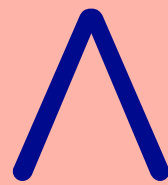
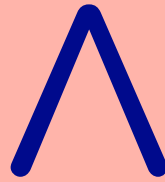
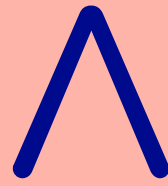


PERSONAL- RAPPORT 2024

V A S A .



INNEHÅLL

	Inledning	1
1	Uppfyllelse av målen i personalprogrammet 2024	3
2	Viktiga förändringar sektorvis	11
3	Personalresurser	17
	3.1 Personalstruktur och avgångsomsättning	17
	3.2 Rekrytering och sysselsättning	30
	3.3 Lönesubventionerat arbete	38
	3.4 Sysselsättningens projektverksamhet	41
4	Arbetshälsa och arbetarskydd	42
5	Lön och arbetstid	54
6	Kompetent arbetskraft	58
7	Jämställdhet och likabehandling	68
8	Innovativitet och kommunikation	78
9	Samarbete	85
	Med blicken mot framtiden	90

STATISTIKBILAGOR

- Bilaga 1. Sammanställningstabell: personalrelaterade nyckeltal
- Bilaga 2. Anställningsförhållanden 2015–2024
- Bilaga 3. Antal anställningsförhållanden sektorvis
- Bilaga 4a. Den ordinarie personalens könsfördelning 2024
- Bilaga 4b. Ordinarie och visstidsanställd personal, medelålder enligt kön 2015–2024
- Bilaga 5. Den ordinarie personalens avgångsomsättning 2015–2024
- Bilaga 6. De vanligaste yrkestitlarna bland ordinarie anställda och visstidsanställda 2023–2024
- Bilaga 7. Sjukfrånvarons varaktighetsfördelning 2015–2024 (siffror som hör till tabell 15)
- Bilaga 8. Företagshälsovårdens nyckeltal 2023–2024
- Bilaga 9. Antal följare i kanalen LinkedIn 2020–2024

INLEDNING

Tomas Häyry



År 2024 har varit betydelsefullt för oss på många sätt. Överföringen av arbets- och närings tjänsterna från staten till kommunen har varit en av de största administrativa förändringarna i historien, vilket har medfört nya möjligheter. Genom reformen fick vi över 80 nya kollegor som stärker vår organisation och hjälper oss att ännu bättre betjäna våra invånare och företag.

Året förde med sig flera glädjeämnen. Stadens befolkning växte till över 70 000 invånare, vilket återspeglar regionens attraktionskraft och livskraft. Vinterbadplatsen som öppnades i Inre hamnen har blivit väldigt populär och gett rekreation för många. Det nya daghemmet i Orrnäs är färdigt och ger nu glädje till familjer och barn. Trafikparken och pumptrackbanan som öppnats i Metviksparken och OCR-hinderbanan som byggts på Gerbyberget möjliggör aktiva upplevelser för alla åldersgrupper.

Vi får vara stolta över Vasa ungdomsfullmäktige som premierades som Finlands bästa. Detta är ett fantastiskt bevis på våra ungdomars aktivitet och gemenskap. Året var också fullt av gröna prestationer: 300 cykelagenter anmälde sig för att bedöma vinterunderhållet av cykelvägarna, och vi vann tävlingen European Green Leaf 2026, vilket visar vårt engagemang för en hållbar utveckling och miljövänliga lösningar.

Målet med kampanjen Prata med en främling har varit att öka mötena i synnerhet mellan olika befolkningsgrupper och generationer. I och med kampanjen har många vågat börja prata med främlingar, vilket har berikat vår vardag och ökat känslan av samhörighet även på vår arbetsplats. Vårt samarbete med Umeå har öppnat upp för nya möjligheter och förhoppningsvis även gett många nya arbetsbekantskaper på andra sidan Kvarken.

Dessa framgångar skulle inte ha varit möjliga utan våra arbetstagares engagemang, yrkesskicklighet och entusiasm. Tillsammans har vi skapat en ännu lyckligare hemstad för Vasaborna. Tack till var och en av er för ert bidrag – tack vare er växer och utvecklas Vasa.



Stadens befolkning växte till över 70 000 invånare, vilket återspeglar regionens attraktionskraft och livskraft.



1 UPPFYLLELSE AV MÅLEN I PERSONALPROGRAMMET 2024

Enligt stadsstrategin (2022–2025) möjliggör ett gott ledarskap, en kompetent personal och en utmärkt medarbetarupplevelse att de strategiska målen kan uppnås. Personalprogrammet (2022–2025) stöder starkt dessa mål – i fokus ligger mål som berör personaltillgången och kvarhållningskraften. Programmet följer starkt personalens uppfattningar om vilka medel vi kan locka kompetent arbetskraft med och hur vi kan hålla kvar våra anställda motiverade och välmående. Personalprogrammet inkluderar en handlingsplan för arbetarskyddet och en plan för jämställdhet och likabehandling, samt relaterade centrala åtgärder.

Den röda tråden i personalprogrammet utgörs av våra löften, det vill säga de teman som styr utvecklingen av vår verksamhet, ledning och organisationskultur.



LÖFTE 1:

En välmående personal
i en trygg arbetsmiljö



LÖFTE 2:

En kompetent och idérik personal



LÖFTE 3:

Ett ledarskap som stöder goda framsteg



LÖFTE 4:

En attraktiv och mångsidig arbetsgivare





Löfte 1: En välmående personal i en trygg arbetsmiljö

Vasa stad är en trygg arbetsplats för alla oavsett utgångspunkter – vi satsar på trygga och hälsosamma arbetsförhållanden. Under våren 2024 uppdaterades det tidigare systemet Safety Manager till ett EHS-system. Under 2023 fortsatte utvärderingen av risker och faror i arbetet och arbetsmiljön inom resultatområdena och i enheterna. Det uppmuntrades att göra säkerhetsobservationer bland annat i utvecklingsgrupper och under säkerhetskvarter. De ovan nämnda faktorerna länkades också starkare än tidigare till företagshälsovårdens arbetsplatsutredningar, och åtgärdsrekommendationerna som härletts från arbetsplatsutredningarna beaktas nu allt bättre vid planeringen av verksamheten. Arbetarskyddsfullmäktige genomförde före företagshälsovårdens arbetsplatsutredning en enkät med en utvärdering av den psykosociala belastningen.

Utvecklandet av verksamheten som stöder personalens arbetsförmåga och hälsa fortsatte i form av projektet Mot ett omfattande välbefinnande som genomfördes som ett samarbete mellan idrottsservicen, företagshälsovården och serviceområdet Personal. Ersättande arbete samt deltidsarbete utnyttjades i mån av möjlighet aktivare än tidigare som alternativ till sjukfrånvaro i samarbete med företagshälsovården. I december 2024 tog man i bruk välmåendeapplikationen HeiaHeia, vars mål är att stödja arbetstagarnas fysiska och psykiska välbefinnande genom att erbjuda verktyg för stresshantering, motion och hälsosamma levnadsvanor. Applikationen uppmuntrar också arbetsgemenskapen att röra på sig tillsammans och stötta kollegorna.

För arbetsgemenskaperna ordnades värdelöftesworkshoppar, workshoppar för kartläggning av tankearbete och workshoppar kring mentalt välbefinnande som stöd för samarbetsfärdigheterna och den mentala hälsan. Arbetshandledning erbjöds både för chefer och arbetsgemenskaper. För att främja arbetet kring mental hälsa har man på intranätet Lykky tagit fram sidor för

mentalt välbefinnande, en så kallad ”verktygslåda för mental hälsa”, där det finns omfattande information, verktyg och utbildningar för att främja den mentala hälsan.

Samarbetet med företagshälsovården fortsatte i samarbetsmöten mellan resultatområdenas chefer och företagshälsovårdens team, vilket upplevdes som en användbar del av ledningen av arbetsförmågan. Samarbete för att främja arbetarskyddet och arbetshälsan bedrevs mellan företagshälsovården, personalens representanter, arbetstagarna och ledningen/cheferna.

Löfte 2: En kompetent och idérik personal

Som arbetsgivare möjliggör vi personalens utveckling genom att erbjuda olika sätt att öka kompetensen. De anställdas karriärutveckling har understötts bland annat genom utökad intern rekrytering och genom att en modellering av karriärstigar har påbörjats inom koncernförvaltningen. Fem anställda fick möjlighet att delta i den internationella Job Shadow-verksamheten utomlands. Job Shadow är en strålande möjlighet att utöver att förvärva ny kompetens även främja utvecklandet av internationella färdigheter och språkkunskaper.

I och med att personalens initiativverksamhet har utvecklats och gjorts elektronisk har det utöver personalinitiativ blivit möjligt att lämna in utvecklingsidéer relaterade till olika teman eller problem på arbetsplatsen i Idébanken. Under 2024 mottogs sammanlagt 34 initiativ och utvecklingsidéer. Nätverket av interna utvecklare som bildades i samband med utvecklingsprojektet ”Lupa kehittää – ylihyvästä ännu bättre”, som upphörde inom koncernstyrningen i slutet av 2023, har fortsatt att expandera till alla sektorer genom ett ansökningsförfarande som genomförs två gånger om året. Ett av målen med nätverket är att stödja en sådan organisationskultur, där man kläcker idéer

tillsammans och vågar pröva på nya verksamhetssätt utan att vara rädd för att misslyckas. Det är något som också betonas i stadens värdelöften.

I anslutning till användningen av artificiell intelligens utarbetades anvisningar och spelregler. För personalen marknadsfördes aktivt Eduhouses AI-utbildningar som varit populära bland arbetstagarna. Möjligheterna att använda Microsoft Copilot testades i ett pilotprojekt som startade i september. Projektets syfte var att undersöka möjligheterna att använda artificiell intelligens för att effektivisera arbetsuppgifterna, förbättra servicen och öka meningsfullheten i arbetsuppgifterna. Under pilotprojektet samlades det även in information ur kompetensutvecklingsperspektiv, vilken utbildning som borde erbjudas personalen med tanke på användningen av artificiell intelligens.

Löfte 3: Ett ledarskap som stöder goda framsteg

Våra chefers viktigaste färdighet är ett människonära och coachande ledarskap. Vasa stad har i sin strategi och sitt personalprogram förbundit sig till att arbeta för en coachande ledarskapsmodell och en god medarbetarkompetens i all verksamhet. Stadens värdelöften för en god ledare och medarbetare är en viktig metod vid förankringen av det coachande arbetsgreppet bland cheferna och arbetstagarna. Målet är att samtliga chefer ska delta i utbildningen för ett coachande ledarskap. Coachande ledarskap har sedan 2023 ingått som en del av utbildningspaketet för nya chefer, det så kallade Chefspasset. Inom utbildningen för coachande ledarskap fokuserar man framför allt på att leda olika anställda enligt värdelöftet för en bra ledare och att betona respons och framgång i ledarskapet. Värdelöften har också integrerats i samtliga processer inom personalförvaltningen och de utnyttjas även i form av workshoppar, exempelvis vid problemsituationer inom arbetsgemenskaperna.

För cheferna ordnades morgonkaffestunder kring teman som bland annat beaktande av och förståelse för olika arbetstagare, olikhet som en resurs och ledning av olika verksamhetsstilar, ledarskap och stärkande av det samt utmanande situationer: ett coachande och motiverande grepp vid utmanande samtal och ledning av arbetsförmågan.

Vi betonar redan i rekryteringsskedet att vi värdesätter en människonära och coachande ledarskapsstil och detta syns redan i våra rekryteringsannonser för chefer.

Löfte 4: En attraktiv och mångsidig arbetsgivare

Alla tidigare nämnda löften och åtgärder i anslutning till dem påverkar bilden av oss utåt: trygga arbetsförhållanden, ett gott och rättvist ledarskap, flexibla arbetssätt samt stöd av personalens möjligheter till deltagande och utveckling gör oss till en attraktiv arbetsgivare. Enligt arbetshälsoenkäten 2024 skulle cirka 76 procent av dem som svarat på den rekommendera Vasa stad som arbetsgivare till andra (2021: 74 %).

Att få studerande att stanna kvar i regionen har i stadsstrategin identifierats som en central framgångsfaktor. Åtgärderna i vårt personalprogram stöder genomförandet av stadsstrategin. Vi erbjuder högskolestuderande praktikplatser och sommarjobb och har utökat samarbetet med högskolor och läroanstalter. Med Vasa yrkeshögskola har vi ingått ett nyckelpartnerskapsavtal. Ett centralt mål med avtalet är att ytterligare stärka det långsiktiga samarbetet samt att öka etableringen av studerande i Vasa även efter avlagd examen. Varje nyanställd hos oss välkomnas även med en liten gåva.

Vårt mål är att öka kännedomen om staden som en attraktiv arbetsgivare. Vi investerar kontinuerligt i kvaliteten på arbetsplatsannonserna, kommunika-

tionen med sökande och smidigheten i hela rekryteringsprocessen. Baserat på responsen i enkäten om sökandeupplevelsen har vi lyckats med detta. Sökande gav fortfarande rekryteringsprocessen ett bra vitsord, 4,1 (på skalan 1-5) när de tillfrågades om hur smidig rekryteringsprocessen är (2023: 4,8). Hur attraktiva vi är som arbetsgivare kan mätas med antalet ansökningar per arbetsplats. Under 2024 fick vi in 15 ansökningar per arbetsplats (2023: 11).

Vårt mål är att vara en jämlik och mångsidig arbetsgivare. Metoden med anonym rekrytering som vi använder är ett konkret sätt att minska diskriminering under rekryteringsprocessen. Sedan 2018 har staden haft en egen sommarjobbegrupp för ungdomar med specialbehov och funktionsnedsättningar. År 2024 anställdes 36 ungdomar med specialbehov och funktionsnedsättningar (2023: 23).

Stadens mål är en konkurrenskraftig och rättvis lönepolitik. Inom koncernförvaltningen gjordes ett försök 2024 för bedömning av arbetsprestationen (AKTA) i systemet MyJopi. Det är meningen att processen ska utvecklas utifrån erfarenheterna. Löneuppgifterna som EU:s lönetransparensdirektiv förpliktar till och som våra sökande önskar finns redan i nästan alla våra arbetsplatsannonser.



Enligt arbetshälsoenkäten 2024 skulle cirka 76 procent av dem som svarat på den rekommendera Vasa stad som arbetsgivare till andra (2021: 74 %).



2 VIKTIGA FÖRÄNDRINGAR SEKTORVIS

De viktigaste förändringarna har varit att Österbottens sysselsättningsområde har inrättats och att verksamheten vid flyktingförläggningen lagts ned.

Koncernstyrningssektorn

I koncernstyrningssektorn ingick tre resultatområden: Koncernförvaltningen, Valfärdsservicen och Lillkyro områdesservice. Österbottens sysselsättningsområde bildades under året och verksamheten inleds 1.1.2025. Det är fråga om ett samarbetsområde med nio kommuner, där Vasa fungerar som ansvarig kommun. Verksamheten lyder under Österbottens sysselsättningsnämnd. En direktör för sysselsättningstjänsterna valdes hösten 2024. Till koncernförvaltningens resultatområde hör sedan 1.1.2020 sju serviceområden: ekonomi- och strategiservice, ägarstyrning, personalservice, digitaliserings- och innovationsservice, kommunikation och samhällsrelationer, förvaltnings- och ärendehanteringsservice samt sekreterarservice. Verksamheten inom valfärdsservicen reducerades en aning då verksamheten vid flyktingförläggningen upphörde efter Migrationsverkets konkurrensutsättning. Lillkyro områdesservice fortsatte sin verksamhet etablerat som tidigare.

Inom koncernförvaltningen betonades fortsatt utveckling av servicen och processerna i syfte att stärka en positiv kund- och medarbetarupplevelse. Att utveckla de digitala tjänsterna och utöka den digitala kompetensen blir allt viktigare. Det satsades mer än tidigare på beredskap och säkerhet för en mer kriställig gemenskap.



Ett av de viktigaste målen i anslutning till koncernstyrningens personal är att utveckla samhörigheten och det tväradministrativa samarbetet samt utnyttja personalens kompetens på bred front. Betydelsen av dessa teman framhävs i takt med att konkurrensen om sakkunnig arbetskraft blir allt hårdare. En smidig kombination av distansarbete och arbete på kontoret har blivit en del av vardagen i de flesta uppgifterna, vilket förutsätter satsningar på ledarskap och stärkande av delaktigheten och arbetet tillsammans.

Bildningssektorn

De tjänster som bildningssektorn producerar - fostran, undervisning, utbildning, kultur-, bibliotek, idrott och ungdomsservice - ligger nära kommuninvånarnas vardag och är en viktig del av den närservice som de använder. I bildningssektorns strategi ses Vasa som Nordens mest energiska utbildnings- och kulturstad och sektorns strategiska mål är bland annat välmående kommuninvånare, kvalitativ basservice och ett kvalitativt servicenät, internationella skolstigar samt en kompetent och välmående personal.

Inom bildningssektorn har verksamheten stabiliserats på en normal nivå efter pandemiåren. Mängden sjukfrånvaro minskade med cirka en fjärdedel under 2023, och under 2024 har frånvaron hållits på samma nivå. Verksamhet som har rätt resurser ger också möjligheter att utvecklas och att utveckla. Till exempel har modellen med biträdande föreståndare som införts inom småbarnspedagogiken fått bra respons från fältet, likaså den grundläggande planen för ungdomsarbete som tagits fram inom ungdomsservicen. För de olika resultatområdenas del har verksamheten vidareutvecklats bland annat genom olika projekt. Inom kultur- och idrottsservicen kunde man se en ökning i antalet besökare under 2024, och till exempel kaupunginteatteris och stadsorkestrernas ökade besökarantal ger en indikation på att verksamheten har utvecklats i rätt riktning.

