistettua optimaalisemmin. Tukipalvelu-uudistuksen yhteydessä siirretty kehittämissuunnittelija siirrettiin takaisin yhteisten ja teknisten tukipalveluiden palvelualueelle 2019.

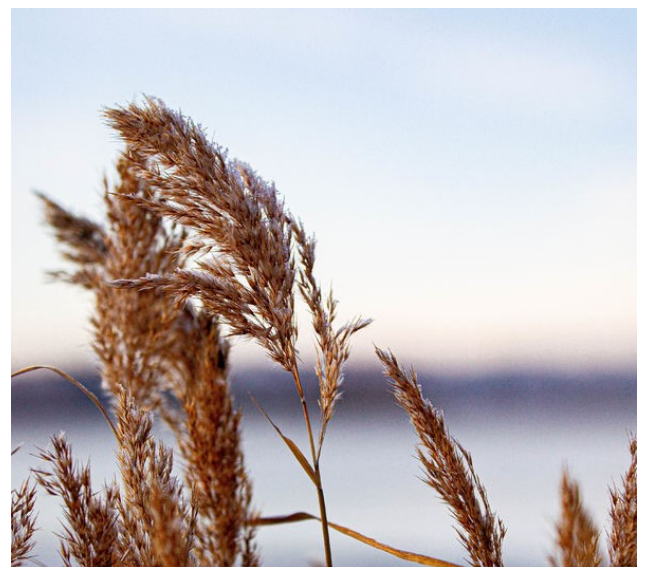
Vuosi 2019 on koti- ja laitoshoidossa ollut kehittämisen ja prosessien tarkastelun vuosi. Koko sosiaali- ja terveystoimen laatuauditointi johdatteli koti- ja laitoshoidon tarkastelemaan kaikkien toimintojen prosesseja. Ikäkeskuksen SAS-toiminnoissa tarkasteltiin varsinkin tehostetun palveluasumisen prosessia ja laadittiin konserninjohdolle uusi toimintamalli, jolla nopeutetaan uusien asukkaiden siirtyminen myönnettyyn tehostetun palveluasumisen paikkaan. Kotihoidon prosessien kehittämisen kohteena oli toiminnanohjauskeskus, jolla tehostetaan sujuvaa ja asiakaslähtöistä välitöntä asiakastyötä asiakkaan tarpeen mukaan. Laitoshoidossa jatketaan osastojen profiloitua tilanteen mukaan. Haasteena on edelleen heikentynyt hoitohenkilöstön rekrytointi ja henkilöstön saatavuus.

Terveyspalvelujen tulosalueella jatkettiin esimiesrakenteen tiivistämistä. Äitiysneuvolat ja keskustan lastenneuvola siirrettiin kaupunginsairaalan tiloihin sisäilmaoireiden takia. Lasten kuntoutustoiminta keskitettiin vuodeosastoilta vapautuneisiin tiloihin. Suun terveydenhuollossa hammasklinikoiden keskitämisprojekti jatkui ja uuden hammashoitolan rakentaminen alkoi Vaasanpuistikko 20:een. Sairaanhoidopiirin alueelle rakennettavan H-talon suunnittelutyö jatkui.

Sosiaali ja perhepalveluiden tulosalueella kehitysvammaisten päivätoiminta organisoitiin palveluverkkoselvityksen pohjalta niin, että hajallaan olevia pieniä yksiköitä yhdistettiin yhteen kokoavaksi toimintayksiköksi Teeriniemelle.

Tekninen toimi

Vuonna 2019 toimialalla kehitettiin ja vaikiinutettiin uusia toimintamalleja; edellisellä vuonna toimialalla yhtiöitettiin tulosalueita sekä toimintayksiköitä. Kuntatekniikan uudelleenorganisointumiseen liittyen valmisteltiin Keskuskorjaamon, Kalustonhallinnan ja Alueiden ylläpidon yhdistäminen, joka astui voimaan vuoden 2020 alussa. Myös toimialan johtoryhmätyöskentelyä kehitettiin. Uusi teknisen toimen johtoryhmä aloitti toiminnan 1.1.2020, kahden aikaisemman johtoryhmän lopettaessa toimintansa vuoden 2019 lopussa.



Kuva 2 (Kuvapankki)

3. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

3.1 Henkilöstörakenne ja lähtövaihtuvuus

Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrää kuvaavia tunnuslukuja ovat henkilötövuosi (HTV) sekä palvelussuhteiden lukumäärä. **Henkilötövuosi** on palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti / 100) (ks. taulukko 1). **Palvelussuhteiden lukumäärä** kuvaa 31.12.2019 Vaasan kaupungilla työ- tai virkasuhteessa olevien henkilöiden lukumäärää. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehtyt palvelussuhteet.

Vuosi	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2015	3902	1392	5294
2016	3858	1329	5188
2017	3806	1348	5154
2018	3441	1273	4714
2019	3308	1194	4502

Taulukko 1: Vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä henkilötövuosina 2015-2019

Tarkasteltaessa kaupungin kokonaishenkilömäärää määräaikaiset palvelussuhteet mukaan lukien, voidaan todeta, että kaupungin **henkilötövuodet** vähenivät vuonna 2019 verrattuna vuoteen 2018 yhteensä 211,2 henkilötövuotta (ks. taulukko 2). Henkilötövuosi-vertailun mukaan suurin osa vuoden 2019 HTV-vähennyksestä (-132,2 HTV) saavutettiin vakituisten henkilöiden vähennyksenä. Määräaikaisien henkilöiden osalta vastaavasti henkilöstön vähennys oli 78,9 HTV.

Jokaisella toimialalla on jätetty täyttämättä tehtäviä vuoden 2019 aikana. On huomioitava, että vuoden 2018 HTV-luvuissa on vielä mukana tukipalveluyhtiöihin 1.5. siirtyneet henkilöt, joita ei ole enää 2019 luvuissa.

Henkilöstömäärä hallinnonaloittain

Vaasan kaupungin vakituisesta henkilöstöstä 72,11 % työskentelee sosiaali- ja terveystoimessa sekä sivistystoimessa. Sivistystoimi on toimialana suurin työllistäjä. Määräaikaisien osuus näillä toimialoilla on 93,4 % kaupungin kaikista määräaikaisista palvelussuhteista.

Toimiala	Henkilötövuosi			
	2018/12	2019/12	Muutos %	Muutos HTV
Sosiaali- ja terveys-toimi	1710,9	1680,5	-1,8 %	-30,4
Sivistys-toimi	2053,7	2025,5	-1,4 %	-28,1
Tekninen toimi	423,5	301,8	-28,7 %	-121,7
Muut	524,9	493,9	-5,9 %	-30,9
Yhteensä	4713,0	4501,8	-4,5 %	-211,2

Taulukko 2: Henkilöstömäärän HTV-vertailu toimialoittain vuosina 2018-2019

Vuoden 2019 lopussa palvelussuhteiden kokonaislukumäärä Vaasan kaupungissa oli 5 761 (ks. taulukko 3). Tämä muodostuu 4 456 (77,3 %) vakituisesta ja 1 305 (22,7 %) määräaikaisesta palvelussuhteesta (liite 3). Luvuissa ovat mukana sivuvirka- ja vakinaiset palomiehet (533 henkilöä), mutta työllisyysvaroin palkatut henkilöt (89 henkilöä) eivät ole mukana lukumäärissä. Vuoden 2018 loppuun verrattuna Vaasan kaupungissa olevien palvelussuhteiden määrä väheni 71 henkilöllä.

Vuosi	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2015	5176	1429	6605
2016	5072	1389	6461
2017	5029	1391	6420
2018	4507	1325	5832
2019	4456	1305	5761

Taulukko 3: Vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön palvelussuhteiden lukumäärä vuosina 2015-2019

Kun henkilöstömäärästä poistetaan pelastuslaitoksen sivutoiminen pelastushenkilöstö 533 henkilöä (vakituiset) ja lisätään työllistetyt 89 henkilöä (määräaikaisia), oli kaupungin palveluksessa vuoden viimeisenä päivänä 5 317 henkilöä. Näistä vakituksia oli 3 923 ja määräaikaisia 1 394. Kokoaikaisessa palvelussuhteessa oli 4 445 henkilöä (77,2 %). Osa-aikaisessa palvelussuhteessa oli 1 313 henkilöä (22,8 %). Itsenäisessä ja johtavassa asemassa työskenteleviä henkilöitä oli 342 (345 henkilöä vuonna 2018). Tämän henkilöstöryhmän osuus on 8,7 % vakituisesta henkilöstöstä (6,5 % vuonna 2018). Taulukoiden 1 ja 2 HTV luvuissa eivät ole mukana työllistetyt, palkkionsaajat eivätkä sivuvirkaiset vakinaiset palomiehet.

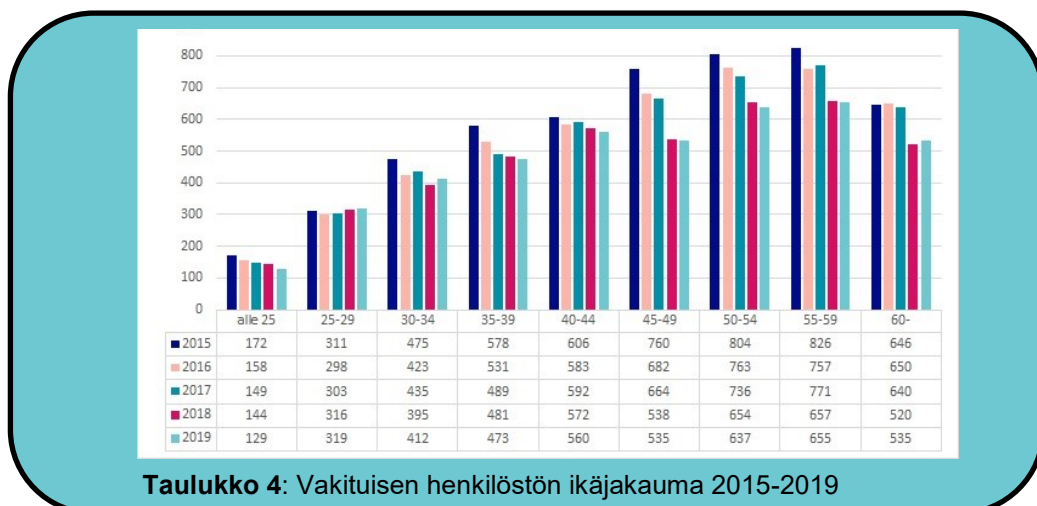
Palvelussuhteiden lukumäärää tarkasteltaessa on huomioitava, että Vaasan kaupungilla on tehtäviä ja toimintoja, joita muut kunnat ostavat. Lisäksi on tehtäviä ja toimintoja, joita Vaasan kaupunki hoitaa ns. keskuskuntana ja palvelee täten laajemmin koko Vaasan seutua.

Näitä tehtäviä ja toimintoja tuottavat Pohjanmaan pelastuslaitos, Yhteistointialue Laihia, Pohjanmaan sosiaalipäivystys, Vaasan aluetyöterveys, Ympäristötoimi ja Vaasan vesi. Näiden tehtävien tuottamiseen käytetään 970 henkilön palvelussuhdetta.

Palvelussuhteiden kokonaismäärästä näitä tehtäviä tuottaa 488 henkilöä, jotka ovat seuraavista organisaatioista: Vamia (Vaasan ammatillinen koulutus), Kaupunginteatteri, Kaupunginorkesteri, Kulttuuri- ja kirjastopalvelut, Uimahalli ja Vaasan museot.

Henkilöstön ikärakenne

Suurimmat ikäryhmät vakituisessa henkilöstössä edellisvuosien tapaan ovat edelleen 50-54 ja 55-59-vuotiaat (ks. taulukko 4). Vakituudesta henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 42,9 % (42,8 % vuonna 2018). Alle 35-vuotiaiden osuus työvoimasta on 20 % (20 % vuonna 2018). Määräaikaisessa henkilöstössä suurimmat ikäryhmät ovat 25-29 ja 35-39-vuotiaat. Määräaikaisesta henkilöstöstä 41,3 % on alle 35-vuotiaita (42,6 % vuonna 2018). Vakituisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2019 oli 46,2 vuotta (46,1 vuotta vuonna 2018). Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä yhteenlaskettuna oli 39,8 vuotta, (39,4 vuotta vuonna 2018).



Taulukko 4: Vakituisen henkilöstön ikäjakauma 2015-2019

V A A S A .

Henkilöstön sukupuolirakenne

Kunta-ala on naisvaltainen ja tämä näkyy myös Vaasan kaupungin henkilöstön sukupuolirakenteessa (liite 4a). Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä oli 70,1 % (2018: 70,3 %). Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 77,0 % (2018: 75,5 %).

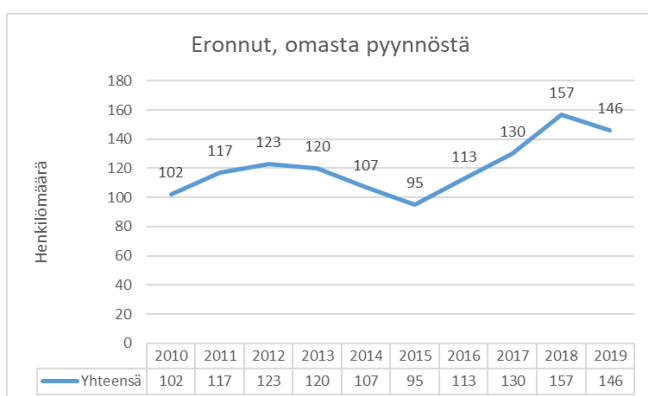
Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus vuonna 2019 oli 296 (2018: 325), ja 6,6 % vakituisesta henkilöstöstä (ks. taulukko 5). KuEL- ja VEL-eläkkeelle poistui 112 henkilöä. Lähtövaihtuvuus oli suurinta sosiaali- ja terveystoimessa (115 henkilöä) ja sivistystoimessa (99 henkilöä) (liite 5).

Eronnut / muu syy lukuun 184 kpl sisältyy omasta pyynnöstä eronneiden (146 kpl) lisäksi mm. työsuhteiden purkamiset, irtisanomiset, menehtymisen vuoksi kaupungin palveluksesta poistuneet (ks. taulukko 5). Lähtövaihtuvuus lisääntyi 2015 vuoden jälkeen, mutta kääntyi nyt hienoiseen laskuun vuonna 2019. Trendi on ollut valtakunnallinen, johon on oletettavasti vaikuttanut kuntasektorin organisaatiouudistukset. Pitkäaikainen epävarmuus tulevaisuuden muutoksista sote-maku-reformin aikana sekä yksityisten palvelutoimijoiden lisääntyminen, erityisesti sosiaali- ja terveysalalla, ovat todennäköisiä syitä irtisanoutumisten lisääntymiseen. Myös osastojen lakkauttamiset ja muut muutokset ovat todennäköisesti vaikuttaneet irtisanomisten määrään.

Lähdön syy	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	% vakituisesta henkilöstöstä
Eronnut / muu syy	104	114	130	115	114	105	124	153	196	184	4,1 %
Vanhuuseläkkeelle (KuEL ja VEL)	119	127	135	137	150	150	168	172	129	112	2,5 %
Yhteensä	223	241	265	252	264	255	292	325	325	296	6,6 %

Taulukko 5: Henkilöstön lähtövaihtuvuus 2010-2019, vakituinen henkilöstö



Taulukko 6: Henkilöstön omasta pyynnöstä tapahtuneet eroamiset 2010-2019, vakituinen henkilöstö

Syksyllä 2019 kaupungille on päivitetty lähtöhaastattelulomake ja luotu uusi anonymi lähtökysely, joka otettiin käyttöön loppuvuodesta. Tarkoituksena on, että saamme jatkossa tarkempaa tietoa irtisanoutumisten taustalla vaikuttavista syistä ja näin voimme pohtia keinoja henkilöstön sitouttamiseen.

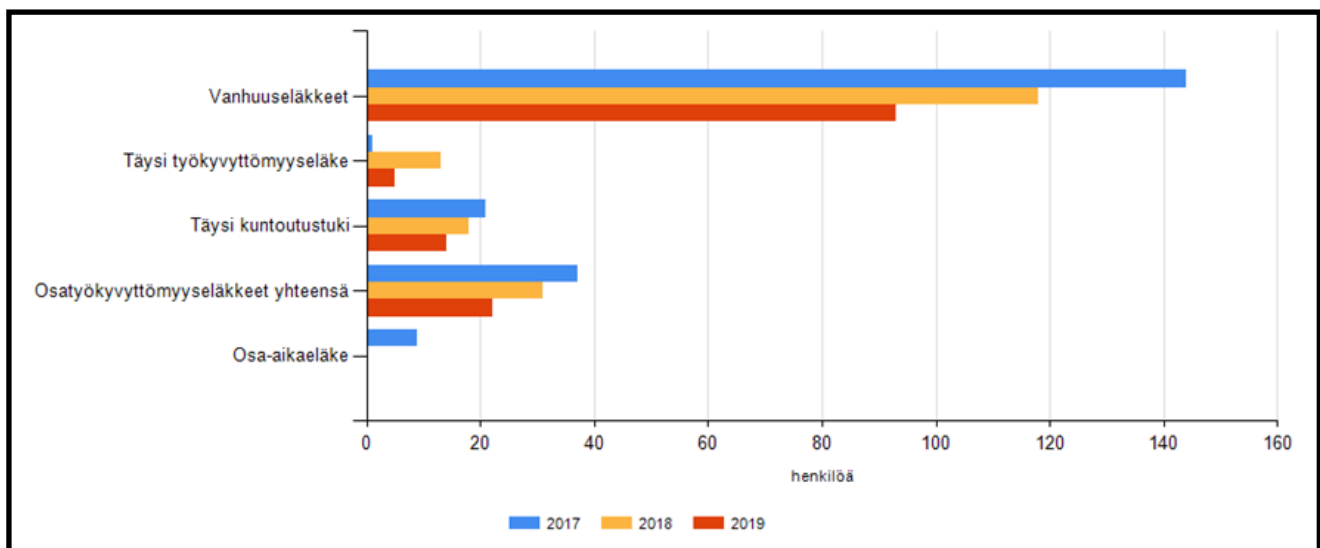
Eläkkeelle siirtyminen

Eläkkeelle siirtyneiden tilastot saadaan vuosittain Kevalta. Taulukossa 7 on vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrän lisäksi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet, sekä kuntoutustuella ja osa-aika eläkkeellä olevat. Työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet, ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

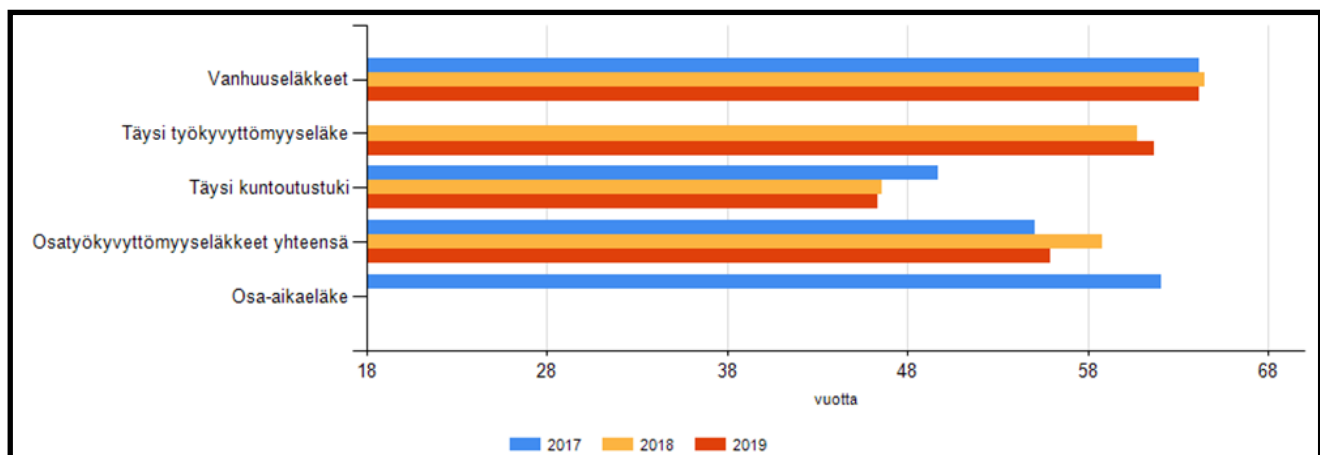
Kevan julkaisemien tietojen mukaan eläkkeelle (KuEL) siirtyi vuoden 2019 aikana yhteensä 134 henkilöä (2018: 180), joista vanhuuseläkkeelle siirtyi yhteensä 93 henkilöä (2018: 118), kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 19 henkilöä (2018: 31) ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 22 henkilöä (vuonna 2018: 31).

