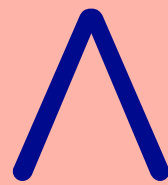
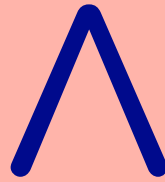
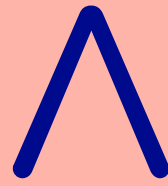


HENKILÖSTÖ- RAPORTTI 2024

V A A S A .



SISÄLLYSLUETTELO

	Johdanto	1
1	Henkilöstöohjelman tavoitteiden toteuma 2024	3
2	Keskeiset muutokset toimialoittain	11
3	Henkilöstövoimavarat	17
	3.1 Henkilöstörakenne ja lähtövaihtuvuus	17
	3.2 Rekrytointi ja työllistäminen	30
	3.3 Palkkatuetty työ	38
	3.4 Työllistämisen hanketoiminta	40
4	Työhyvinvointi ja työsuojelu	42
5	Palkkaus ja työaika	54
6	Osaava työvoima	58
7	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	68
8	Innovatiivisuus ja viestintä	78
9	Yhteistoiminta	85
	Katse tulevaisuuteen	90

TILASTOLIITTEET

- Liite 1. Koostetaulukko: henkilöstöön liittyvät tunnusluvut
- Liite 2. Palvelussuhteet 2015-2024
- Liite 3. Palvelussuhteiden määrä toimialoittain
- Liite 4a. Vakituisen henkilöstön sukupuolirakenne 2024
- Liite 4b. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö, keski-ikä sukupuolen mukaan 2015-2024
- Liite 5. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus toimialoittain 2015-2024
- Liite 6. Vakituisten sekä määräaikaisten yleisimmät nimikkeet 2023-2024
- Liite 7. Sairauspoissaolojen kestojakauma 2015-2024 (taulukkoon 15 liittyvät luvut)
- Liite 8. Työterveyshuollon tunnuslukuja 2023-2024
- Liite 9. LinkedIn-kanavan seuraajat vuosina 2020-2024

JOHDANTO

Tomas Häyry



Vuosi 2024 on ollut meille merkittävä monin tavoin. TE-palveluiden siirto valtiolta kunnille on ollut yksi historian suurimmista hallinnollisista muutoksista, joka on tuonut mukanaan uusia mahdollisuuksia. Uudistuksen myötä saimme yli 80 uutta työkaveria vahvistamaan organisaatiotamme ja palvelemaan asukkaitamme ja yrityksiämme entistä paremmin.

Vuosi toi mukanaan useita ilonaiheita. Kaupungin väkiluku kasvoi yli 70 000 asukkaaseen, mikä heijastaa alueen vetovoimaisuutta ja elinvoimaisuutta. Sisäsatamaan avattu talviuintipaikka on saanut suuren suosion ja tarjonnut virkistystä monille. Teeriniemen uusi päiväkotikoti valmistui ja tuo nyt iloa perheille ja lapsille. Onkilahden puistossa avatut liikennepuisto ja pump track -rata sekä Gerbynmäelle rakennettu OCR-estejuoksurata tarjoavat aktiivisia elämyksiä kaikenikäisille liikkujille.

Saamme olla ylpeitä Vaasan nuorisovaltuustosta, joka palkittiin Suomen parhaana. Tämä on upea osoitus nuortemme aktiivisuudesta ja yhteisöllisyydestä. Vuosi oli myös täynnä vihreitä saavutuksia: 300 pyöräilyagenttia ilmoittautui arvioimaan pyöräteiden talvikunnossapitoa, ja voitimme European Green Leaf 2026 -kilpailun, mikä osoittaa sitoutumisemme kestäväan kehitykseen ja ympäristöstävällisiin ratkaisuihin.

Puhu tuntemattomalle -kampanjan tavoitteena on ollut lisätä erityisesti eri väestöryhmien ja sukupolvien välisiä kohtaamisia. Kampanjan myötä monet ovatkin rohkaistuneet aloittamaan keskusteluja tuntemattomien kanssa, mikä on rikastuttanut arkeamme ja lisännyt yhteenkuuluvuuden tunnetta myös työpaikallamme. Yhteistyömme Uumajan kanssa on avannut uusia mahdollisuuksia ja toivottavasti tuonut monille myös uusia työtuttavuuksia Merenkurkun toiselta puolen.

Nämä saavutukset eivät olisi olleet mahdollisia ilman työntekijöidemme sitoutumista, ammattitaitoa ja intoa. Yhdessä olemme luoneet vaasalaisille entistä onnellisemman kotikaupungin. Kiitos jokaiselle panoksestanne – teidän ansiostanne Vaasa kasvaa ja kehittyy.



**Kaupungin väkiluku kasvoi
yli 70 000 asukkaaseen, mikä
heijastaa alueen vetovoimaisuutta
ja elinvoimaisuutta.**



1 HENKILÖSTÖOHJELMAN TAVOITTEIDEN TOTEUMA 2024

Kaupungin strategian (2022–2025) mukaan hyvä johtaminen, osaava henkilöstö ja erinomainen työntekijäkokemus mahdollistavat strategisten tavoitteiden toteutumisen. Henkilöstöohjelma (2022–2025) tukee vahvasti näitä tavoitteita - keskiössä ovat henkilöstön saatavuuteen ja pitovoimaan liittyvät tavoitteet. Ohjelma noudattelee vahvasti henkilöstön näkemyksiä siitä, millä keinoin saamme houkuteltua meille osaavaa työvoimaa ja miten saamme työntekijät pysymään palveluksessamme motivoituneina ja hyvinvoivina. Henkilöstöohjelma sisältää työsuojelun toimintaohjelman ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sekä niihin liittyvät keskeiset toimenpiteet.

Henkilöstöohjelman punaisena lankana ovat lupauksemme eli teemat, jotka ohjaavat toimintaamme, johtamistamme ja organisaatiokulttuurimme kehittämistä.



LUPAUS 1:

Hyvinvoiva henkilöstö
turvallisessa työympäristössä



LUPAUS 2:

Osaava ja idearikas henkilöstö



LUPAUS 3:

Onnistumisia tukeva johtaminen



LUPAUS 4:

Vetovoimainen ja
monimuotoinen työnantaja





Lupaus 1: Hyvinvoiva henkilöstö turvallisessa työympäristössä

Vaasan kaupunki on turvallinen työpaikka kaikista lähtökohdista tuleville – panostamme turvallisiin ja terveellisiin työolosuhteisiin. Kevään 2024 aikana aiempi Safety Manager -järjestelmä päivittyi EHS-järjestelmäksi. Tulosalueilla ja yksiköissä jatkettiin vuonna 2023 aloitettua työn ja työympäristön vaarojen ja haittojen arviointia. Turvallisuushavaintojen tekemiseen kannustettiin muun muassa kehittämisryhmissä ja turvavarteissa. Edellä mainitut linkitetiin aiempaa kiinteämmin myös työterveyshuollon työpaikkaselvityksiin, ja työpaikkaselvityksistä johdetut toimenpidesuositukset otetaan toiminnan suunnittelussa huomioon aiempaa paremmin. Työsuojeluvaltuutetut toteuttivat ennen työterveyshuollon työpaikkaselvitystä psykososiaalisen kuormituksen arviointi -kyselyn.

Henkilöstön työkyvyn ja terveyttä tukevan toiminnan kehittäminen jatkui Kohti kokonaisvaltaista hyvinvointia -hankkeen muodossa yhteistyössä liikuntapalveluiden, työterveyshuollon ja henkilöstö-palvelualueen kesken. Sairauspoissaoloa korvaavaa työtä sekä osa-aikaista työtä pyrittiin hyödyntämään aktiivisemmin vaihtoehtona sairaspöissaoloille yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Joulukuussa 2024 otettiin käyttöön HeiaHeia -hyvinvointisovellus, jonka tavoitteena on tukea työntekijöiden fyysistä ja henkistä hyvinvointia tarjoamalla välineitä stressinhallintaan, liikuntaan ja terveellisiin elämäntapoihin. Sovellus kannustaa myös työyhteisöä yhdessä liikkumiseen ja työkavereiden tukemiseen.

Työyhteisöille järjestettiin arvolupaustyöpajoja, aivotyökartoitustyöpajoja sekä mielen hyvinvoinnin työpajoja työyhteisötaitojen ja henkisen hyvinvoinnin tueksi. Työnohjausta tarjottiin sekä esihenkilöille että työyhteisöille. Mielenterveyden työn edistämiseksi on luotu intranet Lykkyy Mielen hyvinvoinnin sivusto, eli ns. "mielenterveyden työkalupakki", josta löytyy kattavasti tietoa, työkaluja ja koulutuksia mielen hyvinvoinnin edistämiseen.

Työterveysyhteistyötä jatkettiin tulosalueiden esihenkilöiden ja työterveyshuollon tiimien yhteistyöpalavereissa, mikä koettiin hyödylliseksi osana työkykyjohtamista. Yhteistyötä työsuojelun ja työhyvinvoinnin edistämiseksi tehtiin työterveyshuollon, henkilöstön edustajien, työntekijöiden ja johdon/ esihenkilöiden kesken.

Lupaus 2: Osaava ja idearikas henkilöstö

Työnantajana mahdollistamme henkilöstön osaamisen kehittymismahdollisuudet tarjoamalla erilaisia osaamisen kehittämisen tapoja. Työntekijöiden urakehitystä on tuettu muun muassa lisäämällä sisäistä rekrytointia ja aloittamalla urapolkujen mallintamisen konsernihallinnossa. Kansainvälinen Job Shadow, ”työn varjostaminen” ulkomailla, mahdollistettiin viidelle työntekijälle. Job Shadow on loistava mahdollisuus edistää uuden osaamisen hankkimisen lisäksi kansainvälisten valmiuksien ja kielitaidon kehittämistä.

Henkilöstön aloitetoiminnan kehittämisen ja sähköistämisen myötä Idea-pankkiin on voinut jättää henkilöstöaloitteiden lisäksi kehittämisideoita liittyen eri aiheisiin tai ongelmiin työpaikalla. Aloitteita ja kehittämisideoita saatiin vuoden 2024 aikana yhteensä 34. Konserniohjauksen toimialalla vuoden 2023 lopussa päättyneen kehittämishankkeen ”Lupa kehittää - ylihyvästä ännu bättre” aikana muodostettu sisäisten kehittäjien verkosto on jatkanut laajentumistaan kaikille toimialoille kaksi kertaa vuodessa toteutuneiden hakumenettelyiden kautta. Verkoston yhtenä tavoitteena on olla osaltaan tukemassa sellaista organisaatiokulttuuria, jossa ideoidaan yhdessä ja uskalletaan kokeilla uusia toimintatapoja ilman pelkoa epäonnistumisesta. Nämä asiat korostuvat myös kaupungin arvolupauksissa.

Tekoälyn käyttöön liittyen laadittiin ohjeet ja pelisäännöt. Henkilöstölle markkinoitiin aktiivisesti Eduhousen tekoälykoulutuksia, mitkä ovatkin olleet

suosittuja työntekijöiden keskuudessa. Microsoft Copilotin käyttömahdollisuuksia testattiin syyskuussa käynnistyneessä pilottiprojektissa. Projektin tarkoituksena oli selvittää mahdollisuuksia tekoälyn hyödyntämisessä työtehtävien tehostamisessa, palveluiden parantamisessa, sekä työtehtävien mielekkyyden lisäämisessä. Pilotin aikana kerättiin myös tietoa osaamisen kehittämisen näkökulmasta, mitä koulutusta tekoälyn käyttöön tulisi henkilöstölle järjestää.

Lupaus 3: Onnistumisia tukeva johtaminen

Esihenkilöidemme merkittävin taito on ihmislähtöinen ja valmentava johtaminen. Vaasan kaupunki on sitoutunut strategiassaan ja henkilöstöohjelmassaan edistämään valmentavaa johtamismallia ja hyviä työyhteisötaitoja kaikessa toiminnassaan. Kaupungin Hyvän johtajan ja työntekijän arvolupaukset ovat yksi keskeinen keino jalkauttaa valmentavaa työtettä esihenkilöiden ja työntekijöiden keskuuteen. Tavoitteena on, että jokainen esihenkilö osallistuu valmentavan johtamisen koulutukseen. Valmentava johtaminen on sisällytetty osaksi uusien esihenkilöiden koulutuspakettia eli Esihenkilöpassiin vuodesta 2023 alkaen. Valmentavan johtamisen valmennuksessa on keskitytty erityisesti hyvän johtajan arvolupauksen mukaisesti erilaisten työntekijöiden johtamiseen sekä palautteen ja onnistumisten korostamiseen johtamistyössä. Arvolupaukset on myös integroitu kaikkiin henkilöstöhallinnon prosesseihin ja niitä hyödynnetään myös työpajamaisesti esimerkiksi työyhteisöjen ongelmatilanteissa.

Esihenkilöille järjestettiin aamukahvitilaisuuksia, joissa oli aiheina muun muassa erilaisten työntekijöiden huomioiminen ja ymmärtäminen, erilaisuus voimavarana ja erilaisten toimintatyylien johtaminen, johtajuus ja sen vahvistaminen sekä haastavat tilanteet: valmentava ja motivoiva ote haastavissa keskusteluissa ja työkykyjohtamisessa.

Painotamme jo rekrytointivaiheessa, että meillä arvostetaan ihmislähtöistä ja valmentavaa johtamistapaa, ja tämä näkyy jo esihenkilöasemassa olevien rekrytointi-ilmoituksissamme.

Lupaus 4: Vetovoimainen ja monimuotoinen työnantaja

Kaikki edellä esitetyt lupaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet vaikuttavat siihen, millainen kuva meistä näkyy ulospäin: turvallisilla työolosuhteilla, hyvällä, oikeudenmukaisella johtamisella, joustavilla työtavoilla sekä henkilöstön osallistumis- ja kehittymismahdollisuuksia tukemalla olemme vetovoimainen työnantaja. Työhyvinvointikyselyn 2024 mukaan noin 76 % vastaajista suositelisi Vaasan kaupunkia työnantajana muille (2021: 74 %).

Kaupunkistrategiassa opiskelijoiden kiinnittyminen alueelle on tunnistettu yhdeksi keskeiseksi menestystekijäksi. Henkilöstöohjelmamme toimenpiteet tukevat kaupunkistrategian toteutumista. Tarjoamme korkeakouluopiskelijoille harjoittelu- ja kesätyöpaikkoja ja olemme tiivistäneet yhteistyötä korkeakoulujen ja oppilaitosten kanssa. Vaasan ammattikorkeakoulun kanssa solmimme avainkumppanuussopimuksen. Sopimuksen keskeisenä tavoitteena on entisestään tiivistää pitkäaikaista yhteistyötä sekä lisätä Vaasassa opiskelijoiden juurtumista alueelle valmistumisen jälkeenkin. Jokainen uusi työntekijämme saa myös pienen lahjan, jolla hänet toivotetaan tervetulleeksi.

Tavoitteenamme on kasvattaa tietoisuutta kaupungista houkuttelevana työnantajana. Panostamme jatkuvasti työpaikkailmoitusten laatuun, hakijaviestintään ja koko rekrytointiprosessin sujuvuuteen. Hakijakokemus-kyselystä saamamme palautteen perusteella olemme tässä onnistuneet. Hakijat antoivat rekrytointiprosessille edelleen hyvän arvosanan 4,1 (asteikko 1–5) kysyttäessä rekrytointiprosessin sujuvuudesta (2023: 4,8). Vetovoimaisuut-

tamme työnantajana voidaan mitata hakemusten määrällä per työpaikka. Vuonna 2024 saimme 15 hakemusta per työpaikka (2023: 11).

Tavoitteenamme on olla tasa-arvoinen ja monimuotoinen työnantaja. Rekrytoinnissa käyttämämme anonyymi rekrytointi on yksi konkreettinen keino vähentää rekrytointiprosessin aikana tapahtuvaa syrjintää. Vuodesta 2018 alkaen kaupungilla on ollut omana ryhmänään myös erityis- ja vammaisnuoria kesätöissä. Vuonna 2024 erityis- ja vammaisnuoria palkattiin 36 (2023: 23.)

Kaupungin tavoitteena on kilpailukykyinen ja oikeudenmukainen palkka-politiikka. Konsernihallinnossa pilotoitiin vuonna 2024 KVTES työsuorituksen arviointiprosessia MyJopi-järjestelmässä. Prosessia on tarkoitus kehittää kokemusten pohjalta. EU:n palkka-avoimuusdirektiivin velvoittama ja hakijoidemme toivoma palkkatieto löytyy jo lähes kaikista työpaikkailmoituksistamme.



Työhyvinvointikyselyn 2024 mukaan noin 76 % vastaajista suosittelisi Vaasan kaupunkia työnantajana muille (2021: 74 %).



2 KESKEISET MUUTOKSET TOIMIALOITTAIN

Keskeisimpiä muutoksia on ollut Pohjanmaan työllisyysalueen perustaminen sekä vastaanottokeskuksen toiminnan lakkaaminen.

Konserniohjauksen toimiala

Konserniohjauksen toimialaan kuului kolme tulosaluetta: Konsernihallinto, Hyvinvointipalvelut ja Vähänkyrön aluepalvelut. Pohjanmaan työllisyysalue perustettiin vuoden aikana ja toiminta käynnistyy 1.1.2025. Kyseessä on yhdeksän kunnan yhteistoiminta-alue, jonka vastuukuntana Vaasa toimii. Toiminta on Pohjanmaan työllisyyslautakunnan alaista. Työllisyyspalveluille valittiin johtaja syksyllä 2024. Konsernihallinnon tulosalueeseen on kuulunut 1.1.2020 alkaen seitsemän palvelualuetta; talous- ja strategiapalvelut, omistajaohjaus, henkilöstöpalvelut, digitalisaatio- ja innovaatiopalvelut, viestintä- ja yhteiskuntasuhteet, hallinto- ja asiointipalvelut sekä sihteeripalvelut. Hyvinvointipalveluiden toiminta supistui hiukan, kun vastaanottokeskuksen toiminta lakkasi maahanmuuttoviraston kilpailutuksen jälkeen. Vähänkyrön aluepalvelut jatkoi toimintaansa edelleen vakiintuneesti.

Konsernihallinnossa korostuivat edelleen palveluiden ja prosessien kehittäminen hyvän asiakas- ja työntekijäkokemuksen vahvistamiseksi. Digitaalisten palveluiden kehittäminen ja digiosaamisen kartuttaminen nousevat entistä merkittävämpään asemaan. Varautumisen ja turvallisuuden teemoihin panostettiin aiempaa enemmän kriisinkestävän yhteisön vahvistamiseksi.

Yksi tärkeimmistä konserniohjauksen henkilöstöön liittyvistä tavoitteista on yhteisöllisyyden ja poikkipolllinnollisen yhteistyön kehittäminen sekä henkilöstön osaamisen hyödyntäminen laaja-alaisesti. Näiden aiheiden merkitys korostuu, kun kilpailemme yhä kovemmin asiantuntevasta työvoimasta. Etä- ja lähityön joustava yhdistäminen on vakiintunut useimmissa tehtävissä



osaksi arkipäivää, mikä vaatii panostuksia johtamisen sekä osallisuuden ja yhdessä tekemisen vahvistamiseen.

Sivistystoimen toimiala

Sivistystoimen tuottamat palvelut, kuten kasvatus-, opetus-, koulutus-, kulttuuri-, kirjasto, liikunta- ja nuorisopalvelut ovat lähellä kuntalaisten arkea ja tärkeä osa kuntalaisten käyttämää lähipalvelua. Sivistystoimen strategiassa Vaasa nähdään Pohjolan energisimpänä koulutus- ja kulttuurikaupunkina ja toimialan strategisina tavoitteina ovat muun muassa hyvinvoivat kuntalaiset, laadukkaat peruspalvelut ja palveluverkko, kansainvälisten koulupolkujen mahdollistaminen sekä osaava ja hyvinvoiva henkilöstö.

Sivistystoimessa toiminta on vakiintunut pandemiavuosien jälkeen normaalille tasolle. Sairauspoissaolojen määrä laski vuonna 2023 noin neljänneksen ja vuonna 2024 poissaolot ovat pysyneet samalla tasolla. Oikealla tavalla resursoitu toiminta antaa myös mahdollisuuksia kehittyä ja kehittää. Esimerkiksi varhaiskasvatuksessa tehty apulaisjohtajamalli on saanut hyvää palautetta kentältä, samoin nuorisopalveluissa työstetty nuorisotyön perussuunnitelma. Eri tulosaluiden osalta toimintaa on kehitetty edelleen muun muassa erilaisten hankkeiden kautta. Kulttuuri- ja liikuntapalveluiden kävijämäärissä oli nähtävissä vuonna 2024 kasvua ja esimerkiksi kaupunginteatterin ja kaupunginorkesterin kasvaneet kävijämäärät antavat viitettä siitä, että toimintaa on kehitetty oikeaan suuntaan.