Inom bildningssektorn finns många olika uppgifter där arbetsmiljöerna och -förhållandena varierar mycket. Uppmärksamhet har fästs vid personalens välbefinnande bland annat genom en kartläggning av den psykosociala belastningen i arbetet och en förbättring av arbetsförhållandena. Utvecklingsplanerna utifrån arbetshälsoenkäten i olika enheter har fått mer uppmärksamhet på sektornivå och resultatområdena har stötts bland annat genom vidareutveckling av årsklockstänkandet. Arbetsgemenskapens samhörighet har lyfts fram som ett viktigt tema, och även personalens ork och stödjan- de av resurserna. Fokus på varje arbetsenhets kärnuppgift, förbättring av arbetsförhållandena och stärkande av ledarskapskompetensen är fortfarande fokusområden för utvecklingen inom hela sektorn. Det har även satsats på personalens välbefinnande genom arbetshandledning, ett system med reservpersoner, genom att göra rekryteringspraxisen smidigare samt med hjälp av ett mentorsystem. Fortbildning har ordnats genom olika projekt för personalen inom olika resultatområden.

Det har inte skett några betydande förändringar i antalet ordinarie anställda och visstidsanställda, men för vissa ordinarie tjänster inom småbarnspeda- gogiken, den grundläggande utbildningen och på Vamia har det varit utma- nande att hitta arbetskraft som uppfyller behörighetskraven, vilket för sin del har ökat belastningen på personalen. Å andra sidan har personalrekryte- ringen lyckats väldigt bra i en stor del av resultatområdena inom bildnings- sektorn i fråga om arbets-/tjänsteförhållanden som gäller tills vidare. Målet är naturligtvis att hitta personal som uppfyller behörighetskraven för ordina- rie anställningsförhållanden.

Inom bildningssektorn har antalet tidsbundna anställningsförhållanden påverkats av exempelvis den förutspådda minskningen av antalet elever och inrättandet av undervisningsgrupper för förberedande undervisning. En del av avvikelserna kan förklaras med säsongsbetonad variation, såsom ett tidsbundet behov av skolgångsbiträden/assistenter i grupper inom den

grundläggande utbildningen och småbarnspedagogiken eller som produktions specifika anställningar på kaupunginteatteri. Dessutom ökar antalet tidsbundna anställningsförhållanden även till följd av olika projekt.

Inom bildningssektorn har servicenätsutredningen för småbarnspedagogiken uppdaterats under 2024. Servicenätsutredningen godkändes i nämnden för fostran och undervisning 29.5.2024. Målet med servicenätsutredningarna är att beakta faktorer som påverkar behovet av att göra ändringar i lokalerna, såsom befolkningsprognoser, bestämmelser om gruppdimensionering, behov i lärmiljöerna, nya bostadsområden och byggnadernas skick. Målet är också att skapa ett kostnadseffektivt och fungerande servicenät.

När det gäller lokalprojekten genomfördes den grundliga renoveringen av Haga skola och istandsättandet av bobollsplanen under 2024. Konkurrensutsättningen för det nya daghemmet på kasernområdet har gjorts och byggarbetet inleds i början av 2025. Konkurrensutsättningen för det nya daghemmet på Brändö och Konkurrensutsättningen av volymelement till Merikaarron päiväkoti kommer att genomföras i början av 2025. När det gäller projektplaner godkändes projektplanerna för utbyggnaden av Isolahden koulu och den grundliga renoveringen av Variskan yhtenäiskoulu samt uppdateringen av projektplanen för enhetsskolan i centrum i stadsfullmäktige. Det fattas också snart beslut om projektplanen för Isolahden päiväkoti och projektplaneringen för Onkilahden yhtenäiskoulus V-fastighet har inletts.

Stadsmiljösektorn

Under 2024 förblev stadsmiljösektorns organisationsstruktur oförändrad och organisationsreformerna som genomfördes under de föregående åren befastes och verksamheten etablerades.

Inom sektorn uppmuntrades personalen att i högre grad återgå till arbete på kontoret för att stärka arbetshälsan, samhörigheten och ett smidigt samarbete. Dessutom började säkerhetskulturen stärkas som en del av den vardagliga verksamheten genom att bland annat etablera säkerhetsteam i huvudbyggnaderna och inleda säkerhetsvandringar. Huvuddörren vid Tekniska verket började vara låst och kundservicen i entréhallen flyttades till Medborgarinfo. Även på stadsmiljödagen satsades det på att stärka säkerhetskompetensen med temat fysisk och psykologisk trygghet.

Verksamheten utvecklades aktivt genom olika utvecklingsprojekt och i form av inkluderande budgetering. Vid nyrekryteringar granskades och justerades uppgiftsbeskrivningar och kompetenskrav för att bättre motsvara organisationens nuvarande och kommande behov och mål. På stadsmiljöns höstseminarium inleddes ett pilotprojekt för att utnyttja artificiell intelligens inom sektorn med tanke på effektivisering av verksamheten.

3 PERSONALRESURSER

3.1 Personalstruktur och avgångsomsättning

Personalmängd

De nyckeltal som beskriver personalantalet är årsverken och antal anställningsförhållanden. Årsverke är antal avlönade tjänstgöringsdagar räknat i kalenderdagar / 365 * (deltidsprocent/100) (se tabell 1). Antalet anställningsförhållanden anger det antal personer som är i ett arbets- eller tjänsteförhållande inom Vasa stad 31.12.2024. Till den visstidsanställda personalen hör alla anställningsförhållanden som har ingåtts för en viss tid.

År	Ordinarie anställda	Visstidsanställda	Totalt
2020	3293	1171	4464
2021	3244	1289	4534
2022	1934	918	2852
2023	1839	916	2755
2024	1819	872	2691

Tabell 1: Personalmängd i fråga om ordinarie anställda och visstidsanställda i årsverken 2020-2024

Vid en granskning av stadens totala personalmängd inklusive visstidsanställningar, kan man konstatera att stadens årsverken minskade 2024 jämfört med 2023 med totalt 64 årsverken (se tabell 2). I fråga om ordinarie anställda minskade antalet årsverken med 20 och i fråga om visstidsanställda med 44.

Sektor	Årsverke			
	2023/12	2024/12	Förändring %	Förändring årsverken
Bildningssektorn	2158	2105	-2,4	-53
Stadsmiljösektorn	325	324	-0,2	-1
Koncernstyrningen	272	262	-3,8	-10
Totalt	2755	2691	-2,3	-64

Tabell 2: Jämförelse av årsverken i fråga om personalmängden enligt sektor 2023–2024. I siffrorna för ordinarie anställda och visstidsanställda har anställningsperioderna räknats.

Personalmängd enligt sektor

Bildningssektorn är som sektor betraktat den största arbetsgivaren. Av Vasa stads ordinarie personal arbetar 75 procent inom bildningssektorn, 14 procent inom stadsmiljösektorn och 11 procent inom koncernstyrningssektorn. Andelen visstidsanställda inom dessa sektorer är följande: bildningssektorn 85 procent, stadsmiljön sju procent och koncernstyrningen åtta procent.

I slutet av 2024 var det totala antalet anställningsförhållanden inom Vasa stad 3 114* (se tabell 3). Av dessa var 2 198 (70,6 %) ordinarie anställningar och 918 (29,4 %) visstidsanställningar (se bilaga 3). I siffrorna ingår personer som anställts med sysselsättningsmedel (45 personer). Antalet anställningsförhållanden inom Vasa stad minskade med 110 personer jämfört med 2023.



År	Ordinarie anställda	Visstidsanställda	Totalt
2020	3926	1325	5247
2021	3890	1431	5315
2022	2312	1072	3381
2023	2230	995	3224
2024	2198	918	3114

Tabell 3: Antal anställningsförhållanden för ordinarie- och visstidsanställd personal 2020–2024

* I siffrorna för ordinarie anställda och visstidsanställda har anställningsperioderna räknats.

Från och med 2021 anges antalen i personalrapporten enligt Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarnas (KT) anvisningar så att det i siffrorna har tagits bort brandmän i bisyssla (t.o.m. 31.12.2022), men lagts till personer anställda med sysselsättningsmedel. I tabellerna anges tidigare års antal enligt de förnyade grunderna och därmed är de jämförbara med siffrorna för tidigare år. Arvodestagare ingår inte i årsverkessiffrorna.

År 2024 hade totalt 2 432 personer (78 %) heltidsanställning och 682 personer (22 %) deltidsanställning. Antalet personer i självständig och ledande ställning var 211 (2023: 200), det vill säga 9,6 procent av den ordinarie personalen (2023: 9,0 %)

I slutet av 2024 fanns det totalt 173 chefer. Kvinnornas andel av de ordinarie cheferna var cirka 65 procent. Flest chefer fanns det inom bildningssektorn (se tabell 4).

Sektorer	Ordinarie anställda		Visstidsanställda		Totalt
	Man	Kvinna	Man	Kvinna	
Bildningssektorn	25	73	1	0	99
Stadsmiljön	27	10	0	0	37
Koncernstyrningen	7	29	0	1	37
Totalt	59	112	1	1	173

Tabell 4: Chefer 2024. Obs! Chefsstatistiken är från 31.12.2024.

När antalet anställningsförhållanden granskas måste det beaktas att Vasa stad har uppgifter och funktioner som andra kommuner köper. Därtill finns det uppgifter och funktioner som Vasa stad sköter som en så kallad central-kommun och sålunda betjänar mer omfattande hela Vasaregionen. De här uppgifterna och funktionerna produceras av miljösektorn, Vasa Vatten och Vasaregionens avfallsnämnd. Totalt används 74 anställningsförhållanden för att utföra dessa uppgifter.

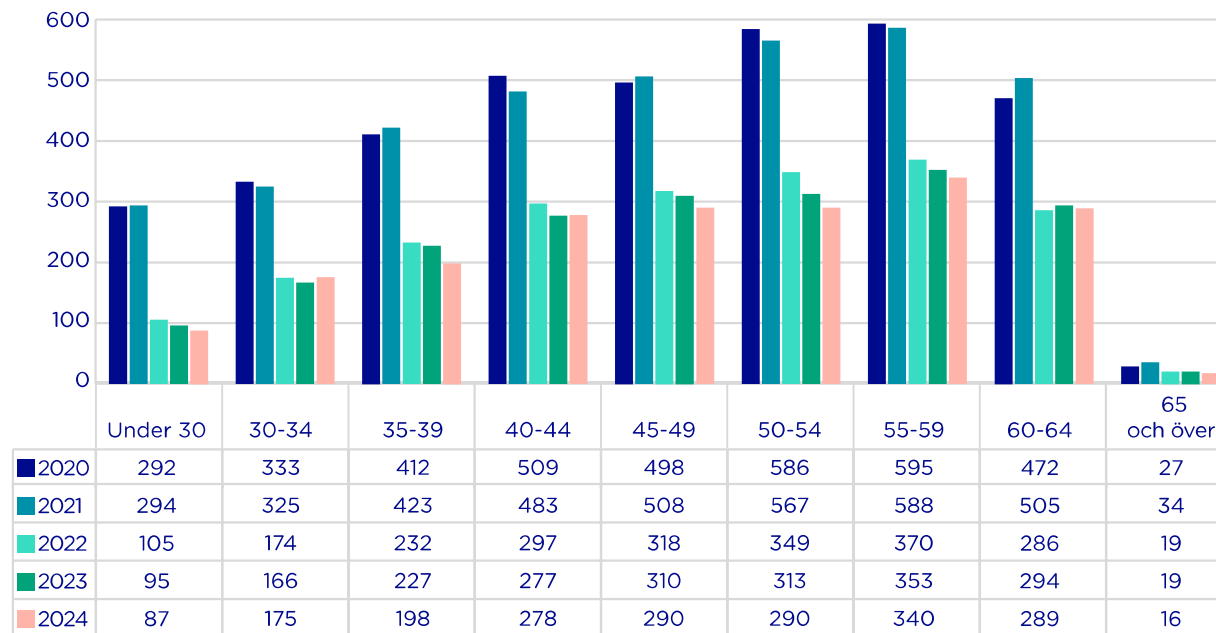
Vasa stad producerar också tjänster som de övriga kommunerna inte alls producerar eller som de producerar i mindre omfattning, och således använder de tjänster som Vasa stad producerar. Av det totala antalet anställningsförhållanden produceras dessa uppgifter av 780 personer inom följande organisationer: Vamia (yrkesutbildningen i Vasa), Vaasan kaupunginteatteri, stadsorkestern, kultur- och bibliotekstjänsterna, simhallen och Vasa stads museer. Till siffrorna för 2024 har även Vasa stads institut lagts till. Om man tar motsvarande siffra för 2023, är den 825. Den största skillnaden beror på förändringarna i antalet personer vid Alma.

Personalens åldersstruktur

Den största åldersgruppen inom den ordinarie personalen är 55–59-åringar. Åldersgrupperna 45–49, 50–54 och 60–64 är så gott som lika stora (se tabell 5). Av den ordinarie personalen var andelen personer över 50 år 47,6 procent (2023: 47,6 %). Andelen personer under 35 år av personalen är 13,3 procent (2023: 12,7 %). Inom den visstidsanställda personalen är de tre största åldersgrupperna 25–29-, 40–44- och 45–49-åringar, av vilka gruppen 40–44-åringar är en aning större än de andra. Av den visstidsanställda personalen är 34,9 procent över 50 år (2023: 34,2 %) och 30,8 procent är under 35 år (2023: 33,6 %). Den ordinarie personalens medelålder var 48,3

år 2024 (2023: 48,4). Den visstidsanställda personalens medelålder var 43,6 år (2023: 42,7). Medelåldern för män, både för ordinarie och visstidsanställda är cirka 1-1,5 år högre än kvinnor (bilaga 4b).

ÅLDERSFÖRDELNING



Tabell 5: Den ordinarie personalens åldersstruktur 2020-2024

Personalens könsstruktur

Kommunsektorn är kvinnodominerad och det syns också i könsstrukturen för Vasa stads personal (se bilaga 4a). Kvinnornas andel av den ordinarie personalen var 75,0 procent (2023: 75,4 %). Av den visstidsanställda personalen var 70,9 procent kvinnor (2023: 74,5 %).

Den ordinarie personalens omsättning

År 2024 var den ordinarie personalens avgångsomsättning 145 (2023: 130, 2022: 167), cirka 6,6 procent av den ordinarie personalen (se tabell 6). Avgångsomsättningen mellan sektorerna har hållits relativt konstant jämfört med året innan. Inom koncernstyrningen har avgångssiffran ökat något på grund av att flera personer har gått i pension och av samma orsak är siffran för stadsmiljösektorn något mindre (se bilaga 5).

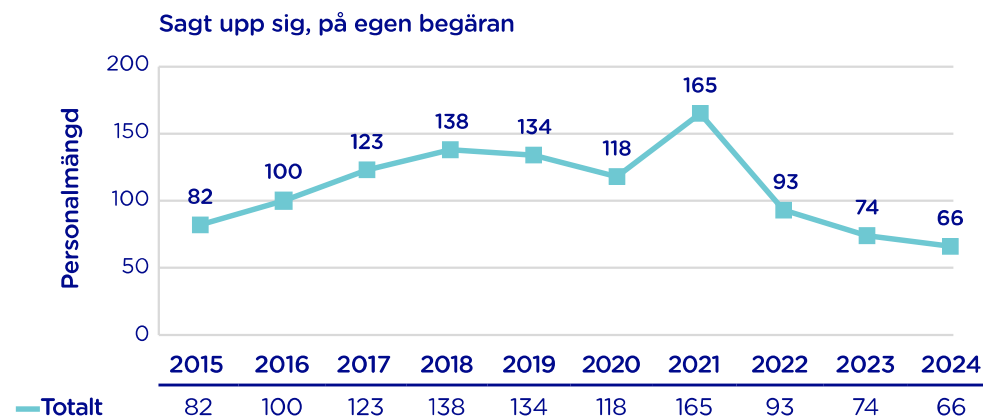
I siffran 83 för Sagt upp sig/annan orsak (2023: 82) ingår utöver de som sagt upp sig på egen begäran även bland annat hävda arbetsförhållanden, uppsägningar och avlidna anställda (se tabell 6).

Orsak till uppsägningen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021*	2022	2022**	2023	2024	% av den ordinarie personalen**
Sagt upp sig/annan orsak	93	109	146	180	149	137	1728	172	207	100	82	83	3,8
Pensioneringar	149	163	172	128	113	127	110	110	67	67	48	62	2,8
Totalt	242	272	318	308	262	264	1838	282	274	167	130	145	6,6

Tabell 6: Personalens avgångsomsättning 2015–2024, ordinarie personal

*) Den "faktiska" avgångsomsättningen > (Sagt upp sig/annan orsak totalt 1 728–1 556 som övergår till välfärdssamkommunen) **) Den "faktiska" avgångsomsättningen > (Sagt upp sig/annan orsak totalt 207–107 som övergår till välfärdsområdet)

År 2024 sade 66 personer upp sig på egen begäran (2023: 74) (se tabell 7). Antalet personer som sagt upp sig på egen begäran har, med undantag av pandemiår 2020, visat en nedåtgående trend ända sedan 2018.



Tabell 7: Uppsägningar på personalens egen begäran 2015–2024, ordinarie personal

Målet är att det förs en avslutande diskussion med var och en som avslutar sitt anställningsförhållande och att alla också besvarar en anonym avgångsenkät, vars syfte är att samla information om orsakerna till uppsägningen. Avgångsomsättningen följs upp och resultaten av avgångsenkäten behandlas regelbundet av de olika sektorernas ledningsgrupper.

Det inkom 21 svar på den anonyma avgångsenkäten under 2024. Orsaker till avgången är bland annat karriärutveckling (3), en bättre lönenivå (2), personliga orsaker (1), pensionering (8) och visstidsanställning (4). Även andra orsaker nämndes (3). År 2024 var de vanligaste orsakerna som uppgavs i enkäten pensionering och visstidsanställning. Även karriärutveckling och en bättre lönenivå var faktorer som lockade folk att lämna Vasa stad.

I de öppna svaren lyftes fram även svagt ledarskap och dåligt arbetsklimat, men ingen av dessa var den främsta orsaken till avgången. Å andra sidan upplevdes samma saker också som styrkor. Av dem som svarade kunde 62 procent tänka sig att återgå till att arbeta hos Vasa stad (2023: ca 77 %) och 67 procent (2023: ca 73 %) skulle kunna rekommendera arbetsgivaren åt andra.

Om endast svar av dem som fortsatt är med i arbetslivet beaktas i frågan "Kan du tänka dig att söka jobb inom Vasa stad igen i framtiden?", kunde upp till 83 procent tänka sig att återgå till att arbeta hos Vasa stad. För dem som går i pension är siffran 43 procent.