Osa kaupungin henkilöstöstä kuuluu valtion eläkelain piiriin, jotka eivät ole mukana Kevan tilastoissa. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli vuonna 2019 Vaasan kaupungilla 64,2 vuotta (2018: 64,5 v., 2017: 64,2 v., 2016: 64,2 v., 2015: 63,9 v., 2014: 64,3 v., 2013: 63,6 v, ks. taulukko 8).

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen suurimmat aiheuttajat olivat mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet.



Taulukko 7: Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä, Vaasa 2017-2019 (Keva)



Taulukko 8: Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden keski-ikä, Vaasa 2017-2019 (Keva)

V A A S A .

Eläkemaksut

Eläkemenoperusteinen maksu vuonna 2019 on 7 032 779,19 €. Tieto perustuu Kevan antamaan arvioon lopullisesta maksusta. Vuoden 2018 lopullinen summa oli 6 474 938,25 €. Eläkemenoperusteista eläkemaksua maksetaan työntekijöistä, jotka ovat olleet työnantajan palveluksessa ennen vuotta 2005 ja joille on vuoden aikana maksettu eläkettä.

Kevan jäsenyhteisöillä ja valtion eläkejärjestelmän työnantajilla palkkaperusteinen eläkemaksu muodostuu kaikille työnantajille yhteisestä työansiopohjaisesta eläkemaksusta ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta.

Toteutuneen työkyvyttömyyseläkemaksun määrän saa laskemalla työkyvyttömyysmaksuprosentilla maksetuista (eläkkeeseen oikeuttavista) palkoista. Vaasan kaupungin luvut (tilanne 19.3.2020):

Ansaintajärjestelmän palkkasumma
174 173 504,2 €

Työkyvyttömyyseläkemaksu 0,81 %

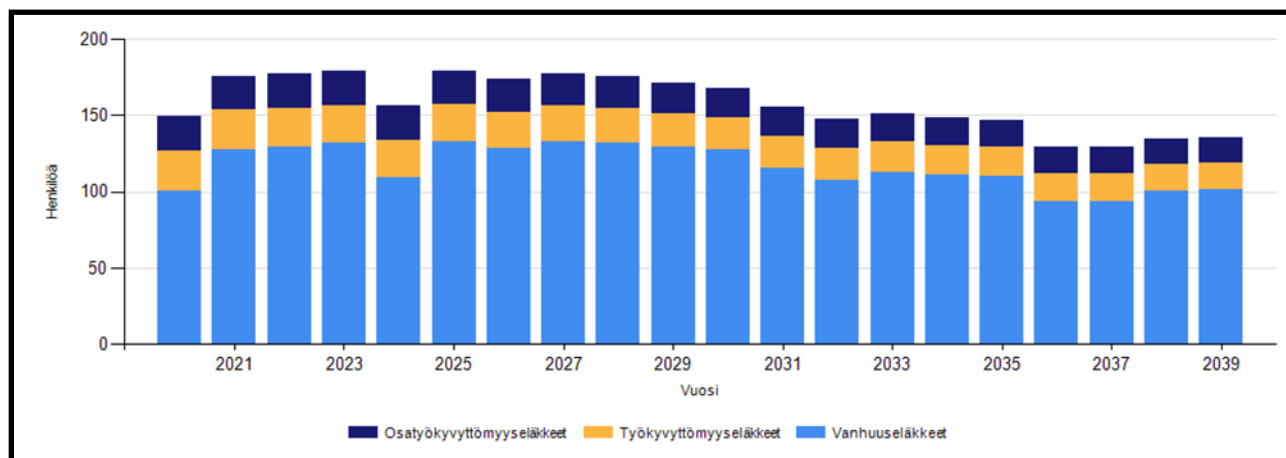
Työkyvyttömyyseläkemaksu euroina
1 410 805,38 €.

Eläkepoistumaennuste

Ennuste perustuu vuoden 2018 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2020 alun organisaatiotilanteeseen. Eläkepoistumaennuste kuvaa vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeille siirtyviä vuosina 2020-2039. 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 täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Ennusteen mukaan vuosina 2020-2039 henkilöstöstä jää vanhuuseläkkeelle yhteensä 2 330 henkilöä, ja kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 434 henkilöä. Henkilöstön ikärakenne ja vaihtuvuus asettavat haasteita henkilöstön työssä jaksamiseen, rekrytointiin, perehdyttämiseen ja osaamisen hallintaan. (ks. taulukko 9 ja liite 6).



Taulukko 9: Vaasan kaupungin eläkepoistumaennuste 2020-2039 (Keva).

3.2 Rekrytointi ja työllistäminen

Vuonna 2019 Vaasan kaupungilla oli auki 577 työpaikkaa, joista 379 oli vakituisia toimia (ks. taulukko 10). Työpaikkoja haki kaiken kaikkiaan 4 742 hakijaa, joista naisia 74 % ja miehiä 26 %. Eniten haettiin työntekijöitä sosiaali- ja terveystoimeen sekä kasvatukseen ja opetustehtäviin.

Kaupunki työllistää lisäksi lähes 300 sijaista joka kuukausi. Vuonna 2019 keskitettyä sijaisrekrytointia käyttivät palveluasuminen, koti- ja laitoshoidon, vammaispalvelut, terveystoimen ja varhaiskasvatuksen.

Sijaisten saanti hoitajien tehtäviin on edelleen haastavaa. Tähän haasteeseen pyritään vastaamaan kehittämällä toimintatapoja rekrytointipalveluiden ja asiakasorganisaatioiden sekä oppilaitosten yhteistyönä.

Vuonna 2019 Kuntarekryn kautta tehtiin yhteensä 8 081 sijaishakua, joissa täyttöprosentti oli keskimäärin 59 %. Sijaishaun keskimääräinen läpimenoaika oli 18 minuuttia.

	Sukupuoli	2018	2019
Hakijat yhteensä		4779	4742
Rekrytoinnit		433	391
Työpaikat		407	577
Hakijoista	Miehiä	1449	1131
	Naisia	3324	3606
Rekrytoinnin julkaisu	Ulkoinen	613	515
	Sisäinen	22	61
Palvelussuhteen tyyppi	Vakituinen	269	379
	Määräaikainen	138	198
Palvelussuhteen laji	Työsuhde	268	383
	Virkasuhde	139	194

Taulukko 10: Rekrytointien jakaumat vuonna 2018-2019

Rekrytointitapahtumat ja oppilaitosyhteistyö

Rekrytointipalvelut olivat mukana useissa eri rekrytointitilaisuuksissa ja tapahtumissa vuonna 2019. Osallistuimme tammikuussa opiskelijoiden contact-messuille. Helmikuussa ja marraskuussa Vaasan kaupunki ja VASEK järjestivät yhteistyössä opiskelijajärjestö FinlandsSvenska Nationen i Umeån kanssa Karriärsitz-tapahtuman Uumajassa. Olimme mukana markkinoimassa työ- ja harjoittelumahdollisuuksia Uumajassa opiskeleville suomalaisille. Samalla konseptilla järjestettiin lokakuussa Karriärcoccare tapahtuma Aalto-yliopiston diplomi-insinööri ja arkkitehtiopiskelijoille Espoossa. Olimme tapahtumassa mukana kertomassa erityisesti teknisen toimen tarjoamista työ- ja harjoittelumahdollisuuksista. Tammikuussa järjestimme hoitoalan kesätyöntekijöille Rekrytreffit tapahtuman, jonne sai tulla dropp-in periaatteella kesätyöhaastatteluun.

Helmikuussa olimme mukana Edu+Job messuilla kaupungintalolla, missä markkinoimme nuorten kesätöitä. Huhtikuussa osallistuimme Vaasan yliopistolla opiskelijoiden ja työnantajien verkostoitumistreffille. Toukokuussa osallistuimme ammatikorkeakoululla järjestettyyn sosiaali- ja terveystoimen rekrytointipäivään. Syksyllä olimme mukana Vamian järjestämässä lähihoitajien rekrytointipäivässä. Marraskuussa järjestimme Vaasan ammattikorkeakoululla sosiaali- ja terveystoimen opiskelijoille rekrytointitapahtuman, missä rekrytointipalvelut yhdessä sosiaali- ja terveystoimen yksiköistä tulleiden hoitajien kanssa jalkautuivat opiskelijoiden oppitunneille kertomaan kaupungin hoitoalan työpaikoista.

Lisäksi pidimme pop-up -rekrytointia ammattikorkeakoulun aulassa. Tapahtuma järjestettiin nyt toistamiseen ja siitä on muodostunut nyt jokavuotinen tapahtuma. Olimme mukana myös marraskuussa Energy Day tapahtumassa Vaasan yliopistolla kertomassa tarjoamistamme työ- ja harjoittelumahdollisuuksista. Rekrytointipalvelut vieraili myös Åbo Akademin varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevien luona tammikuussa ja syyskuussa kertomassa varhaiskasvatuksen tarjoamista työmahdollisuuksista.

Harjoittelijat ja nuorten kesätyöt

Henkilöstöpalveluissa aloitettiin vuonna 2019 Vaasan yliopiston henkilöstöjohtamisen ja julkisjohtamisen opiskelijoille suunnattu trainee-ohjelma. Ensimmäinen trainee suoritti harjoittelunsa henkilöstöpalveluissa huhtikuussa. Toinen trainee aloitti marraskuussa.

Lisäksi tulosalueet palkkasivat omilla määrärahoillaan yliopistoharjoittelijoita. Sosiaali- ja terveysalan työssäoppijat ovat määrällisesti suurin harjoittelijaryhmä (ks. taulukko 11).

Oppilaitos	2015	2016	2017	2018	2019
Vaasan ammatti-korkea-koulu	5605	4890	4639	4677	2465
Vaasan ammatti-opisto/VAMIA	5907	3304	3640	3894	2572
Vaasan aikuis-koulutus-keskus	4390	3185	*	*	*
Yrkes-högskolan Novia	1421	1389	1734	1182	1175
Yrkes-akademin i Öster-botten	526	295	115	357	177
Muut oppilaitokset	430	465	463	401	505
Yhteensä	18279	13528	10591	10511	6834

Taulukko 11: Opiskelijoiden ohjauspäivät sosiaali- ja terveystoimessa 2015-2019. (*Vaasan ammattiopisto ja Vaasan aikuiskoulutuskeskus yhdistynyt VAMIA:ksi 2017)



Kuva 3 (Kuvapankki)

Kesätöitä oli tarjolla 14-24-vuotiaille nuorille vuonna 2019 lähes 400 kesätyöpaikkaa ja runsaat 60 mielenkiintoista työtehtävää. Tänä vuonna Vaasan kaupungilla oli kolme eri hakuryhmää: 14-15-vuotiaiden haku, 16-24-vuotiaiden haku sekä oma hakunsa vammaisille- ja erityisnuorille.

Kaupungin kesätyöpaikkoihin saatiin yhteensä 1 513 hakemusta. 14-15-vuotiaiden hakuun tuli 317 hakemusta, 7 eri tehtävää. 16-24-vuotiaiden hakuun tuli 1 173 hakemusta. Kuntarekry-ohjelman kautta oli haettavana 59 eri tehtävää.

14-15-vuotiaiden ryhmässä eniten hakemuksia tuli päiväkotityöntekijän tehtävään (135 kpl) sekä puistotyöntekijäksi (93 kpl), apuohjaajaksi lastenliikuntaleirille (47 kpl).

16-24-vuotiaiden ryhmässä eniten hakemuksia tuli seuraaviin tehtäviin; päiväkotityöntekijä (309 kpl), puistotyöntekijä (181 kpl), leiriavustaja (69 kpl), vanhusten ulkoiluttaja (56 kpl), hoitoapulainen (vanhukset) (43 kpl), liikuntaleiriohjaaja (33 kpl), toimitosihteeri (32 kpl) ja viestintäassistentti (26 kpl).

Viisi suosituinta tehtävää ovat pysyneet samana kuin edellisvuosina. Päiväkotityöt ja puistotyöt ovat ylivoimaisesti halutuimpia kesätyöpaikkoja.

Tärkeänä omana ryhmänään viime vuoden tapaan oli haku vammaisille- ja erityisnuorille. Heille oli myös kolme eri hakuryhmää. Hakijoita oli yhteensä 23 ja kaikille löydettiin kesätö.

Erityisnuorten työvalmentaja auttoi heitä löytämään työtehtävät kaupungin yksiköihin ja jokaiselle räätälöitiin omanlaisensa työnkuva.

Vaasan kaupunki tuki myös yrityksiä ja yhdistyksiä palkkaamaan 15-29-vuotiaan nuoren. Nuorilla oli yhdessä yrityksen tai

yhdistyksen kanssa mahdollisuus hakea kesäduuniseteliä, joka on Vaasan kaupungin myöntämä rahallinen tuki yksityiselle yritykselle tai yhdistykselle.

Edellä kerrotun lisäksi Vaasan kaupunki myönsi vaasalaisille urheilijoille urheilustipendejä, joita oli mahdollisuus hakea samoin perustein kuin kaupungin muitakin kesätöitä. Urheilustipendin saamisen edellytys oli harjoituspäiväkirjan pitäminen ja aktiivinen somettaminen eri kanavilla hästägeillä #Vaasa #Vasa #VsuaVria-Summer. Somettaminen toteutui 70 % urheilijoista ja käytetyin somekanava oli Instagram. Urheilijoiden kesätyöstipendi myönnettiin kaikkiaan 22 urheilijalle. Näistä 2 oli vammaisia urheilijoita, 1 urheilija oli ryhmässä 14-15-vuotiaat ja 19 urheilijaa olivat ryhmässä 16-24-vuotiaat. Nuoret urheilijat edustivat kaikkiaan 14 eri lajia. Urheilijoilta kerätyssä palautteessa 64 % nuorista piti urheilijoiden kesätyöstipendiä merkityksellisenä ja he olivat 100 % sitä mieltä, että haluavat hakea urheilustipendiä jatkosakin. Koska kokemukset olivat positiivisia, tullaan urheilustipendi toteuttamaan jatkosakin.

Palkkatuettu työ ja kuntouttava työtoiminta

Palkkatuetussa työssä Vaasan kaupungilla oli 152 henkilöä vuonna 2019 ja lisäksi vuonna 2018 aloittaneista 50:llä työsuhde jatkui vuonna 2019. Uusista aloittaneista oli 30 velvoitetyöllistettäviä ja edellisenä vuonna aloittaneita velvoitetyöllistettäviä oli 13. Vuosi 2019 oli ensimmäinen kokonainen vuosi, jolloin kaikki palkkatukityöllistetyt työskentelivät palkkatuella kahdeksan kuukautta.

Yhteistyössä koti- ja laitoshoidon kanssa jatkettiin vanhustyön avustajatoimintaa. Palkkaamalla pitkäaikaistyöttömiä avustajiksi palkkatuettuun työhön kaupunki säästää työmarkkinatukien kuntaosuuksien maksuissa ja palkansaaajana työllistetty maksaa kunnallisveroa.

Vanhustyön avustajatoiminnan tarkoitus on tukea kotihoidon vanhuksille kotiin tuotettavaa hoivapalvelua. Vanhustyön avustajatoiminnan tavoitteena on ylläpitää osaltaan asiakkaiden toimintakykyä ja lisätä osallisuutta mahdollistamalla mm. ulkoilun ja itsenäisen asioinnin kodin ulkopuolella lähtemällä asiakkaan mukaan. Vanhustyön avustajat työskentelevät kotihoidon, omaishoidon sekä vammaispalvelun asiakkaiden luona avustavissa tehtävissä tehden yhteistyötä hoitajien, terapeuttien ja muun henkilökunnan kanssa. Toiminnalla täydennetään Sosiaali- ja terveysministeriön laatusuosituksen toteutumista Vaasassa.

Toiminnalla vaikutetaan myös kotihoidon työntekijöiden työpainetta alentavasti, kun he voivat keskittyä varsinaiseen hoitotyöhön avustajien tehdessä avustavia työtehtäviä. Esimerkiksi vuonna 2019 avustajien työajasta kului n. 380 tuntia (189 kpl) lääkäri- tai laboratoriokäynteihin saattamiseen, joka vastaa n. 47 hoitajan työpäivää.

Avustajiksi palkatut henkilöt ovat kokeneet työn merkityksellisenä ja tärkeänä, ja useat ovat löytäneet toiminnan avulla jatkopolon työllistymiselle tai opiskelulle. Asiakkaan näkökulmasta vanhustyön avustajatoiminta vähentää yksinäisyyttä ja syrjäytymistä, tuo lisää mahdollisuuksia itsenäiseen asiointiin ja liikkumiseen avustajan tuella ja tukee niin ikääntyneen fyysistä, psyykkistä kuin sosiaalistakin hyvinvointia. Omaishoitajille vanhustyön avustajien käynnit tuovat pieniä lepohetkiä päivään, mikä auttaa jaksamaan

omaishoitajana toimimista, jolloin hoidettavan siirtyminen esimerkiksi tehostettuun palveluasumiseen siirtyy.

Vuonna 2019 vanhustyön avustajina aloitti 13 henkilöä ja edelliseltä vuodelta jatkoi 6 henkilöä. Vanhustyön avustajiksi palkattujen osalta palkkatukena kaupunki sai tuottoja noin 65 000 €. Työllistämisen vaikutus on 11 967 €/henkilö säästönä työmarkkinatuen kuntaosuusmaksuista.

Työllistämispalvelut tuottavat kuntouttavaa työtoimintaa yhteistyössä Sosiaalityö ja perhepalvelut-tulosalueen kanssa, osin ostopalveluina ja osin itse tuotettuna. Merkittävin itse tuotettu toiminta on Helppari-toiminta, jota järjestettiin yhteistyössä Koti- ja laitoshoidon kanssa Präntöön Helmen palvelutalossa ja Vuorikeskuksen senioritalossa. Helppari-toiminta on vanhusten avustamista arjen askareissa ja asiointikäynneillä.

Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään pitkäaikaistyöttömille ja työelämästä syrjäytyneille henkilöille. Vuonna 2019 Helppareissa toteutui työtoimintapäiviä yhteensä 2144. Heistä jatkoi työkokeiluun, opiskelemaan, koulutukseen tai työllistyi 32 henkilöä.