Sivistystoimen henkilöstö edustaa lukuisia erilaisia tehtäviä, joiden työympäristö ja -olosuhteet vaihtelevat suuresti. Henkilöstön työhyvinvointiin on kiinnitetty huomiota esimerkiksi kartoittamalla työn psykososiaalista kuormitusta ja parantamalla työolosuhteita. Eri yksiköiden työhyvinvointikyselyn kehittämissuunnitelmiin on kiinnitetty lisää huomiota toimialatasoisesti ja tulosalueita on tuettu muun muassa vuosikelloajattelun edelleen kehittämisessä. Työyhteisön yhteen-

kuuluvuus on nostettu tärkeäksi teemaksi, samoin henkilöstön jaksaminen ja voimavarojen tukeminen. Keskittyminen kunkin työyksikön ydintehtävään, työolosuhteiden parantamiseen ja johtamisosaamisen vahvistamiseen ovat edelleen kehittämisen painopisteinä koko toimialalla. Henkilöstön hyvinvointia on pyritty vahvistamaan myös työnohjauksella, varahenkilöjärjestelmillä, rekrytointikäytäntöjen sujuvoittamisella ja mentorointijärjestelmillä. Täydennyskoulutusta on järjestetty erilaisten hankkeiden kautta eri tulosalueiden henkilöstölle.

Vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden määrissä ei ole tapahtumat merkittäviä muutoksia, mutta osaan vakituisista tehtävistä varhaiskasvatuksessa, perusopetuksessa ja Vamialla on ollut haasteellista löytää kelpoisuusvaatimukset täyttävää työvoimaa, ja tämä on osaltaan lisännyt henkilöstön kuormitusta. Toisaalta suuressa osassa sivistystoimen tulosalueita on saatu rekrytoitua henkilöstöä erittäin hyvin toistaiseksi voimassa oleviin työ/virkasuhteisiin. Tavoitteena on tietenkin löytää kelpoisuusvaatimukset täyttävää henkilöstöä vakituisiin palvelussuhteisiin.

Sivistystoimessa määräaikaisten palvelussuhteiden lukumäärään ovat vaikuttaneet esimerkiksi oppilasmäärän laskeva ennuste ja valmistavan opetuksen opetusryhmien perustaminen. Osa poikkeamista selittyy kausittaisella vaihtelulla, kuten määräaikaisella koulunkäynninohjaaja / avustajatarpeella perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen ryhmissä tai produktiokohtaisina kiinnityksinä kaupunginteatterilla. Lisäksi määräaikaisten palvelussuhteiden määrää nostavat myös erilaiset hankkeet.

Sivistyksen toimialalla on päivitetty varhaiskasvatuksen palveluverkkoselvitystä vuoden 2024 aikana. Palveluverkkoselvitys hyväksyttiin kasvatus- ja opetuslautakunnassa 29.5.2024. Palveluverkkoselvitysten tavoitteena on huomioida tiloihin liittyvät muutostarpeet, kuten väestöennusteet, ryhmämitoitussmääräykset, oppimisympäristöjen tarpeet, uudet asuinalueet ja rakennusten kunto. Tavoitteena on luoda kustannustehokas ja toimiva palveluverkko.

Tilahankkeiden osalta Haga skolanin peruskorjaus ja pesäpallokentän kunnostus toteutettiin vuoden 2024 aikana. Kasarmialueen uuden päiväkodin urakkakilpailutus on tehty ja rakennustyöt alkavat alkuvuodesta 2025. Palosaaren uuden päiväkodin urakkakilpailutus ja Merikaarron päiväkodin tilaelementtikilpailutus suoritetaan alkuvuodesta 2025. Hankesuunnitelmien osalta Isolahden koulun laajennuksen ja Variskan yhtenäiskoulun peruskorjauksen hankesuunnitelmat sekä keskustan yhtenäiskoulun hankesuunnitelmapäivitys hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa. Isolahden päiväkodin hankesuunnitelma on myös etenemässä päätöksentekoon, ja Onkilahden yhtenäiskoulun V-kiinteistön hankesuunnittelu on alkanut.

Kaupunkiympäristön toimiala

Vuoden 2024 aikana kaupunkiympäristön toimialan organisaatorakenne pysyi ennallaan ja edellisten vuosien organisaatiomuutokset asettuivat aloilleen ja toiminta vakiintui.

Toimialalla kannustettiin henkilöstöä palaamaan vahvemmin lähityöhön työhyvinvoinnin, yhteisöllisyyden ja sujuvan yhteistyön vahvistamiseksi. Lisäksi käynnistettiin turvallisuuskulttuurin vahvistaminen osaksi arjen toimintaa perustamalla muun muassa päärakennuksiin turvallisuustiimit ja aloittamalla turvallisuuskävelyt. Teknisen viraston pääovi lukittiin ja aulan asiakaspalvelupiste siirtyi kansalaisinfoon. Turvallisuusosaamisen vahvistamiseen panostettiin myös kaupunkiympäristön päivässä, jossa teemana oli fyysinen ja psykologinen turvallisuus.

Toimintaa kehitettiin aktiivisesti muun muassa erilaisten kehittämishankkeiden ja osallistavan budjetoinnin muodossa. Tehtäviä täytettäessä uudelleen tehtäväkuvia ja osaamisvaatimuksia tarkistettiin ja muokattiin palvelemaan paremmin organisaation nykyisiä ja tulevia tarpeita ja tavoitteita. Kaupunkiympäristön syksyn seminaarissa käynnistettiin toimialan tekoälyn hyödyntämisen pilottiprojekti toiminnan tehostamiseen liittyen.



3 HENKILÖSTÖ- VOIMAVARAT

3.1 Henkilöstörakenne ja lähtövaihtuvuus

Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrää kuvaavia tunnuslukuja ovat henkilötövuosi (HTV) sekä palvelussuhteiden lukumäärä. Henkilötövuosi on palkallisten palveluksessa-olo-päivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti / 100) (ks. taulukko 1). Palvelussuhteiden lukumäärä kuvaa 31.12.2024 Vaasan kaupungilla työ- tai virkasuhteessa olevien henkilöiden lukumäärää. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehdyt palvelusuhteet.

Vuosi	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2020	3293	1171	4464
2021	3244	1289	4534
2022	1934	918	2852
2023	1839	916	2755
2024	1819	872	2691

Taulukko 1: Vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä henkilötövuosina 2020–2024

Tarkasteltaessa kaupungin kokonaishenkilömäärää määräaikaiset palvelus-
suhteet mukaan lukien, voidaan todeta, että kaupungin henkilötyövuodet
vähentyivät vuonna 2024 verrattuna vuoteen 2023 yhteensä 64 henkilö-
työvuotta (ks. taulukko 2). Vakituisten henkilöiden osalta henkilötyövuosien
määrä laski 20 HTV:tä ja määräaikaisten osalta lasku oli 44 HTV:tä.

Toimiala	Henkilötyövuosi			
	2023/12	2024/12	Muutos %	Muutos HTV
Sivistystoimi	2158	2105	-2,4	-53
Kaupunkiympäristön toimiala	325	324	-0,2	-1
Konserniohjaus	272	262	-3,8	-10
Yhteensä	2755	2691	-2,3	-64

Taulukko 2: Henkilöstömäärän HTV-vertailu toimialoittain vuosina 2023–2024.
Vakituisten ja määräaikaisten luvuissa on laskettu palvelusuhdejaksot.

Henkilöstömäärä toimialoittain

Sivistystoimi on toimialana suurin työllistäjä. Vaasan kaupungin vakituises-
ta henkilöstöstä 75 % työskentelee Sivistystoimessa, Kaupunkiympäristön
toimialalla työskentelee 14 % ja Konserniohjauksen toimialalla 11 %. Määräai-
kaisten osuudet näillä toimialoilla ovat vastaavasti Sivistystoimi 85 %, Kau-
punkiympäristö 7 % ja Konserniohjaus 8 %.

Palvelussuhteiden kokonaislukumäärä vuoden 2024 lopussa oli 3114* (ks.
taulukko 3). Näistä 2 198 (70,6 %) oli vakituisia ja 918 (29,4 %) määräaikaisia
palvelussuhteita (ks. liite 3). Luvuissa ovat työllisyysvaroin palkatut henkilöt
(45 henkilöä). Vaasan kaupungissa olevien palvelussuhteiden määrä vähentyi
vuoteen 2023 verrattuna 110 henkilöllä.



Vuosi	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2020	3926	1325	5247
2021	3890	1431	5315
2022	2312	1072	3381
2023	2230	995	3224
2024	2198	918	3114

Taulukko 3: Vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön palvelussuhteiden lukumäärä vuosina 2020–2024.
*Vakituisen ja määräaikaisten luvuissa on laskettu palvelusuhdejaksot.

Vuodesta 2021 lukien henkilöstöraportin lukumäärät on ilmoitettu Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajan (KT) ohjeiden mukaisesti siten, että luvuista on poistettu sivuvirkaiset palomiehet (31.12.2022 saakka), mutta työllisyysvaroin palkatut henkilöt ovat mukana. Taulukoissa on aikaisempien vuosien kohdalla lukumäärät ilmoitettu uusituin perustein, joten ne ovat vertailukelpoisia. HTV-luvuissa ei ole mukana palkkionsaajat.

Vuonna 2024 kokoaikaisessa palvelussuhteessa oli 2 432 henkilöä (78 %) ja osaaikaisessa 682 henkilöä (22 %). Itsenäisessä ja johtavassa asemassa työskenteleviä henkilöitä oli 211 (2023: 200) eli 9,6 % vakituisesta henkilöstöstä (2023: 9,0 %)

Vuoden 2024 lopussa esihenkilöitä oli yhteensä 173 kpl. Naisten osuus vakituisista esihenkilöistä oli noin 65 %. Eniten esihenkilöitä oli sivistystoimessa (ks. taulukko 4).

Toimialat	Vakituiset		Määräaikaiset		Yhteensä
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	
Sivistystoimi	25	73	1	0	99
Kaupunkiympäristön toimiala	27	10	0	0	37
Konserniohjaus	7	29	0	1	37
Yhteensä	59	112	1	1	173

Taulukko 4: Esihenkilöt 2024. Huom! Esihenkilötilasto on tilanteesta 31.12.2024.

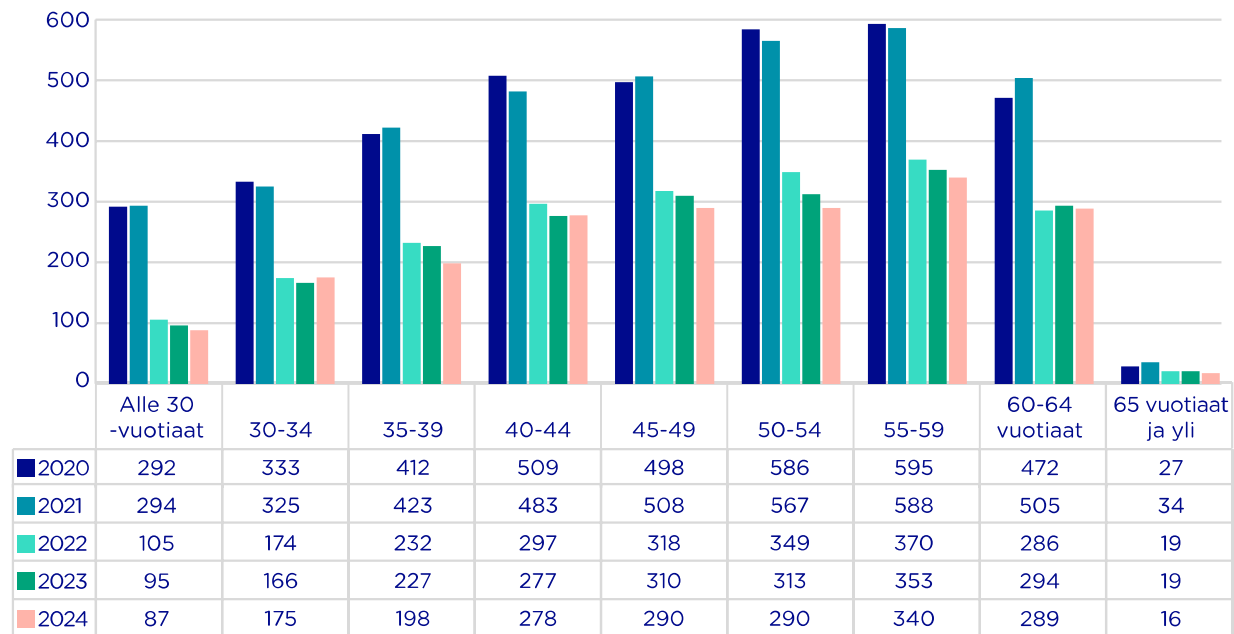
Palvelussuhteiden lukumäärää tarkasteltaessa on huomioitava, että Vaasan kaupungilla on tehtäviä ja toimintoja, joita muut kunnat ostavat. Lisäksi on tehtäviä ja toimintoja, joita Vaasan kaupunki hoitaa ns. keskuskuntana ja palvelee täten laajemmin koko Vaasan seutua. Näitä tehtäviä ja toimintoja tuottavat Ympäristötoimi, Vaasan vesi ja Vaasan jätelautakunta. Näiden tehtävien tuottamiseen käytetään 74:n henkilön palvelussuhdetta.

Vaasan kaupunki tuottaa myös palveluja, joita muut kunnat eivät tuota lainkaan tai tuottavat vähemmässä määrin ja käyttävät täten Vaasan kaupungin tuottamia palveluita. Palvelussuhteiden kokonaismäärästä näitä tehtäviä tuottaa 780 henkilöä, jotka ovat seuraavista organisaatioista: Vamia (Vaasan ammatillinen koulutus), Kaupunginteatteri, Kaupunginorkesteri, Kulttuuri- ja kirjastopalvelut, Uimahalli ja Vaasan museot. Vuoden 2024 lukuihin on lisätty myös Vaasan kaupungin opistot. Jos vastaavan luvun ottaa vuoden 2023 osalta, se on 825. Suurin osa erotuksesta selittyy Alman henkilömäärämuutoksista.

Henkilöstön ikärakenne

Suurin ikäryhmä vakituudessa henkilöstössä on 55–59-vuotiaat. Ikäryhmät 45–49, 50–54 ja 60–64 ovat lähes samankokoisia (ks. taulukko 5). Vakituudesta henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 47,6 % (2023: 47,6 %). Alle 35-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on 13,3 % (2023: 12,7 %). Määräaikaisessa henkilöstössä kolme suurinta ikäryhmää ovat 25–29, 40–44 sekä 45–49-vuotiaat, joista 40–44 vuotiaat erottuvat hieman muiden yläpuolelle. Määräaikaisesta henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 34,9 % (2023: 34,2 %) ja 30,8 % on alle 35-vuotiaita (2023: 33,6 %). Vakituisten henkilöstön keski-ikä vuonna 2024 oli 48,3 vuotta (2023: 48,4). Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli vastavasti 43,6 vuotta (2023: 42,7). Miesten keski-ikä sekä vakituisten että määräaikaisten osalta on noin 1–1,5 vuotta korkeampi kuin naisten (liite 4b).

IKÄJAKAUMA



Taulukko 5: Vakituisen henkilöstön ikäjakauma 2020–2024

Henkilöstön sukupuolirakenne

Kunta-ala on naisvaltainen ja tämä näkyy myös Vaasan kaupungin henkilöstön sukupuolirakenteessa (ks. liite 4a). Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä oli 75,0 % (2023: 75,4 %). Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 70,9 % (2023: 74,5 %).

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2024 vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus oli 145 (2023: 130, 2022: 167), ja n. 6,6 % vakituisesta henkilöstöstä (ks. taulukko 6). Lähtövaihtuvuuden osuus toimialojen välillä on pysynyt suunnilleen samana edelliseen vuoteen verrattuna. Konserniohjauksen luku on noussut hieman suuremman eläköityvien määrän vuoksi, ja samasta syystä kaupunkiympäristön luku on hieman pienempi (ks. liite 5).

Eronnut/muu syy lukuun 83 (2023: 82) sisältyy omasta pyynnöstä eronneiden lisäksi muun muassa työsuhteiden purkamiset, irtisanomiset, menehtymisen vuoksi kaupungin palveluksesta poistuneet (ks. taulukko 6).

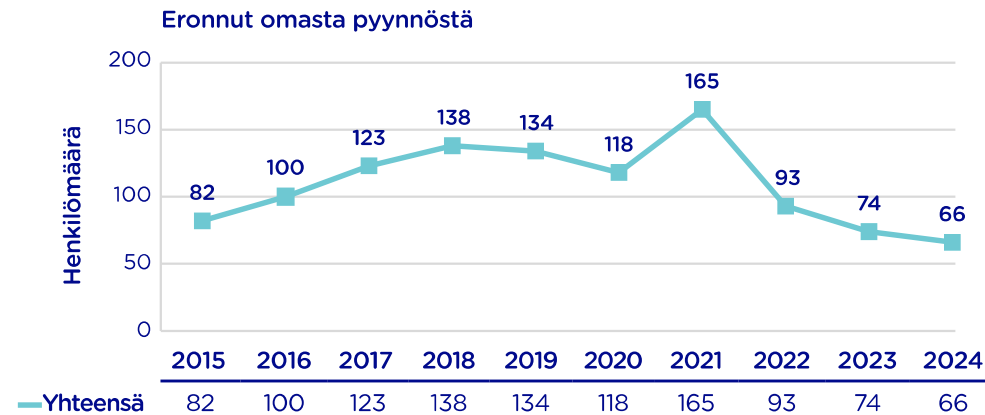
Lähdön syy	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021*	2022	2022**	2023	2024	% vakituisesta henkilöstöstä**
Eronnut / muu syy	93	109	146	180	149	137	1728	172	207	100	82	83	3,8
Eläkkeelle	149	163	172	128	113	127	110	110	67	67	48	62	2,8
Yhteensä	242	272	318	308	262	264	1838	282	274	167	130	145	6,6

Taulukko 6: Henkilöstön lähtövaihtuvuus 2015–2024, vakituinen henkilöstö

*) "Todellinen" lähtövaihtuvuus > (Eronnut/muu syy kokonaismäärä 1728- hykyyn siirtyvät 1556)

**) "Todellinen" lähtövaihtuvuus > (Eronnut/muu syy kokonaismäärä 207- hyvaan siirtyvät 107)

Vuonna 2024 omasta pyynnöstä eronneita oli 66 henkilöä (2023: 74 henkilöä) (ks. taulukko 7). Omasta pyynnöstä eronneiden määrä on ollut laskussa jo vuodesta 2018, lukuun ottamatta ”koronavuonna” 2021.



Taulukko 7: Henkilöstön omasta pyynnöstä tapahtuneet eroamiset 2015–2024, vakituinen henkilöstö

Tavoitteena on, että jokaisen palvelussuhteen päättävän kanssa käytäisiin lähtökeskustelu ja että he täyttäisivät myös anonyymien lähtökyselyn, jonka tarkoituksena on saada tietoa irtisanoutumisten taustalla vaikuttavista syistä. Lähtövaihtuvuutta seurataan ja lähtökyselyn tulokset käsitellään säännöllisesti toimialojen johtoryhmissä.

Vuoden 2024 aikana anonyymiin lähtökyselyyn on tullut 21 vastausta. Lähdön syitä ovat muun muassa urakehitys 3, parempi palkkataso 2, henkilökohtaiset syyt 1, eläköityminen 8, määräaikainen työ 4 ja muu syy 3. Vuonna 2024 eläköityminen ja määräaikainen työ olivat lähtökyselyn suurimmat vastaajaryhmät. Lisäksi urakehitys ja parempi palkkataso houkuttelivat vastaajia.

Avoimissa vastauksissa oli nostettu esille heikko johtaminen tai huono ilmapiiri, mutta se ei ollut ensisijainen lähdön syy. Toisaalta samoja asioita nostettiin vahvuuksiksi. Kaikista vastaajista 62 % palaisi takaisin Vaasan kaupungille töihin (2023: n. 77 %) ja 67 % (2023: n. 73 %) suosittelee työnantajaa muille.

Mikäli kysymykseen ”Voisitko ajatella palaavasi töihin Vaasan kaupungille tulevaisuudessa” suodatetaan vain työelämässä jatkavien vastaukset, 83 % voisi kuvitella palaavansa takaisin Vaasan kaupungille. Eläkkeelle siirtyvien osalta luku on 43 %.

Vuosien 2023 ja 2024 prosenttilukuja ei voida suoraan verrata, koska arviointiasteikkoa on muutettu. Vuonna 2024 käytössä oli asteikko 1-5, kun taas aiempina vuosina, kuten 2023, asteikko oli 1-4. Tämä muutos vaikuttaa sekä arvioihin siitä, kuinka suuri osa palaisi kaupungille takaisin, että taulukossa 8 esitettyihin kysymyskokonaisuuksien keskiarvoihin. Muutoksen vuoksi vertailu eri vuosien välillä ei ole suoraan mahdollista.