Procenttalen för 2023 respektive 2024 kan inte jämföras direkt med varandra, eftersom bedömningsskalan har ändrats. År 2024 användes skalan 1-5, medan skalan som användes under tidigare år, såsom 2023, var 1-4. Ändringen påverkar andelen personer som skulle kunna tänka sig att återgå till att arbeta hos staden men även medelvärden för frågehelheterna i tabell 8. På grund av ändringarna är det omöjligt att göra direkta jämförelser mellan åren.

Frågehelheter (skala 1-4)	2023	2024
Egna arbetsuppgifter	3,3	3,7
Coachande ledarskap och chefsarbete i min arbetsgemenskap	3,4	3,8
Den egna arbetsgemenskapen – medarbetarkompetens	3,3	3,5
Erfarenheter av staden som arbetsgivare	3,4	3,7

Tabell 8: Medelvärden för frågehelheterna 2023-2024

Vi satsar på kvarhållningskraften i synnerhet genom att stärka medarbetar-kompetensen och chefsarbetet samt genom att erbjuda möjligheter till flex-ibelt arbete och karriärutveckling, olika förmåner och belöningsätt. Löftena i personalprogrammet siktar på en bra medarbetarupplevelse och stärker därmed kvarhållningskraften.

Pensionering

Under år 2024 gick totalt 62 personer i pension (2023: 46), av vilka totalt 59 personer i ålderspension (2023: 44), tre personer i invalidpension på heltid (2023: 2) och tre personer i delinvalidpension (2023: 4). År 2024 var medelåldern för personer som gick i pension 64,2 år (2023: 64,4 år, 2022: 63,9 år).

I ålderspensionerna ingår förtida ålderspensioner, i invalidpensionerna rehabiliteringsstöd och i delinvalidpensionerna partiella rehabiliteringsstöd. Den främsta orsaken till invalidpension var sjukdomar i stöd- och rörelseor-ganen.

Pensionsavgifter

Kommunerna och välfärdsområdena betalar en utjämningsavgift sedan början av 2023. Kevas övriga medlemssamfund (aktiebolag, samkommuner, stiftelser och föreningar) betalar inte utjämningsavgift. Finansministeriet fastställer utjämningsavgiftens totala belopp årligen på framställning av Kevas fullmäktige.

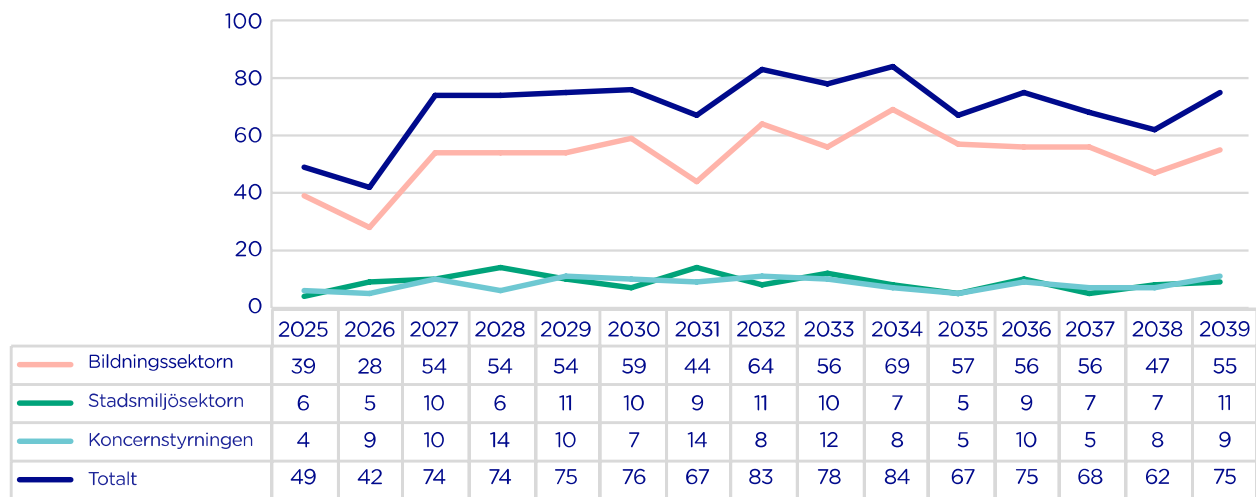
Utgämningsavgiften grundar sig på lagen om Keva (19 §), där det finns be-stämmelser om grunderna för både utjämningsavgiftens totala belopp och

fördelningen per arbetsgivare. Utjämningsavgiften ska täcka de långsiktiga pensionsutgifter som den lönebaserade pensionsavgiften inte räcker till. Utjämningsavgiften delas in i kommunernas och välfärdsområdenas andelar i förhållande till de faktiska lönesummorna för år 2023. Kommunernas utjämningsavgift fördelas mellan kommunerna i förhållande till den skattefinansiering de får. Med kommunens skattefinansiering avses de kommunal-, fastighets- och samfundsskatteinkomster samt statsandelar som kommunen mottagit och som beaktas enligt det senast fastställda bokslutet.

För år 2024 uppgick utjämningsavgiften till totalt 3 871 490,88 euro (2023: 3 935 465,31 euro). Invalidpensionsavgiften för år 2024 är enligt Kevas uppgifter 678 887 euro (2023: 1 021 529 euro) (situationen 21.2.2025).

Pensionsavgångsprognosen beskriver antalet personer som går i ålderspension åren 2024-2039 (se tabell 9).

Avgång med ålderspension, prognos



Tabell 9: Avgång med ålderspension, prognos

Enligt prognosen kommer totalt 1 049 anställda att gå i ålderspension åren 2025–2039. Personalens åldersstruktur och personalomsättningen medför utmaningar för hur personalen orkar i arbetet, för rekryteringen, introduktionen och kompetenshanteringen.



3.2 Rekrytering och sysselsättning

Stadens mål är att vara en attraktiv arbetsgivare. En framträdande del av vår stadsstrategi är att möjliggöra karriärvägar för personalen och att utveckla vårt arbetsgivarvarumärke, och även vårt personalprogram stöder dessa mål. Stadens rekryteringsprocess är starkt anknuten till de nämnda målen.

Vi möjliggör olika karriärvägar för personalen genom att målinriktat främja intern rekrytering vid tillsättandet av tjänster. År 2024 gjordes totalt 59 interna rekryteringar (2023: 30, 2022: 29). Ett bevis på att arbetet för att vara en attraktiv arbetsgivare har varit framgångsrikt är att antalet sökande per tjänst har ökat tydligt. År 2024 fick vi i genomsnitt 15 ansökningar per ledig plats (2023: 11, 2022: 9). I vår enkät om sökandeupplevelse får Vasa stads anseende som arbetsgivare vitsordet 3,6 på skalan 1-5 (2023: 3,6). Rekryteringsprocessen får vitsordet 4,1 (2023: 4,8).

År 2024 fanns det 394 lediga arbetsplatser inom Vasa stad. Upp till 182 av dessa var ordinarie befattningar och tjänster (se tabell 10). Arbetsplatserna söktes av totalt 6 067 personer, varav 69 procent var kvinnor och 31 procent män. Flest lediga uppgifter fanns inom fostran och undervisning.



Vi möjliggör olika karriärvägar för personalen genom att målinriktat främja intern rekrytering vid tillsättandet av tjänster.



		2023	2024
Sökande totalt		5 692	6 067
Rekryteringar		403	311
Arbetsplatser		514	394
Av de sökande	Män	2 220	1 881
	Kvinnor	3 472	4 186
Publicering av rekryteringsannonsen	Externt	484	343
	Internt	30	51
Typ av anställningsförhållande	Ordinarie	215	182
	Tidsbunden	299	203
Slag av anställningsförhållande	Anställning	362	283
	Tjänsteförhållande	150	111

Tabell 10: Fördelningen av rekryteringarna åren 2023–2024

Staden sysselsätter även över 100 vikarier varje månad. År 2024 använde småbarnspedagogiken och den finskspråkiga grundläggande utbildningen en centraliserad tjänst för rekrytering av vikarier. Det är ibland svårt att hitta vikarier, men jämfört med förra året är situationen redan lite bättre. Ett bevis på detta är den högre tillsättningsprocenten i fråga om vikariat. Vi utvecklar våra processer kontinuerligt i samarbete mellan rekryteringstjänsterna och daghemmen, skolorna och läroanstalterna. I december 2024 genomförde vi en responsenkät bland de kortvariga vikarierna på våra daghem. Enkätresultaten får vi bedöma under 2025. Även introduktionen av de kortvariga vikarierna har utvecklats på daghemmen.

År 2024 gjordes totalt 3 634 vikarierekryteringar via Kuntarekry (2023: 3 472). Tillsättningsprocenten var i genomsnitt 59 (2023: 47 %). Den genomsnittliga genomgångstiden för vikarierekryteringar var 12 minuter (2023: 13 minuter).

Praktik och läroanstaltssamarbete

Staden gör aktivt samarbete med läroanstalterna i regionen; vi gör reklam för våra arbetsplatser direkt till läroanstalterna via olika marknadsföringskanaler. I januari deltog vi i karriär- och rekryteringsevenemanget Talent Forum för högskolestuderande och marknadsförde våra sommarjobb och praktikplatser. Sommarjobb marknadsfördes också under RekryYA-mässan på Yrkesakademin. Rekryteringsenheten ordnade besök på lokala läroanstalter och högskolor (Vamia, VAMK, Novia, Åbo Akademi) både våren och hösten och marknadsförde i synnerhet arbetsmöjligheterna inom småbarnspedagogiken. Därtill deltog rekryteringsenheten i pedagogikens dag på Åbo Akademi och träffade yrkesutbildade såväl inom småbarnspedagogiken som inom undervisningssektorn. På hösten medverkade vi på ett rekryteringsevenemang som ordnades av Vasa yrkeshögskola.

Staden var också med i Energy Academys mentorskapsprogram, där vi tillsammans med de medverkande företagen ordnar evenemang för nätverkande. Under dessa evenemang har studerandena möjligheter att skaffa sig nätverk i arbetslivet. Den rekryteringsansvariga gästade även en kurs i marknadsföring av det egna kunnandet och jobbsökning vid Vasa universitet. Grupper med studerande besöker staden för att bekanta sig med dess verksamhet.

Hösten 2024 ingick staden ett nyckelpartnerskapsavtal med VAMK, vilket möjliggör ett allt intensivare samarbete. Även samarbetet mellan sysselsättningstjänsterna och VAMK, som inleddes 2023, har fortsatt. Sysselsättningstjänsterna har varit och hållit föreläsningar för fyra grupper studerande på en kurs i arbete, sysselsättning och hur sysselsättningen kan främjas.

Vi utvecklar också praktikprogram i enlighet med personalprogrammet. Personalservicens år 2019 inledda trainee-program, som riktar sig till studerande inom personalledarskap och offentligt ledarskap vid Vasa universitet, fortsatte

också under år 2024. Serviceområdet kommunikation och samhällsrelationer har ett motsvarande program för studerande inom kommunikation. Den ansvariga för externa relationer har en internationell studerande som praktikant.

Vi uppmanar stadens enheter att erbjuda högskolestuderande ämnen för examensarbeten. På stadens webbplats finns en bank för examensarbeten där det samlas ämnen som stadens enheter önskar att ska behandlas i examensarbeten och lärdomsprov. År 2024 betalade staden arvode för 14 examensarbeten.

Med det anslag som beviljats av fullmäktige för anställning av högskolestuderande anställdes sammanlagt 16 praktikanter (2023: 16). Under 2024 hade staden totalt 23 lokala högskolepraktikanter (2023: 24).

Sommarjobb för ungdomar

För unga i åldern 14-29 år erbjöds år 2024 närmare 450 sommarjobb och 55 intressanta arbetsuppgifter. Det fanns fem ansökningsgrupper: 14-15-åringar, 16-17-åringar, 18-29-åringar, högskolestuderande samt unga med funktionsnedsättning eller särskilda behov.

Till sommarjobben inkom totalt 2 178 ansökningar (se tabell 11). Den populäraste uppgiften var daghemsbiträde (se tabell 12).

Uppgift	Antal sökande totalt	Anställda totalt
Ansökan för 14-15-åringar	619	42
Ansökan för 16-17-åringar	616	93
Ansökan för 18-29-åringar	557	120
Ansökan för högskolestuderande	342	49

Tabell 11: Antal sökande per åldersklass 2024



Uppgift	Antal sökande
Daghemsbiträde	639
Assisterande parkarbetare	385
Hjälpledare, konst- och idrottsläger för barn	160
Vårdbiträde, Hjälpare-verksamheten och assistentverksamheten inom äldreomsorgen	132
Kontorspraktikant	112

Tabell 12: De populäraste sommarjobben 2024

Stödd sommarsysselsättning

Vasa stad ordnade stödd sommarsysselsättning (se tabell 13) för personer som av olika orsaker har det svårt att hitta arbete eller som behövde stöd under arbetsperioden. I den stödda sommarsysselsättningen deltog ungdomar i åldern 14–29 år med invandrarbakgrund, ungdomar i slutskedet av sina studier, ungdomar som sökte sitt första sommarjobb samt ungdomar med särskilda behov.

Vasa stad stödde ekonomiskt med hjälp av Sommarjobbssedeln också företag och föreningar i regionen att anställa en ung person i åldern 15–29 år. Sommarjobbssedlar beviljades 47 olika företag och de gav sammanlagt 56 ungdomar arbete.

Vasa stad beviljade även idrottsstipendier till idrottare från Vasa. Fördelningsgrunderna för stipendierna fastställdes av Vasaregionens idrottsakademi. Föresättningsgrunderna för att få ett idrottsstipendium var att man för träningsdagbok och är aktiv i olika kanaler på sociala medier. Målet med stipendierna är att göra det möjligt för ungdomar att även träna på sommaren och samtidigt erbjuda dem sommarjobb där de får syssla med sociala medier. Idrottsstipendier beviljades totalt 22 idrottare.

År 2024 fick 241 ungdomar sommarjobb med hjälp av den stödda sommar-sysselsättningen.

Stödd sommarsysselsättning	2024
Sommarjobbscoach	8
Lägret CulturalCamp	39
Lägret Tsemppis	17
Ungdomar med särskilda behov	36
Hjälparnas sommarjobb	19
Mitt första jobb	44
Idrottsstipendier	22
Sommarjobbsedlar	56
4H:s företagsstöd för unga företagare	0

Tabell 13: Stödd sommarsysselsättning



Vasa stad beviljade även idrottsstipendier till idrottare från Vasa. Fördelningsgrunderna för stipendierna fastställdes av Vasaregionens idrottsakademi.





3.3 Lönesubventionerat arbete

År 2024 sysselsatte Vasa stad med lönesubvention omkring 80 nya personer vid sina olika enheter (se tabell 14). Av dem arbetade 45 procent inom stadsmiljösektorn, 30 procent inom koncernstyrningen och 25 procent inom bildningssektorn. Av dem som inledde sitt arbete 2023 fortsätter arbetsförhållandet för 49 personer år 2024. Inom ramen för sysselsättningsskyldigheten anställdes 19 nya personer och 31 personer fick lönesubvention på grund av individuell eller nedsatt arbetsförmåga år 2024.

Lönesubventionerat arbete	
Nya personer anställda med lönesubvention	80
Nya personer som berörs av sysselsättningsskyldigheten	19
Personer som anställts utifrån individuell arbetsförmåga	31
Anställda inom stadsmiljösektorn	36
Anställda inom koncernstyrningen	24
Anställda inom bildningssektorn	20
Personer som börjat 2023 och för vilka arbetsförhållandet fortsätter år 2024	49

Tabell 14: Lönesubventionerat arbete 2024

Sysselsättningen med lönesubvention genomförs med sysselsättningsmedel och inriktas i huvudsak på långtidsarbetslösa Vasabor som fått arbetsmarknadsstöd över 300 dagar. Arbetsperioden varar i regel åtta månader. Arbetsperioder som erbjuds läroavtalsstuderande och personer som anställs utifrån individuell arbetsförmåga kan pågå längre, i allmänhet mellan 10 och 24 månader. Dessutom har staden en lagstadgad sysselsättningsskyldighet där grunden för sysselsätt-

ningen är personens ålder. Då varar anställningsförhållandet i sex månader. Sysselsättningsverksamheten utvecklas kontinuerligt med hjälp av servicedesign.

Långtidsarbetslösa erbjuds ett brett utbud av tjänster inom ramen för sysselsättning. Målet är att länka samman tjänster för arbetslösa så att personen får stöd tillräckligt länge för att kunna hitta arbete på den externa arbetsmarknaden. Längre arbetsperioder stöder sysselsättningsmöjligheterna för dem som befinner sig i en svagare position på arbetsmarknaden.

Assistentverksamhet inom äldreomsorgen

Assistentverksamheten inom äldreomsorgen är betydelsefull verksamhet som sysselsättningsservicen producerar utifrån avtal tillsammans med hemvården och närståendevården. Den gagnar utöver kommunen även de äldre och de personer som anställts som assistenter samt också Österbottens välfärdsområde. Assistenterna arbetar med assisterande uppgifter hemma hos klienterna. Målsättningen är att få dem som anställts som assistenter att varaktigt återgå till arbetslivet. Samtidigt förbättras seniorklienternas välbefinnande och funktionsförmåga, och ensamheten minskar. Personer som anställs som assistenter får möjlighet att bryta arbetslöshetsspiralen och hjälp med att bland annat ansöka om skuldsanering eller studera till ett nytt yrke. Under anställningen för man regelbundna måldiskussioner med arbetstagaren samtidigt som man utarbetar en plan för framtiden. Verksamheten har en ordinarie anställd, som har rollen som chef, samt en visstidsanställd arbetsplanerare.

År 2024 anställdes 11 personer som assistenter och från föregående år fortsatte nio personer. Ett halvår efter att anställningsförhållandet upphört är upp till 75 procent med i arbetslivet, deltar i en arbetsprövning eller studerar. Under året utexaminerades två personer till omsorgsassistenten. Antalet klientbesök uppgick i genomsnitt till 580 per månad.