Eri asteiset Helppari-toiminnan yksiköt antavat kuntoutujalle mahdollisuuden aloittaa kuntoutuminen omien voimavarojensa mukaan sekä kehittyä ja päästä etenemään. Helppari-toiminnassa kuntoutujalla on tavoitteena työ- tai opiskelupaikan löytyminen. Toiminnassa päästään tavoitteellisesti kohti normaalia arkirytmiiä, kehitetään työyhteisötaitoja ja opitaan työpaikan pelisäännöt ja asiakasta tuetaan työnhaussa. Työtä tehdään vanhusten parissa, positiivisessa ympäristössä, joka edesauttaa

kuntoutujien itsetunnon kohottamisessa ja sosiaalisten taitojen vahvistamisessa. Toiminnan ympäristö mahdollistaa monenlaiseseen toimintaan ja sen vuoksi pystymekin räätälöimään tehtäviä asiakkaan tarpeen, kykyjen ja voimavarojen mukaiseksi. Tarjolla on myös vastuullisia tehtäviä, joka on tärkeä osa kuntoutumisen prosessissa. Kuntoutujalla on mahdollisuus saada yksilöllistä ohjausta rahaongelmien, päihdeongelmien ym. haasteiden kanssa kuntouttavan työtoiminnan ohjaajalta.

Helppari-toimintaa järjestetään seniori- ja palvelutaloissa, joten toiminnasta hyötyvät myös vanhuksset sekä koti- ja laitoshoidon tulosalue. Helpparit avustavat talojen asukkaita ulkoilussa, ruokailussa, kuljetuksissa ja kodinhoidollisissa tehtävissä. Helppari-toiminta vapauttaa hoitajan työaikaa varsinaiseen hoitotyöhön, sillä Helpparit hoitavat myös talojen asukkaiden lääkäri- ja kauppakäynnit.

Helppari-toiminnassa on kuntouttavan työtoiminnan lisäksi tarjolla työkokeilu- paikkoja, opiskeluihin liittyviä työharjoittelu- paikkoja, oppisopimuskoulutus-paikkoja, sekä palkkatuki- ja kesätyöpaikkoja. Helppari-toiminnassa on myös mahdollisuus antaa opiskeluihin liittyviä näyttöjä.

Ostopalvelusopimus kuntouttavasta työtoiminnasta on Vaasan Setlementtiyhdistys ry:n kanssa. Vaasan Setlementtiyhdistys ry:n lisäksi kuntouttavaa työtoimintaa toteutettiin myös mm. Vaasan Bestis ry:n, Föregångarna rf:n, Suomen Punaisen Ristin kanssa ja integroituna toimintana kaupungin eri yksiköissä. Kaikkiaan kuntouttavaan työtoimintaan osallistui keskimäärin 234 henkilöä ja toimintapäiviä toteutui 17 353 toimintapäivää.



Kuva 4 Palosaari (Anne Kemppainen)

4. 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 2019 arvioitiin työhyvinvointikyselyssä, joka toteutettiin helmi-maaliskuussa 2020. Kyselyyn vastasi 2 264 henkilöä. Parhaat tulokset olivat, kuten edellisissä kyselyissäkin, asiaryhmissä Oma työ ja tavoitteet sekä Minä työyhteisön jäsenenä. Matalimmat arvosanat ovat asiaryhmissä Työolosuhteet ja välineet sekä Edellisen työyhteisökyselyn käsittely. Suuret muutokset ja niistä johtuvat epävarmuustekijät koettelivat työyhteisöjä vuonna 2019. Kuitenkin työhyvinvointikyselyn perusteella työyhteisön yhteishenki ja tuki säilyivät hyvällä tasolla. Edellinen työhyvinvointikysely toteutettiin alkuvuonna 2018.

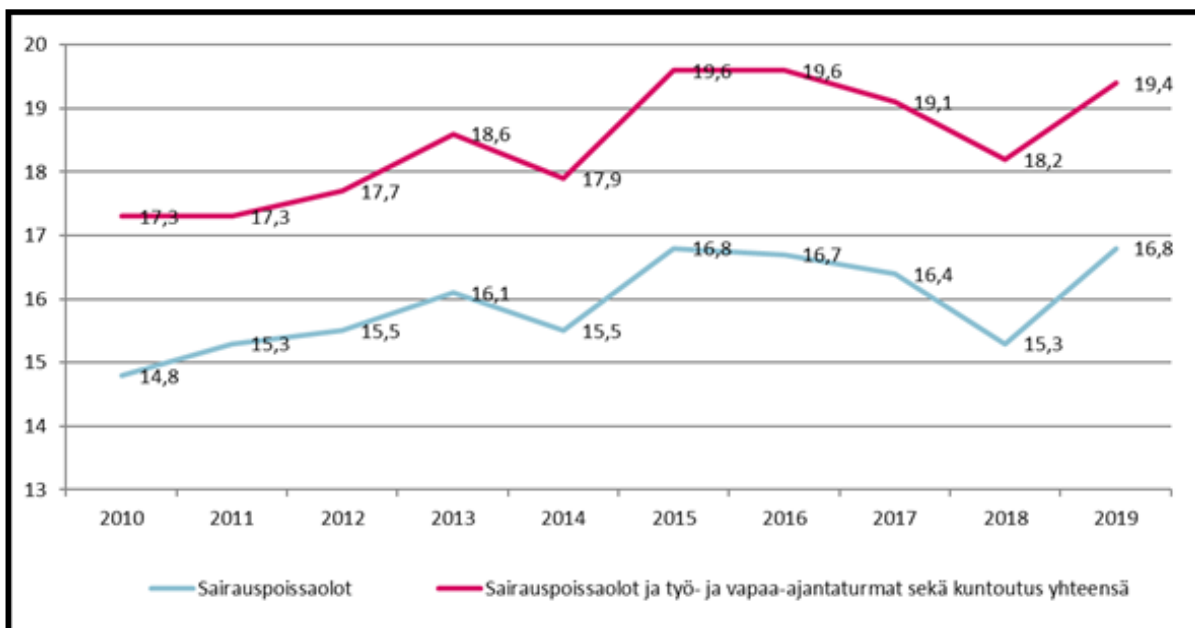
Sairauspoissaolot

Vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot vuonna 2019 olivat 16,8 kalenteripäivää henkilöä kohden, joka on 1,5 päivää enemmän kuin edellisenä vuonna, sairauspoissaoloprosentti oli 4,6 (ks. taulukko 12). Määräaikaisten osalta sairauspoissaolopäiviä oli 10,7 pv /hlö, eli 0,3 päivää enemmän kuin edellisenä vuonna, sairauspoissaoloprosentti oli 2,9. Vakituksella henkilöstöllä oli sairauspoissaoloja 61 500 päivää. Kun katsotaan kaikkia terveysterveysteisiä poissaoloja eli laskeaan mukaan sairauspoissaolot, työ- ja vapaa-ajantapaturmat ja kuntoutus, kertyi poissaoloja 85 500 päivää. Koko henkilöstöstä noin 1 100:lla henkilöllä ei ollut terveysterveysteisiä poissaoloja lainkaan.

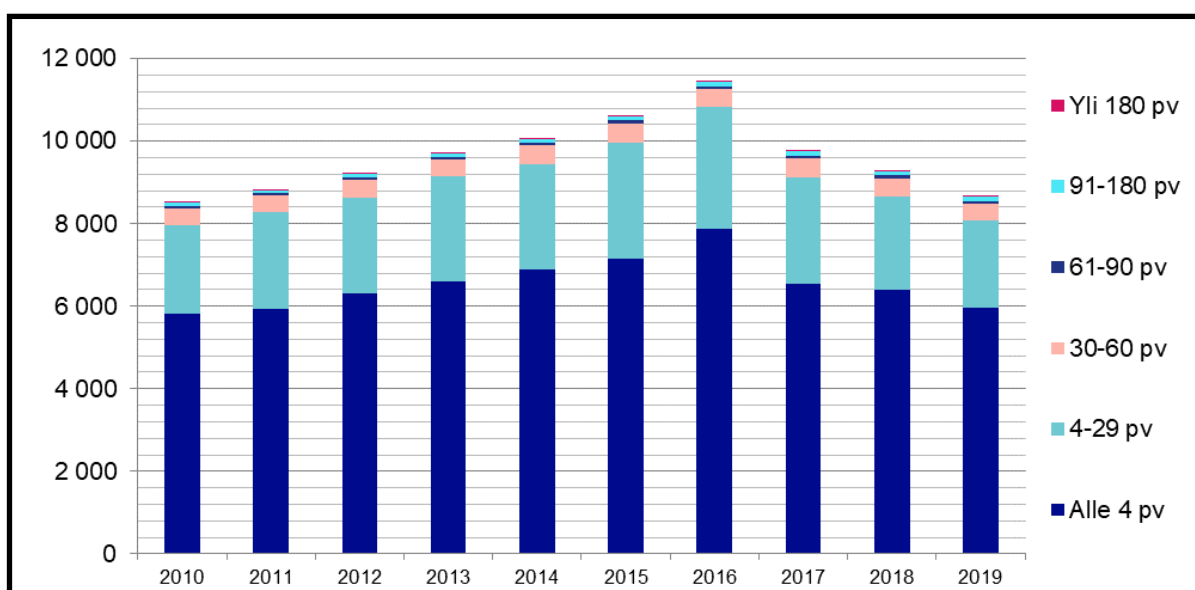
Terveysterveysteisten poissaolojen palkkakulut laskennalliset sivukulut huomioiden olivat yhteensä 6,1 M€ (2018: 6,4 M€). Kestojakauman kaaviossa (taulukko 13 ja liite 9) on yhdistetty yhtäjaksoiset poissaolot. Vakituisten henkilöiden osalta sairauspoissaolot olivat sosiaali- ja terveystoimessa 21 päivää (5,6 %), sivistystoimessa 14,8 päivää (4,1 %) ja teknisessä toimessa 12,7 päivää (3,2 %).

Sairauspoissaoloa korvaavan työn ohjeistus hyväksyttiin yleisjaostossa tammikuussa 2019 toistaiseksi voimassa olevaksi. 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, joka ei ilmeisesti ole ollut esimiehille riittävän tuttu raportoinnin vähyys huomioiden. Tästä syystä on suunniteltu Webtallennuksen hyödyntämistä korvaavan työn tilastoimiseksi. Sairauspoissaoloa korvaavan työn tehtävien pohtimista kannustettiin jatkamaan työyhteisöissä edelleen. Työterveyshuolto osaltaan arvioi korvaavan käytön mahdollisuuden vastaanottokäyntien ja sairausloma-arvion yhteydessä.

Sairauspoissaoloa korvaavan työn aktiivisempi käyttö vaatii tiedottamista ja koulutusta sekä esimiesten, henkilöstöpalveluiden että työterveyshuollon taholta.



Taulukko 12: Vakituisten henkilöstön sairauspoissaolojen sekä terveysperusteisten poissaolojen (sairauspoissaolot, työ- ja vapaa-ajantapaturmat ja kuntoutukset yhteensä) kehitys vuodesta 2010 lähtien, pv/vuosi/hlö



Taulukko 13: Vakituisten henkilöstön sairauspoissaolojen kestojauma 2010-2019

Työtapaturmat

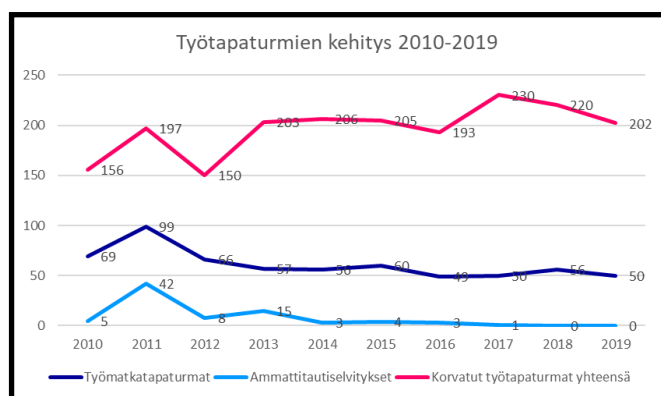
Vuonna 2019 työtapaturmat aiheuttivat 202:ssa tapauksessa kustannuksia (ks. taulukko 14). Kaikista työtapaturmista 50 tapahtui työmatkalla. Työtapaturmissa menetettiin 2 259 työpäivän työpanos. Vertailun vuoksi mainittakoon, että vapaa-ajalla henkilökunnalle sattuneiden tapaturmien vuoksi menetettiin 2 380 työpäivän työpanos.

Työtapaturmista johtuvia työkyvyttömyysajan palkkoja maksettiin 168 000 €. Työtapaturmia oli vähemmän ja 89 työpäivämenetystä vähemmän kuin vuonna 2018, kustannussäästöä n. 20 000 €. Vakuutusyhtiölle maksetut tapaturmavakuutusmaksut vuonna 2019 olivat 578 000 € (ks. taulukko 15). Summa sisältää mm. työtapaturmien käsittelykuluja, edellä mainittuja palkkoja ja sairaanhoito- ja lääkekuluja.

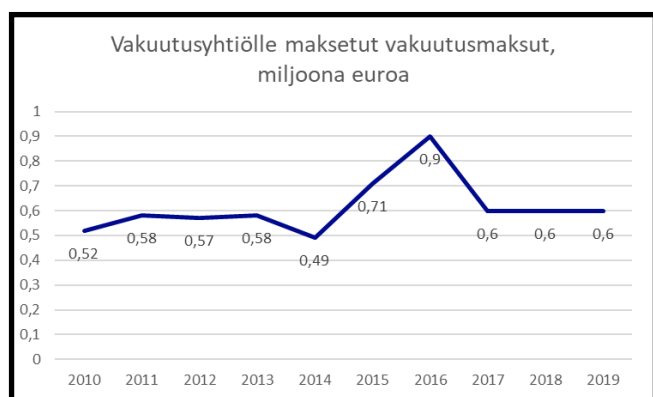
V A A S A .

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 25 kpl vuonna 2019. Vaasan kaupungin tapaturmataajuus on 19.

Turvallisuusjohtamisen koulutusta järjestettiin esimiehille yhteistyössä vakuutusyhtiön kanssa. Pääpaino oli ennaltaehkäisevästä toiminnassa ja työtapaturmien tutkinnassa.



Taulukko 14: Työtapaturmien lukumäärä Vaasan kaupungilla 2010-2019



Taulukko 15: Vakuutusyhtiölle maksetut vakuutusmaksut 2010-2019 M€

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimenpiteet työpaikoille kohdistuivat työpaikkaselvitysten tekoon ja päivityksiin, henkilöstön työkyky selvityksiin sekä työympäristöongelmiin, kuten sisäilmasto-ongelmien selvittelyyn.

Työterveyshuollon ja toimialojen yhteistyön tiivistämistä jatkettiin vuoden 2019 aikana. Työterveyshuollon kustannukset olivat 2 200 000 euroa, joka on 450 000 euroa vähemmän kuin edellisenä vuotena. Kelan korvaus tästä on 50-60 % välillä, riippuen korvausluokasta.

Työhyvinvointia tukevat toimenpiteet

Työterveyshuolto jatkoi työterveysyhteistyöpalaverien pitämistä toimialojen tulosalueiden ja palvelualueiden esimiesten kanssa. Kaupunkitasoista työterveysyhteistyötä kehitettiin osallistamalla Kevan valtakunnalliseen työterveysyhteistyön kehittämisverkostoon (osallistajat henkilöstöpalveluista, työterveyshuollosta ja työsuojeluvaltuutettu) säännöllisten palaverien lisäksi. Keva teki Vaasan kaupungista työkykyjohtamisen analyysin, jonka perusteella saatiin toimenpide-ehdotuksia työkykyjohtamisen kehittämiseksi.

BreakPro-taukoliikuntaohjelman käyttöä jatkettiin myös vuonna 2019, samoin osallistuttiin laajalla osallistujamäärällä jo neljännen kerran valtakunnalliseen Hymisliikunta-kampanjaan.

Henkilöstön työkyvyn edistäminen

Vuonna 2017 käyttöön otettu Energiaa terveydestä-valmennus jatkui myös vuonna 2019 yhteistyössä Vaasanseudun Areenoiden kanssa. Toiminnan suunnittelu kaupungin omana toimintana jatkui yhteistyössä liikuntapalveluiden, työterveyshuollon ja henkilöstöpalveluiden kesken, mutta se viivästyi johtuen henkilöstövaihdoksista ja säästötoimenpiteistä.

Työpaikkojen omaehtoista työtoimintaa tuettiin 300 euron avustuksilla. Vuonna 2019 avustusta sai 30 työpaikkaa (2018: 38). Säästötoimenpiteistä johtuen kuntore-

montti-tyyppistä kuntoutusta ei järjestetty.

Yhteistyössä työterveyshuollon ja Wasamoven kanssa pilotoitiin Terve selkä-kuntoutusta, josta saatiin hyvää palautetta. Osallistujat valittiin työterveyshuollon toimesta. Uutta kurssia suunniteltiin myös vuodelle 2020.

Vaasan kaupunki palkitsee vuosittain organisaatiostaan yhden tai useamman työyhteisön Vuoden työpaikka -kilpailussa. Vuoden työpaikka 2019 palkinnon sai kaupunginsairaalan osasto 9.



Kuva 5 Vuoden työpaikka 2019 (Eliina Salmela)

Varhainen tukeminen ja uudelleensijoitustoiminta

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

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 työhyvinvointipäällikön kanssa koko kaupungin organisaatiosta.

Henkilöstöpalveluiden tukitoimenpiteet rahoitetaan kaupungin varausmäärärahoista.

Uudelleensijoitusprosessissa olevat kaupungin vakituiset työntekijät ovat aina etusijalla vapautuvia tehtäviä täytettäessä.

Vuonna 2019 toteutuneet uudelleensijoitukset ovatkin tapahtuneet ensisijaisesti vapautuneisiin vakansseihin. Ongelmana on kuitenkin vapautuvien vakanssien soveltuminen, koska uudelleensijoitettavan osaaminen / työkyky ja vapautuva tehtävä 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.

Henkilöstöpalveluiden tukitoimien avulla tuettiin vuonna 2019 yhteensä 11 henkilön uudelleensijoittamistoimia (2018: 12 henkilöä) ja tähän käytettiin yhteensä 132 444 € (2018: 163 279 €). Keva osallistui myös työkokeilujen rahoittamiseen. Uudelleensijoitusprosessin eri vaiheissa oli vuoden 2019 aikana kaikkiaan noin 40 henkilöä. Osa uudelleensijoitus-prosessissa olevista työntekijöistä pystyy jatkamaan toistaiseksi omassa työssään työjärjestelyin.

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 kuntoilijoille. Kaupungin työntekijöille ryhmiin osallistuminen on maksutonta.

5. PALKKAUS JA TYÖAIKA

Vuonna 2019 koko henkilöstölle maksettiin palkkoja yhteensä 177 725 770 € (2018: 180 537 028 €). Palkkasumma laski 1,6 % (2,8 M€) vuoteen 2018 verrattuna. Väheneminen perustuu henkilötövuosien laskuun. Palkkoihin on laskettu vakituisten, määräaikaisten ja työllistettyjen palkat ja palkkiot.

Työaika ja poissaolot

Taulukoissa 16 ja 17 on esitetty tehdyn työajan jakautuminen. Luvuissa ovat mukana kuukausipalkkaiset; luvuista puuttuvat tuntipalkkaiset sekä työllistetyt. Taulukossa 18 henkilötövuotta on tarkasteltu tehdyn työajan ja poissaolojen suhteessa. Vuonna 2019 tehdyn työn osuus tehokkaasta työajasta oli 76,57 % (2018: 77,83 %). Poissaolojen osuus kokonaistyöajasta oli 23,44 % (2018: 22,17 %).