Kysymyskokonaisuudet (asteikko 1-4)	2023	2024
Omat työtehtävät	3,3	3,7
Valmentava johtaminen ja esihenkilötyö työyhteisössäni	3,4	3,8
Oma työyhteisö - työyhteisötaidot	3,3	3,5
Kokemukset kaupungista työnantajana	3,4	3,7

Taulukko 8: Kysymyskokonaisuuksien keskiarvot 2023-2024

Pitovoimaan panostetaan erityisesti muun muassa työyhteisötaitojen ja esihenkilötyön vahvistamisella sekä työn joustavuuden, työuran kehittämisen sekä etujen ja palkitsemiskeinojen myötä. Henkilöstöohjelman lupaukset tähtäävät kaikki hyvään työntekijäkokemukseen ja näin ollen vahvistavat pitovoimaa.

Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2024 aikana eläkkeelle siirtyi yhteensä 62 henkilöä (2023: 46), joista vanhuuseläkkeelle siirtyi yhteensä 59 henkilöä (2023: 44), kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 3 henkilöä (2023: 2) ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 3 henkilöä (2023: 4). Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2024 oli 64,2 vuotta (2023: 64,4 v., 2022: 63,9 v.).

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet, ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen suurimmat aiheuttajat olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet.

Eläkemaksut

Kunnat ja hyvinvointialueet maksavat tasausmaksua vuoden 2023 alusta alkaen. Tasausmaksua eivät maksa muut Kevan jäsenyhteisöt (osakeyhtiöt, kuntayhtymät, säätiöt ja yhdistykset). Valtiovarainministeriö vahvistaa tasausmaksun kokonaismäärän vuosittain Kevan valtuutettujen esityksestä.

Tasausmaksu perustuu Kevalakiin (Laki Kevasta 19 §), jossa määritetään niin tasausmaksun kokonaismäärän kuin työnantajakohtaisen jaon perusteet. Tasausmaksulla katetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin

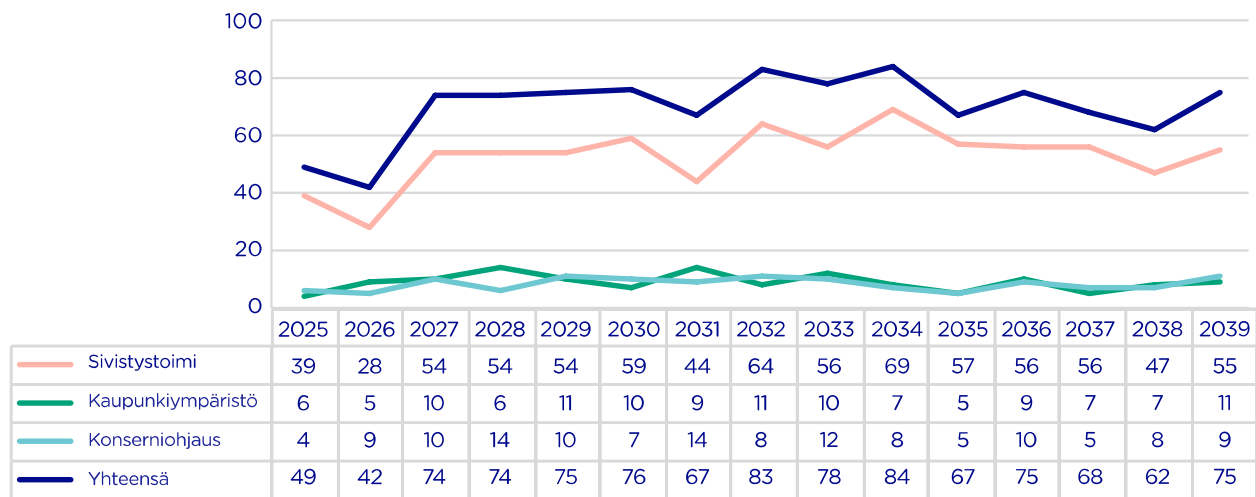
palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä. Tasausmaksu jaetaan kuntien ja hyvinvointialueiden osuuksiin vuoden 2023 toteutuneiden palkkasummien suhteessa. Kuntien tasausmaksu jaetaan kuntien kesken samassa suhteessa kuin ne saavat verorahoitusta. Kunnan verorahoituksella tarkoitetaan kunnan saamia kunnallis-, kiinteistö- ja yhteisöverotuloja sekä valtionosuuksia, jotka huomioidaan viimeiseksi vahvistetun tilinpäätöksen mukaisesti.

Vuoden 2024 tasausmaksu oli yhteensä 3 871 490,88 € (2023: 3 935 465,31 €). Työkyvyttömyyseläkemaksu vuodelle 2024 on Kevan tietojen perusteella 678 887 € (2023: 1 021 529 €) (tilanne 21.2.2025).

Eläkepoistumaennuste kuvaa vanhuuseläkkeille siirtyviä vuosina 2024-2039 (ks. taulukko 9).

Ennusteen mukaan vuosina 2025-2039 henkilöstöstä jää vanhuuseläkkeelle yhteensä 1 049 henkilöä. Henkilöstön ikärakenne ja vaihtuvuus asettavat haasteita henkilöstön työssä jaksamiseen, rekrytointiin, perehdyttämiseen ja osaamisen hallintaan.

Vanhuuseläkepoistuma, ennuste



Taulukko 9: Vanhuuseläkepoistuma, ennuste



3.2 Rekrytointi ja työllistäminen

Kaupungin tavoitteena on olla vetovoimainen työnantaja. Henkilöstön urapolkujen mahdollistaminen sekä työnantajabrändin kehittäminen ovat näkyvässä osassa kaupunkistrategiassamme, ja henkilöstöohjelmamme tukee näitä tavoitteita. Rekrytointiprosessimme on vahvasti kytköksissä näihin tavoitteisiin.

Mahdollistamme henkilöstön urapolkuja suosimalla tavoitteellisesti sisäistä rekrytointia toimiin rekrytoitaessa. Vuonna 2024 tehtiin yhteensä 59 sisäistä rekrytointia (2023: 30, 2022: 29). Onnistuneesta työstä vetovoimaisen työnantajan eteen kertoo se, että keskimääräiset hakijamäärät tehtävää kohden ovat selvästi kasvaneet. Vuonna 2024 saimme keskimäärin 15 hakemusta per työpaikka (2023: 11, 2022: 9) Hakijakokemuskyselymme vastaajista Vaasan kaupungin maine työnantajana saa asteikolla 1–5 arvosanan 3,6 (2023: 3,6). Rekrytointiprosessin sujuvuus saa arvosanan 4,1 (2023: 4,8).

Vuonna 2024 Vaasan kaupungilla oli auki 394 työpaikkaa, joista 182 oli vakituisia toimia ja virkoja (ks. taulukko 10). Työpaikkoja haki kaiken kaikkiaan 6 067 hakijaa, joista naisia 69 % ja miehiä 31 %. Eniten haettiin työntekijöitä kasvatus- ja opetustehtäviin.



Mahdollistamme henkilöstön urapolkuja suosimalla tavoitteellisesti sisäistä rekrytointia toimiin rekrytoitaessa.



		2023	2024
Hakijat yhteensä		5 692	6 067
Rekrytoinnit		403	311
Työpaikat		514	394
Hakijoista	Miehiä	2 220	1 881
	Naisia	3 472	4 186
Rekrytoinnin julkaisu	Ulkoisen	484	343
	Sisäinen	30	51
Palvelussuhteen tyyppi	Vakituinen	215	182
	Määräaikainen	299	203
Palvelussuhteen laji	Työsuhde	362	283
	Virkasuhde	150	111

Taulukko 10: Rekrytointien jakaumat vuonna 2023–2024

Kaupunki työllistää lisäksi yli 100 sijaista joka kuukausi. Vuonna 2024 keskitettyä sijaishakemusta käyttivät varhaiskasvatus sekä suomenkielinen perusopetus. Sijaisten saanti on ajoittain haastavaa mutta sijaistilanne on hiukan parantunut edellisvuoteen verrattuna. Tämä on nähtävissä parantuneesta sijaisuuksien täyttöprosentista. Kehitämme jatkuvasti toimintatapoja rekrytointipalveluiden ja päiväkotiemme ja koulujen sekä oppilaitosten yhteistyönä. Vuoden 2024 joulukuussa laadimme päiväkotien lyhytaikaisille sijaisille palautekyselyn, jonka tuloksia pääsemme arvioimaan vuonna 2025. Päiväkodeissa on kehitetty myös lyhytaikaisten sijaisten perehdytystä.

Vuonna 2024 Kuntarekryn kautta tehtiin yhteensä 3 634 sijaishakua (2023: 3 472), joissa täyttöprosentti oli keskimäärin 59 %. (2023: 47 %). Sijaishaun keskimääräinen läpimenoaika siihen, että sijainen ottaa sijaisuuden vastaan oli 12 minuuttia (2023: 13 minuuttia).

Harjoittelu- ja oppilaitosyhteistyö

Kaupunki tekee aktiivista yhteistyötä alueen oppilaitosten kanssa; mainostamme työpaikkojamme suoraan oppilaitosten eri markkinointikanaviin. Osallistuimme tammikuussa korkeakouluopiskelijoille suunnattuun Talent Forum- ura- ja rekrytointitapahtumaan markkinoiden kesätyö- ja harjoittelupaikkojamme. Kesätyöpaikkoja kävimme markkinoimassa myös Rekry YA-messuilla Yrkesakademinilla. Rekrytointiyksikkö järjesti sekä keväällä että syksyllä oppilaitosvierailut paikallisiin oppilaitoksiin ja korkeakouluihin (Vamia, VAMK, Novia, Åbo Academi), missä markkinoimme erityisesti varhaiskasvatuksen tarjoamia työmahdollisuuksia. Rekrytointiyksikkö osallistui myös Åbo Akademilla järjestettyyn Pedagogik Dag:iin missä tapasimme sekä varhaiskasvatus- että opetusalan ammattilaisia. Syksyllä osallistuimme Vaasan ammattikorkeakoulun järjestämään rekrytointitapahtumaan.

Kaupunki on mukana myös Energy Academyn mentorointiohjelmassa, jossa järjestämme yhdessä mukana olevien yritysten kanssa verkostoitumistilaisuuksia. Näissä opiskelijat pääsevät verkostoitumaan työelämän kanssa. Rekrytointivastaava vieraili myös Vaasan yliopiston Oman osaamisen markkinointi ja työnhaku -opintojaksolla. Opiskelijaryhmiä vierailee myös tutustumassa kaupungin toimintaan.

Syksyllä 2024 kaupunki solmi avainkumppanuussopimuksen VAMK:in kanssa mikä mahdollistaa entistä tiiviimmän yhteistyön. Vuonna 2023 alkanut yhteistyö työllisyyspalveluiden ja VAMK:in välillä on myös jatkunut. Työllisyyspalvelut on käynyt pitämässä neljälle opiskelijaryhmälle luennot opintojaksolla Työ, työllisyys ja työllisyyden edistäminen.

Kehitämme myös henkilöstöohjelman mukaisesti harjoitteluohjelmia. Henkilöstöpalveluissa vuonna 2019 aloitettu Vaasan yliopiston henkilöstöjohtamisen ja julkisjohtamisen opiskelijoille suunnattu trainee ohjelma jatkui vuonna 2024. Viestintä-

ja yhteiskuntasuhteet palvelualueella on vastaava ohjelma viestinnän opiskelijoille. Yhteiskuntasuhdevastaavalla on kansainvälinen opiskelija harjoittelijana.

Kannustamme kaupungin yksiköitä antamaan korkeakouluopiskelijoille opinnäytetyöaiheita. Kaupungin www-sivuilla on opinnäytetyöpankki, minne keräämme kaupungin yksiköistä aiheita mistä toivotaan opinnäytetöitä. Vuonna 2024 opinnäytetyöpalkkio maksettiin 14 opinnäytetyöstä.

Valtuuston myöntämällä määrärahalla korkeakouluopiskelijoiden palkkaamiseen on palkattu yhteensä 16 harjoittelijaa (2023: 16). Vuoden 2024 aikana on ollut palkallisia korkeakouluharjoittelijoita yhteensä 23 (2023: 24).

Nuorten kesätyöt

Vuonna 2024 oli tarjolla lähes 450 kesätyöpaikkaa ja 55 mielenkiintoista työtehtävää 14–29-vuotiaille nuorille. Hakuryhmiä oli viisi: 14–15-vuotiaiden, 16–17-vuotiaiden, 18–29-vuotiaiden, korkeakouluopiskelijoiden sekä vammais- ja erityisnuorten haku.

Kesätyöpaikkoihin saatiin yhteensä 2 178 hakemusta (ks. taulukko 11). Suosituin tehtävä oli päiväkotiapulainen (ks. taulukko 12).

Tehtävä	Hakijamäärä yhteensä	Palkatut yhteensä
14–15-vuotiaiden haku	619	42
16–17-vuotiaiden haku	616	93
18–29-vuotiaiden haku	557	120
Korkeakouluopiskelijoiden haku	342	49

Taulukko 11: Hakijamäärät ikäluokittain 2024



Tehtävä	Hakijamäärä
Päiväkotiapulainen	639
Avustava puistotyöntekijä	385
Apuohjaaja, lasten taide- ja liikuntaleirit	160
Hoitoapulainen, Helppari-toiminta ja vanhustyön avustajatoiminta	132
Toimistoharjoittelija	112

Taulukko 12: Suosituimmat kesätyötehtävät 2024

Tuettu kesätyöllistäminen

Vaasan kaupunki järjesti tuettua kesätyöllistämistä (ks. taulukko 13), jonka kohderyhmänä olivat henkilöt, joilla erilaisista syistä on haasteita työllistyä tai he tarvitsivat tukea työjakson aikana. Tuettuun kesätyöllistämiseen osallistui 14–29-vuotiaita maahanmuuttajataustaisia, opintojensa loppuvaiheessa olevia, ensimmäistä kesäduunia hakeneita nuoria sekä erityisnuoria.

Vaasan kaupunki tuki rahallisesti Kesäduunisetelin avulla myös alueen yrityksiä ja yhdistyksiä palkkaamaan 15–29-vuotiaan nuoren. Kesäduuniseteleitä myönnettiin 47 yritykselle, kesäduuniseteleillä tuettiin yhteensä 56 nuoren työllistymistä.

Vaasan kaupunki myönsi vaasalaisille urheilijoille urheilustipendejä, joiden jakoperusteet määriteltiin Vaasanseudun urheiluakatemiassa. Urheilustipendin saamisen edellytys oli harjoituspäiväkirjan pitäminen ja aktiivinen somettaminen eri kanavilla. Tavoitteena on mahdollistaa nuoren harjoittelu myös kesän aikana ja samalla tarjota kesätyö somettamisen parissa. Urheilustipendi myönnettiin kaikkiaan 22 urheilijalle.

Vuonna 2024 tuetun kesätyöllistämisen avulla 241 nuorta sai kesätyöpaikan.

Tuettu kesätyöllistäminen	2024
Kesätyövalmentajat	8
CulturalCamp-leiri	39
Tsempis-leiri	17
Erityisnuoret	36
Helppareiden kesätyöt	19
Mun eka duuni	44
Urheilustipendit	22
Kesäduunisetelit	56
4H-yritystuki nuorille yrittäjille	0

Taulukko 13: Tuetun kesätyöllistämisen toteutuminen



Vaasan kaupunki myönsi vaasalaisille urheilijoille urheilustipendejä, joiden jakoperusteet määriteltiin Vaasanseudun urheiluakatemiassa





3.3 Palkkatuettu työ

Vaasan kaupunki työllisti vuonna 2024 palkkatuella 80 uutta henkilöä eri yksikköihinsä (ks. taulukko 14). Heistä 45 % työskenteli kaupunkiympäristön palveluksessa, 30 % konserniohjauksen palveluksessa ja 25 % sivistystoimen palveluksessa. Vuonna 2023 aloittaneista 49:llä työsuhde jatkuu vuonna 2024. Uusia velvoitetyöllistettäviä palkattiin 19 ja 31 henkilöä sai palkkatukea täsmätyökykyisyyden eli alentuneen työkyvyn perusteella vuonna 2024.

Palkkatuettu työ	
Uudet palkkatuella työllistetyt henkilöt	80
Uudet velvoitetyöllistettävät	19
Täsmätyökykyisyyden perusteella palkatut	31
Kaupunkiympäristön palveluksessa	36
Konserniohjauksen palveluksessa	24
Sivistystoimen palveluksessa	20
Vuonna 2023 aloittaneet, joilla työsuhde jatkuu vuonna 2024	49

Taulukko 14: Palkkatuettu työ 2024

Työllistämisvaroin toteutettava palkkatukityöllistäminen kohdistuu pääasiassa yli 300 päivää työmarkkinatuella olleisiin vaasalaisiin pitkäaikaistyöttömiin. Työjakson kesto on tavallisesti 8 kk. Oppisopimusopiskelijoille ja täsmätyökykyisille tarjotut työjaksot voivat olla pidempiä, tyypillisesti niiden kestot vaihtelevat 10 kk ja 24 kk välillä. Lisäksi kaupungilla on lakisääteistä velvoitetyöllistämistä, jolloin työllistämisen peruste on henkilön ikä ja työsuhteen kesto 6 kk. Työllistämistoimintaa kehitetään jatkuvasti palvelumuotoilun avulla.

Pitkäaikaistyöttömille on tarjolla kattavasti erilaisia palveluita työllistämisen portaissa. Tavoitteena on ketjuttaa työttömille tarjottavia palveluita siten, että henkilö saa riittävän pitkän tuen työllistyäkseen ulkoisille työmarkkinoille. Pidemmät työjaksot tukevat heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymismahdollisuuksia.

Vanhustyön avustajatoiminta

Vanhustyön avustajatoiminta on työllistämispalveluiden ja koti- ja omaishoidon sopimuksellista vaikuttavaa toimintaa, josta hyötyy kunnan lisäksi Pohjanmaan hyvinvointialue, ikääntyneet sekä avustajaksi palkatut. Avustajat työskentelevät asiakkaiden kodeissa avustavissa tehtävissä. Tavoitteena on saada avustajaksi palkatut pysyvästi takaisin työelämään. Samalla toiminnan asiakkaana olevien ikääntyneiden hyvinvointi ja toimintakyky paranee ja yksinäisyys vähenee. Avustajaksi palkatut saavat mahdollisuuden pitkittyneen työttömyyskierteen katkaisemiseen ja apua muun muassa velkajärjestelyyn pääsemiseen ja uuden ammatin opiskelemiseen. Työntekijän kanssa käydään työsuhteen aikana säännöllisesti tavoitekeskusteluita ja laaditaan samalla suunnitelmaa tulevaisuudelle. Toiminnassa on yksi vakituinen työntekijä, joka toimii esihenkilönä ja yksi määräaikainen työnsuunnittelija.

Vuonna 2024 avustajaksi palkattiin 11 henkilöä ja edelliseltä vuodelta jatkoi 9 henkilöä. Puoli vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen 75 % lopettaneista on työssä, opiskelemassa tai työkokeilussa. Vuoden aikana kaksi henkilöä valmistui hoiva-avustajaksi. Asiakaskäyntejä oli kuukausittain keskimäärin 580 kpl.

Tuettu työllistämistoiminta

Tuetun työllistämisen Helppari-toimintaa järjestettiin Vuorikodin senioritalossa. Helppari-toiminta on vanhusten avustamista arjen askareissa ja asiointikäynneillä. Helpparit järjestävät myös viriketoimintaa talon ikäihmisille. Toiminta on lähellä normaalia työtä, jossa harjoitellaan työelämän pelisääntöjä ja jokaiselle pyritään löytämään jatkopolku. Helppari-toimintaan osallistuvilla on työvalmentajan tuki työpäivien aikana.

Vuonna 2024 toimintaan osallistui 25 työkokeilijaa, palkkatuella työskenteli 9, opiskelijoita 12, kesätyössä 19 nuorta ja 3 erityisnuorta, sekä 2 kesätyövalmentajaa. Yksi henkilö suoritti oppisopimuksella Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalveluiden erikoisammattitukinnon. Koko vuoden aikana toiminnassa oli yhteensä 2 265 työtoimintapäivää. Helppari-toiminnassa on vakituisena työntekijänä yksi henkilö, joka toimii palvelusuunnittelijana ja kaksi työvalmentajaa.

3.4 Työllistämisen hanketoiminta

Työllistämispalveluiden yksikössä oli kaksi hanketta; Työ - ja elinkeinoministeriön rahoittama Welcome Steps -hanke ja ESR+ -rahoitteinen SILTA - Työllisyyden yhdyssilta Pohjanmaa BRO- Sysselsättnings kontakthuset i Österbotten -ryhmähanke. Welcome Steps -hankkeen henkilöstöön kuului kaksi henkilöä, jotka työskentelivät 100 % työajalla, ja yksi henkilö, joka työskenteli 80 % työajalla. Lisäksi Welcomeoffice-toimiston työntekijä osallistui 25 % työajalla hanketyöhön. Hanke päättyi 31.8.2024.