Stödd sysselsättning

Hjälpare-verksamhet för stödd sysselsättning ordnades i Berghemmets seniorhus. Verksamheten går ut på att hjälpa de äldre i vardagliga sysslor och med uträttandet av ärenden. Hjälparna ordnar också aktiviteter för seniorerna i huset. Verksamheten är nästintill vanligt arbete, där man tränar arbetslivets spelregler och försöker hitta en fortsatt karriärstig för var och en. De som deltar i Hjälpare-verksamheten får stöd av en arbetstränare under arbetsdagarna.

År 2024 deltog 25 personer på arbetsprövning i verksamheten, nio personer anställdes med lönesubvention och 12 studerande, 19 ungdomar och tre unga med särskilda behov fick sommarjobb inom ramen för verksamheten. Därtill hade verksamheten två sommarjobbscoacher. En person avlade specialyrkesexamen i rehabiliterings-, stöd- och handledningstjänster med läroavtal. Antalet arbetsverksamhetsdagar var totalt 2 265 under hela året. Hjälpare-verksamheten har en ordinarie anställd, som arbetar som serviceplanerare, samt två arbetstränare.

3.4 Sysselsättningens projektverksamhet

Enheten för sysselsättningstjänster hade två projekt; Welcome Steps, som finansierades av arbets- och näringsministeriet, och det ESR+-finansierade grupprojektet SILTA - Työllisyyden yhdyssilta Pohjanmaa, BRO - Sysselsättningens kontaktbro i Österbotten. I personalen för projektet Welcome Steps

ingick två personer på heltid och en på 80 procents arbetstid. Därtill deltog en anställd på Welcome Office i projektarbetet med en arbetstid på 25 procent. Projektet upphörde 31.8.2024.

Kundarbetet i projektet var omfattande och det gjordes via flera kanaler. Antalet besök och kontakter av personkunder var totalt 842. Av dessa var 726 besök på enheter för handledning och rådgivning, 46 telefonsamtal och 70 skriftliga kontakter. Därtill besöktes självbetjäningsskanalerna i genomsnitt 2 500 gånger per månad.

Målet för projektet var att utveckla lågtröskelrådgivning och -handledning för invandrare mot en flerspråkig servicemodell via flera kanaler. Under verksamheten stärktes tillgängligheten och togs fram kundinriktade servicelösningar som stöd för integration.

Projektet BRON hade tre heltidsanställda samt en anställd med 72 procents arbetstid. Projektets personalresurs blev fulltalig under maj-juni. Kundarbetet i projektet framskred enligt planerna. Antalet personkunder i olika målgrupper var 100 och 28 av dem registrerades i systemet EURA som projektets

Nätverkssamarbetet var aktivt. Under året ordnades fyra möten för delgenomförare och sex Silta-Café-nätverksmöten för sakkunniga. I dessa deltog i genomsnitt 65 personer per möte. Inom ramen för projektet deltog vi också i tre olika evenemang och gjorde sex samarbetsbesök. Styrgruppen samlades en gång under året.

Projektverksamheten har främjat integrationen av målgrupperna på arbetsmarknaden och intensifierat samarbetet med olika intressentgrupper, vilket skapar förutsättningar för att göra arbetslivet bättre tillgängligt och utveckla servicestrukturerna.

4 ARBETSHÄLSA OCH ARBETARSKYDD

Vasa stads mål är att vara en trygg arbetsgivare som tar hänsyn till sina anställdas olika livssituationer. Det är på allas vårt ansvar att främja arbetshälsan. Under 2024 fästes särskild uppmärksamhet vid att arbetsmiljön är trygg och säker. Det satsades även på åtgärder som stöder personalens arbetsförmåga. I synnerhet stödet för den psykiska hälsan togs upp som en viktig tyngdpunkt i detta avseende.

Personalsituation

Vasa stad mäter personalens arbetshälsa med hjälp av en arbetshälsoenkät som genomförs med ungefär två års mellanrum. Enkäten ska i främsta hand fungera som mätare och hjälpmedel vid utvecklandet av arbetshälsan inom arbetsenheten. År 2023 bedömdes med hjälp av en arbetshälsoenkät som genomfördes i januari-februari 2024. Enkäten besvarades av 1 615 personer. De bästa resultaten uppnåddes i kategorierna Eget arbete och mål (medelvärde 4,2/2021: 4,2), Kompetens och utveckling (medelvärde 4,0/2021: 4,0), Jag som medlem i arbetsgemenskapen (medelvärde 4,1/2021: 4,1) samt Chefsarbete (medelvärde 4,0/2021: 4,0). De lägsta vitsorden gavs i kategorierna Arbetsförhållanden och redskap (medelvärde 3,6/2021: 3,5) samt Behandling av föregående arbetsgemenskapsenkät (medelvärde 3,9/2021: 3,7). På basis av arbetshälsoenkäten har vi-andan i arbetsenheten, de egna resurserna och chefsarbetet hållits på en bra nivå och delvis också förbättrats.



Av de som svarade hade 127 (2022: 124) upplevt osakligt bemötande och 80 svarade ”Jag vet inte” (2022: 85). Vasa stad accepterar i egenskap av arbetsgivare inte någon form av osakligt bemötande eller trakasserier och strävar efter att förebygga missförhållanden med anvisningar och råd samt genom att genast ta itu med anmälningar om osakligt bemötande. I framtiden måste vi fortsätta att aktivt uppmärksamma arbetsenhetens välbefinnande och se till att personalen vet hur de ska agera om de upplever osakligt bemötande. Den föregående arbetshälsoenkäten genomfördes i början av 2024.

Keva gjorde en 360-utvärdering av arbetsmiljöledningen för Vasa stad och den behandlades av sektorernas ledningsgrupper samt av samarbetsgruppen. Även om utvärderingen visade att det mesta är i ordning vad gäller arbetsmiljöledning, valdes det ut några utvecklingsobjekt utifrån utvärderingsresultaten.

Sjukfrånvaro

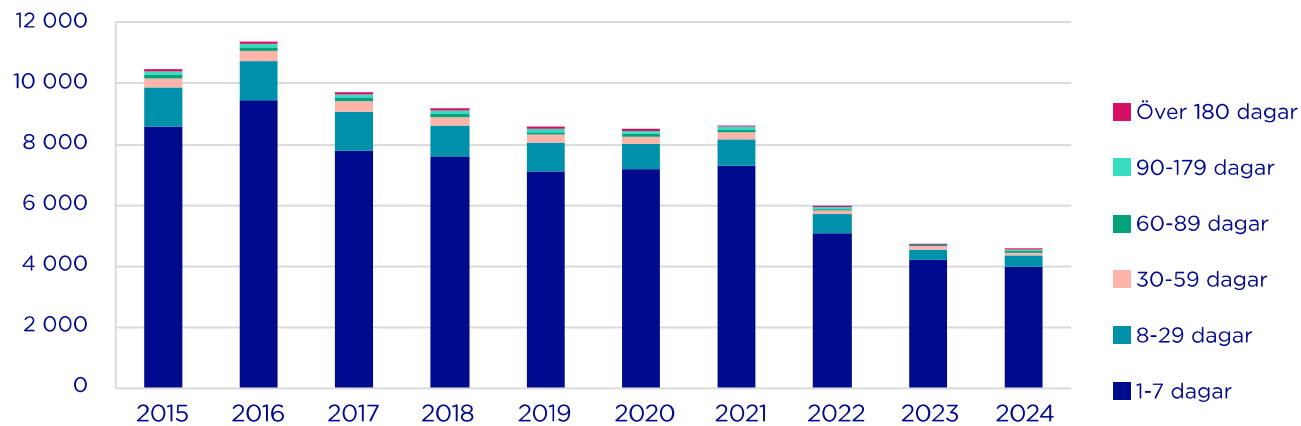
Hela personalens sjukfrånvaro var 14,7 år 2024 (2023: 14,1). Sjukfrånvaroprocen-
ten var 3,8 (2023: 3,6). För den ordinarie personalen ökade sjukfrånvaro
med 1,1 frånvarodagar/årsverke (0,3 %). För den visstidsanställda persona-
len minskade sjukfrånvaro med 0,2 frånvarodagar/årsverke (0,0 %). I siffran
ingår sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet och på fritiden samt yrkessjukdomar
(se tabell 15).

Typ av anställnings- förhållande	2023/1-12	2024/1-12
Ordinarie anställda	14,3	15,4
Visstids anställda	13,6	13,4
Totalt	14,1	14,7

Tabell 15: Frånvarodagar/årsverke, ordinarie och visstidsanställd personal

Strävan under 2024 var att tillsammans med företagshälsovården försöka hitta lämpliga rapporteringsmetoder genom att bland annat utnyttja företagshälsovårdens PowerBI-rapportering.

Lönekostnaderna för den ordinarie personalens sjukfrånvaro med beaktande av kalkylerade bikostnader var totalt 2,8 miljoner euro (2023: 2,7 miljoner euro). I längdfördelningsdiagrammet (se tabell 16 och bilaga 7) har sammanhängande frånvaro sammanförts. För de ordinarie anställda var antalet sjukfrånvarodagar/årsverke totalt 16,2 (2023: 15,2) inom bildningssektorn, 12,2 (2023: 12,2) inom stadsmiljösektorn och 13,8 (2023: 9,7) inom koncernstyrningen.



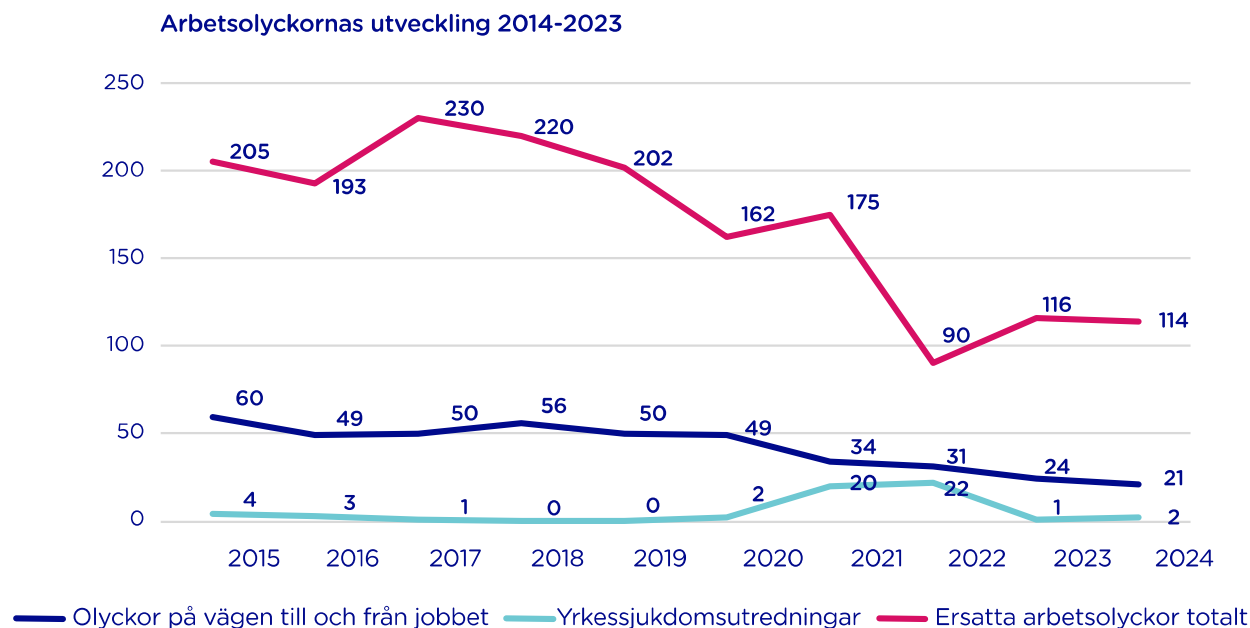
Tabell 16: Sjukfrånvarons längdfördelning bland den ordinarie personalen 2015–2024

Arbetsgemenskaperna uppmuntrades att fortsättningsvis överväga vilka uppgifter som kunde erbjudas som ersättande arbete under sjukledigheter. I anslutning till detta diskuterades även eventuella utvecklingsobjekt med Keva i syfte att öka mängden ersättande arbete. Företagshälsovården bedömde för egen del möjligheten att tillämpa ersättande arbete i samband med mottagningsbesök och sjukledighetsbedömningar. En mera aktiv användning av ersättande arbete i stället för sjukfrånvaro kräver förutom utbildning också mera information från både chefernas, serviceområdet personals och företagshälsovårdens håll.

Olycksfall i arbetet

År 2024 föranledde olycksfall i arbetet kostnader i 114 fall (2023: 116) (se tabell 17). Av alla rapporterade arbetsolycksfall skedde 21 på vägen till eller från arbetet (2023: 24). Olycksfall i arbetet förorsakade 925 kalenderdagens frånvaro år 2024 (2023: 749). Som jämförelse kan nämnas att de olycksfall som personalen råkade ut för på sin fritid orsakade 504 kalenderdagens frånvaro (2023: 415). Oftast skedde olyckan då man halkade eller föll på vägen till eller från arbetet, antingen till fots eller med cykel. De flesta olycksfallen inträffade under årets första månader samt i oktober–november. Den vanligaste orsaken till olycksfallen var väderförhållandena.

Den vanligaste orsaken till olycksfall i arbetet är en person eller ett djur, eller en hal passage eller ett halt underlag. Under 2024 tangerade Säkerhetskvartarna bland annat olycksfallens ekonomiska konsekvenser och hur man säkert och tryggt kan ta sig till och från arbetet. Hösten 2024 erbjöds personalen gratis halkskydd till skorna, reflexselar och cykelljus.



Tabell 17: Antal arbetsolycksfall inom Vasa stad 2015-2024

Summan av löner för arbetsoförmögenhetstid som föranleddes av olycksfall i arbetet uppgick till 116 972,63 euro (2023: 73 604,76 euro). Kostnadsökningen beror främst på längre perioder av frånvaro och högre lönekostnader. Olycksfallsförsäkringsavgifter som betalats till försäkringsbolaget år 2024 var cirka 270 000 euro (uppskattning) (2023: 263 116 euro) (se tabell 18). Försäkringsbeloppet påverkas av flera faktorer, bland annat ersättningskostnader, grundersättning, större skadeavgifter, lagstadgade avgifter (avgifter för behandling av arbetsolycksfall, ovan nämnda löner samt sjukvård och medicinska kostnader). Regelbundna möten hålls med försäkringsbolaget kring kostnaderna och kostnadsutvecklingen.

Försäkringsavgifter som betalats till försäkringsbolaget, miljoner euro



Tabell 18: Försäkringspremier som betalats till försäkringsbolaget 2015–2024, miljoner euro

Under våren 2024 uppdaterades det tidigare säkerhetsledningssystemet Safety Manager till ett EHS-system. För att stöda ibruktagandet av programmet hölls utbildningar som spelades in, samt Teams-kliniker. Systemet har bidragit till utvecklingen av arbetarskyddsledning genom att synliggöra säkerhetsobservationer bättre än tidigare. Med systemet sköts observerade säkerhetsavvikelser och riskbedömningar samt anmälningar om olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar (försäkringsanmälningarna görs än så länge därtill via försäkringsbolagets tjänst).

Säkerhetskvarterna, som infördes i slutet av år 2023, fortsatte också år 2024 och nytt material har producerats med 1,5 månaders mellanrum. Cheferna har fått anvisningar om att regelbundet gå igenom materialet om säkerhetskvarter på arbetsplatsmötena.

Utbildning i säkerhetsledning ordnades för cheferna i samarbete med regionförvaltningsverket och Keva. Huvudvikten låg på den förebyggande verksamheten, ansvaret för arbetarskyddet och undersökningen av arbetso-lyckor. Nya anställda introducerades i arbetarskyddet och arbetssäkerheten även under evenemanget Välkommen till huset.

Företagshälsovård

Samarbetet mellan företagshälsovården och sektorerna fortsatte på samma sätt som under tidigare år. Sammanlagt hölls 37 möten (2023: 28) om företagshälsovårdssamarbete. Företagshälsovårdssamarbetet på stadsnivå fortsatte med regelbundna möten. Det gjordes 50 arbetsplatsutredningar (2023: 37). Det hölls 48 företagshälsovårdsförhandlingar (2023: 45).

Situationen med företagsläkare var fortsatt utmanande under 2024. I övrigt var läkarsituationen bättre än tidigare år, och distansläkarna tog hand om sjukmottagningen i större utsträckning. Psykologsituationen inom företags-hälsovården var god, och dessutom utförde en psykologstuderande både klient- och arbetsgemenskapsarbete. I bilaga 8 anges företagshälsovårdens nyckeltal närmare.

Det gjordes nio bullermätningar (2023: 15). Planeringen av mätningarna gjordes i samarbete med arbetarskyddet. Vasa stad erbjuder sin personal kostnadsfria influensavaccinationer precis som tidigare år.

Kostnaderna för företagshälsovård var 1 796 409 euro. FPA:s ersättning av det här är mellan 50 och 60 procent, beroende på ersättningsklass.

Åtgärder som stöder välbefinnandet i arbetet

Användningen av pausgymnastikprogrammet BreakPro fortsatte under 2024. Företagshälsovården påminner regelbundet vid mottagningen om användningen av programmet BreakPro. Dessutom gavs företagshälsovården möjlighet att skapa pausgymnastikprogram för Vasa stads anställda för att upprätthålla arbetsförmågan och för specifika symtom. Man har också framhållit pausgymnastikens betydelse i fråga om distansarbete.

I december 2024 tog man i bruk välmåendeapplikationen HeiaHeia, vars mål är att stödja arbetstagarnas fysiska och psykiska välbefinnande genom att erbjuda verktyg för stresshantering, motion och hälsosamma levnadsvanor. Applikationen uppmuntrar också arbetsgemenskapen att röra på sig tillsammans och stötta sina kollegor.

Serviceområdet Personal erbjöd centraliserat både individuell arbetshandledning och arbetshandledning i grupp via anmälningsförfarande. Arbetet för att utveckla verksamheten som stöder personalens arbetsförmåga och hälsa fortsatte i form av projektet Mot ett omfattande välbefinnande som genomfördes som ett samarbete mellan idrottsservicen, företagshälsovården och serviceområdet Personal. Projektets mål är att stödja personalens arbetsförmåga, och ge stadens anställda information om sin egen hälsa och arbetsförmåga samt rekommendationer för att upprätthålla och främja dessa. Under våren 2025 bestäms på vilket sätt verksamheten fortsätter efter projekttidens slut.