Muihin poissaoloihin sisältyvät lomarahavaihtovapaat. Lomarahavaihtoi vapaisiin 139 henkilöä (2018: 80 henkilöä). Yhteensä lomarahavapapäiviä pidettiin 1 413 päivää, jolloin lisäystä edellisvuoteen oli 640 päivää. Palkatonta työlomaa säästösyistä pidettiin vuonna 2019 yhteensä 6 064 päivää (2018: 4 732 päivää). Vuoden 2019 aikana vuorotteluvapaata käytti 18 henkilöä (2018: 25 henkilöä). Vuorotteluvapaan keskimääräinen pituus oli 3,7 kuukautta. Vuorotteluvapaalaki muuttui vuonna 2016 ja sen myötä vuorotteluvapaan ehtoja kiristettiin, mikä on saattanut aiheuttaa vuorotteluvapaan käytön vähenemisen myös vuosina 2018-2019.

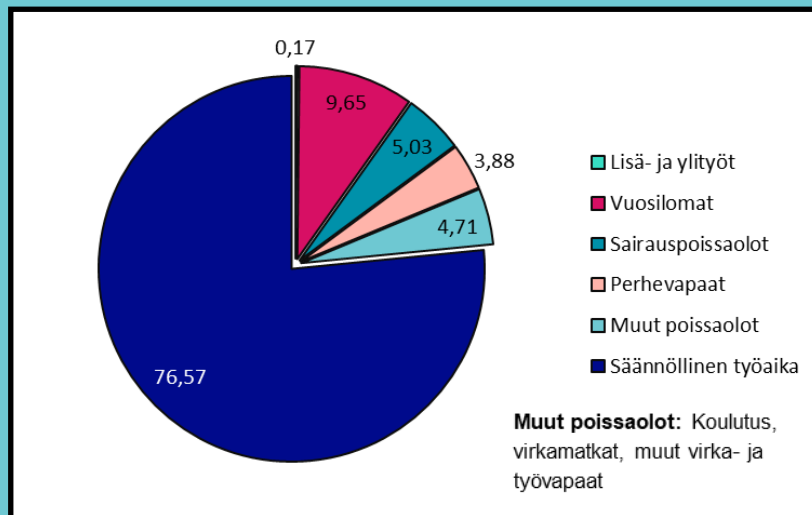
Maksetut palkat, €	2018	2019	2018-2019 muutos%
Säännöllinen työaika	133 619 345	132 652 457	-0,7 %
Lisä- ja ylityöaika	2 082 780	1 891 455	-9,2 %
Yhteensä	135 702 125	134 543 912	-0,8 %

Taulukko 16: Vakitukselle henkilöstölle maksetut palkat ilman sivukuluja.

Poissaolojen palkat, €	2018	2019	2018-2019 muutos%
Vuosilomat	12 158 411	11 791 716	-3,0 %
Sairauspoissaolot	4 469 246	4 102 056	-8,2 %
Lakisääteiset	553 981	203	-13,0 %
Muut poissaolot	1 469 433	937 148	-36,2 %
Yhteensä	18 651 071	17 313 123	-1 337 948 €

Taulukko 17: Vakituisten henkilöstön poissaolojen palkat 2018-2019.

Vuonna 2017 otettiin käyttöön uudet ohjeet etätöön tekemiseen, ohjeita päivitettiin vuonna 2018. Yksittäisiä etätöypäiviä teki vuoden 2019 aikana 161 henkilöä (2018: 167) ja yhteensä 2 602 kalenteripäivää (2018: 2 497).



Taulukko 18: Työajan ja poissaolojen jakautuminen prosentteina vuonna 2019. Mukana opettajat, ei tuntipalkkaiset eikä työllistetyt.



Kuva 6 (Kuvapankki)

6. OSAAVA TYÖVOIMA

Henkilöstöohjelmassa linjataan ja ohjataan kaupungin henkilöstön johtamiseen, osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvointiin liittyviä tavoitteita. Henkilöstön hyvinvointi ja osaamisen kehittäminen ovat strategisesti tärkeimpiä tekijöitä hyvän palveluvalmiuden varmistamisessa. Ohjelmakauden (2018-2020) keskeisinä tavoitteina on kehittää johtamis- ja esimiestyötä - erityisesti tavoitteellista ja valmentavaa työtettä, yhdessä tekemisen ja kehittämisen kulttuuria sekä positiivista työnantajakuva. Osaamisen kehittämisen toimenpiteitä on toteutettu lakisääteisen koulutussuunnitelman sekä henkilöstöohjelman jalkautussuunnitelman vuoden 2019 painotusten mukaisesti.

Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutuksen tavoitteena on ylläpitää ja lisätä henkilöstön ammatillista osaamista sekä edistää yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja työhyvinvointia. Osaamisen kehittämisen suunnitelman pohjalta vuoden 2019 koulutuksissa korostui henkilöstön osalta ammattipätevyyden lakisääteinen ylläpito eri ammattiryhmille. Tärkeitä olivat myös esimies- ja johtamiskoulutukset, joissa läpileikkaavana teemana oli henkilöstöohjelman mukaisesti valmentava johtamisote. Yleisten henkilöstökoulutusten läpileikkaavana teemana puolestaan olivat työyhteisötaidot.

Henkilöstökoulutuksen tarjonnassa määrällisesti nousivat viime vuoden tapaan työturvallisuuskoulutukset sisältäen mm. ensiapukoulutukset sekä alkusammutuskoulutukset.

Lisäksi järjestettiin mm. työhyvinvointikoulutuksia, lainsäädäntöön liittyviä koulutuksia, henkilöstöhallintoon liittyviä koulutuksia sekä tietojärjestelmäkoulutuksia.

Keskitetyssä henkilöstökoulutuksessa on lisätty sekä toimialakohtaisia että ammattiryhmäkohtaisia kohdennettuja koulutuksia. Kohdennetuista koulutuksista esimerkkejä ovat esimieskoulutukset, sekä asiantuntijoille räätälöidyt asiantuntijakoulutukset.

Alkusammutuskoulutukset järjestettiin ensimmäistä kertaa keskitetyn tarjonnan kautta vuonna 2017 ja tätä toteutustapaa jatkettiin myös vuonna 2019. Alkusammutusharjoitukset toteutettiin palosimulaattorissa, koulutukseen kuuluu lisäksi itsenäinen verkko-osuus. Alkusammutuskoulutuksiin osallistui vuonna 2019 yhteensä 209 henkilöä. Simulaattoripäiviä oli 2 ja pienryhmiä yhteensä 47 (vuonna 2018 pienryhmiä oli 87 ja osallistujia yhteensä 377 henkilöä). Määrällisesti eniten osallistujia oli sosiaali- ja terveystoimesta sekä varhaiskasvatuksesta. Kustannukset jaettiin osallistujamäärien mukaisesti toimialoittain.

Perinteisten koulutusten lisäksi yhä useampi on osallistunut ulkopuolisten tahojen, kuten työturvallisuuskeskuksen ja Kuntakon järjestämiin webinaareihin ja verkkokoulutuksiin. Näistä ei kuitenkaan ole saatavilla tarkkoja tilastoja. Webinaareina tarjottavia koulutuksia on lisätty myös kaupungin sisäisessä tarjonnassa.

Hyvän johtajan ja hyvän työntekijän arvolupaukset hyväksyttiin kaupungin johtoryhmässä helmikuussa 2019. Arvolupauksia on käsitelty toimialojen johtoryhmissä ja henkilöstöinfossa, arvolupauksista on pyydettyäessä käyty kertomassa myös työpaikkakokouksissa, kehittämissäpäivissä jne. Johtoryhmäinfoja on ollut yhteensä 4 kpl, muita infotilaisuuksia ja työpajoja yhteensä 13 kpl.

Esimieskoulutus

Viime vuosina on panostettu erityisesti esimiesten kouluttamiseen. Vuoden 2017 lopussa alkanut kaupungin esimiehille ja lähiesimiehille räätälöity pilotti Lähiesimiestyön ammattitutkinto-koulutusryhmä valmistui keväällä 2019. Ammattitutkintoon kuuluvia osi-
oita täydennettiin kaupungin omilla osuuksilla. Keväällä 2019 käynnistyi myös Vaasan kaupungin esimiehille ja johtajille räätälöity Johtamisen ja yritysjohtamisen erityisammattitutkinto JET-koulutus, jossa strategiasta ja henkilöstöohjelmasta nouseva valmentava johtaminen kulkee punaisena lankana läpi koko tutkinnon.

Vuonna 2019 johdolle ja esimiehille järjestettiin keskitettynä henkilöstökoulutuksena muun muassa seuraavat koulutukset: henkilöstöinfo (aiemmin esimiesinfo, nyt avoinna kaikille), esimiesten skype-infot sekä sosiaali ja terveystoimen ja teknisen toimen kaupungin johtoryhmävalmennukset.

Henkilöstöinfoja järjestettiin 2 kpl vuonna 2019 sekä skype-infoja 2 kpl. Kaikki tilaisuudet nauhoitettiin. Henkilöstöinfoissa oli johdon ja toimialojen strategiakatsaukset, talouskatsaus sekä muita ajankohtaisia asioita. Skype-infoissa käsiteltiin aiheita, kuten esimerkiksi esimiehen työkalupakki, arvolupaukset ja niihin liittyvä materiaalit, palveleva johtaminen sekä kognitiivinen ergonomia.

Sen lisäksi esimiehille ja johdolle tarjottiin esim. käytännön työhön liittyviä koulutuksia, kuten esimerkiksi tietojärjestelmäkoulutuksia, hallinnon koulutuspaketti, HR-perehdytys ja kertauspaketti esimiehille, YT-info esimiehille. KiVAan on myös koottu laaja kirjo webinaarilinkkejä hyödyllisiin koulutuksiin.

Asiantuntijakoulutukset

Asiantuntija-, suunnittelu- ja kehittämissä tehtävissä toimiville kohdistettiin koulutus-
tarjontaa. Mukana oli yhdeksään eri teemaan liittyviä koulutuksia ja webinaareja sekä videoklippejä jo toteutettuihin koulutuksiin. Lisäksi koottiin linkkejä ulkopuolisten tahojen järjestämiin asiantuntijakoulutuksiin, jonne oli mahdollisuus osallistua.

Viranomaisille raportoitavat koulutustiedot

Työttömyysvakuutusrahaston (TVR) koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli vuonna 2019 yhteensä 4 918 päivää (2018: 5 804). Korvauksiin oikeuttavien osallistuneiden henkilöiden määrä oli 2 378 henkilöä (2018: 2 636). TVR:lta saatu koulutuskorvauksen määrä oli yhteensä 98 886 € (2018: 111 733 €).

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. KT:n tilastoon lasketaan kaikki kertyneet koulutukset, TVR-raportissa korvaukseen oikeuttavia ovat vain 1 pv (6-11 tuntia), 2 pv (12-17 tuntia) sekä 3 pv (yli 18 tuntia) koulutuksiin osallistuneet henkilöt.

KT:n tilastoissa vuodelle 2019 Vaasan kaupungin koulutukseen osallistuneiden määrä oli 3 604 henkilöä (2018: 3 606) ja koulutuspäivien lukumäärä yhteensä 7 182 päivää (2018: 7 561). Suuren osan tilastoidusta koulutuksesta muodostavat lakisääteiset ammatilliset täydennyskoulutukset.

Taulukossa 19 koottuna vuosien 2018-2019 henkilöstökoulutusten tunnuslukuja. (Katso myös Liite 8: Sosiaali- ja terveyshuollon henkilöiden lakisääteiset täydennyskoulutukset).

Job Shadow-pilottiin haki yhteensä 13 henkilöä kaupungin eri toimialoilta ja heistä 5 henkilöä valittiin työssäoppimisjaksoon ulkomaille.

Henkilöstökoulutuksen tunnuslukuja 2018-2019	2018	2019
Koulutuspäivien määrä yhteensä	7561	7182
Koulutuksiin osallistuneiden määrä yhteensä	3606	3604
Keskimääräiset koulutuspv:t/henkilö	2,10	1,99
Koulutukseen käytetyt määrärahat €	896 287	641 788
Henkilöstöpalvelujen järjestämän keskitetyn henkilöstökoulutuksen osuus €	82 818	36 032
Henkilöstökoulutuksen osuus maksetuista palkoista %	0,66	0,48
Henkilöstökoulutuksen osuus €/hlö	154	124

Taulukko 19: Henkilöstökoulutuksen tunnuslukuja 2018-2019

Vaasan kaupungin oppisopimuskoulutukset 2019

Vaasan kaupunki työnantajana mahdollistaa oppisopimuksella opiskelun vuotuisesti kymmenille henkilöstönsä jäsenille. Oppisopimustoimiston tietojen mukaan vuonna 2019 oli kaiken kaikkiaan 131 kpl voimassa olevaa oppisopimusta, eri tutkintonimikkeitä oli 14 kpl. Vuonna 2019 Vaasan kaupungin henkilöstöstä 62 henkilöä suoritti oppisopimustutkinnon, eri tutkintonimikkeitä oli 11 kpl. Tutkinnot vaihtelevat vuosittain, eniten osallistujia Vaasan kaupungin henkilöstöstä oli johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnossa, tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnossa sekä lähiesimiestyön ammattitutkinnossa.

Job Shadow –kansainvälinen työssäoppiminen

Job Shadow on kaupunkikehityksen ja henkilöstöpalvelujen uusi toimintamalli, joka edistää henkilöstön uuden osaamisen lisäksi kansainvälisten valmiuksien ja kielitaidon kehittymistä.

Työssäoppimisjaksoon lähti 4 henkilöä, 1 hlö Tanskaan, 2 hlöä Ruotsiin ja 1 hlö Alankomaihin. Kööpenhaminassa tarjoutui mahdollisuus tutustua kansainvälisille osajille suunnattuun yhteispalvelupisteeseen ja Amsterdamissa viheralan tulevaisuudennäkyyn. Puheterapeutti tutustui työhön tukholmalaissa sairaalassa sekä toimintaterapeutti apuvälinepalveluihin Uumajassa, jossa ikääntyvien tukeminen kotiolosuhteissa toimintaterapian sekä apuvälinepalveluiden avulla on jo pitkällä.

Kaupunki maksaa työntekijän kohtuulliset majoitus- ja matkakustannukset budjetin rajoissa. Pilotin hyvien kokemusten perusteella päätettiin käynnistää uusi haku syksyllä 2019. Vaihtoon valittavat henkilöt ovat vastuussa sopivan paikan hakemisesta. Lähtökohtaisesti suuntana on Eurooppa.

V A A S A .

Työurakeskustelut ja perehdyttäminen

Työurakeskusteluja ovat kaikki esimiehen ja työntekijöiden väliset keskustelut, joissa keskustellaan työstä, suoriutumisesta, osaamisesta ja työhyvinvoinnista. Näitä ovat esimerkiksi tulokeskustelut työsuhteen alussa, säännölliset kehityskeskustelut, mahdolliset varhaisen tuen keskustelut sekä lähtökeskustelut. Työurakeskustelut on nostettu keskeisiksi valmentavan johtajan työkaluiksi kaupungin henkilöstöohjelmassa.

Työhyvinvointikyselyn 2019 mukaan ainoastaan 68 % (2017: 69 %) vastaajista käy säännöllisesti kehityskeskustelut oman esimiehen kanssa. Vastaajista ainoastaan 64 % (2017: 66 %) kokee kehityskeskustelut hyödyllisiksi. Kaupungin tavoitteena on, että käytyjen keskustelujen määrä ja koettu hyödyllisyys nousevat kumpikin 100 %:iin.

Kehityskeskustelumalleja, niin yksilö- kuin ryhmäkehityskeskustelu, on aiempina vuosina päivitetty joustavammiksi, jotta ne palvelevat paremmin käyttäjiä. Niissä on myös huomioitu hyvän johtajan ja työntekijän arvolutaukset. Vuoden 2019 aikana päivitettävänä ovat olleet tulo- ja lähtöhaastattelut. Tulohaastattelu tehdään osana perehdyttämisprosessia, jolloin myös sovitaan ensimmäisestä varsinaisesta kehityskeskustelusta. Lähtöhaastattelu käydään työuran lopussa joko esimiehen tai oman tiimin kanssa. Sen lisäksi käytössä on anonyymi lähtökysely, joka toteutetaan webropol-kyselyllä. Lähdön syistä ja kehittämis ehdotuksista raportoidaan toimialakohtaisesti puolivuositain ja koko kaupungin osalta vuosittain.

Uuden työntekijän hyvä perehdyttäminen on kaikkien etu. Vuonna 2019 otettiin käyttöön uusille esimiestehtäviin tuleville perehdyttämisen muistilista ja esimiehen työkalupakki, jonne kootaan esimiestyössä tarvittavat keskeiset tiedot, oppaat, ohjeet ja vinkit samaan paikkaan. Lisäksi ryhdyttiin valmistelevaan kaupungin perehdyttämisen

toimintaohjelmaa, joka julkaistiin vuoden 2020 alussa. Kaikille kaupungin kesätyöntekijöille pidettiin kaksi perehdyttämistilaisuutta.

Mentorointi ja työnohjaus

Mentorointi ja työnohjaus ovat olleet käytössä henkilöstön kehittämisen välineinä Vaasan kaupungilla henkilöstöpalveluiden koordinoimina jo vuosia. Useimmiten mentorointi on epävirallista ja tapahtuu esim. perehdytyksen yhteydessä ilman virallista hakemusta tai sopimusta. Suosituksena on, että varsinkin johto- ja esimiestehtävissä käytettäisiin mentorointia ammatillisen kehittymisen tukena. Uudessa perehdyttämisen toimintaohjelmassa suositellaan, että jokaiselle uudelle esimiehelle nimetään oma mentori työsuhteen alkuun.

Vuonna 2019 aloitettujen esimiesten aamukahvitilaisuuksien tarkoituksena on esimiesten keskinäinen vertaistuki ja -mentorointi. Myös Vaasan kaupungin esimiehille räätälöidyssä JET:ssä vertaismentorointi sisältyy toimintaan. Sparrausparitoimintaa on suunniteltu myös valmentavan johtamisen esimiesvalmennukseen, jonka oli tarkoitus alkaa syksyllä 2019, mutta siirtyi alkavaksi vasta 02/2020 hankintakiellosta johtuen.

Työnohjausta voidaan toteuttaa sekä yksilöohjauksena että ryhmätyönohjauksena. Vaasan kaupungilla on oman henkilöstön joukossa koulutettuja työnohjaajia, joista osa on käynyt myös työyhteisösovittelijan koulutuksen. Työnohjaajia on listoilla nyt yhdeksän. Työnohjaajien tilastojen mukaan ohjauksia oli vuonna 2019 yhteensä 25 kpl, joista 16 oli ryhmätyönohjauksia. Työnohjaukset jakaantuivat kaikille toimialoille, mutta painottuivat sivistystoimeen.

Toimialoilla käytetään myös ulkoisia työnohjaajia mm. psyykkisten ongelmien parissa työskenteleville työntekijäryhmille. Ulkoisten työnohjaajien käytöstä päätetään kullakin toimialalla tapauskohtaisilla viranhaltijapäätöksillä. Sisäisiä työnohjaajia voidaan hyödyntää myös mm. työyhteisökyselyn tulosten käsittelyssä ja kehittämissuunnitelmien tekemisessä.

Vaasan kaupungin työnohjaajien verkosto kokoontuu vuosittain 1-2 kertaa.

Osaamisen kehittymisen seuranta

Henkilöstön osaamisen kehittymistä seurataan kehityskeskusteluiden, koulutuspalautteiden ja vaikuttavuuden arviointikyselyiden lisäksi myös työhyvinvointikyselyssä. Vuoden 2019 osalta työhyvinvointikyselyssä osaamista kuvaavien kysymysten tulosten keskiarvo oli 3,79 (2017: 3,89). Työhyvinvointikysely toteutettiin vuoden 2020 alkupuolella. Laajemmissa koulutuksissa tehdään vaikuttavuuden arviointia, tällaisia ovat esimerkiksi räätälöidyt ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot.