Hankkeen asiakastyö oli laajaa ja monikanavaista. Kaikkiaan henkilöasiakaiden käyntejä ja yhteydenottoja kertyi 842, joista 726 tapahtui ohjaus- ja

neuvontapisteissä, 46 puhelinkeskusteluina ja 70 kirjallisina yhteydenottoina. Lisäksi itsepalvelukanavilla oli keskimäärin 2500 kävijää kuukaudessa.

Hankkeen tavoitteena oli kehittää maahanmuuttajien matalan kynnyksen neuvontaa ja ohjausta kohti monikanavaista ja monikielistä palvelumallia. Toiminnan aikana vahvistettiin saavutettavuutta ja kehitettiin asiakaslähtöisiä palveluratkaisuja integroitumisen tueksi.

SILTA-hankkeessa työskenteli kolme henkilöä 100 % työajalla ja yksi henkilö 72 % työajalla. Hanke saavutti täyden henkilöstöresurssin touko-kesäkuun aikana. Hankkeen asiakastyö eteni suunnitelmien mukaisesti. Kohderyhmiin kuuluvia henkilöasiakkaita oli 100, joista 28 kirjattiin EURA-järjestelmään hankkeen asiakkuuksina. Henkilöasiakaskartoitukseen saatiin 121 vastausta, mikä tarjoaa arvokasta tietoa kohderyhmän tarpeista ja palveluiden kehittämisestä.

Verkostoyhteistyö oli aktiivista. Vuoden aikana järjestettiin neljä osatoteuttajakokousta sekä kuusi asiantuntijoille suunnattua Silta-Café-verkostotilaisuutta, joihin osallistui keskimäärin 65 henkilöä per tilaisuus. Lisäksi hanke oli mukana kolmessa tapahtumassa ja toteutti kuusi yhteistyökäyntiä. Ohjausryhmä kokoontui kerran vuoden aikana.

Hankkeen toiminta on edistännyt kohderyhmien työmarkkinoille integroitumista sekä tiivistänyt yhteistyötä eri sidosryhmien välillä, mikä luo edellytyksiä työelämän saavutettavuuden ja palvelurakenteiden kehittämiseksi.

4 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSUOJELU

Vaasan kaupungin tavoitteena on olla turvallinen, työntekijän eri elämäntilanteet huomioiva työnantaja. Työhyvinvoinnin edistäminen on meidän jokaisen työntekijän vastuulla. Vuonna 2024 kiinnitettiin erityistä huomiota työympäristön turvallisuuteen sekä henkilöstön työkykyä tukeviin toimiin, etenkin mielenterveyden tukeminen nostettiin tärkeäksi painopisteeksi työkyvyn näkökulmasta.

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 2023 arvioitiin työhyvinvointikyselyssä, joka toteutettiin tammi-helmikuussa 2024. Kyselyyn vastasi 1615 henkilöä. Parhaat tulokset olivat asiaryhmissä Oma työ ja tavoitteet (ka. 4,2/2021: 4,2), Osaaminen ja kehittyminen (ka. 4,0/2021: 4,0), Minä työyhteisön jäsenenä (ka. 4,1/2021: 4,1) sekä Esihenkilötoiminta (ka. 4,0/2021: 4,0). Matalimmat arvosanat ovat asiaryhmissä Työolosuhteet ja välineet (ka. 3,6/2021: 3,5) sekä Edellisen työyhteisökyselyn käsittely (ka. 3,9/2021: 3,7). Työhyvinvointikyselyn perusteella työyhteisön yhteishenki, omat voimavarat, ja esihenkilötoiminta säilyivät hyvällä tasolla, ja osin tulokset ovat myös parantuneet.



Vastaajista 127 (2022: 124) koki epäasiallista kohtelua, ja 80 vastasi “En osaa sanoa” (2022: 85). Vaasan kaupunki työnantajana ei hyväksy min-käänlaista epäasiallista kohtelua tai häirintää, ja kaupunki työnantajana pyrkii ennaltaehkäisemään epäkohtia ohjeilla ja neuvoilla sekä puuttumaan välittömästi epäasiallisen kohtelun ilmoituksiin. Jatkossa tulee edelleen kiinnittää aktiivisesti huomioita työyhteisön hyvinvointiin sekä varmistaa, että henkilöstö tietää miten toimia epäasiallista kohtelua kokiessa. Edellinen työhyvinvointikysely toteutettiin alkuvuonna 2024.

Keva toteutti Vaasan kaupungille työkykyjohtamisen 360-arvioinnin, joka käytiin läpi toimialojen johtoryhmissä, sekä Yhteistyöryhmässä. Vaikka arvioinnin perusteella todettiin, että moni asia työkykyjohtamisen saralla on kunnossa, tulosten perusteella valittiin muutama kehittämiskohde.

Sairauspoissaolot

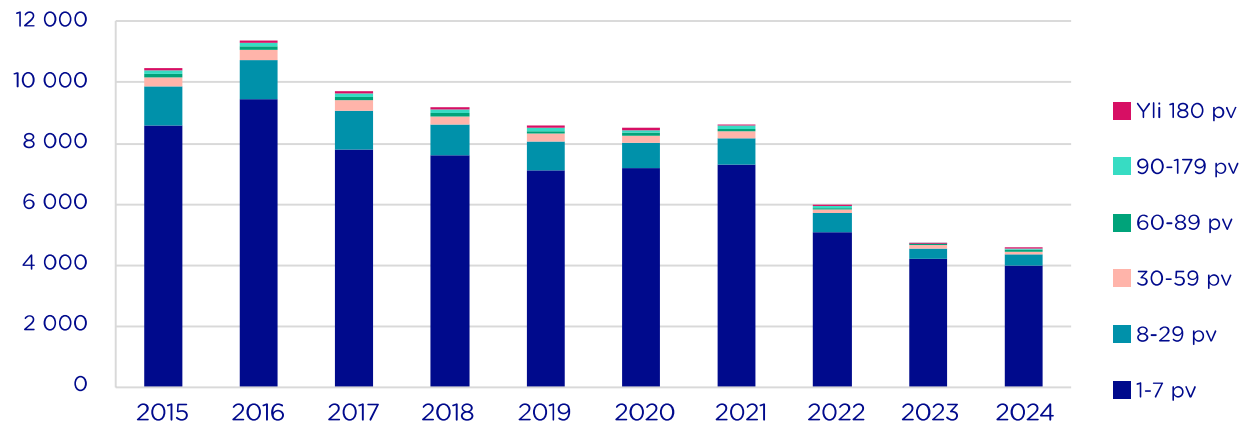
Koko henkilöstön sairauspoissaolot vuonna 2024 olivat 14,7 (2023: 14,1) ja sairauspoissaoloprosentti 3,8 % (2023: 3,6 %). Vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot nousivat 1,1 poissaolopäivää/HTV (0,3 %). Määräaikaisten henkilöstön sairauspoissaolot laskivat 0,2 poissaolopäivää/HTV (0,0 %). Mukaan lasketaan sairauspoissaolot, työ- ja vapaa-ajan tapaturmat ja ammattitaudit (ks. taulukko 15).

Työsuhteen laatu	2023/1-12	2024/1-12
Vakituiset	14,3	15,4
Määräaikaiset	13,6	13,4
Yhteensä	14,1	14,7

Taulukko 15: Poissaolopäivät/HTV, vakituiset ja määräaikaiset

Vuoden 2024 aikana pyrittiin löytämään raportointikeinoja työterveyshuollon kanssa muun muassa hyödyntämällä heidän PowerBI-raportointiaan.

Vakituisen henkilöstön sairauspoissaolojen palkkakulut laskennalliset sivukulut huomioiden olivat yhteensä 2,8 M€ (2023: 2,7 M€). Kestojakauman kaaviossa (ks. taulukko 16 ja liite 7) on yhdistetty yhtäjaksoiset poissaolot. Vakituisten henkilöiden osalta sairauspoissaolopäivät/HTV olivat sivistystoimessa 16,2 päivää (2023: 15,2), kaupunkiympäristössä 12,2 päivää (2023: 12,2) ja konserniohjauksessa 13,8 päivää (2023: 9,7).



Taulukko 16: Vakituisten henkilöstön sairauspoissaolojen kestojauma 2015–2024

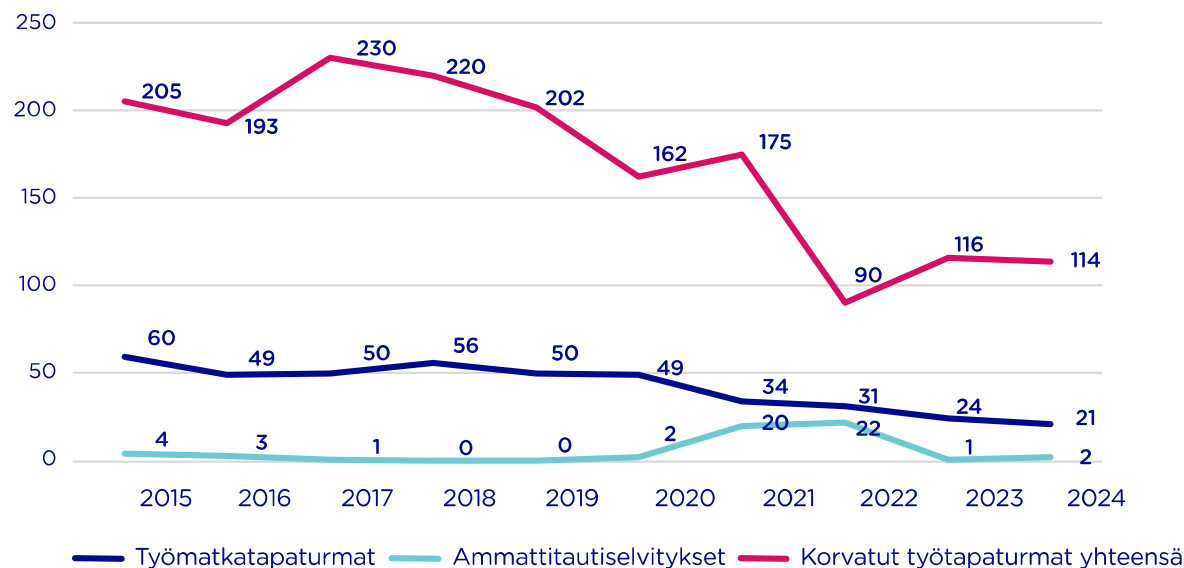
Sairauspoissaoloa korvaavan työn tehtävien pohtimista kannustettiin jatka-
maan työyhteisöissä edelleen. Tähän liittyen käytiin keskustelua myös Kevan
kanssa mahdollisista kehittämiskohteista korvaavan työn lisäämiseksi. Työ-
terveyshuolto arvioi omalta osaltaan korvaavan työn käytön mahdollisuuden
vastaanottokäyntien ja sairausloma-arvion yhteydessä. Sairauspoissaoloa
korvaavan työn aktiivisempi käyttö vaatii tiedottamista ja koulutusta sekä
esihenkilöiden, henkilöstö-palvelualueen että työterveyshuollon taholta.

Työtapaturmat

Vuonna 2024 työtapaturmat aiheuttivat 114 tapauksessa kustannuksia
(2023: 116) (ks. taulukko 17). Kaikista ilmoitetuista työtapaturmista 21 tapah-
tui työmatkalla (2023: 24). Työtapaturmat aiheuttivat 925 kalenteripäivän
poissaolon vuonna 2024 (2023: 749). Vertailun vuoksi mainittakoon, että
vapaa-ajalla henkilökunnalle sattuneiden tapaturmien vuoksi poissaoloa oli
504 kalenteripäivää (2023: 415). Työmatkalla tyypillisin sattumistapa oli liu-
kastuminen tai kaatuminen, joko kävellen tai pyörällä. Tapaturmat sattuivat
eniten vuoden ensimmäisinä kuukausina, sekä loka-marraskuussa. Tapatur-
miin syynä oli yleisimmin keliolosuhteet.

Työpaikalla sattuneen työtapaturman tyypillisin aiheuttaja on ihminen tai
eläin, tai kulkuväylän tai alustan liukkaus. Vuoden 2024 aikana turvavarttien
aiheita oli muun muassa turvallinen työmatkaliikkuminen ja tapaturmien ta-
loudelliset vaikutukset. Syksyllä 2024 tarjottiin henkilöstölle maksuttomasti
liukuesteitä kenkiin, heijastinvaljaita sekä polkupyörän valoja.

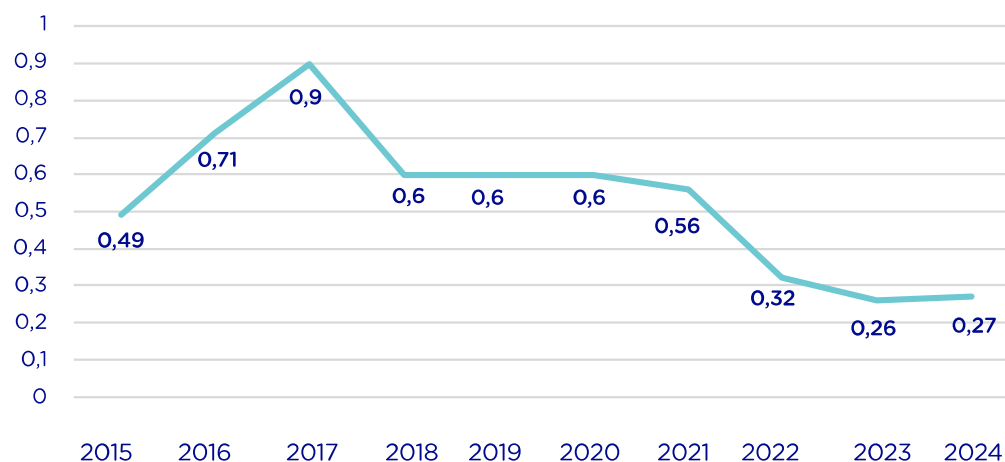
Työtapaturmien kehitys 2015-2024



Taulukko 17: Työtapaturmien lukumäärä Vaasan kaupungilla 2015–2024

Työtapaturmista johtuvia työkyvyttömyysajan palkkoja maksettiin 116 972,63 € (2023: 73 604,76 €). Kustannusten nousu johtuu pääosin pidemmistä poissaoloista pituudesta sekä korkeammista palkkakustannuksista. Vakuutusyhtiölle maksetut tapaturmavakuutusmaksut vuoden 2024 osalta ovat n. 270 000 € (arvio) (2023: 263 116 €) (ks. taulukko 18). Vakuutusmaksuun vaikuttaa moni asia, muun muassa korvausmeno, perusmaksu, suurvahinkomaksu, lakisääteiset maksut (työtapaturmien käsittelykuluja, edellä mainittuja palkkoja ja sairaanhoito- ja lääkekuluja). Vakuutusyhtiön kanssa pidetään säännöllisesti palavereja kustannuksiin ja niiden kehittymiseen liittyen.

Vakuutusyhtiölle maksetut vakuutusmaksut, miljoona euroa



Taulukko 18: Vakuutusyhtiölle maksetut vakuutusmaksut 2015–2024, M€

Keväällä 2024 aiempi Safety Manager -turvallisuusjohtamisjärjestelmä päivitettiin EHS-järjestelmäksi. Ohjelman käyttöönoton tueksi järjestettiin koulutuksia, jotka nauhoitettiin, sekä Teams-klinikoilta. Järjestelmä on tukenut työturvallisuusjohtamisen kehittymistä tuomalla turvallisuushavainnot aiempaa paremmin näkyville. Järjestelmällä tehdään turvallisuuspoikkeamahavainnot, työtapaturma- ja ammattitauti-ilmoitukset (vakuutusilmoitukset tehdään vielä toistaiseksi lisäksi vakuutusyhtiön palvelun kautta) sekä riskienarviointit.

Vuoden 2023 loppupuolella käyttöön otettuja turvavartteja jatkettiin myös vuonna 2024, uutta materiaalia tuotettiin noin 1,5 kk välein. Esihenkilöitä on ohjeistettu käymään turvavartti -materiaali läpi säännöllisesti työpaikkakouksissa.

Turvallisuusjohtamisen koulutusta järjestettiin esihenkilöille yhteistyössä Aluehallintoviraston ja Kevan kanssa. Pääpaino oli ennaltaehkäisevässä toiminnassa, työsuojeluvastuussa ja työtapaturmien tutkinnassa. Työsuojelua ja työturvallisuutta perehdytettiin myös Tervetuloa taloon -tilaisuudessa uusille työntekijöille.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon ja toimialojen välinen yhteistyö jatkui aiempien vuosien tapaan. Työterveysyhteistyöpalavereja pidettiin 37 (2023: 28). Kaupunkitasoista työterveysyhteistyötä jatkettiin säännöllisillä palavereilla. Työpaikkaselvityksiä tehtiin 50 (2023: 37). Työterveysneuvotteluja pidettiin 48 (2023: 45.)

Työterveyslääkäritilanne oli haastava edelleen vuonna 2024. Muuten lääkäritilanne oli aiempia vuosia parempi, ja etälääkärit hoitivat enemmän sairausvastaanottoa. Työterveyspsykologitilanne oli hyvä, tämän lisäksi psykologiopiskelija teki sekä asiakas- että työyhteisötyötä. Liitteessä 8 on tuotu tarkemmin esille työterveyshuollon tunnuslukuja.

Meluannosmittauksia tehtiin 9 (2023: 15). Mittausten suunnittelussa tehtiin yhteistyötä työsuojelun kanssa. Vaasan kaupunki tarjoaa henkilöstölleen maksuttomat influenssarokotukset aiempien vuosien tapaan.

Työterveyshuollon kustannukset olivat 1 796 409 €. Kelan korvaus tästä on 50–60 % välillä, riippuen korvausluokasta.

Työhyvinvointia tukevat toimenpiteet

BreakPro-taukoliikuntaohjelman käyttöä jatkettiin myös vuonna 2024. Työterveyshuolto muistuttaa säännöllisesti vastaanotolla BreakPro-ohjelman hyödyn-

tämisestä, ja sen lisäksi työterveyshuollolle annettiin mahdollisuus luoda taukoliikuntaohjelmia Vaasan kaupungin työntekijöille työkyvyn ylläpitämiseksi ja oirekohtaisesti. Taukoliikunnan tärkeydestä muistettiin myös etätyöskentelyssä.

Joulukuussa 2024 otettiin käyttöön HeiaHeia -hyvinvointisovellus, jonka tavoitteena on tukea työntekijöiden fyysistä ja henkistä hyvinvointia tarjoamalla välineitä stressinhallintaan, liikuntaan ja terveellisiin elämäntapoihin. Sovellus kannustaa myös työyhteisöä yhdessä liikkumiseen ja työkavereiden tukemiseen.

Henkilöstö-palvelualue tarjosi keskitetysti yksilö- ja ryhmätyönohjauksia ilmoittautumismenettelyn kautta. Henkilöstön työkyvyn ja terveyttä tukevan toiminnan kehittäminen jatkui Kohti kokonaisvaltaista hyvinvointia -hankkeen muodossa yhteistyössä liikuntapalveluiden, työterveyshuollon ja henkilöstö-palvelualueen kesken. Hankkeen tavoitteena on tukea henkilöstön työkykyä, sekä antaa kaupungin työntekijöille tietoa omasta terveydentilasta ja työkyvystä, sekä suosituksia näiden ylläpitämiseen ja edistämiseen. Kevään 2025 aikana päätetään, millaisena toiminta jatkuu hankeajan päättymisen jälkeen.

Intranet-tiedotteessa pyydettiin ilmiantamaan loistava työkaveri, työporukka/tiimi, esihenkilö, onnellisuusteko sekä turvallisuusteko. Ilmiantoja tehtiin 28 työyhteisöistä ja 60 henkilöstä.



**BreakPro-taukoliikuntaohjelman
käyttöä jatkettiin
myös vuonna 2024**



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. Henkilöstö-palvelualueen tukitoimenpiteet rahoitetaan kaupungin varausmäärärahoista.

Uudelleensijoitusprosessissa olevat kaupungin vakituiset työntekijät ovat aina etusijalla vapautuvia tehtäviä täytettäessä. Vuonna 2024 toteutuneet uudelleensijoitukset ovatkin tapahtuneet ensisijaisesti vapautuneisiin vakansseihin. Ongelmana on kuitenkin vapautuvien vakanssien soveltuminen, koska uudelleensijoitettavan osaaminen/työkyky ja vapautuva tehtävä eivät aina kohtaa. Uudelleensijoituksissa tarvitaan usein apukeinoina Kevan ammatillista kuntoutusta, täydennys- ja uudelleenkoulutusta sekä erilaisia ja eripituisia työkokeiluja. Onnistuminen edellyttää aina myös avointa mieltä ja joustavuutta kaikilta osapuolilta.