I ett meddelande på intranät bad man personalen att nämna en fantastisk kollega, arbetsgrupp/team, chef, samt en lycko- och säkerhetsgärning. I svaren angavs 28 arbetsgemenskaper och 60 personer.

Tidigt stöd och omplaceringsverksamhet

Med tidigt stöd kan man kännbart inverka på att sjukfrånvaro inte drar ut på tiden och på risken för förtidspension och även på omplaceringsbehov.

Syftet med omplaceringsverksamheten är att hitta nya arbetsuppgifter som motsvarar arbetstagarens förmåga för de personer som på grund av sjukdom eller nedsatt funktionsförmåga inte kan arbeta i sin egen uppgift. Omplacering ordnas i första hand inom det egna service- och resultatområdet samt inom den egna sektorn. En ny arbetsuppgift och vid behov arbetsprövning kan man söka också med arbetshälsochefen inom stadens hela organisation. Personal-serviceområdets stödåtgärder finansieras med stadens reserverade anslag.

Stadens fast anställda som befinner sig i en omplaceringsprocess har alltid företräde vid tillsättningen av lediga tjänster. De omplaceringar som genomfördes år 2024 skedde likaså i första hand till vakanser som blivit lediga. Problemet är emellertid de lediga vakansernas lämplighet, eftersom kompetensen/arbetsförmågan hos den person som ska omplaceras och uppgiften som blivit ledig inte alltid möts. Vid omplaceringar behövs ofta yrkesinriktad rehabilitering, fortbildning och omskolning via Keva samt arbetsprövningar av olika slag och längd. En lyckad omplacering förutsätter alltid även ett öppet sinne och flexibilitet av alla parter.

Med Personal-serviceområdets stödåtgärder understöddes år 2024 sammanlagt sju personers omplaceringsåtgärder (2023: 12 personer) och för detta användes totalt 98 457,77 euro (2023: 188 971,60 euro). Keva deltog också i finansieringen av arbetsprövningarna. I omplaceringsprocessens olika skeden ingick sammanlagt cirka 8 personer år 2024. En del av de anställda som är med i omplaceringsprocessen kan tillsvidare fortsätta i sitt eget arbete genom arbetsarrangemang.

Personalförmåner

Stadens anställda får rabatt på inträdesavgiften till simhallen, stadens museer samt Vaasan kaupunginteatteris föreställningar och stadsorkesterns framträdanden. Man ska visa upp stadskortet när man använder tjänsterna. Med stadskortet kan man få rabatter från olika tjänsteleverantörer i Vasa, bland annat gym och restauranger. Därtill har staden ett eget hälsomotionsprogram Välmående Vasa, som erbjuder mångsidig motion för alla, såväl nybörjare som aktiva motionärer.

Stödet för de anställdas ork och välbefinnande fortsatte under år 2024 med en personalförmån av engångskaraktär (100 euro som laddas upp i Epassi). År 2024 anvisades Epassi-förmåner totalt åt 3 354 anställda och 2 948 av dem använde förmånen, varvid användningsgraden var 87,90 procent. Värdet på Epassi uppgick till totalt 344 810 euro, varav 295 026,15 euro användes, vilket ger en användningsgrad på 85,60 procent. Andra sätt att belöna och beakta personalen har bland annat varit stöd för frivillig utbildning, utbildningsstipendium och snabbelöning. Stadens personal har också tillgång till en tjänstecykelförmån, som stöder personalens möjligheter att upprätthålla arbetsförmågan och uppmuntrar till en hållbar motionsform. År 2024 undertecknades sammanlagt 136 avtal för en tjänstecykelförmån (2023: 80), varav 26 avtal undertecknades inom stadsmiljösektorn (2023: 22), 93 avtal inom bildningssektorn (2023: 50) och 17 avtal inom koncernstyrningssektorn (2023: 8).

År 2024 beviljades bland 14 sökanden utbildningsstipendier på sammanlagt 4 325 euro (2023: 16 sökande, 5 256 euro). Målet med belöningsätten är fortsatt att stödja såväl personalens ork och välbefinnande som genomförandet av stadens strategier och personalprogram, liksom verksamhet som stämmer överens med värdelöften.



5 LÖN OCH ARBETSTID

År 2024 utbetalades löner till hela personalen på totalt 118 356 934 euro (2023: 118 268 084 euro) utan bikostnader. Lönesumman steg med 0,1 procent (0,09 miljoner euro) jämfört med 2023. I lönerna ingår löner och arvoden för ordinarie anställda, visstidsanställda och sysselsättningsanställda. Lönekostnaderna har främst påverkats av en minskning i antalet årsverken och avtalsenliga höjningar av tjänste- och arbetskollektivavtalen för kommunsektorn. Den sammanlagda inverkan av de avtalsenliga höjningarna 2024 var beroende på kollektivavtal 3,23–4,00 procent.

Vid fördelningen av de lokala justeringspotterna som ingår i avtalsuppgörelsen har syftet först och främst varit att trygga tillgången på personal, rätta till missförhållanden i lönerna samt stödja resultat- och produktivetsfrämjande omorganiseringar av verksamheten och arbetsuppgifterna. Samtidigt har man sett till att lönenivån för personer i lednings- och chefsställning och för andra som står utanför den uppgiftsrelaterade lönesättningen står i rätt proportion till de underställdas löner eller till lönerna i jämförbara grupper. Arbetet med att utveckla lönesystemen fortsatte år 2024 med beaktande av ovan nämnda anvisningar gällande avtalsenliga höjningar. Inom koncernstyrningen gjordes ett pilotförsök med en modell för bedömning av arbetsprestationen i MyJopi-systemet, varvid personalens arbetsprestation bedömdes och en del av justeringspotterna fördelades som individuella tillägg.

Arbets tid och frånvaro

I tabellerna 19 och 20 har fördelningen av den utförda arbetstiden presenterats. I siffrorna ingår månadsanställda; timanställda saknas i siffrorna. I tabell 21

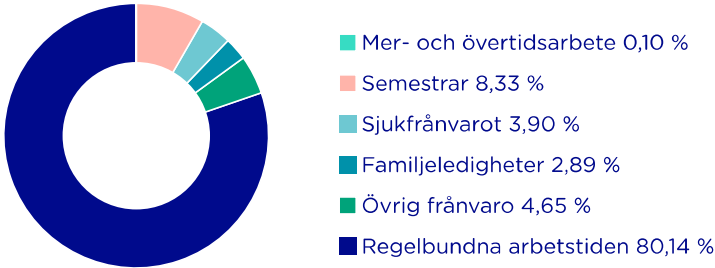
granskas årsverkerna i förhållande till utförd arbetstid och frånvaro. År 2024 var andelen utfört arbete av den effektiva arbetstiden 80,14 procent (2022: 81,3 %). Frånvaroandelen av den totala arbetstiden var 19,7 procent (2022: 18,7 %).

Utbetalda löner, euro	2023	2024	Ändring 2023-2024, %
Regelbunden arbetstid	81 359 817	82 727 544	1,68 %
Tilläggs- och övertidsarbete	1 372 885	1 392 297	1,41 %
Totalt	82 732 702	84 119 841	1,68 %

Tabell 19: Till ordinarie personal betalda löner utan bikostnader

Löner under frånvaro, euro	2023	2024	Ändring 2023-2024, %
Semestrar	7 836 672	8 158 579	4,1 %
Sjukfrånvaro	2 233 089	2 384 945	6,8 %
Lagstadgade	547 159	582 322	6,4 %
Övrig frånvaro	1 066 169	995 549	-6,6 %
Totalt	11 683 089	12 121 394	3,8 %

Tabell 20: Löner under frånvaro bland den ordinarie personalen 2023-2024 (utan bikostnader)



Tabell 21: Fördelning av arbetstid och frånvaro i procent år 2024 (lärare och sysselsättningsanställda inkluderade, inga timanställda)

I övrig frånvaro ingår byte av semesterpenning till ledighet. Antalet personer som bytte ut semesterpenningen till ledighet var 116 (2023: 111 personer). Totalt 1 522 dagar hölls som utbytesledighet, vilket var en minskning med 50 dagar jämfört med föregående år.

Oavlönad arbetsledighet av sparskäl hölls sammanlagt 1 240 dagar år 2024 (2023: 1 384 dagar). Staden föredrar fortfarande att oavlönad ledighet tas ut så som man överenskommit med fackföreningarna att det till skillnad från kollektivavtalet dras av lön för fem dagar för en oavlönad ledighet på sju dagar.

Under 2024 använde 17 personer alterneringsledighet (2023: 15 personer). Alterneringsledighetens längd var i genomsnitt 4,4 månader.

Distansarbete

I den regelbundna arbetstiden ingår distansarbete som år 2024 gjordes totalt över 20 000 dagar. Distansarbetet var klart populärast inom koncernstyrningen, där cirka 67 procent av personalen stod för över hälften av samtliga distansdagar. Inom stadsmiljösektorn arbetade ungefär var tredje anställd på distans (36 procent av alla distansdagar). Inom bildningssektorn var det motsvarande procenttalet sju. Av tabell 22 framgår både antalet personer som arbetade på distans och antalet distansdagar per sektor.

Resultatområde	Antal personer	Antal dagar*
Koncernstyrningen	176	11 306
Stadsmiljösektorn	105	5 715
Bildningssektorn	172	3 672
Totalt	453	20 693

Tabell 22: Distansarbete år 2024 *Antalet distansdagar visar på hur många dagar det förekommer arbetstimmar som utförts på distans.



6 KOMPETENT ARBETSKRAFT

I personalprogrammet dras upp riktlinjer och styrs mot mål som hör samman med ledningen av stadens personal, kompetensutvecklingen och arbetshälsan. Personalens arbetshälsa och kompetensutveckling hör till de strategiskt sett viktigaste faktorerna när det gäller att trygga en hög serviceberedskap. I personalprogrammet som uppdaterades år 2022 är de viktigaste målen fortfarande lednings- och chefsarbete – särskilt ett målinriktat och coachande förhållningssätt, en samarbets- och utvecklingskultur samt en positiv arbetsgivarbild, utveckling av framgångsrikt ledarskap, kompetensutveckling, stöd för arbetarskydd och psykiskt välmående, och en mångsidig arbetsgivare. Med dessa påverkas i mån av möjlighet tillgången på personal och kvarhållningskraften. Åtgärderna för kompetensutvecklingen har genomförts i enlighet med den lagstadgade utbildningsplanen och insatsområdena i personalprogrammets förankringsplan för 2024.

Personalutbildning

Syftet med personalutbildningen är att upprätthålla och öka personalens yrkeskompetens samt att främja likabehandling, jämställdhet och arbetshälsa. I planen för kompetensutveckling 2024 betonades för personalens del det lagstadgade upprätthållandet av yrkeskompetensen för olika yrkesgrupper. Viktiga var även chefsutbildningarna, där ett övergripande tema var ett coachande ledarskapsgrepp i enlighet med personalprogrammet. Den centraliserade personalutbildningen hölls huvudsakligen via webbutbild-

ningstjänsten Eduhouse. Den totala tittartiden för alla användare uppgick till 1 955 timmar (2023: 1 372 timmar). De mest populära utbildningarna var bland annat kontorsarbete i kommuner och välfärdsområden, grunderna i AI och barn som betar sig aggressivt. Utbildningar om offentlig förvaltning och digitala färdigheter var de mest sedda, följt av utbildningar om AI och arbetslivsfärdigheter. Dessutom erbjöds andra interna utbildningar bland annat om användningen av PowerBI och Adobe Express, EcoOnline EHS-program, Valmu-applikationen, samt om Puhe-Judo, första hjälpen-utbildningar, hantering av en störningssituation, bokslut, ekonomiförvaltning, ekonomisystem och mervärdesskatten. Utbildningarna som hölls på distans spelades in och kan ses i efterhand på intranätet.

Den centraliserade personalutbildningen har ytterligare utökats med utbildningar som riktats både sektorsvis och yrkesgruppsvis. Exempel på inriktade utbildningar är bland annat chefsutbildningar. Utöver traditionella utbildningar har allt fler deltagit i webinarier och nätutbildningar som ordnats av externa aktörer, såsom Arbetarskyddscentralen och KunTeko. Under 2024 informerades personalen om 140 avgiftsfria webinarier som ordnades av utomstående aktörer och som ingick i utbildningskalendern på intranätet. Webinariernas ämnesområden täckte mångsidigt olika ämnesområden såsom utveckling av chefsarbetet, arbetssäkerhet, tidshantering, arbetshälsa och återhämtning, pensionering, självledarskap, AI samt kompetensutveckling. Över dessa saknas dock detaljerad deltagarstatistik.

Värdelöftena för en bra ledare och en bra medarbetare är en del av personalförvaltningens processer. Cheferna tränas för coachande ledarskap. Värdelöftena går som en röd tråd i all verksamhet och de utnyttjas även enligt en workshopmodell om det exempelvis uppstår problem i arbetsgemenskapen.

Chefsutbildningar

Satsningen på utbildning av cheferna har fortsatt. Coachande ledarskap lyfts fram som ett mål för chefsarbetet både i strategin och i personalprogrammet. Avsikten är att alla chefer ska ha genomgått en utbildning i coachande ledarskap. År 2024 infördes utbildning i coachande ledarskap som en del av chefspasset, i vilket 18 chefer deltog (2023: 19, 2022: ca 40). Personalinfo anordnades sex gånger, och mötena spelades in. Ämnen som behandlades var bland annat ekonomi- och strategiöversikten, välfärdsberättelsen och behandling av planen, samt resultaten från arbetshälsenkäten. Dessutom berättade man om Jobshadow-resorna på flera möten, och informerade om verktygslådan för mental hälsa, utbildningen för medarbetarpasset, ibruktagande av applikationen HeiaHeia, anvisningen för hantering av digital information, stödpaketet för hybridarbete, arbetshandledning och arbetsplatsmedling, aktuella ärenden inom serviceområdena, planering av semestrar och sommarjobb. Cheferna bjöds också till morgonkaffestunder, utbildningar i praktiskt arbete, till exempel säkerhet och arbetarskydd samt anställningsfrågor, samt ett utbildningspaket för administration. På intranätet finns också ett stort urval länkar till olika webinarier och nyttiga utbildningar.

Sakkunnigutbildningar

För personer i sakkunnig-, planerings- och utvecklingsuppgifter gavs utbildningsutbudet huvudsakligen via avgiftsfria webinarier som ordnades av utomstående och i form av webbutbildningstjänsten Eduhouses utbud. Bland annat webinarier om projektledning, upphandling, facilitering, nätverkande, kommunikation, upphovsrätt och sociala medier.

Stöd för personalens internationalisering och utveckling av språkkunskaper

I syfte att trygga tillräckliga språkkunskaper förbinder sig Vasa stad att ordna branschspecifik språkutbildning för personalen på arbetstid. I utbudet år 2024 ingick Communication and Marketing in English samt språkkursutbudet vid Medborgarinstitutet Alma och FinTandem-utbildningar. Användningen av den internationella Job Shadow-verksamhetsmodellen fortsatte.

Utbildningsuppgifter som rapporteras till myndigheter

Antalet utbildningsdagar som berättigar till arbetslöshetsförsäkringsfondens (TVR) utbildningsersättning uppgick år 2024 till totalt 2 126 dagar (2023: 2 035). Antalet personer som deltagit i ersättningsberättigande utbildning var 1 003 personer (2023: 1 094). Beloppet på den utbildningsersättning som erhöles från TVR var totalt 46 589 euro (2023: 43 551 euro).

Kommunarbetsgivarna (KT) statistikför årligen uppgifter om lagstadgad fortbildning och numera även andra personalutbildningar inom kommunsektorn. I KT:s rapport specificeras lagstadgade utbildningar inom social- och hälsosektorn och den övriga kommunala sektorn.

I KT:s statistik räknas alla genomförda utbildningar. Enligt TVR-rapporten är endast personer som deltagit i utbildningar som pågår en dag (6-11 timmar), två dagar (12-17 timmar) samt tre dagar (18 eller över) berättigade till ersättning. Enligt Kommunarbetsgivarnas statistik för år 2024 uppgick antalet utbildningsdeltagare till 1 430 personer (2023: 1 566) och antalet utbildningsdagar till totalt 3 065 (2023: 2 922). En stor del av den statistikförda utbildningen utgörs av lagstadgad yrkesfortbildning. I tabell 23 sammanställs nyckeltalen för personalutbildningarna åren 2023-2024.

Nyckeltal för personalutbildningar 2023-2024	2023	2024
Antal utbildningsdagar totalt	2922	3065
Antal utbildningsdeltagare totalt	1566	1430
Utbildningsdagar i genomsnitt/person	1,86	2,14
Anslag använda för utbildning, euro	408 149	344 143
Andelen centraliserad personalutbildning ordnad av personalservicen, euro	68 887	38 589
Personalutbildningens andel av de utbetalda lönerna, %	0,47	0,41
Personalutbildningens andel, euro/person	127	112
Antal lediga dagar som använts till utbildning på eget initiativ	125	234
Antal som använt utbildningsledighet på eget initiativ (antal personer)	28	38
Mottagna utbildningsstipendier (antal personer)	16	14
Antal som deltagit i Almas språkutbildningar	16	16

Tabell 23: Nyckeltal för personalutbildningar 2023-2024

Vasa stads läroavtalsutbildningar 2024

Som arbetsgivare möjliggör staden läroavtalsutbildning för tiotals av sina arbetstagare varje år. Enligt läroavtalsbyråns uppgifter fanns det år 2024 sammanlagt 39 gällande läroavtal och 18 olika examensbenämningar. Inom personalen avlade 14 personer läroavtalsexamen, och det fanns 7 olika examensbenämningar. Examina varierar från år till år. Majoriteten av Vasa stads personal deltog i grundexamen inom social- och hälsovård (13 studerande), specialyrkesexamen i affärsverksamhet (3 studerande), yrkesexamen inom pedagogik och handledning (3 studerande), specialyrkesexamen inom ledning och företagsledning (3 studerande) samt yrkesexamen i skötsel av idrottsanläggningar (3 studerande, utvidgat läroavtal).



Job Shadow - internationellt lärande i arbetet

Job Shadow är koncernförvaltningens verksamhetsmodell, som utöver ny kompetens främjar utvecklingen av internationella färdigheter och språkfärdigheter. År 2024 beviljades 5 sökande Job Shadow. Målländer var bland annat Sverige och Norge.