Kuva 7 (Kuvapankki)

7. YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO

Vaasan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on jaettu toiminnalliseen (kuntalaisnäkökulma) ja henkilöstöpoliittiseen (henkilöstönäkökulma) osioon. Kaupunginhallitus päätti (29.4.2019), että 2017-2018 ohjelma on voimassa 2019-2020. Suunnitelmaan kirjatut neljä keskeistä tavoitetta / kehittämiskohdetta ohjaavat jatkossakin Vaasan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä toimenpiteineen. Lisäksi kaupunginhallitus päätti nykyisen TAYV-suunnitelman päivittämisestä valtuustokaudelle 2021-2025 ja sille toimeenpano-ohjelman laatimisesta yhdessä toimialojen ja tulosalueiden kanssa.

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 osaaamista viestinnällä ja koulutuksella.

Henkilöstöraportissa raportoidaan suunnitelmaan kirjattujen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumisesta vuosittain lähinnä 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 henkilöstöohjelma päivitettiin vuonna 2018. Strategialähtöisesti ohjelmaan nostettiin keskeisiksi painopistealueiksi hyvän, valmentavan johtamisen lisäksi henkilöstön osallistuminen, kokeilukulttuuri ja työyhteisötaidot, painottaen erityisesti monimuotoisuuden ja erilaisuuden näkemistä voimavarana työyhteisöissä.

Valmentava johtamismalli on huomioitu kaupungin HR-prosesseissa rekrytointista lähtökeskusteluihin. Koulutusta on järjestetty esimiehille, mm. joryvalmennukset, JET-tutkinto. Hyvän johtamisen arvopäätös on laadittu valmentavan mallin pohjalta.

Rekrytointi ja perehdyttäminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa suositellaan, että rekrytointitilanteissa kahdesta yhtä ansioituneesta ja tehtävään soveltuvasta hakijasta asetetaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä etusijalle työyhteisössä vähemmistönä olevan sukupuolen edustaja ja yhdenvertaisuutta edistävänä toimenpiteenä etusijalle asetetaan vähemmistöryhmää edustava henkilö.

Rekrytointipalvelut pyrkivät muistuttamaan rekrytoivia esimiehiä tästä linjauksesta säännöllisesti.

Vuonna 2018 anonyymista rekrytoinnista saadun positiivisen palautteen myötä kokeilua jatkettiin yleisjaoston päätöksellä vuonna 2019. Vuoden 2019 aikana toteutettiin 10 anonyymia rekrytointia, joissa palkattiin yhteensä kolmekymmentä henkilöä vakituisen työsuhteeseen ja kaksi määräaikaiseen työsuhteeseen. On huomioitava, että kaupunkiorganisaatiossa käydyt yhteistointaneuvottelut ovat rajoittaneet rekrytointien suorittamista anonyymisti. Koko kahden vuoden kokeilua voidaan pitää palautteen perusteella onnistuneena sekä sisällön että prosessin toimivuuden suhteen. Vuoden 2019 kokeilu vahvisti vuonna 2018 kerättyä kokemustietoa ja tuloksia; Rekrytoivat esimiehet ovat ymmärtäneet, että heidän tulee ensin miettiä työtehtävän sisältö ja sen jälkeen etsiä työtehtävään sopiva tekijä. Anonyymi rekrytointiprosessi auttoi ymmärtämään sen, miten tärkeässä roolissa hyvin laadittu hakuilmoitus on ja ohjaa keskittymään tehtävän kannalta olennaisen osaamisen tarkasteluun. Anonyymillä rekrytoinnilla on tärkeä symbolinen merkitys, sillä se kertoo niin kaupungin omalle henkilöstölle kuin myös kaupungin ulkopuolisille kaupungin pyrkivän aktiivisesti edistämään henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasapuolisuutta. Anonyymien rekrytoinnin käyttö luo osaltaan positiivista työnantajakuvaa. Esitämme anonyymien rekrytoinnin kokeilun muuttamista yhdeksi pysyväksi rekrytointitavaksi.

Vuodesta 2018 alkaen kaupungilla on ollut omana ryhmänään erityis- ja vammaisnuoria kesätoissa. Vuonna 2019 heitä oli 18 ja vuonna 2018 vastaavasti 16 nuorta. Ryhmään kuuluu osatyökykyisiä nuoria. Erityis- ja vammaisnuorten tueksi palkattiin jo toisen kerran oma työvalmentaja, joka oli mukana rekrytoinneissa ja haastatteluissa.

Hän myös infosi ja perehdytti jokaisen nuoren henkilökohtaisesti. Erityisnuorten työvalmentaja toimi yksiköissä sekä nuoren että työnantajan tukena. Vuodesta 2018 alkaen on pidetty keskitetysti myös kaikille kesätyöntekijöille perehdyttämistilaisuudet.

Esimiehiä/perehdyttäjiä informoidaan nuorten ja uusien työntekijöiden, ml. palkkatuella työllistettyjen perehdyttämiseen liittyen jatkuvasti. Vuonna 2019 laadittiin perehdyttämisen toimintaohjelma sekä esimiehen perehdyttämisen muistilista. Maahanmuuttaja-taustaisten ja palkkatuella työllistettävien perehdyttämiseen liittyvä opas ja muuta tietoa löytyy intrasta.

Tasapuolinen kohtelu palkkauksessa

Kaupungin tavoitteena on, että samasta tai samanarvoisesta työstä tulee maksaa sama palkka. Vuonna 2018 perustettiin TS-palkkausryhmä. Työryhmän tarkoituksena on ollut tarkastella ja määritellä objektiivisesti ja tasapuolisesti teknisen toimen henkilöstön (TS-sopimus) tehtäväkohtaiset palkat. Työ on jatkunut v. 2019. Jobiarviointijärjestelmän kautta on tehty laaja työtehtävien kartoitus nimikkeittäin. Tarkoitus on toteuttaa vastaava kartoitus KVTES-puolen tehtäviin ja palkkoihin kuin TS-sopimusallalla.

Hyvä kohtaaminen ja osallistuminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan on kirjattu tavoitteeksi yhdenvertainen kohtaaminen, kokemus arvostuksesta ja yhteenkuuluvuudesta. Tavoitteena on lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua aktiivisemmin oman työn ja kaupungin kehittämistyöhön. Kaupungissa on lisätty kaupunkikehitysjohtoisesti verkostoimaista yhteistyö- ja kokeilukulttuuria

ja mm. kokeilu- ja ajatushautomot otettu osaksi henkilöstön osaamisen kehittämisen toimenpiteitä. Henkilöstön aloitetoimintaan on ryhdytty kehittämään uutta toimintamallia. Tavoitteena on sähköistää aloitetoiminnan prosessi niin, että kehittämisideat saataisiin mahdollisimman helposti eteenpäin, sekä omaan työhön ja työyksikköön liittyvät, että koko kaupunkiorganisaatioon liittyvät kehitys-ideat. Vuoden 2020 aikana tullaan pilotoimaan sähköistä sovellusta henkilöstöaloitteiden laatimiseen.

Hyvän johtajan ja hyvän työntekijän arvolupaukset hyväksyttiin kaupungin johtoryhmässä helmikuussa 2019. Arvolupauksilla haluamme vahvistaa osallistavaa ja oikeudenmukaista johtamista ja hyviä työyhteisötaitoja.

Hyvät käytännöt ovat esillä jokaisessa henkilöstö- ja esimiesinfossa sekä KiVA-kirjeessä ja KiVAn "keskustelupalstoilla".

Lähtökeskustelulomake on päivitetty ja ohjeistettu siten, että sekä lähtökeskustelu että anonymisti vastattava kysely tehdään jokaisen vakituisesta työsuhteesta lähtevän kohdalla. Lähtökeskustelussa huomioidaan muun muassa hiljaisen tiedon siirtäminen ja eläkkeelle lähtevän työntekijän mahdollisuudet toimia tarpeen mukaan mentorina.

Työyhteisöviestintä ja henkilöstökoulutus

Kaupungin keskitetyssä henkilöstökoulutuksessa sekä työyhteisöviestinnässä on monimuotoisuus vakioteemana. Joka toinen kuukausi ilmestyvässä henkilöstön KiVA-kirjeessä on aina joku monimuotoisuuteen liittyvä teema esillä. Tavoitteena on, että työyhteisöviestintä tavoittaisi koko henkilöstön.

Koulutuksissa on ollut aiheina mm. erilaisuus voimavarana sekä asiakkaan ja työntekijän yhdenvertainen kohtaaminen. Koulutuksista on kerrottu tarkemmin edellisessä luvussa (6. Osaamisen kehittäminen).

Yleisesti voidaan todeta, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuus on vahvistunut henkilöstön keskuudessa monimuotoisen työyhteisöviestinnän ja koulutuksen avulla.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen kaupungin henkilöstön kokeamana

Henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta seurataan säännöllisesti työhyvinvointikyselyssä, kehityskeskusteluissa ja henkilöstöraportissa. Työhyvinvointikyselyssä kysytään henkilöstön kokemuksia oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta.

Yleisesti kohtelu työyhteisössä koetaan tasa-arvoiseksi, kunnioittavaksi ja oikeudenmukaiseksi, Vuoden 2017 kyselyyn verrattuna keskiarvot ovat hieman laske-neet väittämässä liittyen työyhteisössä ilmeneviin erivapauksiin ja oikeuksiin, sekä erilaisuus voimavarana työpaikalla.



Kuva 8 (Kuvapankki)

8. INNOVATIIVISUUS, YHTEISTOIMINTA JA VIESTINTÄ

Työyhteisöviestintä

Työyhteisöviestintä on kaupungin sisäistä viestintää: asioita, joita jaamme henkilöstön kesken. Jokainen kaupungin työntekijä viestii ja voi osaltaan vaikuttaa positiivisen ja avoimen työyhteisöviestinnän edistämiseen, esimiehillä on tärkeä rooli siinä, minkälainen viestintäilmapiiri on omassa työyhteisössä. Jokaisen työntekijän vastuulla on myös seurata aktiivisesti kaupungin yhteistä KiVA-intranettia, osallistua työpaikkakokouksiin, seurata oman työyhteisön sovittuja kanavia esim. Teamsissa sekä kysyä esimieheltä epäselviä tai itseä huolestuttavia asioita. Jokainen toimiala vastaa omasta sisäisestä viestinnästään. Keskitetystä työyhteisöviestinnästä puhutaan silloin, kun viestitään koko henkilöstöä koskevista asioista. Suuri osa työyhteisöviestinnästä koskee töiden suunnittelua ja pelisääntöjä omassa yksikössä tai omalla toimialalla. Viestintäpalvelut, yhdessä muiden tukipalveluiden kanssa, auttaa ja kouluttaa intranetin käyttöön työyhteisöviestinnässä. Keskitetystä työyhteisöviestinnästä vastaavat tukipalveluiden ammattilaiset.

Työyhteisöviestinnän pääkanavana toimii Intranet KiVA. Intranet KiVAssa julkaistujen kaikkien tiedotteiden määrä oli vuonna 2019 yhteensä 458 kpl, kun se vuonna 2018 oli 533 (ks. taulukko 20). Määrä laski edellisvuodesta noin 14 % ja oli näin samalla tasolla kuin vuonna 2017. Vuonna 2019 aktiivisia käyttäjiä KiVAssa oli 123/pv, 228/vk ja 971/kk.

Henkilöstötiedotteet KiVAssa	2018	2019
Kaikki (sis. yhteiset, toimialakohtaiset, tekniset)	533	458

Taulukko 20: Henkilöstötiedotteiden määrä intrassa vuosina 2018-2019

Suosituimmat sivut KiVAssa vuonna 2019:

1. KiVAn etusivu (54,21 %)
2. yhteystiedot (2,27 %)
3. ruokapalvelut / ruokalistat (1,08 %)
4. sosiaali- ja terveystoimen etusivu (1,01 %)
5. henkilöstöpalveluiden sivu (0,84 %)

Luetuimmat tiedotteet:

1. 3.4.2019: Henkilöstöinfo 3.4.2019 liivelähetyksen linkki täällä (Sivun katselut 379)
2. 11.12.2019: To 12.12. klo 8-14 kausi-influenssan rokotepäivä Aluetyöterveydessä (361)
3. 28.11.2019: Kaupungin konsernihallinnon palvelualuepäälliköt valittu (267)
4. 15.10.2019: Keskushallinnon organisaatiouudistus etenee (243)
5. 10.6.2019: Tutustu arvolutapauksiimme ja osallistu festarilippujen arvontaan! (242) Aiemmiltä vuosilta vastaavia tilastoja ei ole saatavilla.

Vuonna 2018 kaupungin henkilöstöuutisista alettiin koostaa **KiVA-uutiskirjeitä**, joissa on lyhyitä poimintoja KiVAssa julkaistuista uutisista ja muista ajankohtaisista asioista. Kaupungilla on paljon työntekijöitä, jotka eivät tee työtään tietokoneen ääressä. KiVA-uutiskirjeen tavoitteena on tuoda ajankohtaiset sisäiset uutiset kaikkien ulottuville – esimiehet voivat esimerkiksi tulostaa uutiskirjeen kahvihuoneen pöydälle tai ilmoitustaululle. Uutiskirje toimii myös sähköisenä ja johdattaa vastaanottajia eteenpäin intraan lukemaan lisätietoa aiheista. Vuoden 2019 aikana julkaistiin yhteensä kuusi uutiskirjettä sekä suomeksi että ruotsiksi. Viestinnässä kerätään tilastotietoa uutiskirjeen lukijamäärästä, jotka ovat tulleet sähköpostissa olleen linkin kautta lukemaan sen intraan. Uutiskirjettä on kuitenkin myös jaettu sähköpostin liitteenä pdf-muodossa ja näistä lukijoista ei ole saatavilla tilastotietoa. Jotta henkilökunta oppii käyttämään intraa kaupungin keskitehtyn tiedon lähteenä, sähköpostin liitteestä luovuttiin ja uutiskirjeen voi lukea ainoastaan linkin kautta.

Intranet KiVAa käyttää noin 1100 henkilöä kuukaudessa. Haasteita avoimeen tiedonkulkuihin tuovat kaupungilla käytössä olevat useat eri intranetit (mm. opetustoimessa omat intrat). Tämän lisäksi edu-verkkoon kuuluvilla perusopetuksen opettajilla ja ohjaajilla ei ole vaivatonta pääsyä vsa-verkon koneille, vaan he joutuvat kirjautumaan erikseen päästäkseen näkemään KiVA-intranetin. Samoin ulkopuolelle jäävät työntekijät, joilla ei ole omaa työkonetta. Vuonna 2019 jatkettiin tietohallinnon kanssa keskustelua KiVAn siirtämisestä Office 365 –pilvipalveluun. Uutta intranettia lähdettiin suunnittelemaan kesäkuussa 2019 yhteistyössä tietohallintopalveluiden ja Mico Botnian sekä henkilöstöpalveluiden kanssa. Asian tiimoilta haastateltiin muun muassa Porin

ja Vantaan kaupungin kollegoita, missä uusi intranet on otettu lähiaikoina käyttöön. Lisäksi palvelutarjoajat Sininen Meteoriitti, Sulava ja Tiera esittelivät palvelupakettejansa. Työyhteisöviestinnästä vastaava viestintäsuunnittelija osallistui myös koulutukseen, jossa intranet kehittämistä tarkasteltiin palvelumuotoilun näkökulmasta.

KiVA-uutiskirjeen lisäksi viestinnän välineitä oli mm. Esimiesinfot-videokanava.

Vuoden 2019 aikana jatkettiin työyhteisöviestinnän foorumeiden kehittämistä (skype-infot ja henkilöstöinfot). Osa videoista tuotetaan Vaasa Hallinto YouTube-kanavalle ja erityisesti opettajille suunnattuja ohjevideoita on ollut jo pitkään myös opetustoimen eForumin kanavalla.

Kaupungin ja kaupunkikonsernin viestintäsuunnitelma

Edellinen Vaasan kaupunkikonsernin viestintästrategia on hyväksytty kaupunginhallituksessa 17.12.2006 (§520) ja merkitty kaupunginvaltuustossa tiedoksi 22.1.2007 (§9). Viestinnässä ja mediakentässä on tapahtunut valtavia muutoksia reilussa kymmenessä vuodessa, ja strategia kaipaasi monelta osin päivittämistä. Vuoden 2019 aikana laadittiin uusi Vaasan kaupungin ja kaupunkikonsernin viestintäsuunnitelma. Strategia-nimityksestä luovuttiin, koska organisaatioilla pitäisi olla vain yksi strategia, joka ohjaa kaikkea toimintaa. Viestintäsuunnitelma pohjautuu kaupungin strategiaan tavoitteisiin ja toteuttaa niitä omalta osaltaan. Viestintäsuunnitelman päivitystarve tarkistetaan aina, kun kaupungin strategiaan tulee muutoksia.

Vaasan kaupungin ja kaupunkikonsernin viestintäsuunnitelmaa työstettiin useissa työpajoissa henkilökuntaa osallistaen.

Kaupungin johtoryhmä kokoontui kahteen työpajaan, viestintäpalveluille järjestettiin yksi työpaja ja kaupungin toimialojen edustajille yksi työpaja. Sen lisäksi konserniyhtiöiden viestintä- ja markkinointivastaavat kokoontuivat työpajaan, jossa työstettiin erityisesti Vaasan tarinan sisältöä. Tavoitteena on, että kerromme kaikki yhteistä tarinaa ja yhteisiä ydinviestejä, jolloin niiden teho vahvistuu. Vaasan kaupungin henkilökunta osallistettiin kaupungin KiVA-intranetissä, jossa heiltä pyydettiin kommentteja viestintäsuunnitelman luonnoksesta. Suunnitelman laatimista ja työpajoja fasilitoivat viestintätoimisto Milttonin asiantuntijat.

Syksyllä 2019 alkoi koko kaupungin strategian päivittäminen, jolloin viestintäsuunnitelman kanssa jäätiin odottamaan mahdollisia muutoksia, jotka vaikuttavat myös viestintää. Uutena tavoitteen tullut ”Suomen onnellisimmat asukkaat” on vahva viesti, joka on myös tärkeä markkinoinnin kannalta. Siksi viestintäsuunnitelman työstöä vastaamaan kaupungin päivitettyä strategiaa jatkettiin vielä vuoden 2020 puolelle.

Uusi verkkopalvelu vaasa.fi

Vaasan kaupunki, Visit Vaasa, Vaasan seutu ja Merenkurkun maailmanperintö aloittivat yhteisen verkkopalvelun rakentamisen projektin kick-off tilaisuudella 9.10.2018. Uusi verkkopalvelu vaasa.fi yhdistää neljä erillistä sivustoa vaasa.fi, visitvaasa.fi, vaasanseutu.fi ja merenkurkku.fi. Lisäksi mm. Vaasan kaupunginteatteri, Vaasan kuorofestivaalit sekä Wildlife siirtyivät erillisiltä sivustoilta uuteen verkkopalveluun. Verkkopalvelun kehitysversio (ns. beta-versio) julkaistiin kävijöiden kommentoitavaksi 21.5.2019. Uusi verkkopalvelu julkaistiin 10.9.2019. Uuden yhteisen verkkopalvelun tavoitteena on vahvistaa Vaasan seudun vetovoimaa valittujen pääkohderyhmien

asukkaiden, yritysten ja matkailijoiden keskuudessa niin Suomessa kuin kansainvälisesti.