Henkilöstö-palvelualueen tukitoimien avulla tuettiin vuonna 2024 yhteensä 7 henkilön uudelleensijoittamistoimia (2023: 12) ja tähän käytettiin yhteensä 98 457,77 € (2023: 188 971,60 €). Keva osallistui myös työkokeilujen rahoittamiseen. Uudelleensijoitusprosessin eri vaiheissa oli vuoden 2024 aikana kaikkiaan noin 8 henkilöä. Osa uudelleensijoitusprosessissa olevista työntekijöistä pystyy jatkamaan toistaiseksi omassa työssään työjärjestelyin.

Henkilöstöedut

Kaupungin työntekijät saavat alennuksen pääsymaksuista uimahalliin, kaupungin museoihin sekä Kaupunginteatterin ja -orkesterin esityksiin. Palveluja käytettäessä tulee esittää kaupunkikortti. Kaupunkikortilla voi saada alennuksia Vaasan eri palveluntarjoajilta, muun muassa kuntosaleista ja ravintoloista. Kaupungilla on oma Vireä Vaasa-terveysliikuntaohjelma, joka tarjoaa monipuolista liikuntaa jokaiselle, sekä liikuntaa aloitteleville että aktiivisille kuntoilijoille.

Työntekijöiden jaksamisen ja hyvinvoinnin tukemista jatkettiin vuonna 2024 kertaluontoisella henkilöstöedulla (100 € ladattuna ePassiin). Vuonna 2024 ePassi-etuja osoitettiin yhteensä 3 354 työntekijälle ja etua käytti 2 948 työntekijää, jolloin käyttäjäsuhte oli 87,90 %. Arvoa ePassiin osoitettiin yhteensä 344 810 € ja tästä käytettiin 295 026,15 €, jolloin käyttöaste arvosta oli 85,60 %. Muita käytössä olleita palkitsemisen ja huomioimisen tapoja ovat olleet muun muassa omaehtoisen koulutuksen tukeminen, koulutusapuraha ja pikapalkitseminen. Kaupungin henkilöstöllä on käytössään myös työsuhdepyöräetu, joka tukee henkilöstön mahdollisuuksia pitää yllä työkykyä ja kannustaa kestävään liikkumismuotoon. Vuonna 2024 allekirjoitettiin yhteensä 136 työsuhdepyöräetusopimusta (2023: 80), joista kaupunkiympäristön toimialalla allekirjoitettiin 26 sopimusta (2023: 22), sivistystoimen toimialalla 93 sopimusta (2023: 50) ja konserniohjauksen toimialalla 17 sopimusta (2023: 8).

Vuonna 2024 koulutusapurahaa myönnettiin 14:sta hakijalle yhteensä 4 325 € (2023, 16 hakijaa, 5 256 €). Palkitsemistapojen tavoitteena on edelleen tukea sekä henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia, että kaupungin strategioiden ja henkilöstöohjelman toteutumista ja arvolupausten mukaista toimintaa.



5 PALKKAUS JA TYÖAIKA

Vuonna 2024 koko henkilöstölle maksettiin palkkoja yhteensä 118 356 934 € (2023: 118 268 084 €) ilman sivukuluja. Palkkasumma nousi 0,1 % (0,09 M€) vuoteen 2023 verrattuna. Palkkoihin on laskettu vakituisten, määräaikaisten ja työllistettyjen palkat ja palkkiot. Palkkakustannuksiin on vaikuttanut pääosin henkilötyövuosien väheneminen ja kunta-alan virka- ja työehtosopimuksissa määritellyt sopimuskorotukset. Sopimuskorotusten yhteisvaikutus vuonna 2024 oli työehtosopimuksesta riippuen 3,23 %-4,00 %.

Sopimusratkaisuun sisältyvien paikallisten järjestelyerien kohdentamisessa ensisijaisia tavoitteita on ollut henkilöstön saatavuuden turvaaminen, palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Samalla on huolehdittu siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden. Palkkausjärjestelmien kehittämistyötä jatkettiin vuonna 2024 huomioiden edellä mainitut sopimuskorotuksiin liittyvät ohjeistukset. Konserniohjauksessa pilotoitiin MyJopi -järjestelmän työsuorituksen arviointimallia, jonka myötä henkilöstön työsuoritus arvioitiin ja osa järjestelyeristä kohdennettiin henkilökoh- taiseen lisiin.

Työaika ja poissaolot

Taulukoissa 19 ja 20 on esitetty tehdyn työajan jakautuminen. Luvuissa ovat mukana kuukausipalkkaiset; luvuista puuttuvat tuntipalkkaiset. Taulukossa 21 henkilötyövuotta on tarkasteltu tehdyn työajan ja poissaolojen suhteessa. Vuon-

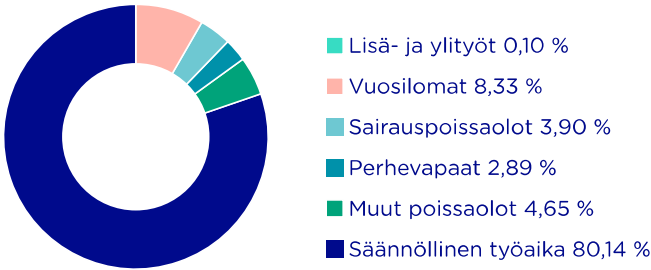
na 2024 tehdyn työn osuus tehokkaasta työajasta oli 80,14 % (2022: 81,3 %). Poissaolojen osuus kokonaistyöajasta oli 19,7 % (2022: 18,7 %).

Maksetut palkat, €	2023	2024	2023-2024 muutos%
Säännöllinen työaika	81 359 817	82 727 544	1,68 %
Lisä- ja ylityöaika	1 372 885	1 392 297	1,41 %
Yhteensä	82 732 702	84 119 841	1,68 %

Taulukko 19: Vakitukselle henkilöstölle maksetut palkat ilman sivukuluja

Poissaolojen palkat, €	2023	2024	2023-2024 muutos%
Vuosilomat	7 836 672	8 158 579	4,1 %
Sairauspoissaolot	2 233 089	2 384 945	6,8 %
Lakisääteiset	547 159	582 322	6,4 %
Muut poissaolot	1 066 169	995 549	-6,6 %
Yhteensä	11 683 089	12 121 394	3,8 %

Taulukko 20: Vakituisen henkilöstön poissaolojen palkat 2023-2024 (ilman sivukuluja)



Taulukko 21: Työajan ja poissaolojen jakautuminen prosentteina vuonna 2024 (mukana opettajat ja työllistetyt, ei tuntipalkkaiset)

Muihin poissaoloihin sisältyvät lomarahan vaihtovapaat. Lomarahan vaihto vapaisiin 116 henkilöä (2023: 111). Yhteensä lomarahavapaapäiviä pidettiin 1 522 päivää, jolloin vähennystä edellisvuoteen oli 50 päivää.

Palkatonta työlomaa säästösyistä pidettiin vuonna 2024 yhteensä 1 240 päivää (2023: 1 384). Kaupunki suosii edelleenkin palkattomien pitämisiä siten, että työehtosopimuksesta poiketen on sovittu ammattijärjestöjen kanssa, että seitsemän päivän palkattomasta vapaasta vähennettiin viidenpäivän palkka.

Vuoden 2024 aikana vuorotteluvapaata käytti 17 henkilöä (2023: 15). Vuorotteluvapaan keskimääräinen pituus oli 4,4 kuukautta.

Etätyöt

Säännölliseen työaikaan kuuluu etätyö, jota tehtiin vuonna 2024 yhteensä yli 20 000 päivänä. Etätyötä tehtiin selkeästi eniten konserniohjauksessa, jossa noin 67 % henkilöstöstä teki yli puolet kaikista etätyöpäivistä. Kaupunkiympäristössä noin joka kolmas työntekijä (36 % kaikista etätyöpäivistä) teki etätöitä. Sivistystoimessa vastaava prosenttimäärä oli 7 %. Taulukossa 22 on esitetty sekä etätyötä tehneiden henkilöiden että tehtyjen etätyöpäivien lukumäärät toimialoittain.

Tulosalue	Henkilömäärä	Päivien lukumäärä*
Konserniohjaus	176	11 306
Kaupunkiympäristö	105	5 715
Sivistystoimi	172	3 672
Yhteensä	453	20 693

Taulukko 22: Etätyöt vuonna 2024

*Etätyöpäivien lukumäärä kertoo, kuinka monena päivänä etätyönä tehtyjä tunteja esiintyy.



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. Vuonna 2022 päivitettyssä henkilöstöohjelmassa tärkeitä tavoitteita ovat edelleen johtamis- ja esihenkilötyö - erityisesti tavoitteellinen ja valmentava työote, yhdessä tekemisen ja kehittämisen kulttuuri sekä positiivinen työnantajakuva, onnistumisen johtamisen kehittäminen, osaamisen kehittäminen, työturvallisuuden ja henkisen hyvinvoinnin tukeminen, sekä monimuotoinen työnantaja. Näillä pyritään vaikuttamaan henkilöstön saatavuuteen ja pitovoimaan. Osaamisen kehittämisen toimenpiteitä on toteutettu lakisääteisen koulutussuunnitelman sekä vuoden 2024 henkilöstöohjelman jalkautussuunnitelman painotusten mukaisesti.

Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutuksen tavoitteena on ylläpitää ja lisätä henkilöstön ammatillista osaamista sekä edistää yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja työhyvinvointia. Osaamisen kehittämisen suunnitelmassa 2024 korostui henkilöstön osalta ammattipätevyyden lakisääteinen ylläpito eri ammattiryhmille. Tärkeitä olivat myös esihenkilökoulutukset, joissa läpileikkaavana teemana oli henkilöstöohjelman mukaisesti valmentava johtamisote. Keskitetty henkilöstökoulutus toteutettiin pääsääntöisesti Eduhouse-verkkokoulutuspalvelun kautta. Kokonaiskatseluaika kaikkien käyttäjien suhteen oli yhteensä 1 955 tuntia (2023: 1 372 tuntia). Katsotuimpia koulutuksia olivat muun

muassa toimistotyö kunnissa ja hyvinvointialueilla, tekoälyn perusteet sekä aggressiivisesti käyttäytyvä lapsi. Eniten katsottiin julkishallinnon ja digitaalisen koulutuksia, seuraavaksi tekoälyyn ja työelämätaitoihin liittyviä koulutuksia. Tarjolla oli lisäksi muita sisäisiä koulutuksia liittyen muun muassa PowerBI:n sekä Adobe Expressin käyttöön, EcoOnline EHS-ohjelman sekä Valmu-sovelluksen käyttöön, Puhe-Judoon, ensiapukoulutuksiin, häiriötilanteen hallintaan, tilinpäätökseen, taloushallintoon ja talousjärjestelmiin, sekä arvonalisäveroon. Etänä toteutetut tilaisuudet tallennettiin ja ne ovat katsottavissa jälkikäteen intrassa.

Keskitetyssä henkilöstökoulutuksessa on edelleen lisätty sekä toimialakoh-
taisia että ammattiryhmäkohtaisia kohdennettuja koulutuksia. Kohdenne-
tuista koulutuksista esimerkkejä ovat muun muassa esihenkilökoulutukset.
Perinteisten koulutusten lisäksi yhä useampi on osallistunut ulkopuolisten
tahojen, kuten Työturvallisuuskeskuksen ja Kuntekon järjestämiin webinaa-
reihin ja verkkokoulutuksiin. Vuoden 2024 aikana henkilökuntaa tiedotettiin
140:sta ilmaisesta ulkopuolisten tahojen järjestämisestä webinaareista intrane-
tin koulutuskalenterissa. Webinaarien aihealueet kattoivat monipuolisesti eri
teemoja, kuten esimerkiksi esihenkilötyön kehittämisen, työturvallisuuden,
ajanhallinnan, työhyvinvoinnin ja palautumisen, eläkkeelle jäämisen, itsensä
johtamisen, tekoälyn sekä osaamisen kehittämisen. Näistä ei kuitenkaan ole
saatavilla tarkkoja osallistumistilastoja.

Hyvän johtajan ja hyvän työntekijän arvolupaukset ovat osa henkilöstöhal-
linnon prosesseja. Esihenkilöitä valmennetaan valmentavaan johtamistyyliin.
Arvolupaukset kulkevat mukana kaikessa toiminnassa ja niitä hyödynnetään
myös työpajamaisesti esimerkiksi työyhteisöjen ongelmatilanteissa.

Esihenkilökoulutukset

Panostusta esihenkilöiden kouluttamiseen on jatkettu edelleen. Valmentava johtaminen esihenkilötyössä on nostettu tavoitteeksi sekä strategiassa että henkilöstöohjelmassa. Tavoitteena on, että jokainen esihenkilö on saanut valmentavan johtamisen koulutuksen. Vuonna 2024 valmentavan johtamisen valmennus liitettiin osaksi esihenkilöpassia, johon osallistui 18 esihenkilöä (2023: 19, 2022: n 40). Henkilöstöinfoja järjestettiin kuusi, ja tilaisuudet tallennettiin. Infojen aiheita olivat muun muassa talous- ja strategiakatsaus, hyvinvointikertomuksen – ja suunnitelman käsittely, sekä työhyvinvointikyselyn tulokset. Lisäksi kerrottiin kokemuksia toteutetuista Jobshadow-matkoista useamassa infossa, sekä tiedotettiin muun muassa mielenterveyden työkalupakista, työntekijäpassi-koulutuksesta, HeiaHeia-sovelluksen käyttöönotosta, digitaalisen tiedon käsittelyohjeesta, hybridityöskentelyn tukipaketista, työnohjauksesta ja työyhteisösovittelusta, palvelualueiden ajankohtaisista asioista, lomasuunnittelusta ja kesätöistä. Esihenkilöille tarjottiin myös esihenkilöiden aamukahvitilaisuuksia, käytännön työhön liittyviä koulutuksia, kuten esimerkiksi turvallisuuteen ja työsuojeluun sekä palvelusuhdeasioihin, sekä hallinnon koulutuspaketti. Intranet-sivuille on myös koottu laaja kirjo webinaarilinkkejä hyödyllisiin koulutuksiin.

Asiantuntijakoulutukset

Asiantuntija-, suunnittelu- ja kehittämistehtävissä toimiville kohdistettiin koulutustarjontaa pääsääntöisesti sekä ulkoisten tahojen järjestämien ilmaisten webinaarien että Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu-tarjonnan kautta. Mukana oli esimerkiksi projektinhallintaan, hankintoihin, fasilitointitaitoihin, verkostoitumiseen, viestintään, tekijänoikeuksiin sekä sosiaaliseen mediaan liittyviä webinaareja.

Henkilöstön kansainvälistymisen tuki ja kielitaidon kehittäminen

Vaasan kaupunki sitoutuu työajalla järjestämään alakohtaista kielikoulutusta henkilöstölle riittävän kielitaidon turvaamiseksi. Tarjonnassa oli vuoden 2024 aikana Communication and Marketing in English, sekä Kansalaisopisto Alman kielikurssitarjonta ja FinTandem-koulutus. Kansainvälisen Job Shadow -toimintamallin käyttöä jatkettiin.

Viranomaisille raportoitavat koulutustiedot

Työttömyysvakuutusrahaston (TVR) koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli vuonna 2024 yhteensä 2 126 (2023: 2 035). Korvauksiin oikeuttavien osallistuneiden henkilöiden määrä oli 1 003 (2023: 1 094). TVR:lta saatu koulutuskorvauksen määrä oli yhteensä 46 589 € (2023: 43 551 €).

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat (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 (18 tai yli) koulutuksiin osallistuneet henkilöt. KT:n tilastoissa vuodelle 2024 koulutukseen osallistuneiden määrä oli 1 430 henkilöä (2023: 1 566) ja koulutuspäivien lukumäärä yhteensä 3 065 päivää (2023: 2 922). Suuren osan tilastoidusta koulutuksista muodostavat lakisääteiset ammatilliset täydennyskoulutukset. Taulukossa 23 on koottuna vuosien 2023–2024 henkilöstökoulutusten tunnuslukuja.

Henkilöstökoulutusten tunnuslukuja 2023-2024	2023	2024
Koulutuspäivien määrä yhteensä	2922	3065
Koulutuksiin osallistuneiden määrä yhteensä	1566	1430
Keskimääräiset koulutuspäivät/henkilö	1,86	2,14
Koulutukseen käytetyt määrärahat €	408 149	344 143
Henkilöstöpalvelujen järjestämän keskitetyn henkilöstökoulutuksen osuus €	68 887	38 589
Henkilöstökoulutuksen osuus maksetuista palkoista %	0,47	0,41
Henkilöstökoulutuksen osuus €/hlö	127	112
Omaehtoiisiin koulutuksiin käytettyjen vapaapäivien määrä	125	234
Omaehtoisia koulutusvapaita käyttäneiden määrä (hlömäärä)	28	38
Koulutusapurahan saajat (hlömäärä)	16	14
Alman kielikoulutuksiin osallistuneiden määrät	16	16

Taulukko 23: Henkilöstökoulutuksen tunnuslukuja 2023-2024

Vaasan kaupungin oppisopimuskoulutukset 2024

Kaupunki työnantajana mahdollistaa vuosittain kymmenille työntekijöilleen oppisopimuskoulutuksen. Oppisopimustoimiston tietojen mukaan vuonna 2024 oli yhteensä 39 voimassa olevaa oppisopimusta, ja eri tutkintonimikkeitä oli 18. Henkilöstöstä 14 suoritti oppisopimustutkinnon, ja eri tutkintonimikkeitä oli 7. Tutkinnot vaihtelevat vuosittain. Eniten kaupungin henkilöstöstä osallistui sosiaali- ja terveysalan perustutkintoon (13 opiskelijaa), liiketoiminnan erikoisammattitutkintoon (3 opiskelijaa), kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkintoon (3 opiskelijaa), johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoon (3 opiskelijaa) ja liikuntapaikka-alan ammattitutkintoon (3 opiskelijaa, laajennettu oppisopimus).



Job Shadow -kansainvälinen työssäoppiminen

Job Shadow on konsernihallinnon toimintamalli, joka edistää henkilöstön uuden osaamisen lisäksi kansainvälisten valmiuksien ja kielitaidon kehittymistä. Vuonna 2024 Job Shadow myönnettiin 5 hakijalle. Kohdemaita olivat muun muassa Ruotsi ja Norja.

Työurakeskustelut ja perehdyttäminen

Työurakeskusteluja ovat kaikki esihenkilön 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 työuran lopussa. Lisäksi käytössä on anonyymi lähtökysely. Työurakeskustelut on nostettu keskeisiksi valmentavan johtajan työkaluiksi kaupungin henkilöstöohjelmassa.

Työhyvinvointikyselyn 2023 mukaan 76 % (2022: 74 %, 2019: 68 %) vastaajista käy säännöllisesti kehityskeskustelut oman esihenkilön kanssa. Vastaajista 68 % (2022: 67 %, 2019: 64 %) kokee kehityskeskustelut hyödyllisiksi. Kaupungin tavoitteena on, että käytyjen keskustelujen määrä ja niiden koettu hyödyllisyys nousevat kumpikin 100 %: iin.

Anonyymiin lähtökyselyyn on vuoden 2024 aikana vastannut 21 henkilöä. Lähdön syistä ja kehittämisehdotuksista raportoidaan vuosittain ja tulokset käsitellään toimialojen johtoryhmissä. Lähdön syyt on kirjattu lukuun 3 Voimavarat, väliotsikolla Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus.

Uuden työntekijän hyvä perehdyttäminen on kaikkien etu. Kaikille uusille työntekijöille suunnattu perehdyttämiskoulutus Työntekijäpassi valmistui ja

sitä pilotoitiin loppuvuodesta 2024. Uusille kaupungin työntekijöille järjestettiin lokakuussa Tervetuloa taloon uusi työntekijä-perehdyttämisinfo ja kesätyöntekijöille pidettiin kaksi perehdyttämistilaisuutta keväällä.

Mentorointi ja työnohjaus

Mentorointi ja työnohjaus ovat olleet käytössä henkilöstön kehittämisen välineinä Vaasan kaupungilla henkilöstö-palvelualueen koordinoimina jo vuosia. Useimmiten mentorointi on epävirallista ja tapahtuu esimerkiksi perehdytyksen yhteydessä ilman virallisempaa hakemusta tai sopimusta. Suosituksena on, että varsinkin johto- ja esihenkilötehtävissä käytettäisiin mentorointia ammatillisen kehittymisen tukena. Henkilöstöohjelmassa sekä perehdyttämisen toimintaohjelmassa suositellaan, että jokaiselle uudelle esihenkilölle nimetään oma mentori työsuhteen alkuun.

Sparraustoimintaa pyritään sisällyttämään koulutuksiin ja valmennuksiin. Esihenkilöiden aamukahvitilaisuuksien tarkoituksena on esihenkilöiden keskinäinen vertaistuki ja -mentorointi. Valmentavan johtamisen esihenkilövalmennuksissa sparrausparitoiminta oli jatkuva prosessi läpi koko valmennuksen.