Karriärssamtal och introduktion

Karriärssamtal är alla samtal mellan chefer och arbetstagare där man diskuterar arbetet, hur man klarar av det, kompetensen och arbetshälsan. Sådana är till exempel ankomstsamtal i början av arbetsförhållandet, regelbundna utvecklingssamtal, eventuella samtal för tidigt stöd samt avgångssamtal i slutet av anställningen. Därtill används en anonym avgångsenkät. Karriärssamtalen lyfts fram som ett centralt verktyg för coachande chefer i stadens personalprogram.

Enligt arbetshälsoenkäten 2023 hade 76 procent (2022: 74 %, 2019: 68 %) av dem som besvarat enkäten regelbundet fört utvecklingssamtal med den egna chefen. Av dem som svarat upplever 68 procent (2022: 67 %, 2019: 64 %) att utvecklingssamtalen är nyttiga. Stadens mål är att både antalet förda samtal och den upplevda nyttan av dem stiger till 100 procent.

Den anonyma avgångsenkäten besvarades under 2024 av 21 personer. Avgångsorsakerna och utvecklingsförslagen rapporteras årligen och resultaten behandlas av sektorernas ledningsgrupper. Orsakerna till avgång anges under mellanrubriken Den ordinarie personalens omsättning i kapitel 3, Resurser.

En bra introduktion för nya arbetstagare är till nytta för alla. Introduktionsutbildningen Medarbetarpasset som riktar sig till alla nya arbetstagare blev färdig och pilottestades i slutet av år 2024. För stadens nya anställda ordnades i oktober ett introduktionstillfälle, Välkommen till huset nya medarbetare, och för sommarjobbarna hölls två introduktionstillfällen på våren.

Mentorskap och arbetshandledning

Mentorskap och arbetshandledning har redan i flera år använts som redskap för personalutvecklingen inom Vasa stad och samordnas av serviceområdet Personal. Oftast är mentorskapet inofficiellt och sker till exempel i samband med introduktionen utan någon officiell ansökan eller officiellt avtal. Det rekommenderas att man i synnerhet i lednings- och chefsuppgifter använder mentorskap som stöd för den professionella utvecklingen. I personalprogrammet och handlingsprogrammet för introduktion rekommenderas att det för varje ny chef utses en mentor i början av arbetsförhållandet.

I utbildningarna och coachingarna inkluderas i mån av möjlighet även sparring. Avsikten med morgonkaffemötena för cheferna är ömsesidigt kamrattstöd och mentorskap för cheferna. Inom chefscoachingen för coachande ledarskap var sparringen en fortgående process genom hela coachingen.

Arbetshandledning kan genomföras både som individuell handledning och som arbetshandledning i grupp. Vasa stad har utbildade arbetshandledare bland den egna personalen, av vilka en del även har genomfört en utbildning till arbetsplatsmedlare. För närvarande finns det sammanlagt 11 arbetshandledare. År 2024 bekostades en del av arbetshandledningarna återigen av serviceområdet Personal centraliserat utifrån ansökan. Arbetshandledningarna gällde huvudsakligen bildningssektorn. År 2024 beviljades centraliserat 6 arbetshandledning i grupp och 2 individuella arbetshandlingar. Inom

sektorerna använder man också externa arbetshandledare bland annat för personalgrupper som arbetar med psykiska utmanande arbetsuppgifter. Inom varje sektor beslutar man om användningen av externa arbetshandledare med tjänsteinnehavarbeslut från fall till fall. Interna arbetshandledare kan även användas vid bland annat behandlingen av arbetsgemenskapsenkätens resultat och utarbetandet av utvecklingsplaner. Vasa stads nätverk av arbetshandledare sammanträder två gånger varje år.

Uppföljning av kompetensutveckling

Personalens kompetensutveckling uppföljs förutom genom utvecklingssamtal, utbildningsrespons och enkäter om bedömning av verkningsfullheten även i en arbetshälsoenkät. För år 2023 var medelresultatet av frågorna som beskrev kompetens i arbetshälsoenkäten 4,0 (2020: 3,9). Arbetshälsoenkäten för år 2023 genomfördes i början av år 2024. En utvärdering av utbildningens verkningsfullhet görs för mera omfattande utbildningar. Exempel på sådana är skräddarsydda yrkesexamina och specialyrkesexamina.



För år 2023 var medelresultatet av frågorna som beskrev kompetens i arbetshälsoenkäten 4,0 (2020: 3,9)





7 JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING

Vasa stads jämställdhets- och likabehandlingsplan har delats in i en funktionell (kommuninvånarperspektiv) och en personalpolitisk (personalperspektiv) del. I samband med en uppdatering fattades beslutet om att göra den personalpolitiska planen för jämställdhet och likabehandling till en del av personalprogrammet. De viktigaste tyngdpunkterna i planen för jämställdhet och likabehandling är att likabehandlingen ska beaktas överallt i stadens verksamhet, planering och utveckling, bättre möten, växelverkan, delaktighet och partnerskap, utvecklad uppföljning och bedömning av konsekvenserna för jämställdhet och likabehandling samt stärkning av den mångsidiga kompetensen genom kommunikation och utbildningar.

I personalrapporten ges en rapport om hur de mål och åtgärder som skrivits in i planen årligen uppfylls främst ur personalens perspektiv: hur staden under planperioden har strävat efter att förebygga diskriminering och främja jämställdhet och likabehandling bland personalen.

Måluppfyllelse

Strategi och personalprogram

Personalperspektivet, att personalen mår bra och är kompetent, har varit en fast del av stadens strategi redan länge. Viktiga åtgärder har varit utvecklingen av lednings- och chefsfärdigheter; speciellt coachande ledarskap och

arbetshälsaledning samt personalens kompetens och samarbetsfärdigheter. Stadens personalprogram uppdaterades år 2022. Utöver bra coachande ledarskap är viktiga tyngdpunktsområden personalens delaktighet och beaktande av individuell utveckling och kompetensutveckling samt samarbetsfärdigheter med betoning i synnerhet på mångfald och olikhet som resurser i arbetsgemenskaper.

Flexibel arbetsgivare

I personalprogrammet betonas flexibilitet bland annat med hjälp av samordning av arbetet och privatlivet. Staden har en flexibel hybridarbetsmodell, som uppmuntrar till att utnyttja distansarbete på ställen där det är möjligt. Den här modellen beaktar också de anställdas individuella livssituationer. År 2023 upprättades i samarbete med anställda som utbildar sig på eget initiativ en undersökning om samordnandet av arbete och privatliv inom staden. Syftet med undersökningen är att fundera på metoder för att öka flexibiliteten och stödja de anställdas välbefinnande i olika yrkesgrupper.

Rekrytering och introduktion

I jämställdhets- och likabehandlingsplanen rekommenderas att man i en rekryteringssituation med två lika meriterade och för uppgiften lämpliga sökande som en jämställdhetsfrämjande åtgärd sätter representanten för det kön som är minoritet i arbetsgemenskapen i främsta rummet och som likabehandlingsfrämjande åtgärd i första hand en person som representerar en minoritetsgrupp. Rekryteringsservicen har regelbundet påmint rekryterande chefer om dessa riktlinjer bland annat på chefsinfon.

Anonym rekrytering befastes som ett varaktigt rekryteringssätt inom staden (allmänna sektionen 23.01.2020). Under år 2024 har 13 anonyma rekryteringar genomförts (2023: 11). Användningen av anonym rekrytering bidrar också till en positiv arbetsgivarbild. Den berättar såväl för stadens egen personal som för utomstående att staden strävar efter att främja jämställdhet och jämlikhet bland personalen. I vår enkät om sökandeupplevelser har vi fått positiv respons för användningen av anonym rekrytering. I sektorernas personalplaneringsgrupper övervägs och uppmuntras till att använda det anonyma rekryteringssättet speciellt i sådana uppgifter där man vet att det kommer över 10 sökande. Anonym rekrytering marknadsförs fortsättningsvis aktivt hos de rekryterande cheferna och de uppmuntras att ta den i användning.

I enkäten om sökandeupplevelse, som skickas till alla sökande, ställs frågan: "Upplever du att du har blivit jämlikt behandlad under rekryteringsprocessen (bland annat oavsett ålder, härkomst, religion eller sexuell läggning)?" Det här är ett sätt att mäta diskriminering under rekryteringsprocessen. Av dem som svarade upplevde 52 procent (2023: 50 %) att de hade blivit helt jämlikt behandlade och 35 procent (2023: 30 %) var också nästan av samma åsikt.

Vi försöker uppmärksamma tillgängligheten i rekryteringens olika skeden, såsom klarspråk i platsannonser och tillgängliga sökanaler.

Sedan år 2018 har staden haft sommarjobb för unga med särskilda behov eller funktionsnedsättning som en egen grupp. År 2024 var de 36 personer (2023: 26). Till gruppen hör partiellt arbetsföra unga, unga med funktionsnedsättning och andra unga som behöver särskilt stöd. Liksom tidigare år anställdes som stöd för dem en arbetstränare som deltog i intervjuerna och i sökandet efter jobb inom stadens olika enheter. Alla ungdomar introducerades personligen. Arbetstränaren för ungdomarna med särskilda behov stödde både de unga och cheferna vid enheterna. Arbetstränaren gav stöd för

anpassning av arbetsförmågan och arbetsuppgifterna samt för upprättandet av en jämlik, mångsidig och inkluderande arbetsmiljö.

Som en service inom stödda sommarjobb ordnades också Tsemppis- och CulturalCamp-läger sommaren 2024. Målet med lägren var att bekanta sig med det finländska samhällets sätt att fungera, att få stöd och handledning för sysselsättning i Finland samt att underlätta integrationen.

Cheferna och de som introducerar nya arbetstagare informeras kontinuerligt i anslutning till introduktionen av unga och nya arbetstagare, inklusive anställda med lönesubvention. Minneslistor för introduktion finns tillgängliga för arbetstagare och chefer. Material för introduktion av personer med invandrabakgrund och anställda med lönesubvention finns på intranätet. Dessutom påminner vi vid personalinfon under våren om god praxis vid introduktionen med beaktande speciellt av unga och personer med invandrabakgrund.

Jämlik behandling vid lönesättning

Stadens mål är en konkurrenskraftig och rättvis lönepolitik – samma lön ska betalas för samma eller likvärdigt arbete. I staden har ett utvecklingsarbete för lönesystemet utförts redan i flera år. Målet har varit att objektivt och jämlikt fastställa personalens uppgiftsbaserade löner och utveckla processen för bedömning av arbetets svårighetsgrad (arbetsvärdering) i anslutning till utbetalning av individuella tillägg. Inom koncernförvaltningen gjordes ett försök år 2024 för bedömning av arbetets svårighetsgrad (AKTA) i MyJopi-systemet. Det är meningen att processen ska utvecklas utifrån erfarenheterna.

År 2024 ordnade KT (Kommun- och välfärdssektorns arbetsgivare) de första informationsmötena i anslutning till en eventuell ändring av lönesystemet.

I slutet av år 2024 fastställdes att man inom kommunsektorn (AKTA och UKTA G-bilagan) övergår till ett nivålönesystem. Ett centralt mål med nivålönesmodellen är en enhetlig och sporrande lönemodell.

Löneuppgifterna som EU:s lönetransparensdirektiv förpliktar till och som våra sökande önskar finns redan i nästan alla våra arbetsplatsannonser. För det här har vi fått stor mängd positiv respons av sökandena.

Gott bemötande och deltagande

I personalprogrammet har som ett mål antecknats jämlikt bemötande, upplevelse av uppskattning och samhörighet. Målet är att öka de anställdas möjligheter att mera aktivt delta i utvecklingsarbetet gällande det egna arbetet och staden. En coachande ledarskapsmodell uppmärksammas i stadens HR-processer från rekrytering till avgångssamtal. Utbildning i coachande ledarskap har hållits som en del av chefspasset. Värdeöftet för en god ledare har gjorts upp utifrån modellen för coachande ledarskap. Vid chefernas morgonkaffetillställningar har ett tema under år 2024 varit beaktande och ledande av mångfald och olikheter.

I och med förnyandet av personalens initiativverksamhet har den elektroniska idébanken som tagits i bruk i Lykky uppmuntrat personalen att aktivt delta bland annat i utvecklandet av verksamheten, arbetshälsan, arbetssätt och -metoder genom att föra fram idéer till nya lösningar. Till idébanken kan också personalinitiativ inlämnas, där praktiska åtgärdsplaner redan finns noggrannare uttänkta. Man kan gilla och kommentera inlämnade utvecklingsidéer och personalinitiativ. Utvecklingsidéer och personalinitiativ kan också inlämnas anonymt. Idéer kan enkelt lämnas in på en mobil enhet, vilket säkerställer att alla anställda har lika möjligheter att delta i Idébankens verksamhet.



Med värdelöften för en god ledare och en god medarbetare vill vi stärka ett inkluderande och rättvist ledarskap och en god medarbetarkompetens. Man försöker föra fram bra praxis bland annat under personalinfomötena.

Cheferna har fått anvisningar om att hålla avgångssamtal med alla som lämnar ett ordinarie anställningsförhållande. Därtill rekommenderas att man svarar på den anonyma avgångsenkäten. Vid avgångssamtalet beaktas bland annat överföringen av tyst information och möjligheterna för en arbetstagarer som går i pension att vid behov fungera som mentor.

En automatisering av avgångsenkäten undersöktes tillsammans med systemleverantörerna, men i det här skedet beslutades att funktionaliteten inte skaffas. Funktionaliteten skulle ha förutsatt dyra investeringar för att fungera och den skulle inte ha gett sådan övergripande nytta som vi skulle ha önskat. I och med utvecklingen hos systemleverantören kan det här emellertid i framtiden bli möjligt. Ärendet granskas ännu på nytt under år 2025 i anslutning till systemuppdateringar.

Arbetsplatskommunikation och personalutbildning

Inom stadens centraliserade personalutbildning och arbetsplatskommunikation har mångfald uppmärksammats. Målet är att arbetsplatskommunikationen ska nå hela personalen. För arbetsplatskommunikation används det tvåspråkiga och moderna intranätet Lykky. Det viktigaste syftet med intranätet är att hela personalen enkelt ska ha tillgång till intranätet oavsett tid och plats – och detta mål uppnåddes.

Största delen av utbildningarna erbjuds via webbutbildningstjänsten Eduhouse. En del av de utbildningar som ordnas separat genomförs på Teams, men till exempel chefspassutbildningen och chefernas morgonkaffe

och språkutbildning är i allmänhet utbildningar på plats för att möjliggöra gemenskap och kamratstöd. Personalen har fortsättningsvis informerats om utbildningshelheter som kan avläggas via den digitala inlärningsmiljön eOppiva och om webbutbildningar som ordnas av Institutet för hälsa och välfärd, som till exempel helheterna Yhdenvertaisen kunnan tekijät för en likvärdig kommun, Monimuotoinen työelämä – tietoa ja työkaluja julkishallinnolle om mångsidigt arbetsliv, Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – Miksi ja Miten om jämställdhet och likabehandling, samt en utbildning i antirasism för yrkespersoner. Dessutom har på intranätsidorna och i utbildningsbrev, som publiceras varje månad, gjorts reklam för externa webinarier såsom till exempel jämlikhet och likabehandling ur lagstiftningsperspektiv (Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus lainsäädännön näkökulmasta) och hur man kan utnyttja allas arbete (Miten saada kaikkien työ käyttöön?) - Likabehandling i arbetslivet. Inom småbarnspedagogiken har utbildningshelheten inklusivitet i småbarnspedagogiken genomförts åren 2023–2024. Utbildningshelheten om diversitet, inkludering och jämställdhet som finns i webbutbildningstjänsten Eduhouse har också tagits in i Eduhouses studieväg för temat jämlikhet och jämställdhet i Lykky.