Verkkopalveluprojektin tarkoituksena oli saada Vaasan seudun yhteiseen käyttöön hakukoneystävällinen, käytettävyydeltään erinomainen ja helposti ylläpidettävä verkkopalvelu, joka erottuu edukseen. Erillisten sivustojen yhdistäminen yhdeksi verkkopalveluksi tuo yhtenäisempää ja vahvempaa näkyvyyttä, kasvattaa kävijämääriä, parantaa kohderyhmien palvelua yli organisaatorajojen sekä helpottaa jatkokehitystä, päällekkäisen sisältötyön tarvetta ja vähentää kustannuksia. Projekti onnistui erinomaisesti. Kaupungin yli 100 päivittäjää tekivät suuren työn sisältöjen muokkauksen ja sisällönsyötön kanssa. Päivittäjille järjestettiin koulutuksia sekä sisällöntuotantoon että julkaisujärjestelmän käyttöön. Viestintäsuunnittelijat konsultoivat sisältöjä ja neuvoivat julkaisujärjestelmän käytössä. Uuden sivuston keskiössä olivat palvelun käyttäjät ja heidän tarpeensa. Käyttäjien (pääkohderyhmät asukkaat, matkailijat ja yritykset) palautetta hyödynnettiin sekä konseptointi- että toteutusvaiheessa, jotta sivusto saatiin vastaamaan mahdollisimman hyvin heidän tarpeitaan. Sivuston saavutettavuuteen kiinnitettiin myös suurta huomiota ja uutena toimintona otettiin käyttöön puhetuki, jonka avulla voi kuunnella sivuston sisällön. Projektin etenemisestä on kerrottu sisäisesti mm. intranetissä, esimiesinfoissa, workshoppeissa, verkkopäivittäjien infotilaisuuksissa, viestintäinfoissa sekä tulosalueiden kokouksissa. Henkilöstö osallistui verkkosivuston suunnitteluun projektin eri vaiheissa.

Kriisiviestinnän ohje uudistettiin vuonna 2019 ja se julkaistiin joulukuussa. Ohjeen teossa konsultoitiin kaupungin toimialoja ja varautumisen johtoryhmää, pelastuslaitosta, poliisia, Avia, sairaanhoitopiiriä ja keskeisiä konserniyhtiöitä.

Keskushallinnon uudistuksesta ja yhteistoimintaneuvotteluista viestittiin henkilöstölle suunnitelmallisesti ja aktiivisesti. Pääasiassa viestittiin intrassa, mutta yhteistoimintaneuvotteluista tiedotettiin esimiehille myös sähköpostitse, tärkeimmistä etapeista välitettiin tietoa myös medialle. Lisäksi viestintä oli mukana muutostukiryhmässä. Kaupunginjohtaja Häyry kertoi henkilöstölle yhteistoimintaneuvotteluista myös Työyhteisöviestinnän videot -kanavalla (O365). Suomenkielisellä videolla oli 339 näyttökertaa ja ruotsinkielisellä videolla 38 näyttökertaa.

Työnantajamielikuvaa kehitettiin osallistamalla asiantuntijakoulutuksiin ja webinaareihin, lisäksi kaupungin henkilöstölle ja esimiehille pidettiin aiheeseen liittyviä koulutuksia. LinkedIniä ryhdyttiin hyödyntämään aiempaa suunnitelmallisemmin ja tiiviimmin työnantajamielikuvan kehittämisessä (ks. taulukko 21).

LinkedIn-kanava	2015	2016	2017	2018	2019
Seraajat	805	1063	1437	2411	3040 + 26 %

Taulukko 21: LinkedIn-kanavan seuraajat vuosina 2015-2019



Kuva 9 Nainen ja puhelin (Jukka Vähälummukka)

Video	Katselukertojen lukumäärä
Projektitoiminnan kehittäminen	54
Projektisalkkujärjestelmä I	29
Ilmoitus rekrystä	13
Projektisalkkujärjestelmä II	31
Projektisalkkujärjestelmä III	28
Kesätyöntekijöiden vastaanottaminen	49
Kaupunginjohtaja kertoo yt-neuvotteluista 18.4.2019	suo 399 / ruo 38

Taulukko 22: Työyhteisöviestinnän videoiden katsomiskerrat 2019 (tilaston luvut otettu 26.3.2019)

Esimiesten skype-infot, esimiesinfot	Katselukertojen lukumäärä
Esimiesinfo	210
Skype-info I	3
Skype-info II	9

Taulukko 23: Esimiesten Skype-infojen/esimiesinfojen katselukerrat (tilaston luvut otettu 26.3.2020)

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. Vuodesta 2017 lähtien aloitteiden tekemisen uutena väylänä on toiminut intranet KiVA, jonka etusivulla on suora linkki henkilöstöaloitteen tekemiseen.

Vuonna 2019 aloitteita kirjattiin 8 kpl (2018: 3). Niistä kaksi aloitetta on palkittu tunnustuspalkinnolla. Tunnustuspalkinto myönnetään henkilöstöaloitteesta aina, vaikka aloitteen tuoma etu tai hyöty olisi vähäinen. Kehitysideoita on toimialoilla edelleen toki paljon enemmänkin ja niiden pohjalta kehitetään toimintaa omissa yksiköissä. Kokeiluja ja hyviä toimintatapoja eri toimialoilta on tuotu esiin muun muassa esimiesinfoissa ja intrassa.

Kokeilukulttuurin edistäminen

Strategian ja henkilöstöohjelman mukaisesti kokeilut ovat yksi tärkeä kehittämisen väline. Kaupunkikehityksen koordinoimana edistettiin kokeilukulttuuria tarjoamalla koulutuksen lisäksi yhteiskehittämisen välineitä, kuten ajatushautomoita ja ideoiden jatkojalostukseen suunnattuja työpajoja. Kokeilut ovat lisänneet laatua ja tehokkuutta sekä työntekijöiden ja kuntalaisten osallisuutta. Niillä on ollut yhteys kaupunkistrategiaan ja ne ovat olleet poikkihallinnollisia, organisaatorajat ylittäviä ja käyttäjälähtöisiä uusia toimintatapoja, joilla on rakennettu kuntalaisten palveluihin liittyviä ratkaisuja.

Vuonna 2019 järjestettiin Tulevaisuuden Vaasa-ajatushautomoita yhteistyössä Vaasan yliopiston hallinto- ja aluetieteen laitoksen kanssa. Niissä innovointiin kaupungin kehittämistä ja järjestettiin kokeilujalostamoita, joissa jalostettiin esim. tekoälyyn ja kiertotalouteen sekä aktiiviseen kaupunkitilaan liittyviä kokeiluja opiskelijoiden ja kaupungin virkamiesten yhteistyönä. Vaasalaisvaltuutettujen kokeiluun Stay in Vaasa, jossa etsitään keinoja opiskelijoiden juurtumiseksi Vaasaan pohjautuen, järjestettiin Vaasan yliopiston hallintotieteiden opiskelijoille viikon pituinen innovaatioleiri osana aluekehittämisen

projektityökurssia maaliskuussa 2019 sekä uusille opiskelijoille suunnattu Tulevaisuuden Vaasa-ajatushautomo, johon liittyi myös kolme jalostamo syys-lokakuussa. Nuorisovaltuustolle järjestettiin 24.8.2019 ajatushautomo ja jalostamo, joista syntyi viisi uutta kokeilua vaasalaisnuorten aktivoimiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi, esim. More than just a Movie Night ja nuorten museotapahtuma. Kokeilujen käynnistysrahaa myönnettiin ensimmäisen kerran yhteensä viidelle kokeilulle kevään ja syksyn hakukierroksilla. Näitä olivat esim. Liikuttava koulumatkasovellus, Yhteisötaidetta Vähäänkyröön, Wasa Future Tech Academy ja Innovaatioleiri, the Future Innovation Camp ja nuorisovaltuuston kokeilut. Lukioden ajatushautomossa innovoitiin tulevaisuuden lukiota Wärtsilän ja Vaasa Innovation Centerin kanssa. Wärtsilän kanssa järjestettiin Hubathon-tilaisuus kaikkien paikallisten korkeakoulujen opiskelijoille. Vuoden 2019 alussa mallinnettiin kokeiluprosessi osana innovaatiotoimintaa ja lähetettiin kokeiluryhmille kysely, jolla haluttiin kerätä palautetta innovaatiotoiminnan ja kokeilujen vaikutuksista. Vaasan kokeilukulttuurin edistäminen ja Runsor Express-kokeilu sai huomionosoituksen käyttäjälähtöisestä toiminnasta kuntien ”tekojen torilla”.

Projektitoiminnan kehittäminen

Vaasan kaupunki päätti vuoden 2018 lopulla tehostaa projektitoiminnan kehittämistä projektisalkkujärjestelmän avulla. Kilpailutuksen tuloksena järjestelmätoimittajaksi valittiin suomalainen toimija Thinkingportfolio Oy. Järjestelmän rakentaminen aloitettiin tammikuussa 2019.

Yleisesti voidaan todeta, että projektisalkkujärjestelmä antaa kaupungin johdolle strategisen työkalun projektien seurantaan ja johtamiseen.

Tavoitteena on kehittää projektitoimintaa siten, että teemme strategian mukaisia asioita, resurssit oikein määriteltynä, budjetissa ja aikataulussa pysyen. Järjestelmä tuo lisää läpinäkyvyyttä toimintaan ja antaa siten ulkopuolisille toimijoille, kuten luottamushenkilöille, paremmat mahdollisuudet seurata projektien etenemistä. Vaasan kaupungin strategiset salkut ovat Hyvinvointisalkku, Elinvoima ja osaaminen -salkku sekä Kestävakehitys-salkku. Strategisten salkkujen lisäksi määritellään minkälaisia strategisia kytkentöjä ja niiden painopisteitä ko. projektit noudattavat.

Kevään 2019 aikana rakensimme järjestelmää ja syksyn aikana opastimme projektipäälliköitä ja kaupungin johtoa järjestelmän käytössä. Vuoden lopulla järjestelmässä oli 57 projektia. Koko projektisalkun koko oli 5 865 858 €. Vuoden 2019 salkun koko oli 3 474 650 € (salkun koko tarkoittaa ko. ajanjaksolle projekteihin budjetoitua rahamäärää).

Yhteistoiminta

Kaupungin yhteistyöryhmä kokoontui vuoden 2019 aikana 6 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. kaupungin taloutta, sote- ja maakuntauudistusta, työtapaturmia ja sairaspöissaoloja, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja KELA:n korvaushakemusta työterveyshuollon kustannuksista, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, työterveyshuollon yhtiöittämistä, keskushallinnon organisaatiouudistusta sekä työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelmaa. Kehittämisyhmiä toimii eri toimialoilla yhteensä 29. Ryhmien pöytäkirjat ja muistiot ovat luettavissa intrassa. Kehittämisyhmiä toiminta on terävöitynyt ja niissä on käsitelty työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelman liitteen

mukaisia kokonaisuuksia, kuten sairauspoissaoloja, työtapaturmia, riskejä, tykytoimintaa, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia sekä taloutta. Ryhmissä on paneuduttu myös erityisesti sote- ja maakuntauudistukseen.

Pääluottamusmiehet

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. Tehtäväkuvaus- ja tehtävän vaativuuden arviointiprosessit, yhtiöittämiset sekä kuntaliitokseen liittyvät asiat ovat työllistäneet myös pääluottamusmiehiä vuonna 2019. Palkkauksen vaativuuden arviointijärjestelmän kehittäminen on ajankohtainen yhteinen yhteistoiminnallinen haaste. Lisäksi työterveyden kanssa käydyt kolmikantaneuvottelut ja uudelleensijoitukset ovat työllistäneet myös pääluottamusmiehiä.

Työsuojeluvaltuutetut

Työsuojeluvaltuutettu on työpaikan työntekijöiden keskuudestaan valitsema henkilö, joka edustaa heitä työpaikan työsuojelun yhteistoiminnassa työnantajan kanssa. Nykyisten työsuojeluvaltuutettujen toimikausi jatkuu vuoden 2021 loppuun saakka. Työsuojeluvaltuutettuja on yhteensä kahdeksan ja he työskentelevät kaikilla toimialoilla. Heistä osa toimii osa-aikaisesti työsuojeluvaltuutetun tehtävässä.

Työsuojeluvaltuutetut osallistuvat hallintokuntakohtaisten kehittämisryhmien toimintaan.

Työsuojeluvaltuutettujen keskeisenä tehtävänä on myös arvioida oma-aloitteisesti työympäristöä, tunnistaa häiriöitä ja oireita sekä tehdä esimiehille ja johdolle ehdotuksia niiden poistamiseksi.

Vuoden 2019 aikana työsuojeluvaltuutettuja työllistivät edelleen ongelmat sisäilmasa sekä ristiriidat työpaikoilla. Väkipalvalla työntekijöitä kohtaan on kasvanut edelleen ja siihen aloitettiin laatimaan uusia ohjeistuksia. Esimiesten ja työntekijöiden arvolupausten jalkauttaminen työpaikoille pääsi 2019 hyvään alkuun ja sitä työtä jatketaan edelleen. Tyky-ryhmässä uutena toimintana alkoi selkärühmä, jossa koottiin työterveyden asiakkaista ryhmä työntekijöitä, joiden selkäongelmia pyrittiin parantamaan yhteistyössä Wasamoven kanssa. Kokeemukset ryhmästä olivat rohkaisevia.



Kuva 10 (Kuvapankki)



Kuva 11 Alkula (Kaj Höglund)

V A A S A .

KATSE TULEVAISUUTEEN



Henkilöstöjohtaja
Tuulikki Kruhse-
Poutanen

Tämän päivän toimintaympäristö edellyttää työn ja oman osaamisen jatkuvaa kehittämistä ja ylläpitoa sekä erityisesti epävarmuuden sietokykyä. Enää ei ole olemassa sellaista työtä, jossa pärjää yhdellä tutkinnolla. Manuaalinen työ automatisoituu vauhdilla, niin myös vuorovaikutuspainotteinen työ. Työ on jatkuvaa oppimista ja ongelmanratkaisua. Ajatus tulevaisuuden työelämästä on monelle ristiriitainen. Toisaalta muutoksessa nähdään mahdollisuuksia, toisaalta se voi myös ahdistaa ja mietityttää: mikä on minun roolini ja paikkani tulevaisuuden työelämässä, pysynkö mukana muutoksessa?

Johdon keskeisimpiä tehtäviä onkin tukea henkilöstöä - sekä esimiehiä että työntekijöitä - osaamisen ylläpitämisessä ja toiminnan jatkuvassa kehittämisessä. Tämä edellyttää asenteisiin ja organisaatiokulttuuriin vaikuttamista - kehittäminen kuuluu meille kaikille! Tämän vuoksi panostamme erityisesti valmentavan työotteen omaksumiseen koko kaupunkiorganisaatiossa.

Tarkoituksena on opastaa ja tukea esimiehiä valmentavan johtamis- ja työkulttuurin luomisessa, jossa työntekijöitä rohkaistaan esittämään omia kehittämisajatuksia.

Tämä edellyttää avointa ja rohkeaa kokeilukulttuuria sekä luottamuksellista ympäristöä, jossa virheitä ei pelätä, vaan niistä opitaan.

Yksi keskeisimmistä tavoitteistamme vuonna 2020 on päivittää kaupungin aloitetoimintaa. Kehitämme jatkuvan parantamisen toimintamallia ja sähköistä alustaa, jossa on helppo tuoda esille omia ideoita ja hyödyntää niitä myös poikkihallinnollisesti kaupungin sisällä. Tarkoitus on, että jatkossa jokaisella tulosalueella on käytössä omat toiminnan kehittämisen ja jatkuvan parantamisen foorumit sekä työkalut.

On muistettava, että *"It takes Two to Tango"*. Hyvinvoiva ja kehittyvä organisaatio vaatii, ei vain esimiehiltä, vaan jokaiselta työntekijältä itsensä likoon laittamista – osallistumista yhteiseen tekemiseen, itsensä kehittämistä sekä tiedon ja osaamisen jakamista. Vaikka tulevaisuuden mukanaan tuomat muutokset voivat välillä tuntua hurjilta, kohtaamme ne yhdessä, toisiamme tukien ja kannustaen.

V A A S A .



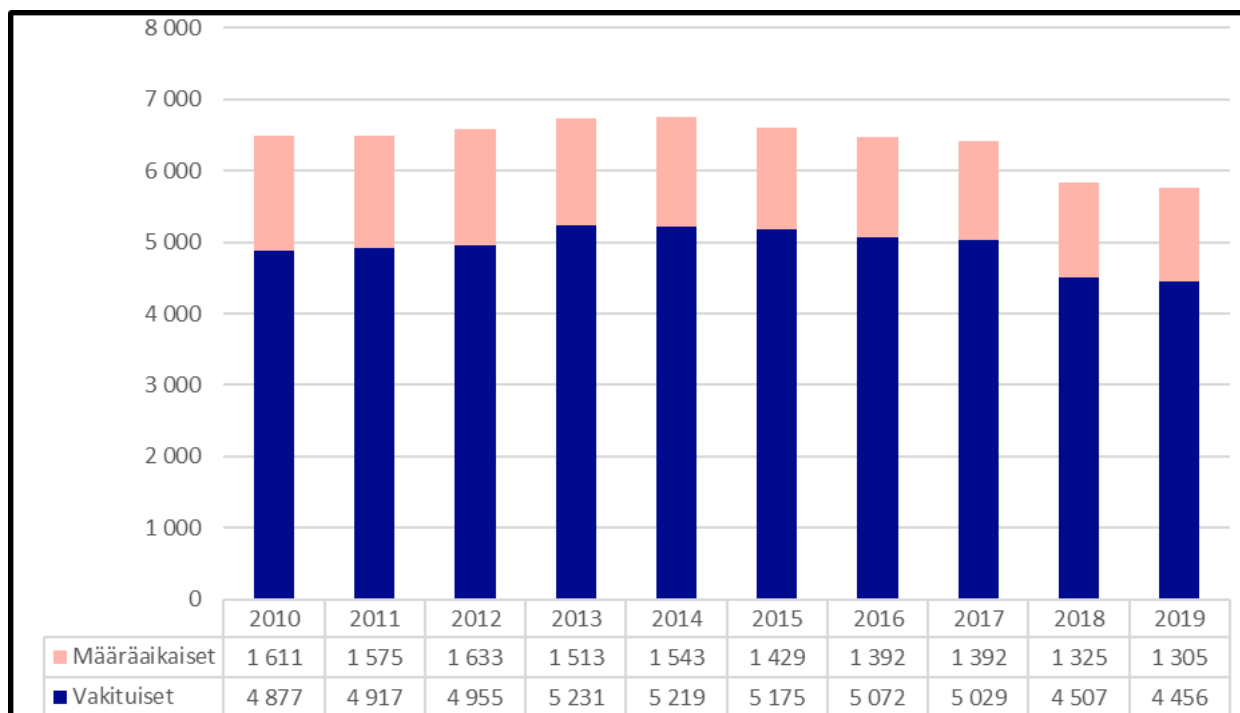
Kuva 12 (Kuvapankki)

V A A S A .