Työnohjausta voidaan toteuttaa sekä yksilöohjauksena että ryhmätyönohjauksena. Vaasan kaupungilla on oman henkilöstön joukossa koulutettuja työnohjaajia, joista osa on suorittanut myös työyhteisösovittelijan koulutuksen. Työnohjaajia on tällä hetkellä yhteensä 11. Vuonna 2024 kustannettiin henkilöstö-palvelualueelta jälleen osa työnohjauksista keskitetysti hakemusten perusteella. Työnohjukset suuntautuivat pääosin sivistystoi-
meen. Vuonna 2024 on keskitetysti myönnetty 6 ryhmätyönohjausta ja 2 yksilötyönohjausta. Toimialoilla käytetään myös ulkoisia työnohjaajia muun muassa psyykkisten haastavien työtehtävien parissa työskenteleville työn-

tekijäryhmille. Ulkoisten työnohjaajien käytöstä päätetään kullakin toimialalla tapauskohtaisilla viranhaltijapäätöksillä. Sisäisiä työnohjaajia voidaan hyödyntää myös muun muassa työyhteisökyselyn tulosten käsittelyssä ja kehittämissuunnitelmien tekemisessä. Vaasan kaupungin työnohjaajien verkosto kokoontuu vuosittain 2 kertaa.

Osaamisen kehittymisen seuranta

Henkilöstön osaamisen kehittymistä seurataan kehityskeskusteluiden, koulutuspalauteiden ja vaikuttavuuden arviointikyselyiden lisäksi myös työhyvinvointikyselyssä. Vuoden 2023 osalta työhyvinvointikyselyssä osaamista kuvaavien kysymysten tulosten keskiarvo oli 4,0 (2020: 3,9). Vuotta 2023 koskeva työhyvinvointikysely toteutettiin vuoden 2024 alkupuolella. Laajemmissa koulutuksissa tehdään vaikuttavuuden arviointia. Tällaisia ovat esimerkiksi räätälöidyt ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot.



**Vuoden 2023 osalta
työhyvinvointikyselyssä osaamista
kuvaavien kysymysten tulosten
keskiarvo oli 4,0 (2020: 3,9)**





7 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

Vaasan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on jaettu toiminnalliseen (kuntalaisnäkökulma) ja henkilöstöpoliittiseen (henkilöstönäkökulma) osioon. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päätettiin yhdistää osaksi Henkilöstöohjelmaa päivityksen yhteydessä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman keskeisinä painopisteinä on yhdenvertaisuuden huomioiminen kaikessa kaupungin toiminnassa, suunnittelussa ja kehittämisessä, kohtaamisten, vuorovaikutuksen, osallisuuden ja kumppanuuden parantaminen, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten seurannan ja arvioinnin kehittäminen, sekä monimuotoisuuden osaamisen vahvistaminen 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, on ollut kiinteä osa kaupungin strategiassa jo pitkään. Keskeisinä toimenpiteinä on ollut kehittää johtamis- ja esihenkilötaitoja; erityisesti valmentavaa - ja työhyvin-

vointijohtamista sekä henkilöstön osaamista ja työyhteisötaitoja. Kaupungin henkilöstöohjelma päivitettiin vuonna 2022. Keskeisinä painopistealueina ovat hyvän valmentavan johtamisen lisäksi henkilöstön osallistuminen ja yksilöllisten kehittymis-, ja osaamisen kehittämisen tapojen huomioiminen sekä työyhteisötaidot, painottaen erityisesti monimuotoisuuden ja erilaisuuden näkemistä voimavarana työyhteisöissä.

Joustava työnantaja

Henkilöstöohjelmassa painotetaan joustavuutta muun muassa työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen keinoin. Kaupungilla on joustava hybridi-työmalli, joka kannustaa hyödyntämään etätyöskentelyä siellä, missä se on mahdollista. Tämä malli huomioi myös työntekijöiden yksilölliset elämäntilanteet. Vuonna 2023 laadittiin yhteistyössä omaehtoisesti kouluttautuvan työntekijän kanssa tutkimus työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta kaupungilla. Tutkimuksen tarkoituksena on pohtia keinoja lisätä joustavuutta ja tukea työntekijöiden hyvinvointia eri ammattiryhmissä.

Rekrytointi ja perehdyttäminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa suositellaan, että rekrytointitilanteessa 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 on muistuttanut rekrytoivia esihenkilöitä tästä linjauksesta säännöllisesti muun muassa esihenkilöinfoissa.

Anonyymi rekrytointi vakiinnutettiin kaupungin pysyväksi rekrytointitavaksi (YJ 23.01.2020). Vuoden 2024 aikana on toteutettu 13 anonyymia rekrytoin-

tia (2023: 11). Anonyymin rekrytoinnin käyttö luo osaltaan myös positiivista työnantajakuva. Se kertoo niin kaupungin omalle henkilöstölle kuin myös kaupungin ulkopuolisille kaupungin pyrkivän edistämään henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasapuolisuutta. Hakijakokemuskyselyssä olemme saaneet positiivista palautetta anonyymin rekrytoinnin käytöstä. Toimialojen henkilöstösuunnitteluryhmissä pohditaan ja kannustetaan anonyymin rekrytointitavan käyttöön erityisesti niissä tehtävissä, joihin tiedetään tulevan yli 10 hakijaa. Anonyymiä rekrytointia markkinoidaan edelleen aktiivisesti rekrytoiville esihenkilöille ja kannustetaan sen käyttöön.

Kaikille hakijoille lähetettävässä hakijakokemuskyselyssä kysytään kysymys: "Koetko tulleeesi kohdelluksi tasa-arvoisesti rekrytointiprosessin aikana (muun muassa ikään, syntyperään, uskontoon tai sukupuoliseen suuntautumiseen katsomatta)?" Tämä on yksi keino mitata rekrytointiprosessin aikana tapahtuvaa syrjintää. 52 % (2023: 50 %) vastaajista kokee tulleeensa kohdelluksi täysin tasa-arvoisesti ja 35 % (2023: 30 %) oli myös melkein samaa mieltä.

Pyrimme huomioimaan esteettömyyden rekrytoinnin eri vaiheissa, kuten työpaikkailmoitusten selkeässä kielessä ja hakukanavien saavutettavuudessa.

Vuodesta 2018 alkaen kaupungilla on ollut kesätoissa omana ryhmänään erityis- ja vammaisnuoria. Vuonna 2024 heitä oli 36 (2023: 26). Ryhmään kuuluu osatyökykyisiä, vammaisia ja muita erityisen tuen tarpeessa olevia nuoria. Aiempien vuosien tapaan heidän tuekseen palkattiin oma työvalmentaja, joka oli mukana haastatteluissa ja etsimässä nuorille työpaikkoja kaupungin eri yksiköihin. Jokainen nuori perehdytettiin henkilökohtaisesti. Erityisnuorten työvalmentaja toimi yksiköissä sekä nuoren että esihenkilöiden tukena. Työvalmentaja antoi tukea työkyvyn ja työtehtävien sovittamiseen sekä tasa-arvoisen, monimuotoisen ja osallistavan työympäristön rakentamiseen.

Tuetun kesätyöllistämisen palveluna järjestettiin myös Tsemppis- ja CulturalCamp-leirejä kesällä 2024. Leirien tavoitteena oli tutustua suomalaisen yhteiskunnan toimintatapoihin, saada tukea ja ohjausta työllistymiseen Suomessa sekä edesauttaa kotoutumista.

Esihenkilöitä ja perehdyttäjiä informoidaan nuorten ja uusien työntekijöiden, ml. palkkatuella työllistettyjen, perehdyttämiseen liittyen jatkuvasti. Käytettävissä on perehdyttämisen muistilistat työntekijöille ja esihenkilöille. Maahanmuuttajataustaisten ja palkkatuella työllistettävien perehdyttämiseen liittyvä materiaali löytyy intrasta. Lisäksi henkilöstöinfossa muistutamme keväisin perehdyttämisen hyvistä käytänteistä huomioiden erityisesti nuoret sekä maahanmuuttajataustaiset.

Tasapuolinen kohtelu palkkauksessa

Kaupungin tavoitteena on kilpailukykyinen ja oikeudenmukainen palkkapolitiikka - samasta tai samanarvoisesta työstä tulee maksaa sama palkka. Kaupungissa on tehty määrämittaista palkkausjärjestelmän kehittämistyötä jo vuosia. Tavoitteena on ollut määritellä objektiivisesti ja tasapuolisesti henkilöstön tehtäväkohtaiset palkat ja kehittää työsuorituksen arvioinnin (TSA) prosessia henkilökohtaisten lisien maksamiseen liittyen. Konsernihallinnossa pilotoitiin vuonna 2024 työsuorituksen arviointiprosessia (kvtes) MyJopi-järjestelmässä. Prosessia on tarkoitus kehittää kokemusten pohjalta.

Vuonna 2024 KT (Kunta- ja hyvinvointialueen työnantajat) järjestivät ensimmäisiä infotilaisuuksia mahdolliseen palkkausjärjestelmän muutoksen liittyen. Loppuvuodesta 2024 vahvistui, että kunta-alalla (KVTES ja OVTES G-liite) siirrytään tasopalkkajärjestelmään vuoden 2025 aikana. Tasopalkkamallin yhtenä keskeisenä tavoitteena on yhdenmukainen ja kannustava palkkamalli.

EU:n palkka-avoimuusdirektiivin velvoittama ja hakijoidemme toivoma palkkatieto löytyy jo lähes kaikista työpaikkailmoituksistamme. Tästä olemme saaneet hakijoilta runsaasti positiivista palautetta.

Hyvä kohtaaminen ja osallistuminen

Henkilöstöohjelmaan on kirjattu tavoitteeksi yhdenvertainen kohtaaminen, kokemus arvostuksesta ja yhteenkuuluvuudesta. Tavoitteena on lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua aktiivisemmin oman työn ja kaupungin kehittämistyöhön. Valmentava johtamismalli on huomioitu kaupungin HR-prosesseissa rekrytoinnista lähtökeskusteluihin. Valmentavan johtamisen valmennusta on järjestetty osana esihenkilöpassia. Hyvän johtajan arvolupaus on laadittu valmentavan mallin pohjalta. Esihenkilöiden aamukahvitilaisuuksissa vuoden 2024 yhtenä teemana oli monimuotoisuuden ja erilaisuuden huomioiminen ja johtaminen.

Henkilöstön aloitetoiminnan uudistamisen myötä Lykyssä käyttöön otettu sähköinen Ideapankki on kannustanut henkilökuntaa osallistumaan aktiivisesti muun muassa toiminnan, työhyvinvoinnin, työtapojen ja työmenetelmien kehittämiseen ideoimalla uusia ratkaisuja. Ideapankkiin voi myös jättää henkilöstöaloitteita, joissa on jo mietittynä tarkempia käytännön toimenpidesuunnitelmia. Jätettyjä kehittämisideoita ja henkilöstöaloitteita voi peukuttaa ja kommentoida. Kehittämisidean ja henkilöstöaloitteen voi jättää halutessaan anonyymisti. Ideoita voi jättää helposti mobiililaitteilla, mikä varmistaa, että kaikilla työntekijöillä on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua Ideapankin toimintaan.

Hyvän johtajan ja hyvän työntekijän arvolupauksilla haluamme vahvistaa osallistavaa ja oikeudenmukaista johtamista ja hyviä työyhteisötaitoja. Hyviä käytänteitä pyritään tuomaan esille muun muassa henkilöstöinfoissa.



Lähtökeskusteluita on ohjeistettu käymään jokaisen vakituisesta työsuh-
teesta lähtevän kohdalla. Lisäksi suositellaan vastaamaan anonyymiin läh-
tökyselyyn. Lähtökeskustelussa huomioidaan muun muassa hiljaisen tiedon
siirtäminen ja eläkkeelle lähtevän työntekijän mahdollisuudet toimia tarpeen
mukaan mentorina.

Lähtökyselyn automatisointia tutkittiin yhdessä järjestelmäntoimittajan
kanssa, mutta tässä vaiheessa päätettiin jättää toiminnallisuus hankkimatta.
Toiminnallisuus olisi vaatinut kalliita investointeja toimiakseen, eikä siitä olisi
saatu sellaista kokonaisvaltaista hyötyä, mitä olisimme toivoneet. Järjestel-
män toimittajan kehityksen myötä tämä voisi olla kuitenkin tulevaisuudessa
mahdollista. Asiaa tarkastellaan vielä uudelleen vuoden 2025 aikana järjes-
telmäpäivitysten yhteydessä.

Työyhteisöviestintä ja henkilöstökoulutus

Kaupungin keskitetyssä henkilöstökoulutuksessa sekä työyhteisöviestinnässä
on huomioitu monimuotoisuus. Tavoitteena on, että työyhteisöviestintä ta-
voittaisi koko henkilöstön. Työyhteisöviestinnässä on käytössä kaksikielinen
ja moderni intranet Lykky. Intranetin tärkeimpänä tavoitteena on, että koko
henkilöstö pääsee intranetiin sujuvasti paikasta ja ajasta riippumatta – tämä
tavoite saavutettiin.

Suurin osa koulutuksista tarjotaan Eduhouse-verkkokoulutuspalvelun kaut-
ta. Osa erikseen järjestettävistä koulutuksista toteutetaan Teamsissa, mutta
esimerkiksi Esihenkilöpässi -koulutus sekä esihenkilöiden aamukahvit ja
kielikoulutukset ovat yleensä läsnä koulutuksia yhteisöllisyyden ja vertais-
tuen mahdollistamiseksi. Henkilökuntaa on edelleen tiedotettu digitaali-
sen oppimisympäristö eOppivan sekä Terveystien ja hyvinvoinnin laitoksen
verkkokoulutusten kautta suoritettavista koulutuskokonaisuuksista, kuten

esimerkiksi Yhdenvertaisen kunnan tekijät, Monimuotoinen työelämä – tietoa ja työkaluja julkishallinnolle, Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – Miksi ja Miten, sekä koulutus antirasismista ammattilaisille. Lisäksi intranet-sivulla ja kuukausittain julkaistavissa koulutuskirjeissä on mainostettu ulkoisia webinaareja kuten esimerkiksi Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus lain-säädännön näkökulmasta sekä Miten saada kaikkien työ käyttöön? - Yhdenvertaisuus työelämässä. Varhaiskasvatuksessa on toteutettu inklusiivisuus varhaiskasvatuksessa- koulutuskokonaisuus vuosina 2023-2024. Eduhous-verkkokoulutuspalvelusta löytyvä Diversiteetti, Inklusio, Tasa-arvo-koulutuskokonaisuus on nostettu myös Lykyssä olevaan Eduhousen Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus teeman opintopolkuun.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen kaupungin henkilöstön kokemana

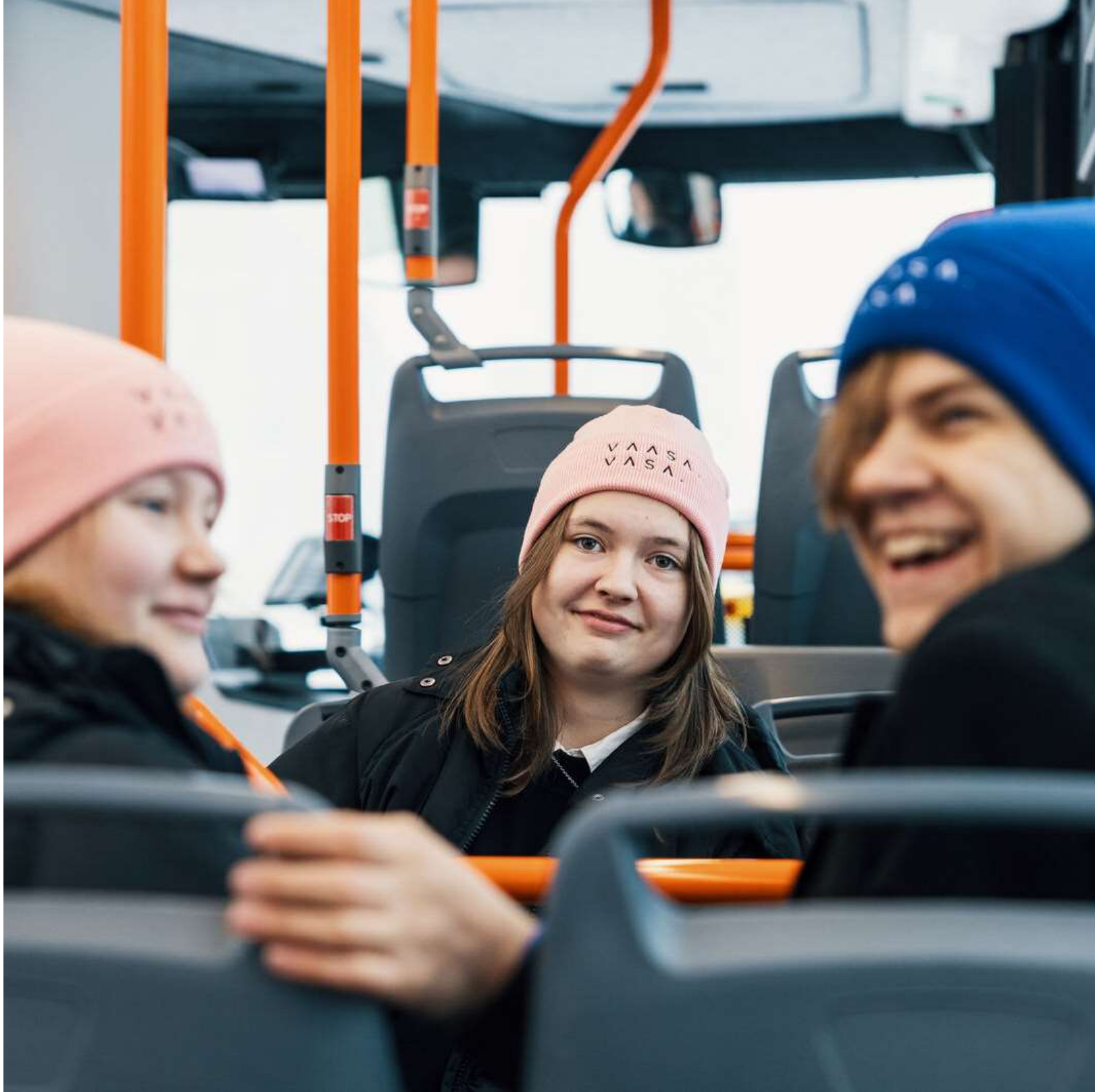
Henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta seurataan säännöllisesti työhyvinvointikyselyssä, kehityskeskusteluissa ja henkilöstöraportissa. Työhyvinvointikyselyssä kysytään henkilöstön kokemuksia oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta. Vuoden 2023 kokemuksia kysyttiin työhyvinvointikyselyssä, mikä toteutettiin tammi-helmikuussa 2024. Yleisesti kohtelu työyhteisössä koetaan tasa-arvoiseksi, kunnioittavaksi ja oikeudenmukaiseksi. Vuoden 2021 kyselyyn verrattuna tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta mittaavissa väittämässä keskiarvot ovat pysyneet ennallaan tai parantuneet. Keskiarvot ovat parantuneet muun muassa työyksikössä sovittujen toimintatapojen mukaisessa toimimisessa (2023 ka. 3,9/2021: 3,0), työyhteisössä ristiriitojen ratkaisemisessa ja työyhteisön yhteisten pelisääntöjen noudattamisessa (2023 molemmat ka. 3,8/2021: 3,7), ja työyhteisössä kaikkien tasa-arvoisessa kohtelussa (2023 ka. 4,3/2021: 4,2). Eniten keskiarvo parantui väittämässä ”Esihenkilöni kuuntelee ja reagoi työntekijöiden esiin tuomiin huolenaiheisiin ja ongelmiin, puuttuu ristiriitoihin ja haastaviin tilanteisiin” (2023 ka. 4,0/2021: 3,8).

Epäasiallisen kohtelun kokemiseen työnantajalla on nollatoleranssi, joten tähän asiaan on edelleen kiinnitettävä huomiota ja puututtava aktiivisesti. Vuosien 2024 ja 2025 aikana tullaan tutkimaan graduyhteistyössä yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden toteutumista sekä työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista. Vastausten pohjalta määritellään kehittämisskohteita.

”

**Vuosien 2024 ja 2025 aikana
tullaan tutkimaan graduyhteistyössä
yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden
toteutumista sekä työ- ja yksityiselämän
yhteensovittamista**





8 INNOVATIIVISUUS JA VIESTINTÄ

Vaasan kaupungilla uskotaan, että mitä onnellisempia työntekijät ovat, sitä onnellisempia ovat myös asukkaat. Me kaikki toimimme asukkaiden hyväksi parhaiten, kun tiedämme mitä teemme, mitkä ovat tavoitteemme ja odotuksemme. Onnistunut työyhteisöviestintä mahdollistaa työrauhan sekä luo hyvää fiilistä.