Uppnående av jämställdhet och likabehandling såsom det upplevs av stadens personal

Jämställdhet och likabehandling bland personalen följs upp regelbundet i arbetshälsoenkäten, vid utvecklingssamtalen och i personalrapporten. I arbetshälsoenkäten frågas efter personalens erfarenheter av hur rättvisa och jämlikhet förverkligas. En enkät om välbefinnande i arbetet genomfördes i januari-februari 2024, och i den frågade man om erfarenheter från år 2023. I allmänhet upplevs bemötandet på arbetsplatsen vara jämlikt, respektfullt och rättvist. Jämfört med enkäten från 2021 har medelvärdena för de påståenden som mäter jämställdhet och likabehandling hållits oförändrade eller

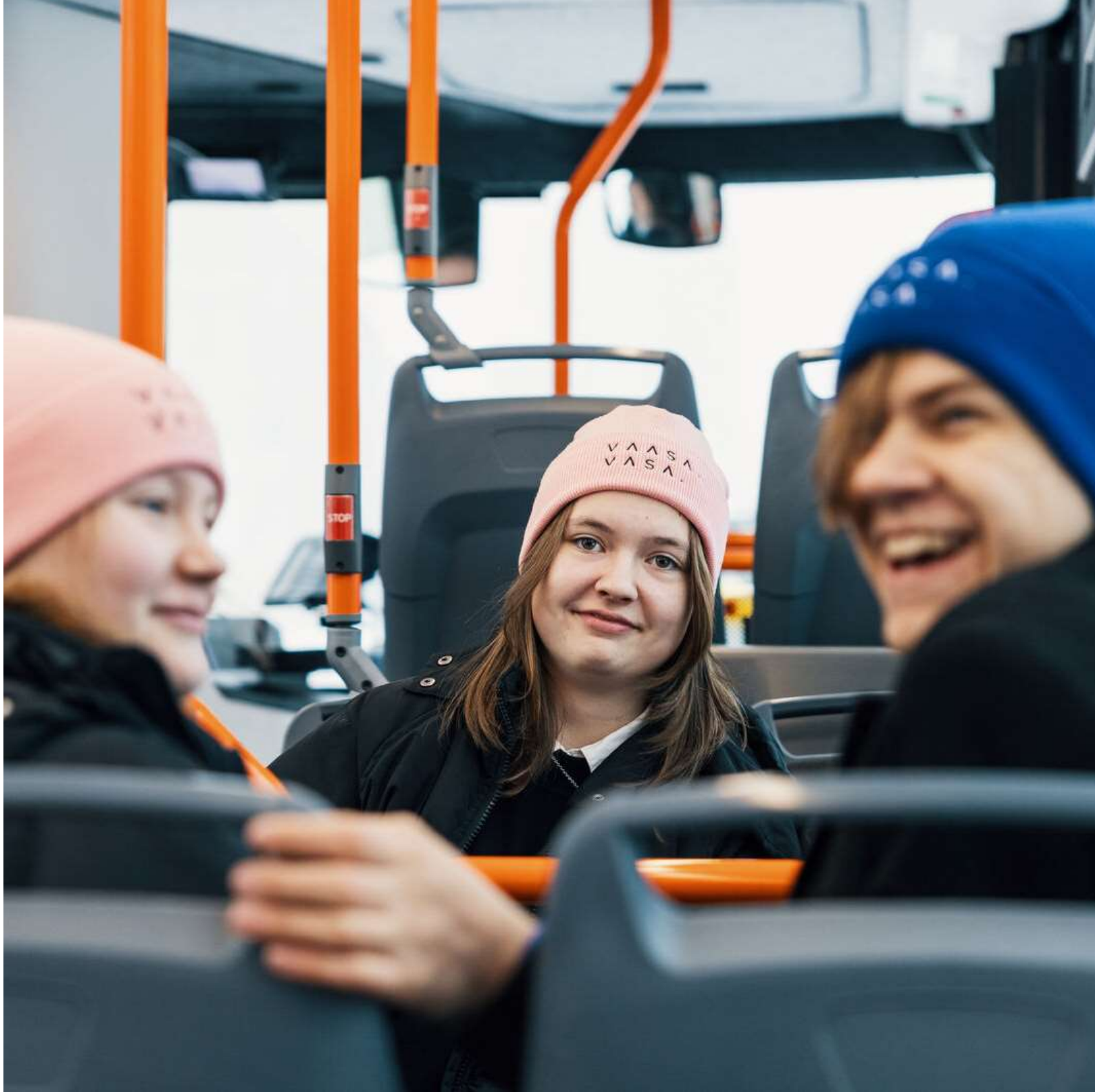
förbättrats. Medelvärdet har förbättrats bland annat när det gäller att handla i enlighet med arbetsenhetens överenskomna praxis (år 2023 var medelvärdet 3,9/2021: 3,0), i konfliktlösning inom arbetsenheten och följande av arbetsenhetens gemensamma spelregler (år 2023 var medelvärdet för båda 3,8/2021: 3,7) och i likabehandling vid arbetsenheten (år 2023 var medelvärdet 4,3/2021: 4,2). Den största medelvärdehöjningen uppvisade påståendet ”Min chef lyssnar på och reagerar på oron och problemen som arbetstagarna tar upp, tar itu med konflikter och utmanande situationer” (år 2023 var medelvärdet 4,0/2021: 3,8).

Arbetsgivaren har nolltolerans när det gäller osakligt bemötande, så den här frågan måste man fortsättningsvis uppmärksamma och aktivt ta itu med. Under åren 2024 och 2025 kommer man i ett samarbete inom ramen för en avhandling pro gradu att undersöka genomförandet av likabehandling och mångfald samt samordnandet av arbets- och privatlivet. Utifrån svaren fastställs utvecklingsobjekt.



Under åren 2024 och 2025 kommer man i ett samarbete inom ramen för en avhandling pro gradu att undersöka genomförandet av likabehandling och mångfald samt samordnandet av arbets- och privatlivet.





8 INNOVATIVITET OCH KOMMUNIKATION

Inom Vasa stad tror man på att ju lyckligare arbetstagarna är, desto lyckligare är även invånarna. Vi alla handlar allra bäst i invånarnas intresse när vi vet vad vi gör samt vilka våra mål och förväntningar är. En lyckad arbetsplatskommunikation möjliggör arbetsro och skapar en god stämning.

Arbetsplatskommunikation är stadens interna kommunikation; sådant som vi delar inom personalen. Varje arbetstagare inom staden kommunicerar och kan för egen del inverka på att främja en positiv och öppen arbetsplatskommunikation, men chefen har här en särskilt viktig roll. Det är på arbetstagarens ansvar att aktivt följa med stadens gemensamma intranät Lykky, delta i arbetsplatsmöten och följa med de överenskomna kommunikationskanalerna för den egna arbetsplatsen. Sektorerna svarar dessutom för den egna interna informationen. Centraliserad arbetsplatskommunikation talar man om då man kommunicerar om sådant som gäller hela personalen. Då är det yrkesutbildade inom stödservicen som ansvarar för kommunikationen. Serviceområdet Kommunikation och samhällsrelationer hjälper och utbildar tillsammans med den övriga stödservicen i användningen av Lykky i arbetsplatskommunikationen.

Inom arbetsplatskommunikationen lyftes år 2024 fram kampanjen Prata med en främling, säkerhet bland annat i form av Säkerhetskvartar, AN-reformen, det nya medarbetarpasset, Green Leaf-framgången, Job Shadow-be rättelser och interna utvecklare.

Intranätet Lykky

Tvååriga Lykky har befast sin ställning som Vasa stads viktigaste kanal för arbetsplatskommunikation. I maj 2024 valdes Lykky till en av tre finalister i serien kommunikationsgärning i Kommunkommunikationens FM-tävling. Till tävlingen anmälades 24 tävlingsbidrag från olika håll i Finland. De övriga finalisterna var Nurmijärvi kommuns Listapalaveri och Vanda stads Selkokielineen viestintä, som vann kategorin årets kommunikationsgärning vid ett möte för kommunala kommunikatörer som ordnades i Kuopio.

Responsen på Lykky speciellt från nya arbetstagare har varit positiv. Enligt responsen finns de saker som behövs i Lykky och det är lätt att använda. För att stödja chefernas arbete skapades i samarbete med personalserviceområdet i intranätet Lykky en egen sida "Aktuellt för cheferna". På sidan finns aktuella nyheter för cheferna samt länkar till chefernas viktigaste verksamhetsdirektiv för personalförvaltning och utbildningar.

År 2023 togs det i bruk ett analytiskt verktyg som utvecklats av en tidigare vidareutvecklingspartner och som baserar sig på PowerBi-verktyget. Hösten 2024 märkte man att det analytiska verktyget inte längre samlade data från Lykky och sålunda erbjuds ingen jämförande analys om användningen av Lykky. Sharepoints egen analys ger till exempel läsarstatistik bara för de sju föregående dagarna och är därmed inte heller lämplig för jämförelse.

Personalambassadörsprogrammet

Serviceområdena Personal och Kommunikation och samhällsrelationer inledde ett program med personalambassadörer år 2022. I programmet deltar 21 anställda som får coachning i att på sociala medier dela med sig av det positiva i sina arbetsuppgifter, sådant som inspirerar både dem själva och

andra i vardagen. Samtidigt får de möjlighet att bli bättre på att använda sig av sociala medier. Det är tänkt att de gemensamma mötena och utbildningarna fortsätter under 2025.

Stadens och stadskoncernens kommunikationsprogram och utveckling av arbetsgivarbilden

Vasa stads och stadskoncerns kommunikationsplan 2022-2025, som godkännts av stadsstyrelsen, sammanfattas kommunikationens uppgift, mål, värden och stil, Vasas berättelse, teman och huvudbudskap, kommunikationens ansvarsområden, målgrupper och kanaler samt mätande och utveckling. Målet är att alla anställda ska känna till och kunna förmedla Vasas huvudbudskap. En annan viktig sak som gäller alla anställda är stadens anseende. Alla anställda berättar om sitt arbete och arbetsgemenskapen åtminstone för sina närmaste och speciellt cheferna kan också bli intervjuade i medierna.

Alla har ett ansvar för hurdan anseende vi bygger upp för staden och hurdana berättelser vi berättar om arbetsgemenskapen. Målet är att de anställda ska kunna vara stolta över att de får utföra ett betydelsefullt arbete för att främja invånarnas välfärd och lycka och att de också berättar om det på ett positivt sätt utåt.

I LinkedIn fortsatte man med en systematisk och koncentrerad innehållsproduktion vid utvecklandet av arbetsgivarbilden, vilket syntes bland annat som en bra ökning av antalet följare (se bilaga 9). I slutet av år 2024 var antalet följare 7 960, 16 procent fler jämfört med året innan.

Tillsammans med VASEK och områdets arbetsgivare ordnades en rekryteringskampanj som planerades och genomfördes hösten 2023, men lanserades i januari 2024. Kampanjens fokus var "Givande jobb lockar i Vasa".

Budskapet utgör en fortsättning på lyckotemat och genom det vill man lyfta fram de goda gärningarnas och lyckans betydelse för arbetshälsan. Som en del av rekryteringskampanjen ordnades för personalen pop-up-profilfotografering, vilken första gången ordnades år 2023 och ofta önskats på nytt efter det. Där fick varje anställd gratis bli fotograferad för en officiell profilbild av sig själv samt ett foto, där var och en fick berätta vilket bra arbete som hen tänker göra härnäst. De här fotona uppmuntrades man att dela på sociala medier. Målet med kampanjen var att locka flera arbetstagare till Vasa – och också till Vasa stad.

Delaktighet bland personalen och initiativverksamhet

Personalens initiativverksamhet förnyades genom införandet av en ny elektronisk Idébank. Idébanken finns till för stadens alla anställda och via den kan man lämna in utvecklingsidéer, exempelvis nya sätt att förbättra verksamheten, välbefinnandet, arbetssätten eller -metoderna på arbetsplatsen. Till idébanken kan man också lämna in personalinitiativ med färdigt uttänkta mera detaljerade praktiska åtgärdsplaner. En utvecklingsidé är en tanke om vad man kunde göra eller skapa. Det kan vara en innovativ, kreativ eller ny tanke, men är nödvändigtvis inte en konkret plan eller verksamhet ännu. En utvecklingsidé kan uppkomma när som helst och var som helst, och den kan beröra vilket som helst ämne eller problem på arbetsplatsen.

Ett personalinitiativ är en praktisk åtgärd eller handlingsplan för hur man ska nå ett mål eller lösa ett problem. Ett personalinitiativ bygger ofta på en idé, men det för idén ett steg vidare och det görs till en praktisk och konkret åtgärd. Personalinitiativet är en ny praktisk åtgärd eller handlingsplan som ännu inte har presenterats eller genomförts i Vasa stad. Ett personalinitiativ kan handla exempelvis om ett visst förfaringssätt som är tänkt att åstadkomma ett visst resultat.

Med nya utvecklingsidéer och personalinitiativ strävar man efter bättre resultat inom stadens service och serviceproduktion. Personalen uppmuntras att lämna in utvecklingsidéer och initiativ genom att sådana innehållsmässigt bra initiativ och utvecklingsidéer som blir genomförda blir belönade. Dessutom lottas det under året ut priser mellan dem som lämnat in utvecklingsidéer och personalinitiativ, såsom teaterbiljetter.

År 2024 registrerades 34 personalinitiativ och utvecklingsidéer (2023: 4). Av de utvecklingsidéer som blev genomförda belönades två med hederspris. Efter förnyandet av initiativverksamheten för personalen får sådana utvecklingsidéer som blir genomförda en utmärkelse. Det finns fortsättningsvis många fler utvecklingsidéer inom sektorerna, och utifrån dessa utvecklas verksamheten i de egna enheterna. Försök och god praxis från olika sektorer har förts fram bland annat på personal- och chefsinfon och i intranätet.

Personalens initiativrikedom och innovation har utökats också genom delaktighet i utvecklande av verksamheten och inlämnande av respons genom olika undersökningar och enkäter. År 2024 söktes i Lykky bland annat Årets lysande krafter; arbetsplatser, chefer och arbetskamrater samt publicerades 2024 års arbetshälsoenkät, lyckoenkät, enkät i anslutning till samordnande av arbete och privatliv, enkät i anslutning till Kevas arbetshälsaledning samt en enkät till chefer om utvecklande av den strategiska verksamheten. Dessutom tillfrågades personalen om tankar kring hybridarbetet och utvecklandet av det.

Utvecklande av projektverksamheten

Vasa stads Thinking Portfolio-projektportföljsystem Salkku möjliggör strategisk ledning och uppföljning av mindre och större projekt. Det lämpar sig med sina funktioner särskilt väl för interna projekt, men även för projekt

med extern finansiering. Projekt som fått extern finansiering måste ingå i portföljen. Projekten som får extern finansiering offentliggörs på stadens webbsidor på finska, svenska och engelska ([https:// https://www.vaasa.fi/sv/projekt/](https://www.vaasa.fi/sv/projekt/)).

Projektportföljen utvecklades under år 2024 och den planerade ekonomi-integreringen blev färdig våren 2024. Utvecklandet av programmet Salkku fortsätter år 2025.

Projektverksamhet 2024

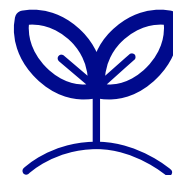
Projektportföljen hade sammanlagt 229 användare 31.12.2024 (2023: 213). Resultat- och verksamhetsenheterna ansvarar för införandet av uppgifterna i projektportföljen. År 2024 pågick inom Vasa stad enligt projektportföljen 94 projekt som får extern finansiering. En del av projekten pågick hela året eller längre, en del inleddes eller avslutades under året. Stadens projektbudget var 12,4 miljoner euro. Med detta avses stadens hela projektbudget för hela projekttiden för alla 94 projekt som pågick under 2024. Eftersom många av projekten var samarbets-, partnerskaps- och finansieringsprojekt, var projektbudgeten i sin helhet emellertid betydligt större, hela 37 miljoner euro. Stadens egen finansieringsandel i stadens projekt var 3,2 miljoner euro. I summan ingår också stadens andel i så kallade finansieringsprojekt. Projekten kan vara stadens egna, samarbetsprojekt, partnerskapsprojekt eller finansieringsprojekt, där det ingår flera projekt eller delprojekt.

Ekosystemavtal för Vasa stads innovationsverksamhet

Vasa stad har år 2021 undertecknat ett ekosystemavtal för innovationsverksamhet med arbets- och näringsministeriet för åren 2021–2027. Ekosystemavtalen är en del av regeringens åtgärder med vilka man vill göra Finland till världens mest fungerande försöks- och innovationsmiljö. I Vasa är utöver utvecklingsbolagen också Österbottens förbund, nätverket Team Finland samt regionens högskolor och näringsliv strategiska partner. Under 2024 öppnades sammanlagt två ansökningar. Den totala volymen för projekt som fått ett finansieringsbeslut är 5,2 miljoner euro. Totalt 16 projekthelheter har inletts.



År 2024 pågick inom Vasa stad enligt projektportföljen 94 projekt som får extern finansiering.



9 SAMARBETE

Inom staden samarbetar hela personalen, inklusive huvudförtroendemännen och arbetarskyddsfullmäktige. Avsikten med samarbetet är att främja den kommunala serviceproduktionens resultat och förbättra personalens arbetslivskvalitet. Det här görs genom att man erbjuder personalen möjligheter att påverka beredningen av beslut som gäller det egna arbetet och den egna arbetsenheten. Vidare främjar samarbetet, genom arbetsgivarens och personalens gemensamma åtgärder, säkerheten och hälsan i arbetet samt upprätthållandet av arbetsförmågan.

Samarbetet är en viktig faktor för stadens framgång och personalens välbefinnande, eftersom det skapar en öppen och inkluderande arbetsmiljö där vars och ens röst blir hörd. Staden har på senare år aktivt ökat personalens delaktighet, bland annat med hjälp av olika enkäter.

Till stadens lagstadgade samarbetsorgan, dvs. samarbetsgruppen, hör stadens ledande tjänstemän, stadsstyrelsens ordförande, huvudförtroendemännen och arbetarskyddsfullmäktige samt representanter för företagshälsovården. Samarbetsgruppen sammanträdde fyra gånger år 2024. På mötena behandlades bland annat stadens ekonomi, olycksfall i arbetet och sjukfrånvaro, företagshälsovårdens verksamhetsplan och FPA:s ersättningsansökan för företagshälsovårdens kostnader, personal- och utbildningsplanen, arbetshälsoenkätens utvecklingsplaner och genomförandet av dem, beredningen av sysselsättningsområdet, bildelningsbilar och elektroniska kördagböcker, dispositionsplanen för kameraövervakning och uppdateringen av guiden för hantering av osakligt bemötande.

Förutom samarbetsgruppen finns det inom varje sektor utvecklingsgrupper som arbetar enligt en gemensam årsklocka. Gruppernas protokoll och promemorior kan läsas på intranätet. Utvecklingsgrupperna har en aktiv

verksamhet och de har behandlat bland annat tidigt stöd, sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet, säkerhetsavvikelser, tyky-verksamhet, personal- och utbildningsplaner samt den ekonomiska situationen.

Huvudförtroendemän

Huvudförtroendemännen är en del av det lagstadgade samarbetssystemet. Huvudförtroendemännen främjar att tjänste- och arbetskollektivavtalet följs, att meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren reds ut ändamålsenligt, rättvist och snabbt samt att arbetsfreden upprätthålls.

År 2024 hade Vasa stad sex huvudförtroendemän. Tehy rf hade en, JHL två och Juko ry fyra. Huvudförtroendemännen deltog i samarbetsförhandlings- och tyky-möten, sektorernas ledningsmöten och utvecklingsgruppernas möten. De representerade arbetstagarna även i olika arbetsgrupper, till exempel när det gäller medarbetarpasset för nya arbetstagare. De höll varje månad ett huvudförtroendemannamöte med representanter för arbetsgivaren.

Betydande arbetsuppgifter för huvudförtroendemännen år 2024 var TE-tjänsternas samarbetsförhandlingar om en överföring av verksamheten till kommunen, lokala förhandlingar om justeringspotten och valet av arbetarskyddsfullmäktig i chefsställning.

Arbetarskyddsfullmäktig

En arbetarskyddsfullmäktig är en person som arbetstagarna på arbetsplatsen har valt inom sig och som representerar dem i arbetarskyddssamarbetet tillsammans med arbetsgivaren. Mandattiden för nuvarande arbetarskyddsfullmäktige fortsätter till utgången av år 2025. Det finns fyra arbetarskyddsfullmäktige och två av dem arbetar på heltid. Uppgiften som chefernas arbetar-

skyddsfullmäktige har under största delen av året inte varit tillsatt. Stödet för cheferna har skötts i samarbete med arbetshälsochefen och HR-controllrarna.