Liite 1. Koostetaulukko: henkilöstöön liittyvät tunnusluvut

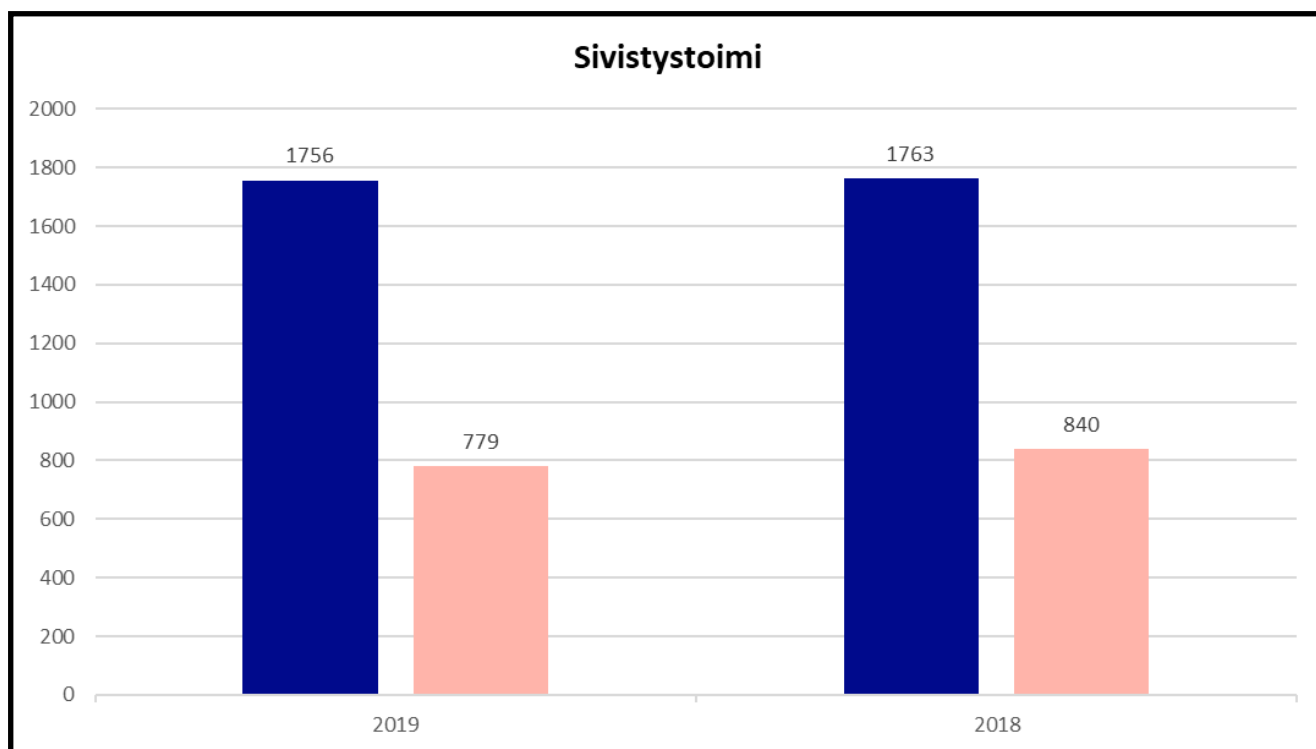
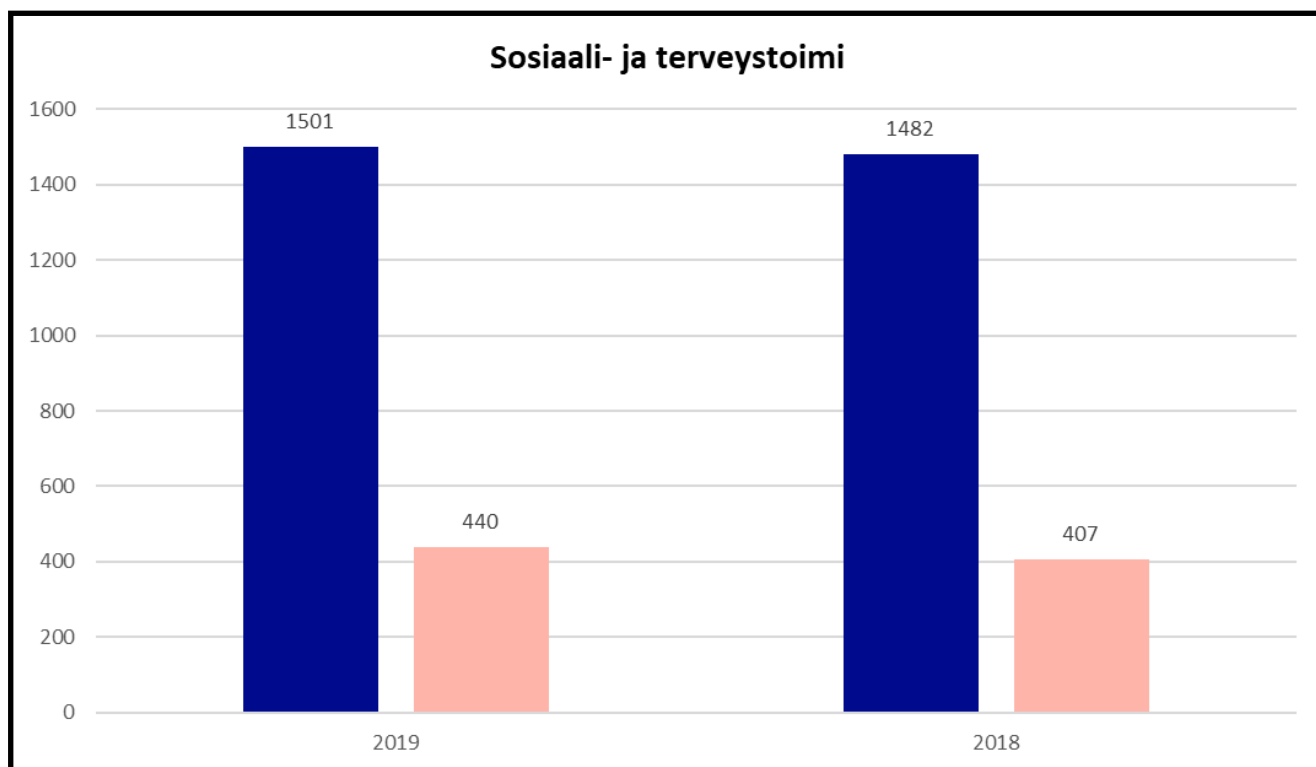
	Henkilöstöön liittyvät tunnusluvut	2018	2019
	Työvoiman käyttö ja kustannukset		
1	Henkilötyövuosi (HTV) (HTV ilman työllistettyjä, palkkionsaajia eikä vakinaisia, sivuvirkaisia palomiehiä)	4 714	4 502
	HTV-muutos edelliseen vuoteen	-440	-211
2	Henkilöstön määrä 31.12. (koko henkilöstö, ei työllistettyjä)	5 827	5 758
	Kokoaikaiset	4 412	4 445
	Osa-aikaiset	1 415	1 313
	Ilman sivuvirkaisia palomiehiä, mukana työllistetyt	5 361	5 314
3	Kokonaispalkkamenot, vakituiset, ei sivukuluja	135 632 057	134 543 912
	Säännöllinen työaika	133 552 384	132 652 457
	Lisä- ja ylityöt	2 079 673	1 891 455
4	Poissaolojen kustannukset, vakituiset, ei sivukuluja	18 575 839	17 313 123
	Vuosilomat	12 087 622	11 791 716
	Sairauspoissaolot	4 447 804	4 102 056
	lakisääteiset	548 578	482 203
	muut**	1 491 835	937 148
5	Palkkamenojen muutosprosentti verrattuna edelliseen vuoteen	-6,3	-0,9
6	Koulutuspäivät, koko henkilöstö	7 561	7 182
7	Keskimääräiset koulutuspäivät/henkilö	2,1	1,9
8	Koulutuskustannukset, €/vakituinen henkilö	154	124
9	Henkilöstökoulutuskustannusten osuus maksetuista palkoista, %	0,66	0,48
10	Varhemaksut, Kevan tilasto, * vuonna 2019 työkyvyttömyyseläkemaksu	1 828 607	1 478 511
	Henkilöstötiedot		
11	Työllistettyjen henkilömäärä 1.1.-31.12.	158	156
12	Vakinaisia henkilöstöstä %	77,3	77,3
13	Naisten osuus henkilöstöstä % (vakituiset)	70,3	70,1
14	Henkilöstö keski-ikä (vakituiset)	46,1	46,2
15	Eläkkeelle jääneiden keski-ikä	64,5	64,2
16	Eläkkeelle siirtyminen (toistaiseksi myönnetty eläkkeet, sis. osa-aikaiset eläkkeet)	180	134
17	Vanhuseläkkeelle siirtyneiden määrä	118	93
	Poissaolot ja tapahtumat kalenteripäivinä		
18	Sairauspoissaolot kalenteripäivät/vakituinen henkilöstö	15,3	16,8
19	Sairauspoissaoloprosentti, % vakituinen henkilöstö	4,6	4,6
20	Tapaturmataajuus (korvattujen työtapaturmien määrä miljoonaa työtuntia kohden)	20	19
	** sisältää koulutus, virkamatkat, muut virkavapaat		

Liite 2. Palvelussuhteet 2010-2019

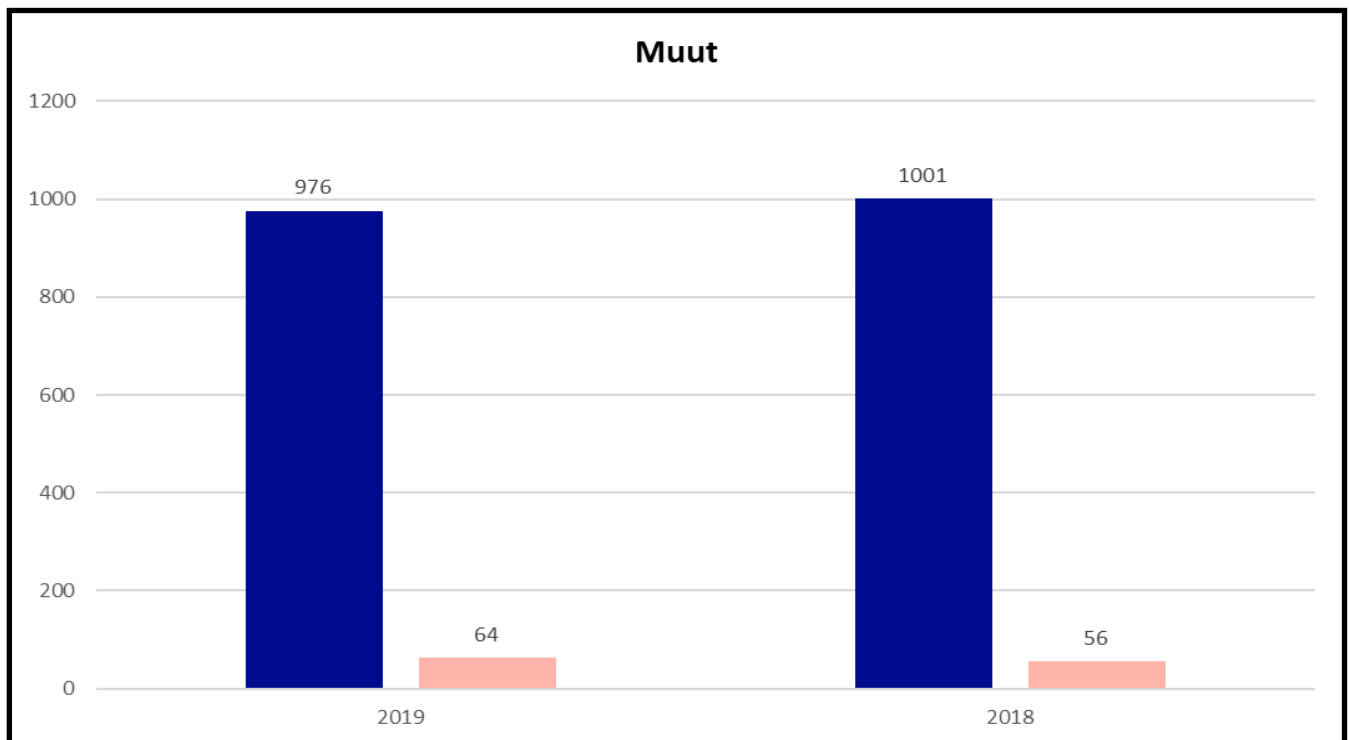
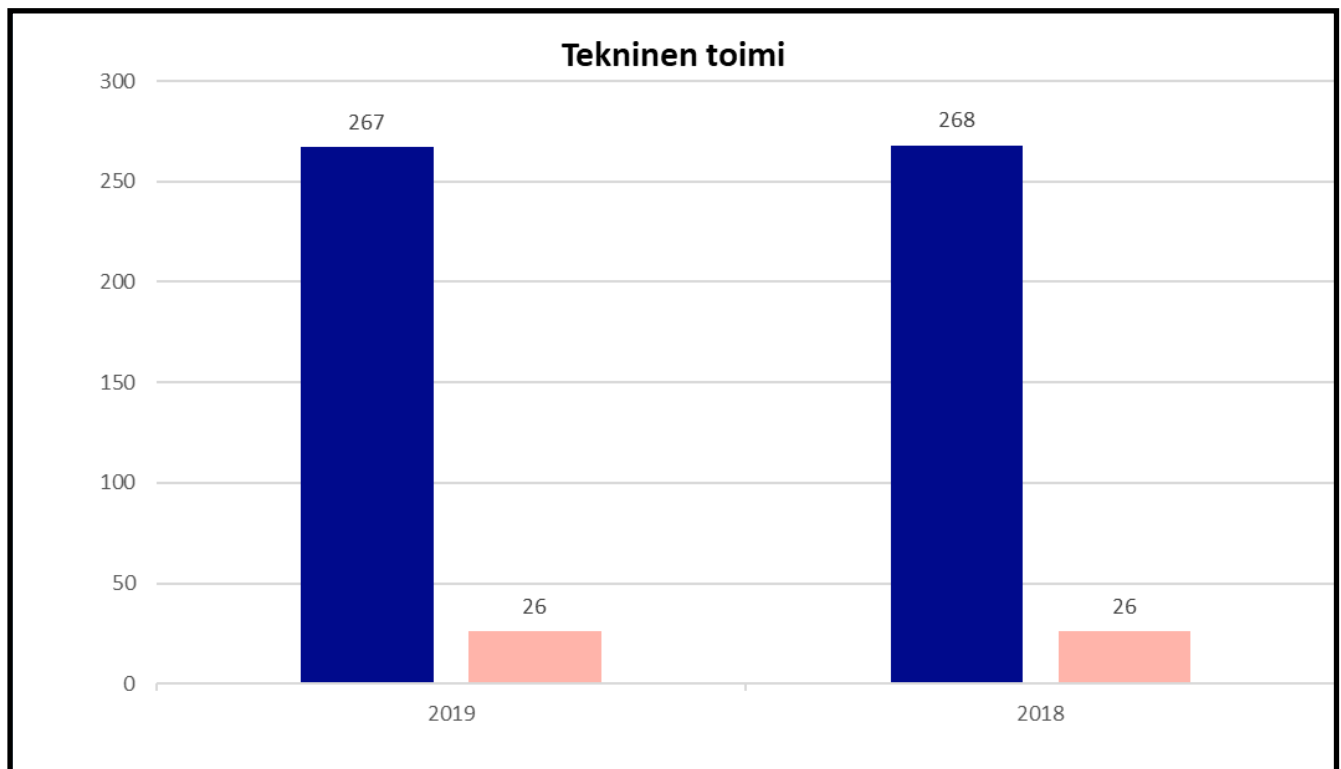


V A A S A .

Liite 3. Henkilöstömäärä toimialoittain

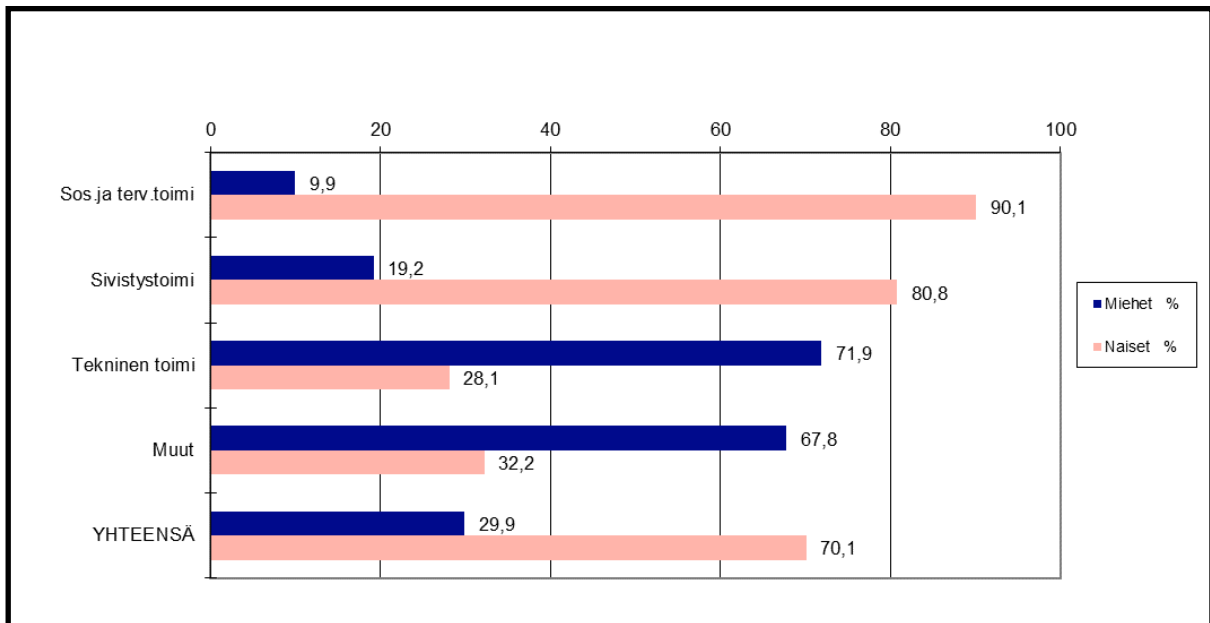


V A A S A .

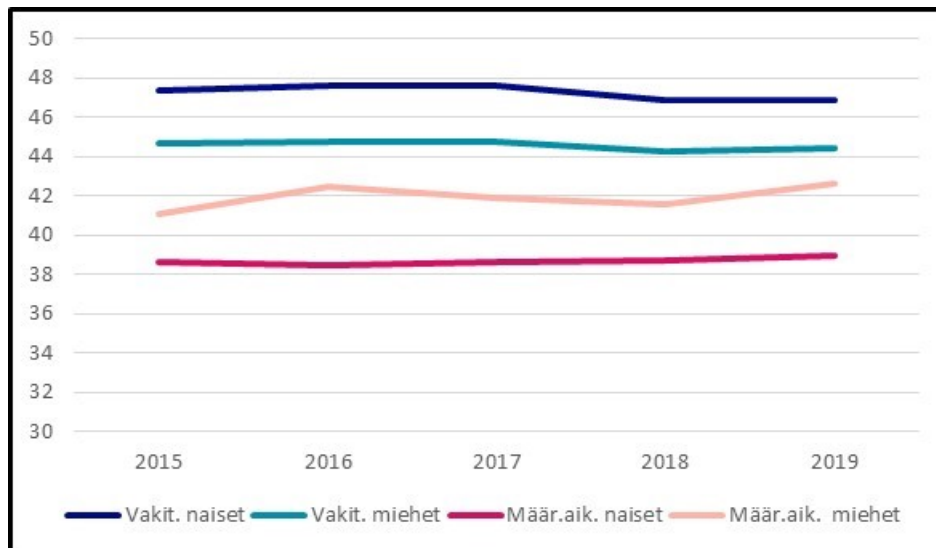


V A A S A .

Liite 4a. Vakituisen henkilöstön sukupuolirakenne 2019



Liite 4b. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö, keski-ikä sukupuolen mukaan vuosina 2015-2019



Vuosi	2015	2016	2017	2018	2019
Vakit. naiset	47,4	47,6	47,6	46,9	46,9
Vakit. miehet	44,7	44,8	44,8	44,3	44,4
Määr.aik. naiset	38,6	38,5	38,6	38,7	39,0
Määr.aik. miehet	41,1	42,5	41,9	41,6	42,6

V A A S A .