Työyhteisöviestintä on kaupungin sisäistä viestintää: asioita, joita jaamme henkilöstön kesken. Jokainen kaupungin työntekijä viestii ja voi osaltaan vaikuttaa positiivisen ja avoimen työyhteisöviestinnän edistämiseen, mutta esihenkilöillä on tässä erityisen tärkeä rooli. Työntekijän vastuulla on seurata aktiivisesti kaupungin yhteistä intranet Lykkyä, osallistua työpaikkakokouksiin ja seurata oman työyhteisön sovittuja viestintäkanavia. Toimialat vastaavat lisäksi omasta sisäisestä viestinnästään. Keskitetystä työyhteisöviestinnästä puhutaan silloin, kun viestitään koko henkilöstöä koskevista asioista ja siitä vastaavat tukipalveluiden ammattilaiset. Viestintä- ja yhteiskuntasuhteet-palvelualue, yhdessä muiden tukipalveluiden kanssa, auttaa ja kouluttaa Lykyn käyttöön työyhteisöviestinnässä.

Työyhteisöviestinnässä tuotiin vuonna 2024 esille Puhu tuntemattomalle -kampanjaa, turvallisuutta muun muassa Turvavarttien muodossa, TE-uudistusta, uutta työntekijäpassia, Green Leaf -menestystä, Job Shadow -tarinoita sekä sisäisiä kehittäjiä.

Intranet Lykky

Parivuotias Lykky on vakiinnuttanut asemansa Vaasan kaupungin tärkeimpänä työyhteisöviestinnän kanavana. Toukokuussa 2024 Lykky valittiin kolmen finalistin joukkoon Kuntaviestinnän SM-kilpailun viestintäteko-sarjassa. Kilpailuun ilmoitettiin 24 kilpailutyötä eri puolelta Suomea. Muut finalistit olivat Nurmijärven kunnan Listapalaveri ja Vantaan kaupungin Selkokielineen viestintä, joka voitti vuoden viestintäteko -kategorian Kuopiossa järjestetyissä kuntaviestijöiden tapaamisissa.

Palaute Lykystä erityisesti uusilta työntekijöiltä on ollut positiivista. Palautteen mukaan Lykystä löytyy tarvittavat asiat ja sitä on helppo käyttää. Esihenkilöiden työtä tukemaan luotiin yhteistyössä henkilöstö-palvelualueen kanssa intranet Lykkyyn oma sivu ”Esihenkilön ajankohtaiset”. Sivulta löytyy esihenkilöä koskevia ajankohtaisia uutisia sekä linkkejä esihenkilön tärkeimpiin henkilöstöhallinnon toimintaohjeisiin ja koulutuksiin.

Vuonna 2023 otettiin käyttöön entisen jatkokehityskumppanin kehittämä analytiikkatyökalu, joka pohjautuu PowerBi-työkaluun. Syksyllä 2024 huomattiin, että analytiikkatyökalu ei enää kerännyt dataa Lykystä ja näin ollen vertailtavaa analytiikkaa Lykyn käytöstä ei ole tarjolla. Sharepointin oma analytiikka antaa esimerkiksi lukijatilastoja vain 7 edelliseltä päivältä eikä näin ollen ole myöskään vertailukelpoinen.

Työntekijälähettiläsohjelma

Henkilöstö-palvelualue ja Viestintä ja yhteiskuntasuhteet -palvelualue käynnistivät vuonna 2022 työntekijälähettiläsohjelman. Työntekijälähettiläsohjelmassa on mukana 21 työntekijää, joita valmennetaan jakamaan työtehtävien positiivisia, arjessa innostavia tekoja ja tapahtumia sosiaalisessa mediassa.

Samalla tarjotaan mahdollisuus kehittyä sosiaalisen median hyödyntämisessä. Yhteisiä tapaamisia ja koulutuksia on tarkoitus jatkaa vuonna 2025.

Kaupungin ja kaupunkikonsernin viestintäohjelma ja työnantajamielikuvan kehittäminen

Kaupunginhallituksen hyväksymä Vaasan kaupungin ja kaupunkikonsernin viestintäohjelma 2022–2025 kiteyttää viestinnän tehtävän, tavoitteet, arvon ja tyylin, Vaasan tarinan, teemat ja pääviestit, viestinnän vastuut, kohderyhmät ja kanavat sekä mittaamisen ja kehittämisen. Tavoitteena on, että kaikki työntekijät tuntisivat ja osaisivat kertoa Vaasan pääviestit. Toinen tärkeä josta työntekijää koskeva asia on kaupungin maine. Jokainen työntekijä kertoo omasta työstään ja työyhteisöstä ainakin lähimmilleen ja etenkin esihenkilöt saattavat olla myös median haastateltavana.

Kaikilla on vastuu siitä, minkälaista mainetta rakennamme kaupungille ja minkälaisia tarinoita kerromme työyhteisöstä. Tavoitteena olisi, että työntekijät voisivat olla ylpeitä siitä, että he saavat tehdä merkityksellistä työtä asukkaiden hyvinvoinnin ja onnellisuuden edistämiseksi ja he myös kertoisivat siitä positiivisesti ulospäin.

LinkedInissä jatkettiin suunnitelmallista ja tiivistä sisällöntuotantoa työnantajamielikuvan kehittämisessä, mikä näkyi muun muassa hienosti kasvavina seuraajamäärinä (ks. liite 9). Seuraajamäärä vuoden 2024 lopussa oli 7960 ja kasvoi edellisvuodesta 16 prosenttia.

VASEKin ja alueen työnantajien kanssa toteutettiin rekrytointikampanja, joka suunniteltiin ja toteutettiin vuoden 2023 syksyllä, mutta julkaistiin vuoden 2024 tammikuussa. Kampanjan kärki oli ”Hyvät työt johtavat Vaasaan”. Viesti jatkaa onnellisuusteemaa ja sillä halutaan nostaa esiin hyvien

tekojen ja onnellisuuden merkitystä työhyvinvointiin. Rekrytointikampanjan osana henkilöstölle järjestettiin, ensimmäistä kertaa vuonna 2023 järjestetty ja paljon uudelleen toivottu, pop up -profiilikuvaukset. Siinä jokainen työntekijä sai ilmaiseksi kuvauttaa itsestään virallisen profiilikuvan sekä kuvan, jossa sai kertoa, mikä hyvän työn aikoo tehdä seuraavaksi. Näitä kuvia kannustettiin jakamaan somessa. Kampanjan tavoitteena oli houkutella lisää työntekijöitä Vaasaan – ja myös Vaasan kaupungille.

Henkilöstön osallistaminen ja aloitetoiminta

Henkilöstön aloitetoimintaa uudistettiin ottamalla käyttöön uusi sähköinen Ideapankki. Ideapankki on kaikkien kaupungin työntekijöiden käytössä oleva paikka, jonne on mahdollista jättää kehittämisideoita esimerkiksi uusista tavoista parantaa toimintaa, työhyvinvointia, työtapoja tai työmenetelmiä. Sinne voi myös jättää henkilöstöaloitteita, joissa on jo mietittynä tarkempia käytännön toimenpidesuunnitelmia. Kehittämisidea on ajatus siitä, mitä voisi tehdä tai luoda. Se voi olla innovatiivinen, luova tai uusi ajatus, mutta se ei välttämättä ole vielä konkreettinen suunnitelma tai toiminta. Kehittämisidea voi syntyä milloin tahansa ja missä tahansa, ja se voi liittyä mihin tahansa aiheeseen tai ongelmaan työpaikalla.

Henkilöstöaloite on käytännön toimenpide tai toimintasuunnitelma jonkin tavoitteen saavuttamisesta tai ongelman ratkaisemisesta. Henkilöstöaloite perustuukin usein idealle, mutta se vie idean askeleen pidemmälle käytännön konkreettisiksi toimenpiteiksi. Henkilöstöaloite on uusi käytännötoimenpide tai toimintasuunnitelma, mitä ei ole vielä esitetty tai toteutettu Vaasan kaupungilla. Henkilöstöaloite voi koskea esimerkiksi tiettyä toimintatapaa, joka on suunniteltu saavuttamaan tietty päämäärä.

Uusilla kehittämisideoilla ja henkilöstöaloitteilla pyritään kaupungin palvelun ja palvelutuotannon tuloksellisuuden parantamiseen. Henkilöstöä kannustetaan kehittämisideoiden ja aloitteiden tekemiseen palkitsemalla sisällöllisesti hyvät aloitteet ja toteutukseen päätyvät kehittämisideat. Lisäksi arvotaan vuoden aikana kehittämisideoiden ja henkilöstöaloitteiden tekijöiden kesken palkintoja, kuten teatterilippuja.

Vuonna 2024 henkilöstöaloitteita ja kehittämisideoita kirjattiin 34 kappaletta (2023: 4). Toteutukseen päätyneistä kehittämisideoista palkittiin tunnustuspalkinnolla kaksi. Henkilöstön aloitetoiminnan uudistuksen jälkeen tunnustuspalkinto myönnetään niille kehittämisideoille, jotka päätyvät toteutukseen. Kehitysideoita on toimialoilla edelleen paljon enemmänkin, ja niiden pohjalta kehitetään toimintaa omissa yksiköissä. Kokeiluja ja hyviä toimintatapoja eri toimialoilta on tuotu esiin muun muassa henkilöstö- ja esihenkilöinfoissa ja intrassa.

Henkilöstön aloitteellisuutta ja innovointia on lisätty myös osallistamalla toiminnan kehittämiseen sekä palautteen antamiseen erilaisten tutkimusten ja kyselyiden keinoin. Vuonna 2024 Lykyssä haettiin muun muassa vuoden loistajia; työpaikkoja, esihenkilöitä ja työkavereita sekä julkaistiin vuoden 2024 hyvinvointikysely, onnellisuuskysely, työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvä kysely, Kevan työkykyjohtamiseen liittyvä kysely sekä strategisen toiminnan kehittämiseen liittyvä kysely esihenkilöille. Lisäksi henkilöstöltä kysyttiin ajatuksia hybridityöstä ja sen kehittämisestä.

Projektitoiminnan kehittäminen

Vaasan kaupungin Thinking Portfolio -hankesalkkujärjestelmä Salkku mahdollistaa hankkeiden ja projektien strategisen johtamisen ja seurannan. Se soveltuu toiminnallisuksiineen erityisen hyvin sisäisiin hankkeisiin mutta

myös ulkopuolista rahoitusta saaviin hankkeisiin. Ulkoista rahoitusta saaneita hankkeita täytyy olla salkussa. Ulkoista rahoitusta saavat hankkeet julkaistaan kaupungin verkkosivuilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi (<https://www.vaasa.fi/hankkeet/>).

Projektisalkkua kehitettiin vuoden 2024 aikana ja suunniteltu talousintegointi valmistui keväällä 2024. Salkku- ohjelman kehittäminen jatkuu vuonna 2025.

Hanketoiminta 2024

Hankesalkulla oli 31.12.2024 kaikkiaan 229 käyttäjää (2023: 213). Tulos- ja toimintayksiköt vastaavat tietojen viemisestä hankesalkkuun. Vuonna 2024 Vaasan kaupungilla oli hankesalkun mukaan käynnissä 94 ulkoista rahoitusta saavaa hankeprojektia. Osa hankkeista jatkui koko vuoden tai pidempään, osa käynnistettiin tai päätettiin vuoden aikana. Kaupungin hankeprojektien budjetti oli 12,4 miljoonaa euroa. Tällä tarkoitetaan kaupungin koko hankeprojektibudjettia kaikkien vuonna 2024 käynnissä olleiden 94 hankeprojektien koko hankeajan. Koska monet hankeprojekteista olivat yhteistyö-, osallisuus- tai rahoitushankkeita, hankeprojektien budjetti oli kokonaisuudessaan kuitenkin merkittävästi suurempi, jopa 37 miljoonaa euroa. Kaupungin oma rahoitusosuus kaupungin hankeprojekteissa oli 3,2 miljoonaa euroa. Summaan on laskettu mukaan myös kaupungin osuus niin kutsutuissa rahoitushankkeissa. Hankkeet voivat olla kaupungin omia hankkeita, yhteistyö-, osallisuus- tai rahoitushankkeita sisältäen useita hankeprojekteja ja osaprojekteja.

Vaasan kaupungin innovaatiotoiminnan ekosysteemisopimus

Vaasan kaupunki on allekirjoittanut vuonna 2021 innovaatiotoiminnan ekosysteemisopimuksen Työ- ja elinkeinoministeriön kanssa vuosille 2021–2027. Ekosysteemisopimukset ovat osa hallituksen toimia, joilla Suomesta halutaan luoda maailman toimivin kokeilu- ja innovaatioympäristö. Vaasassa strategisina kumppaneina kehitysyhtiöiden lisäksi toimivat Pohjanmaan liitto, Team Finland-verkosto sekä seudun korkeakoulut ja elinkeinoelämä. Vuoden 2024 aikana järjestettiin yhteensä 2 hakua. Rahoituspäätöksen saaneiden hankkeiden kokonaisvolyymi on 5,2 miljoonaa euroa. Hankeko-konaisuuksia on käynnistynyt yhteensä 16.



**Vaasan kaupungilla oli hankesalkun
mukaan käynnissä 94 ulkoista
rahoitusta saavaa hankeprojektia.**



9 YHTEISTOIMINTA

Kaupungissa toteutetaan yhteistoimintaa koko henkilöstön kanssa, mukaan lukien pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Yhteistoiminnan tarkoitus on edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja parantaa henkilöstön työelämän laatua antamalla henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Lisäksi yhteistoiminta edistää työnantajan ja henkilöstön yhteisin toimenpitein työn turvallisuutta ja terveellisyttä sekä työkyvyn ylläpitämistä.

Yhteistoiminta on keskeinen tekijä kaupungin menestyksessä ja henkilöstön hyvinvoinnissa, sillä se luo avoimen ja osallistavan työympäristön, jossa jokaisen ääni tulee kuulluksi. Kaupunki on aktiivisesti lisännyt henkilöstön osallistumista viime vuosina muun muassa erilaisten kyselyjen avulla.

Kaupungin lakisääteiseen yhteistoimintaelimeen, yhteistoimintaryhmään (YTR) kuuluu kaupungin johtavia virkamiehiä, kaupungin hallituksen puheenjohtaja, pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut sekä työterveyshuollon edustajat. Yhteistyöryhmä kokoontui vuoden 2024 aikana 4 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin muun muassa kaupungin taloutta, työtapaturmia ja sairaspöytäkirjoja, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja KELA:n korvaushakemusta työterveyshuollon kustannuksista, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, työhyvinvointikyselyn kehittämissuunnitelmia ja niiden toteutumista, työllisyysalueen valmistelua, yhteiskäyttöautoja ja sähköisiä ajopäiväkirjoja, kameravalvonnan käyttösuunnitelmaa, ja epäasiallisen kohtelun -oppaan päivitystä.

Yhteistoimintaryhmän lisäksi kaikilla toimialoilla on kehittämisryhmiä, jotka toimivat yhteisen vuosikellon mukaisesti. Ryhmien pöytäkirjat ja muistiot

ovat luettavissa intrassa. Kehittämisryhmien toiminta on aktiivista ja niissä on käsitelty muun muassa varhaista tukea, sairauspoissaoloja, työtapaturmia, turvallisuuspoikkeamia, tyky-toimintaa, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia sekä taloustilannetta.

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.

Vuonna 2024 Vaasan kaupungilla oli kuusi pääluottamusmiestä. Tehy ry:llä yksi, JHL:llä kaksi ja Juko ry:llä neljä. Pääluottamusmiehet osallistuivat YT-, TYKY-, toimialojen johto- sekä kehitysryhmien kokouksiin. He edustivat työntekijöitä myös erilaisissa työryhmissä, kuten esimerkiksi työntekijäpassi uusille työntekijöille. Heillä oli kuukausittain pääluottamusmiespalaveri työnantajan edustajien kanssa.

Vuoden 2024 aikana pääluottamusmiesten merkittäviä työtehtäviä olivat TE-palvelujen yt-neuvottelut toiminnan siirtämisestä kunnalle, paikalliset järjestelyeräneuvottelut ja esimiesasemassa olevien työsuojeluvaltuutetun vaalit.

Työsuojeluvaltuutetut

Työsuojeluvaltuutettu on työpaikan työntekijöiden keskuudestaan valitsema henkilö, joka edustaa heitä työsuojelun yhteistoiminnassa yhdessä työnantajan kanssa. Nykyisten työsuojeluvaltuutettujen toimikausi jatkuu vuoden 2025 loppuun saakka. Työsuojeluvaltuutettuja on neljä ja heistä kaksi toimii kokoaikaisesti. Esihenkilöiden työsuojeluvaltuutetun tehtävä ollut täyttämät-

tä valtaosan vuodesta. Esihenkilöiden tuki on hoidettu yhteistyössä työhyvinvointipäällikön ja HR-controllereiden kanssa.

Työsuojeluvaltuutetut osallistuvat hallintokunta-kohtaisten kehittämisryhmien kokouksiin ja heillä on kehittämisryhmien vuosikellon mukaisesti aina varattuna puheenvuoro. Yhteistyöryhmässä työsuojeluvaltuutetut ovat kertoneet kukin vuorollaan työsuojelun ajankohtaisista asioista.

Työsuojeluvaltuutettujen tehtävänä on arvioida oma-aloitteisesti työympäristöä, tunnistaa häiriöitä ja oireita sekä tehdä esihenkilöille ja johdolle ehdotuksia niiden poistamiseksi. Vuoden 2024 isona tehtävänä oli siirtyminen Safety Managerin käytöstä EHS-järjestelmään. Vaihdon syy oli Safety Manager -järjestelmän lakkaaminen. Uuden järjestelmän käyttöönotto on vaatinut työyhteisöjen kouluttamista ja työsuojeluvaltuutetut ovat olleet tässä aktiivisia. Siirtyminen uuteen järjestelmään on sujunut hyvin.

Työsuojelun keskeisenä tehtävänä on työntekijöiden ja esihenkilöiden tukeminen. Psykososiaalinen kuormitus työpaikoilla on pysynyt korkealla tasolla ja vuonna 2024 sitä tarkastettiin myös Avin taholta useassa toimipaikassa. Syitä kuormituksen kasvuun niin esihenkilöiden kuin työntekijöiden kesken on useita; kiire, resurssien vähyys, sijaisten puute suurimpina. Turvavarttien materiaalin valmistamista on jatkettu edellisen vuoden tapaan ja toiminta on vakiintunut. Materiaalin turvavarttiin toimittavat työsuojeluvaltuutetut, työhyvinvointipäällikkö sekä valmius- ja turvallisuuspäällikkö yhteistyössä. Ajatuksena turvavarteissa on työsuojelutietoisuuden lisääminen ja ajankoh- taisen turvallisuusteeman käsittely säännöllisesti työyhteisöissä.

Väkivalta työntekijöitä kohtaan on edellisvuodesta vähentynyt, mutta edelleen erityisesti varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa on väkivaltatilanteita. Jokainen tilanne pyritään tutkimaan ja näin mahdollisesti ennalta ehkäisemään vastaisuudessa.





KATSE TULEVAISUUTEEN

Tuulikki Kruhse-Poutanen



Vuosi 2025 avaa uusia mahdollisuuksia, mutta tuo mukanaan myös haasteita henkilöstöjohtamisen saralla. Jatkuva muutos ja epävarma maailmantilanne saattavat vaikuttavaa työntekijöidemme jaksamiseen ja herättävää huolta tulevaisuudesta. Eri-tyisesti nuorten jaksamishaasteet ovat työnantajalle huolenaihe – miten voimme tukea nuorten työntekijöidemme hyvinvointia ja varmistaa, että he selviävät arjen haasteista? Tekoäly tarjoaa meille työkaluja, jotka voivat helpottaa työtehtäviämme ja muuttaa toimintatapojamme. Toivomme, että tekoäly myös keventää työkuormitusta eri ammattiryhmissä, parantaen näin kokonaisvaltaista työhyvinvointia.

Hybridityöstä ja työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta tehdyt tuoreet tutkimuksemme antavat meille arvokasta tietoa, jonka pohjalta voimme kehittää uusia toimintamalleja, jotka tukevat työntekijöidemme hyvinvointia ja jaksamista sekä työssä onnistumista. Tavoitteenamme on luoda joustavia työskentelytapoja, jotka mahdollistavat paremman tasapainon työn ja vapaa-ajan välillä. Tutkimusten mukaan nuoret ammattilaiset arvostavat erityisesti inhimillistä johtamista ja joustavaa työympäristöä. Meidän onkin tärkeää ennakoida ja kehittää johtamis- ja toimintakulttuuria, joka tukee nuorten jaksamista ja auttaa heitä loistamaan työssään.

Juuri saadut työnantajamielikuvatutkimuksen tulokset vahvistavat käsityksemme siitä, että panostamalla henkilöstön urakehitysmahdollisuuksiin, palkitsemiseen ja työsuhte-etuihin vahvistamme sekä sisäistä että ulkoista työnantajamielikuvaa. Uusittu tutkimus korostaa selvästi näiden tekijöiden merkitystä potentiaalisten työntekijöiden houkuttelemisessa – vetovoima- ja pitovoimatekijöinä.