Liite 5. Vakituksen henkilöstön lähtövaihtuvuus toimialoittain 2010-2019

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sosiaali- ja terveystoimi	75	84	96	73	91	92	103	126	137	115
Sivistystoimi	72	81	97	78	85	78	97	99	101	99
Tekninen toimi	63	33	41	40	48	51	44	53	41	19
Muut*	13	43	31	61	40	34	48	47	46	63
YHTEENSÄ	223	241	265	252	264	255	292	325	325	296

Liite 6. Vaasan kaupungin KuEL- ja Vael-eläkepoistumaennuste 2020-2039 (Keva)

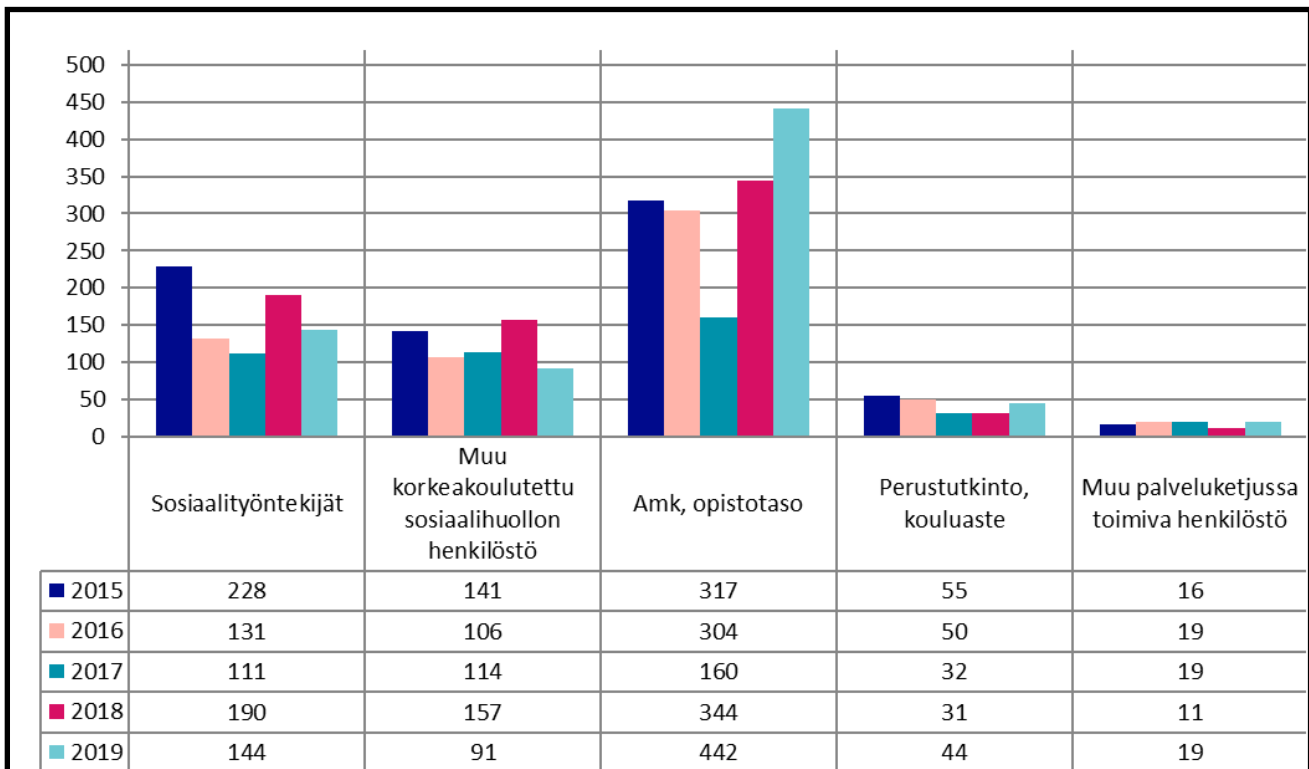
Vuosi	Vanhuus- eläkkeet	Työkyvyttömyys- eläkkeet	Osatyökyvyttömyys- eläkkeet	Eläkkeet yhteensä
2020	101	26	23	150
2021	127	26	23	176
2022	130	25	22	177
2023	132	25	22	179
2024	110	25	22	156
2025	133	24	22	179
2026	129	24	22	174
2027	133	23	21	177
2028	132	23	21	176
2029	129	22	20	172
2030	127	21	19	168
2031	116	21	19	156
2032	108	21	19	148
2033	113	20	19	151
2034	111	19	18	149
2035	110	19	18	147
2036	93	18	18	129
2037	94	18	17	129
2038	100	17	17	135
2039	102	17	17	136
Yhteensä	2 330	434	399	3 164

Liite 7. Vakituisten sekä määräaikaisten yleisimmät nimikkeet 2018-2019

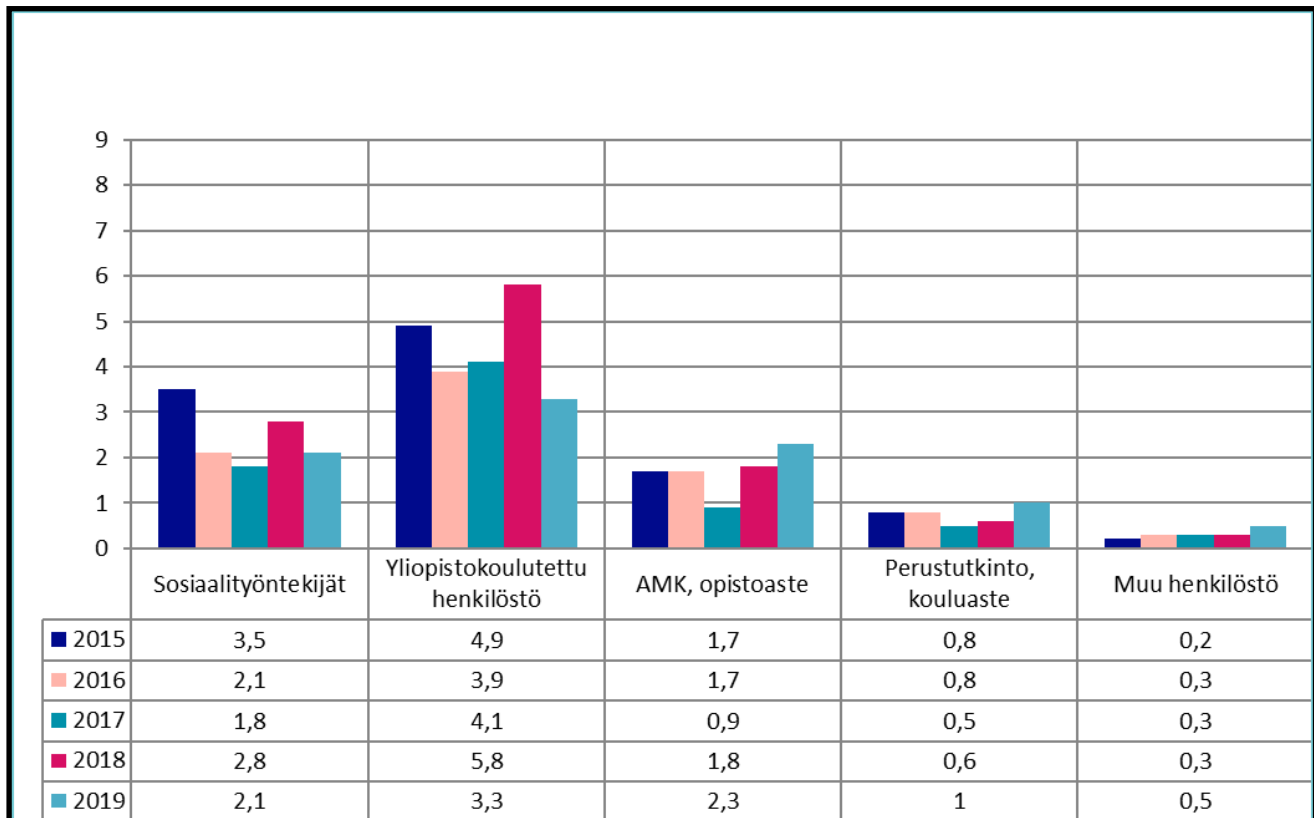
Nimike			2018/12			2019/12		
	Mies	Nainen	Yht	Mies	Nainen	Yht	Vrt %	Muutos
Avustaja	5	82	87	5	64	69	-20,7 %	- 18
Ensihoitaja	41	53	94	47	56	103	6,6 %	9
Hammashoitaja	0	54	54	0	56	56	3,7 %	2
Hoitaja	65	631	696	75	659	734	5,5 %	38
Koulunkäynnin ohjaaja	30	151	181	30	155	185	2,2 %	4
Laitoshuoltaja	0	8	8	0	10	10	25 %	2
Lastenhoitaja	7	243	250	0	1	1	-99,6 %	-249
Lastentarhanopettaja	1	273	274	0	0	0	-100 %	-274
Lehtori	35	26	61	62	56	118	93,4 %	57
Luokanopettaja	33	168	201	34	166	200	-0,5 %	-1
Nuorempi sammutusmies	190	21	211	195	19	214	1,4 %	3
Opettaja	35	35	70	1	0	1	-98,6 %	-69
Palomies	78	0	78	73	0	73	-6,4 %	-5
Perhepäivähoitaja	0	62	62	0	58	58	-6,5	-4
Perhepäivähoitaja	0	1	1	0	1	1	0,0 %	0
Perushoitaja	7	92	99	5	99	104	5,1 %	5
Peruskoulun lehtori	27	88	115	28	88	113	-1,7 %	-2
Päätoiminen tuntiopettaja	58	155	213	62	157	219	2,8 %	6
Sairaanhoitaja	9	214	223	10	213	223	0,0%	0
Siivooja	0	3	3	0	3	3	0,0%	0
Sivutoiminen tuntiopettaja	36	48	84	25	31	56	-33,3 %	-28
Sosiaaliohjaaja	2	40	42	2	44	46	9,5 %	4
Sosiaalityöntekijä	2	55	57	2	59	61	7,0 %	4
Terveystenhoitaja	1	98	99	1	102	103	4,0 %	4
Terveyskeskuslääkäri	11	44	55	11	46	57	3,6 %	2
Tuntiopettaja	68	116	184	61	123	184	0,0 %	0
Vanhempi sammutusmies	120		120	117	0	117	-2,5 %	-3
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja				10	244	254		
Varhaiskasvatuksen opettaja					259	259		
Yksikön johtaja	90	2	92	90	2	92	0,0 %	0
YHTEENSÄ	497	2 752	3699	938	2763	3701	0,4%	11

Liite 8. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöiden lakisääteiset koulutukset

Täydennyskoulutuspäivät, sosiaalityön henkilöstö

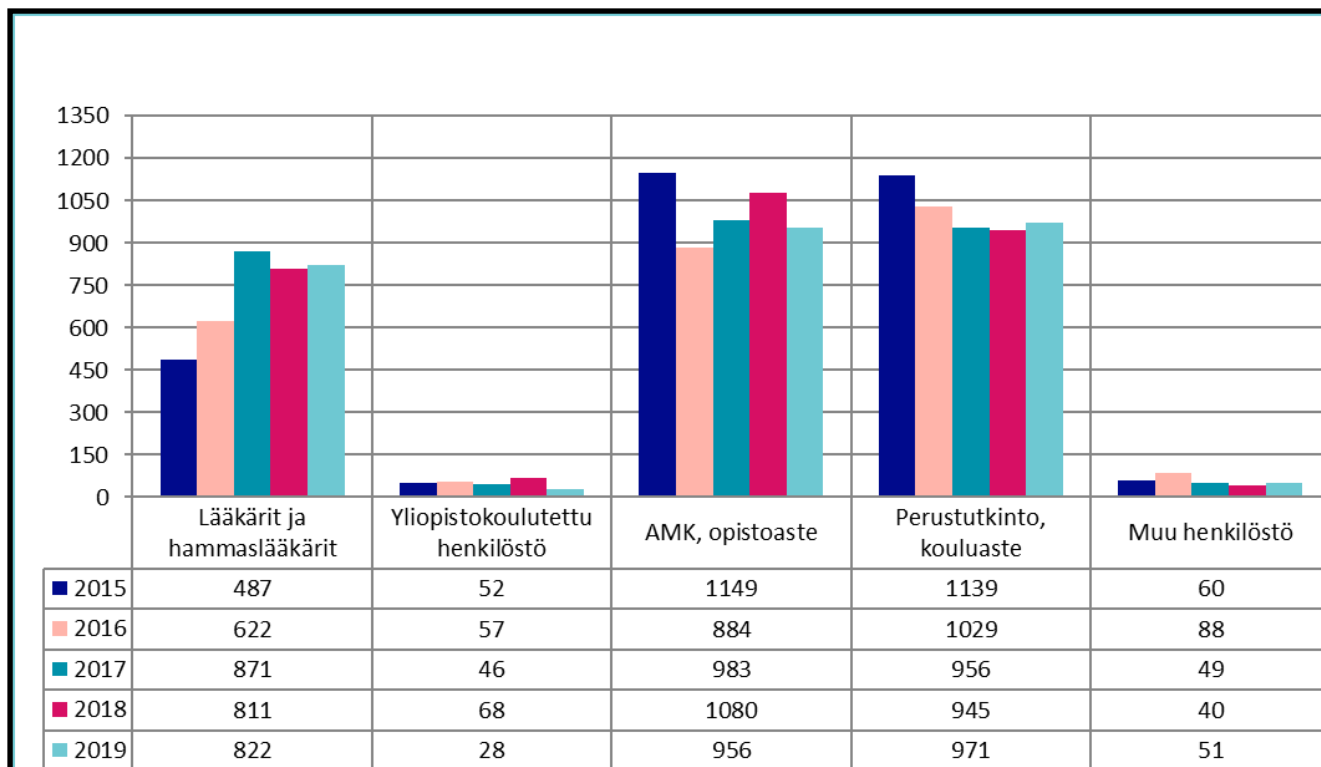


Täydennyskoulutuspäivät per henkilö, sosiaalityön henkilöstö

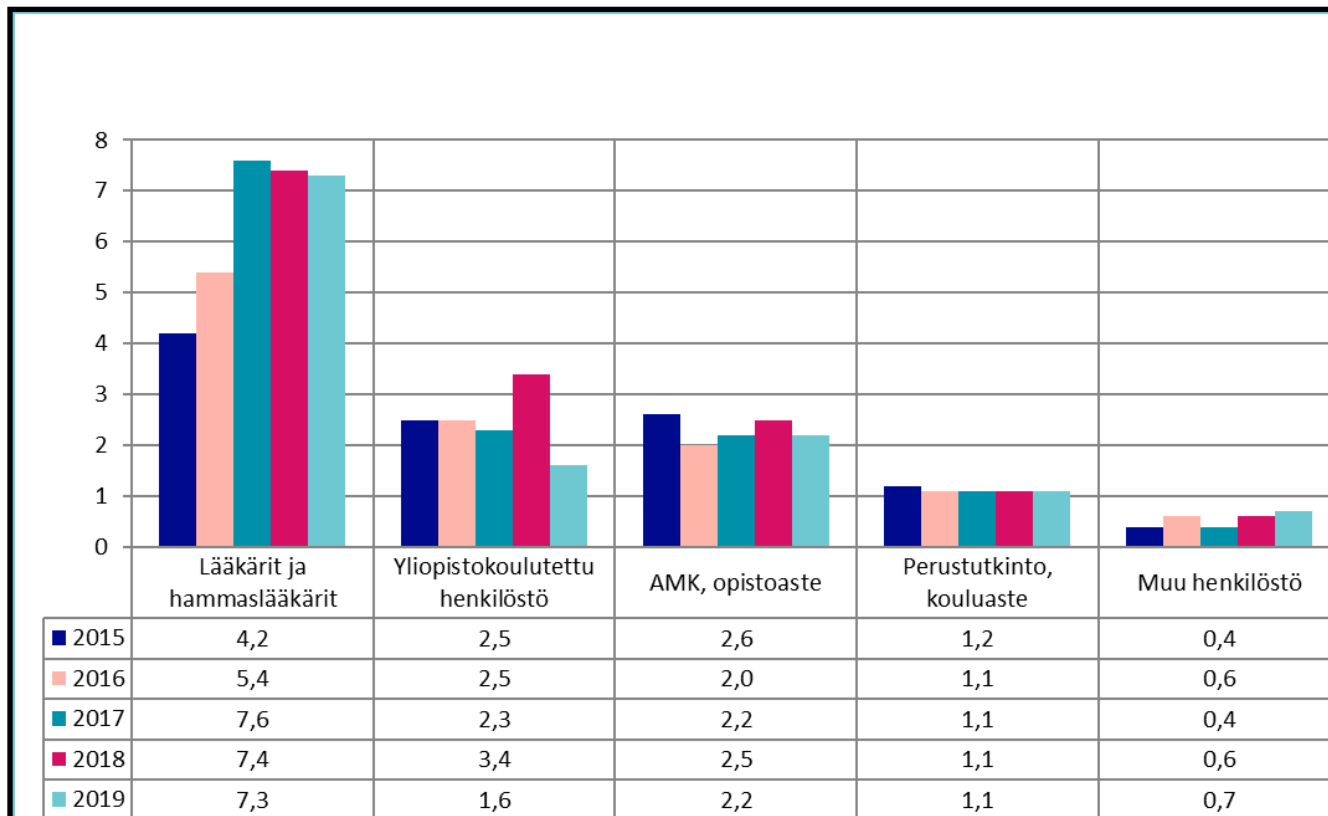


V A A S A .

Täydennyskoulutuspäivät, terveydenhuollon henkilöstö



Täydennyskoulutuspäivät per henkilö, terveydenhuollon henkilöstö



V A A S A .

Liite 9. Sairauspoissaolojen kestojakauma 2010-2019 (taulukkoon 13 liittyvät luvut)

Poissaolojen kestojakauma							
Vuosi	Alle 4 pv	4-29 pv	30-60 pv	61-90 pv	91-180 pv	Yli 180 pv	Yhteensä
2010	5 806	2 157	420	46	71	10	8 510
2011	5 926	2 348	421	49	59	15	8 818
2012	6 320	2 315	425	75	65	9	9 209
2013	6 588	2 553	427	58	78	7	9 711
2014	6 883	2 572	460	57	67	11	10 050
2015	7 138	2 831	470	65	105	10	10 619
2016	7 890	2 940	447	58	92	16	11 443
2017	6 531	2 594	464	67	103	18	9 775
2018	6 405	2 247	448	66	93	14	9 273
2019	5 950	2 126	400	62	107	12	8 657

Liite 10. KiVA uutiskirjeen lukijatilastot 2019

KiVA-uutiskirje	1/2019 fi/sv	2/2019 fi/sv	3/2019 fi/sv	4/2019 fi/sv	5/2019 fi/sv	6/2019 fi/sv
Katselukerrat	273 / 38	226 / 42	289 / 51	302 / 50	181 / 27	155 / 23
Lukijat	248 / 37	200 / 39	257 / 42	274 / 48	164 / 25	141 / 20
Lukuaika (keskiarvo)	04:00 min / 05:00 min	04:26 min / 05:39 min	02:49 min / 03:53 min	04:10 min / 03:23	03:02 min / 04:13	02:54 min / 03:05
Lukuaika (yht.)	18:14:51 h / 03:10:21	16:44:23 h / 03:57:37	13:37:04 h / 03:18:17 h	21:00:53 h / 02:49:16	09:09:44 h / 01:54:16 h	07:07:43 h / 01:10:59



Kuva 13 (Kuvapankki)

V A A S A .