Yksi keskeisistä tavoitteistamme onkin tiivistää edelleen opiskelijayhteistyötä ja lisätä opiskelijoiden juurtumista Vaasaan valmistumisen jälkeen. Tämä edellyttää, että tarjoamme houkuttelevia työmahdollisuuksia ja luomme

ympäristön, jossa nuoret ammattilaiset haluavat rakentaa uraansa. Anonymien rekrytointien lisääminen on yksi keino parantaa työnantajakuvaamme ja viestiä sitoutumisestamme tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen. Nämäkin ovat tärkeitä arvoja erityisesti nuorten työnhakijoiden keskuudessa. Monimuotoisuuden edistämiseksi meidän tulisi myös tarjota enemmän harjoittelu- ja työmahdollisuuksia kv-osajille. Tavoitteenamme on räätälöidä sopivia tehtäviä, joissa ei tarvita molempien kotimaisten kielten taitoa heti työsuhteen alussa.

Uusi KVTES-tasopalkkajärjestelmä otetaan käyttöön vuoden 2025 aikana. Järjestelmän keskeisenä tavoitteena on kannustava ja yhdenmukainen palkkaus. Tasopalkkamalli tarjoaa selkeät palkkatasot eri tehtäville ja mahdollistaa palkankorotukset työntekijän osaamisen ja vastuun kasvaessa.

Henkilöstön urakehitystä tuetaan muun muassa urapolkumalleja suunnitteleamalla. Tavoitteena on, että ura- ja osaamiskeskustelut ovat jatkossa kiinteä osa esihenkilön ja työntekijän vuoropuhelua. Yhteistyössä Vamian kanssa räätälöimme uusia koulutuspaketteja, jotka keskittyvät muun muassa johtamistyöhön, turvallisuuskulttuuriin sekä digitaalisten taitojen ja tekoälyn hyödyntämiseen. Turvallisuus- ja varautumistietoisuutta ylläpidetään niin johdon kuin henkilöstön keskuudessa erilaisin keinoin. Tästä hyvänä esimerkkinä ovat turvavartit, joita esihenkilöt voivat pitää työpaikkakokouksissa työsuojelutiimin tekemän valmiin materiaalin turvin.

Tavoitteenamme on tukea työntekijöiden fyysistä ja henkistä hyvinvointia tarjoamalla välineitä stressinhallintaan, liikuntaan ja terveellisiin elämäntapoihin. Kannustamme omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen, työmatkapyöräilyyn sekä HeiaHeia-hyvinvointisovelluksen käyttöön, joka otettiin käyttöön joulukuussa 2024. HeiaHeia-sovellus edistää myös työyhteisön yhteistä liikkumista ja työkavereiden tukemista. Sisäiset kehittäjämme järjestävät työpaikoilla aivotyökartoitus- ja arvolupaustyöpajoja, joilla tuetaan mielen hyvinvointia, jaksamista, yhteishenkeä ja tiimityön onnistumista.

Näiden edellä mainittujen toimenpiteiden avulla pyrimme luomaan työpaikan, jossa jokainen työntekijä voi kehittyä ja loistaa.

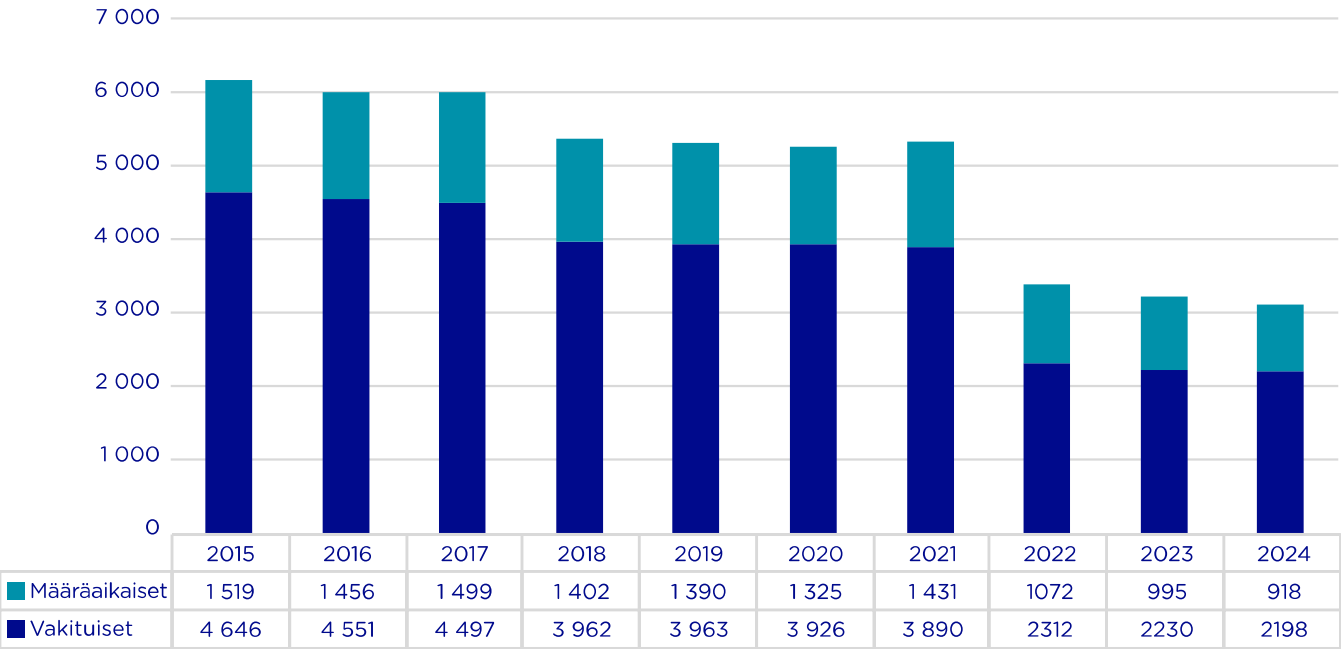


TILASTOLIITTEET

Liite 1. Koostetaulukko: henkilöstöön liittyvät tunnusluvut

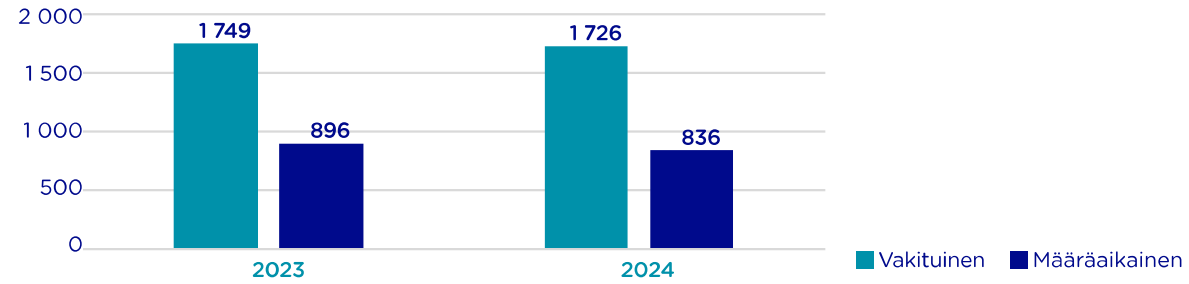
	Henkilöstöön liittyvät tunnusluvut	2023	2024
	Työvoiman käyttö ja kustannukset		
1	Henkilötyövuosi (HTV), mukana työllistetyt, ei palkkionsaajat eikä vakinaiset sivuvirkaiset palomiehet	2 755	2 691
	HTV-muutos edelliseen vuoteen	-97	-64
2	Henkilöstön määrä 31.12. mukana työllistetyt, ei palkkionsaajat	3 224	3 114
	Kokoaikaiset	2 525	2 432
	Osa-aikaiset	699	682
3	Kokonaispalkkamenot, vakituiset, ei sivukuluja	84 186 753	85 540 882
	Säännöllinen työaika	82 728 786	84 070 391
	Lisä- ja ylityöt	1 457 968	1 470 491
4	Poissaolojen kustannukset, vakituiset, ei sivukuluja	11 683 089	12 121 394
	Vuosilomat	7 836 672	8 158 579
	Sairauspoissaolot	2 233 089	2 384 945
	Lakisääteiset	547 159	582 322
	Muut (sisältää koulutus, virkamatkot, muut virkavapaat)	1 066 169	995 549
5	Palkkamenojen muutosprosentti verrattuna edelliseen vuoteen	1,5	1,6
6	Koulutuspäivät, koko henkilöstö	2 922	3 065
7	Keskimääräiset koulutuspäivät/henkilö	1,86	2,14
8	Koulutuskustannukset, €/henkilö	127	112
9	Henkilöstökoulutuskustannusten osuus maksetuista palkoista, %	0,4	0,4
10	Työkyvyttömyyseläkemaksu, Kevan tilasto	1 021 805	678 887
	Henkilöstötiedot		
11	Työllistettyjen henkilömäärä, uudet aloitukset 1.1.–31.12.	84	80
12	Vakinaisia henkilöstöstä %	69,2	70,6
13	Naisten osuus henkilöstöstä % (vakituiset)	75,4	75,0
14	Henkilöstön keski-ikä (vakituiset)	48,4	48,3
15	Eläkkeelle jääneiden keski-ikä	64,4	64,2
16	Eläkkeelle siirtyminen (toistaiseksi myönnetty eläkkeet, sis. osa-aikaiset eläkkeet)	45	65
17	Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä	43	59
	Poissaolot ja tapahtumat kalenteripäivinä		
18	Sairauspoissaolot kalenteripäivät/vakituinen henkilöstö	13,1	13,9
19	Sairauspoissaoloprosentti, % vakituinen henkilöstö	3,6	3,9

Liite 2. Palvelussuhteet 2015–2024

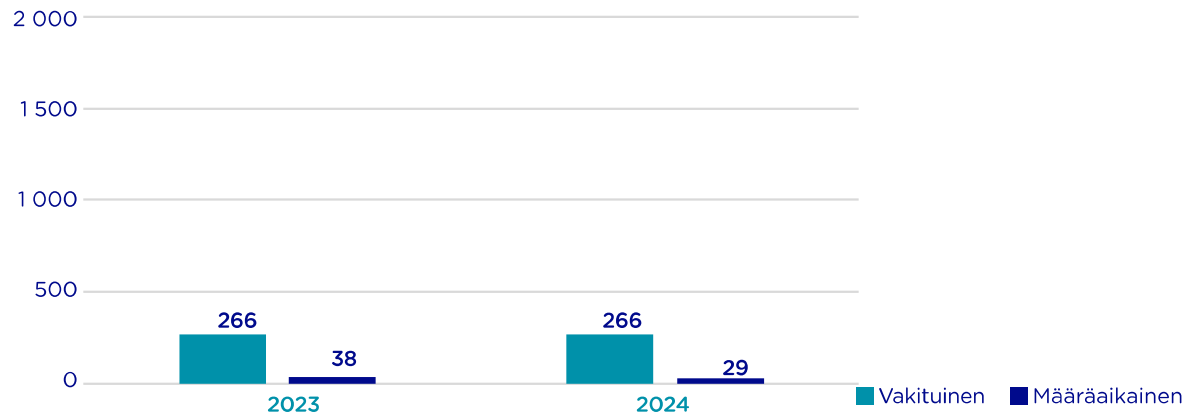


Liite 3. Palvelussuhteiden määrä toimialoittain

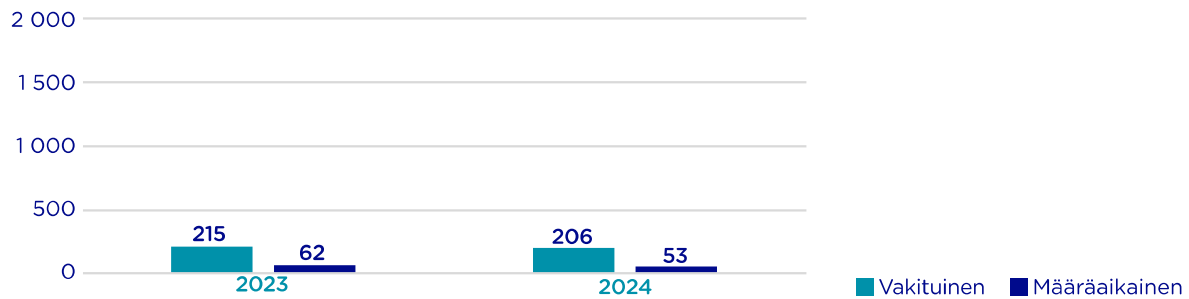
Sivistystoimi



Kaupunkiympäristön toimiala

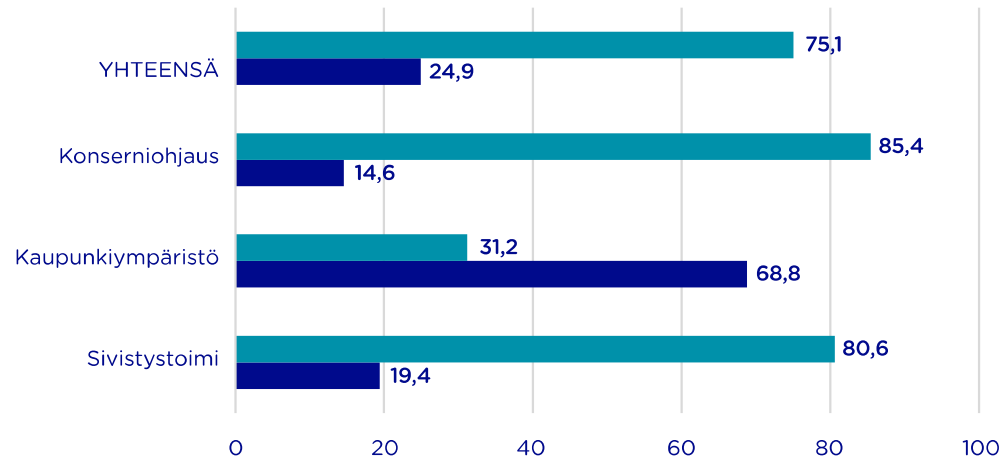


Konserniohjaus

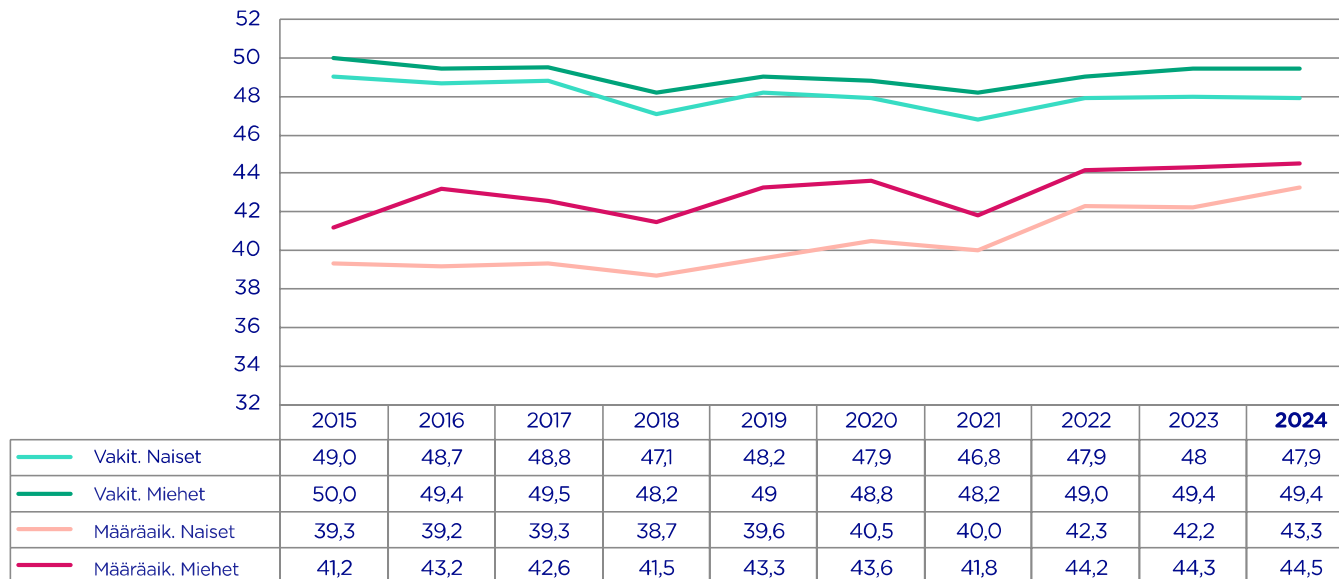


Liite 4a. Vakinaisen henkilöstön sukupuolirakenne 2024

Naiset % Miehet %



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



Liite 5. Vakituisten henkilöstön lähtövaihtuvuus toimiloittain 2015–2024

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Sivistystoimi	78	97	99	101	99	107	99	112	94	105
Kaupunkiympäristö	51	44	53	41	19	18	20	22	21	18
Konserniohjaus*	34	48	47	46	63	81	21	33	15	22
YHTEENSÄ	163	189	199	188	181	206	140	167	130	145

* Pohjanmaan pelastuslaitos mukana vuoteen 2022 asti

Liite 6. Vakituisten sekä määräaikaisten yleisimmät nimikkeet 2023–2024

Nimike			2023/12			2024/12		
	Mies	Nainen	Yht	Mies	Nainen	Yht	Vrt %	Muutos
Avustaja	8	65	73	9	57	66	-9,6	-7
Koulunkäynnin ohjaaja	33	203	236	43	207	250	6,4	14
Lehtori	59	61	120	53	59	112	-6,7	-8
Luokanopettaja	35	164	199	33	174	207	4,0	8
Opettaja	1	2	3	1	4	5	66,7	2
Perhepäivähoitaja	0	38	38	0	31	31	-18,4	-7
Peruskoulun lehtori	22	82	104	23	82	105	1,0	1
Päätoiminen tuntiopettaja	68	184	252	70	169	239	-5,2	-13
Sivutoiminen tuntiopettaja	23	44	67	33	40	73	9,0	6
Sosiaaliohjaaja	0	3	3	0	0	0	-100,0	-3
Sosiaalityöntekijä	0	1	1	0	0	0	-100,0	-1
Terveystenhoitaja	0	1	1	0	0	0	-100,0	-1
Tuntiopettaja	61	114	175	59	98	157	-10,3	-18
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	14	277	291	14	270	284	-2,4	-7
Varhaiskasvatuksen opettaja	7	269	276	8	242	250	-9,4	-26
YHTEENSÄ	331	1508	1839	344	1427	1771	-3,7	-68

Liite 7. Sairauspoissaolojen kestojaakamat

Vuosi	1-7 pv	8-29 pv	30-59 pv	60-89 pv	90-179 pv	Yli 180 pv	Yhteensä
2015	8 571	1 278	330	103	128	75	10 485
2016	9 460	1 290	330	102	126	70	11 378
2017	7 808	1 281	323	107	126	83	9 728
2018	7 603	1 009	279	110	120	76	9 197
2019	7 108	943	261	95	109	79	8 595
2020	7 177	846	231	100	86	72	8 512
2021	7 296	878	239	73	94	38	8 618
2022	5 082	638	116	47	51	22	5 956
2023	4 199	352	100	40	30	17	4 738
2024	3 975	384	95	49	39	24	4 566

Liite 8. Työterveyshuollon tunnuslukuja 2023–2024

	2023	2024
Työterveyslääkärit		
Terveystarkastukset	56	110
Etäterveystarkastukset (sähköinen terveystarkastus)	18	7
Työkykyarviot/kuntoutusarviot	145	168
Työterveyshoitajat		
Terveystarkastukset	435	445
Etäterveystarkastukset (sähköinen terveystarkastus)	436	187
Työkykyarviot/kuntoutusarviot	17	4
Työfysioterapeutit		
Suoravastaanotot Kelaluokka I	134	90
Suoravastaanotot Kelaluokka II	32	48
Yksilöergonomiakäynnit/ erityistyölasikäynnit	139	92
Työpaikan ergonomiakäynnit	20	3
Terveyskuntotestaukset	18	7
Vastaanottokäynnit/tano (tiedonanto, ohjaus ja neuvonta)	965	1 200
Työterveyspsykologit		
Yksilövastaanotot	554	713 (+47 harj.)
Työyhteisötyö	40	55 (+2)
Työterveysneuvotteluihin osallistuminen	2	4
Sairaanvastaanotot		
Lääkärit	3 017	3 820
Työterveyshoitajat	2 286	3 616
Työterveyshoitajachat	918	1 450

Liite 9. LinkedIn-kanavan seuraajat vuosina 2020–2024

LinkedIn-kanava	2020	2021	2022	2023	2024
Seuraajat	3 823	4 840	5 839	6 875	7 960



Vaasassa on helppo olla

ONNELLINEN

V A A S A .