Arbetarskyddsfullmäktige deltar i förvaltningsvis indelade utvecklingsgruppers möten. För arbetarskyddsfullmäktige är alltid anföranden reserverade, i enlighet med utvecklingsgruppernas årsklocka. I samarbetsgruppen har arbetarskyddsfullmäktige redogjort för aktuella arbetarskyddsärenden, var och en i tur och ordning.

Uppgiften för arbetarskyddsfullmäktige har varit att på eget initiativ bedöma arbetsmiljön, identifiera störningar och symtom samt ge förslag till cheferna och ledningen för avskaffande av dem. Det stora uppdraget år 2024 var att övergå från användningen av Safety Manager till EHS-systemet. Orsaken till bytet var att systemet Safety Manager lades ner. Ibrukttagandet av det nya systemet har förutsatt utbildning av de anställda. Arbetarskyddsfullmäktige har varit aktiva i detta. Övergången till det nya systemet har gått bra.

En viktig uppgift för arbetarskyddet är att stödja de anställda och cheferna. Den psykosociala belastningen på arbetsplatserna har fortsatt att vara på en hög nivå. År 2024 granskade även regionförvaltningsverket belastningen på många verksamhetsställen. Orsakerna till att belastningen har ökat såväl bland cheferna som bland de anställda är många, de största är brådska, små resurser och brist på vikarier. Producerandet av material om säkerhetskvartar har fortsatt på samma sätt som under tidigare år och verksamheten har etablerats. Materialet om säkerhetskvartarna framställs i ett samarbete mellan arbetarskyddsfullmäktige, arbetshälsochefen samt beredskaps- och säkerhetschefen. Tanken med säkerhetskvartarna är att öka medvetenheten om arbetarskydd och att regelbundet behandla aktuella säkerhetsfrågor i arbetsenheterna.

Jämfört med förra året har våldet mot anställda minskat men fortfarande förekommer det våldssituationer, framför allt inom småbarnspedagogiken och den grundläggande utbildningen. Man strävar efter att se över alla våldssituationer och på så sätt eventuellt förebygga att sådana uppkommer i framtiden.





MED BLICKEN MOT FRAMTIDEN

Tuikka Kruhse-Poutanen



År 2025 öppnar upp nya möjligheter, men medför även utmaningar i fråga om personalledarskapet. Ständiga förändringar och det osäkra världsläget påverkar hur våra anställda orkar och väcker oro inför framtiden. För arbetsgivaren är särskilt de ungas utmaningar att orka en betydande anledning till bekymmer – hur kan vi stödja våra unga anställdas välbefinnande och säkerställa att de klarar av utmaningarna i vardagen? Artificiell intelligens erbjuder oss verktyg som kan underlätta vårt arbete och ändra våra verksamhetssätt. Vi hoppas att arbetsbelastningen i olika yrkesgrupper även kan lindras genom artificiell intelligens och att arbetshälsan således kan förbättras på ett övergripande sätt.

De nyss inkomna resultaten av enkäten om arbetsgivarbilden stärker vår uppfattning om att vi genom att satsa på personalens möjligheter att avancera, på belöning och anställningsförmåner bygger upp både den interna och den externa arbetsgivarbilden. Den förnyade enkäten betonar klart dessa frågors betydelse vid lockande av potentiella arbetstagare – som både push- och pullfaktorer.

Våra undersökningar om hybridarbete och sammanjämkningen av arbete och privatliv, vilka nyligen blivit klara, ger oss även värdefull information för utvecklandet av nya verksamhetsmodeller som stöder våra anställdas välbefinnande och ork. Vårt mål är att skapa smidiga sätt att arbeta som gör det möjligt att hitta en bättre balans mellan arbete och fritid. Enligt undersökningar värdesätter unga experter framför allt ett människovänligt ledarskap och en flexibel arbetsmiljö. Därför är det viktigt att vi förutser och utvecklar en ledarskaps- och verksamhetskultur som stöder unga i att orka och som hjälper dem att lysa i sitt arbete.

Ett av våra viktigaste mål är därför att ytterligare intensifiera samarbetet med studerandena och att alltmer förankra dem i Vasa efter att de har blivit klara med sina studier. Det här förutsätter att vi erbjuder attraktiva möjligheter till

arbete och att vi skapar en miljö där unga experter vill bli kvar för att bygga sin karriär. Att utöka de anonyma rekryteringarna är ett sätt att förbättra vår arbetsgivarbild och signalera vårt engagemang för jämlikhet och mångfald. Även dessa är viktiga värden, särskilt bland unga arbetssökande. I syfte att främja mångfalden bör vi också erbjuda fler praktik- och arbetsmöjligheter för internationella förmågor. Vårt mål är att skraddarsy lämpliga uppgifter där man inte behöver behärska de båda inhemska språken genast i början av anställningen.

Personalens karriärutveckling stöds bland annat genom att man planerar modeller för karriärvägar. Målet är att karriär- och kompetenssamtal i fortsättningen ska vara en fast del av dialogen mellan chefen och arbetstagaren. I samarbete med Vamia skraddarsyr vi nya utbildningspaket som fokuserar bland annat på ledarskapsarbete, säkerhetskultur och utnyttjande av digitala färdigheter och artificiell intelligens. Medvetenheten om säkerhet och beredskap upprätthålls hos såväl ledningen som personalen genom olika metoder. Ett bra exempel på detta är säkerhetskvarterna, som cheferna kan hålla på arbetsplatsmötena utifrån ett färdigt material som arbetarskyddsteamet har sammanställt.

Användningen av välmåendeapplikationen HeiaHeia, som togs i bruk i december 2024, uppmuntras. Målet är att stödja de anställdas fysiska och mentala välmående genom att man erbjuder redskap för stresshantering, motion och sunda levnadsvanor. Applikationen uppmuntrar också arbetsgemenskapen att röra på sig tillsammans och stötta kollegorna. Vikten av mentalt välbefinnande betonas; på arbetsplatserna samordnar de interna utvecklarna bland annat workshoppar för kartläggning av tankearbete och värdelöftesworkshoppar.

Det nya AKTA-nivålönesystemet införs år 2025. Det centrala målet i systemet är en sporrande och enhetlig lönesättning. Nivålönesmodellen erbjuder tydliga lönenivåer för de olika uppgifterna och möjliggör löneförhöjningar allteftersom arbetstagarens kunskaper och ansvar ökar.

Genom de åtgärder som nämns ovan strävar vi efter att skapa en arbetsplats där varje arbetstagare kan utvecklas och lysa.

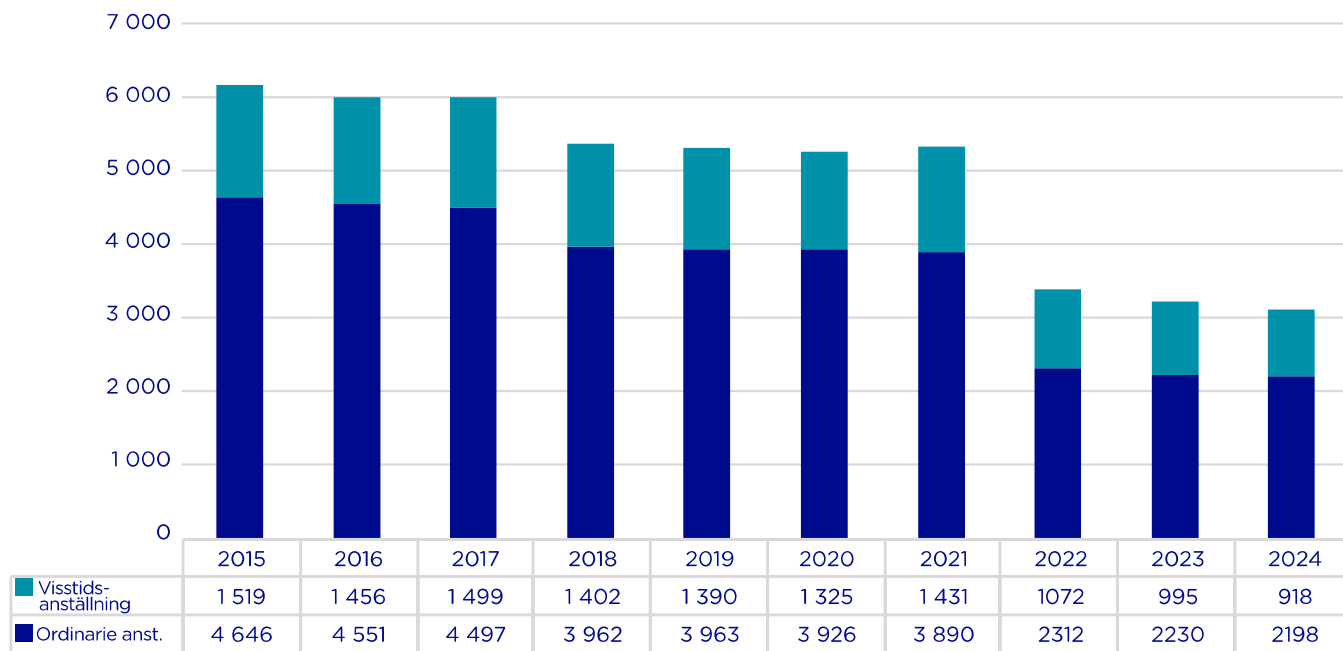


STATISTIKBILAGOR

Bilaga 1. Sammanställningstabell: personalrelaterade nyckeltal

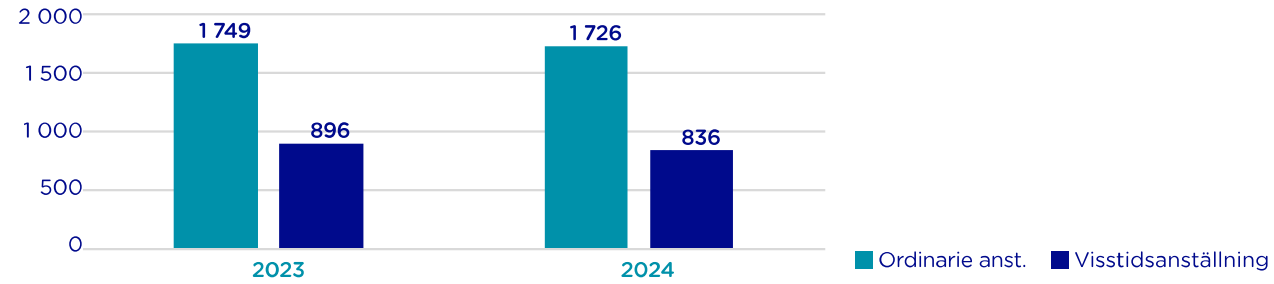
	Personalrelaterade nyckeltal	2023	2024
	Användning av arbetskraften och kostnader		
1	Årsverke (ÅV), sysselsättningsanställda inkluderade, inte arvodestagare eller ordinarie brandmän i bisyssla	2 755	2 691
	Ändring i årsverken jämfört med föregående året	-97	-64
2	Personalmängd 31.12, sysselsättningsanställda inkluderade, inte arvodestagare	3 224	3 114
	Heltidsanställda	2 525	2 432
	Deltidsanställda	699	682
3	Totallöneutgifter, ordinarie anställda, utan bikostnader	84 186 753	85 540 882
	Regelbunden arbetstid	82 728 786	84 070 391
	Mer- och övertidsarbete	1 457 968	1 470 491
4	Utgifter för frånvaro, ordinarie anställda, utan bikostnader	11 683 089	12 121 394
	Semestrar	7 836 672	8 158 579
	Sjukfrånvaro	2 233 089	2 384 945
	Lagstadgad	547 159	582 322
	Övriga (omfattar utbildningar, tjänsteresor, andra tjänstledigheter)	1 066 169	995 549
5	Lönekostnadernas procentuella förändring i jämförelse med fjolåret	1,5	1,6
6	Utbildningsdagar, hela personalen	2 922	3 065
7	Utbildningsdagar i genomsnitt/person	1,86	2,14
8	Utbildningskostnader, €/pers.	127	112
9	Personalutbildningskostnadernas andel av de utbetalda lönerna, %	0,4	0,4
10	Arbetslöshetspensionsavgift, statistik från Keva	1 021 805	678 887
	Uppgifter om personalen		
11	Antal sysselsättningsanställda, nyanställningar 1.1-31.12	84	80
12	Ordinarie av personalen, %	69,2	70,6
13	Kvinnornas andel av personalen, % (ordinarie)	75,4	75,0
14	Personalens medelålder (ordinarie)	48,4	48,3
15	Medelåldern för personer som gått i pension	64,4	64,2
16	Pensionering (tillsvidare beviljade pensioner, inkl. deltidspensioner)	45	65
17	Antal ålderspensioneringar	43	59
	Frånvaro och evenemang i kalenderdagar		
18	Sjukfrånvaro i kalenderdagar/ordinarie personal	13,1	13,9
19	Sjukfrånvaroprocent, ordinarie personal	3,6	3,9

Bilaga 2. Anställningsförhållanden 2015-2024

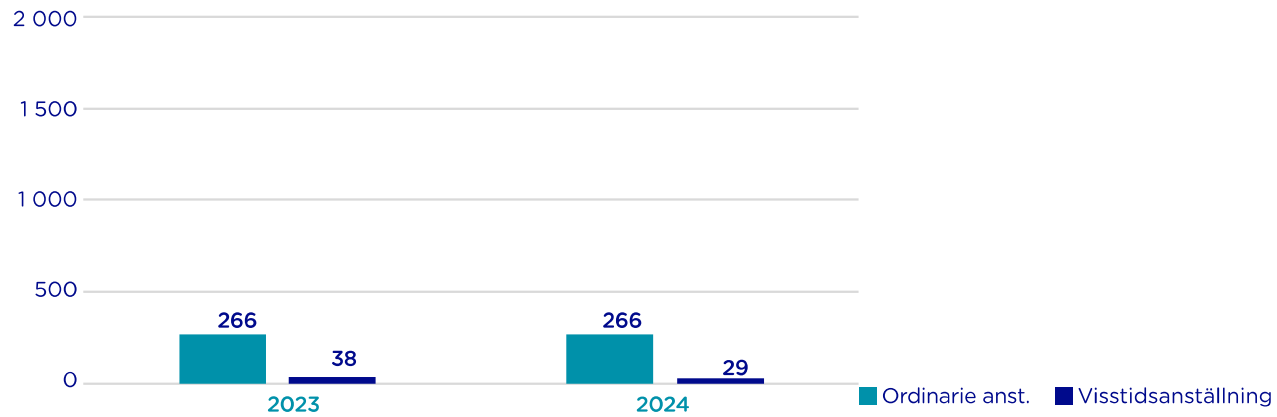


Bilaga 3. Antal anställningsförhållanden sektorvis

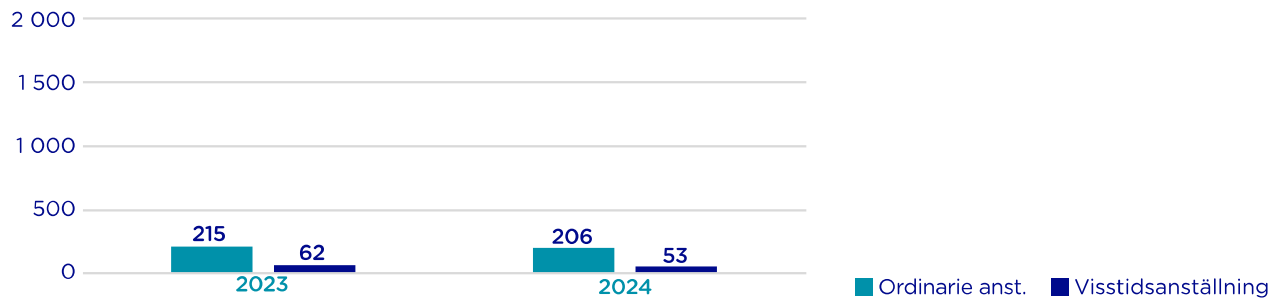
Bildningssektorn



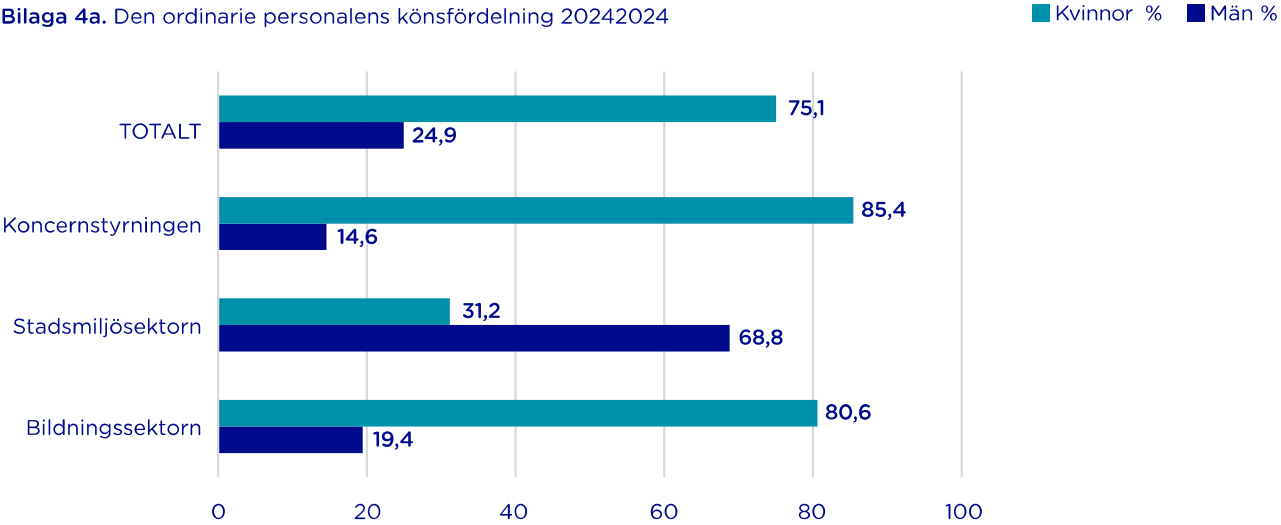
Stadsmiljösektorn



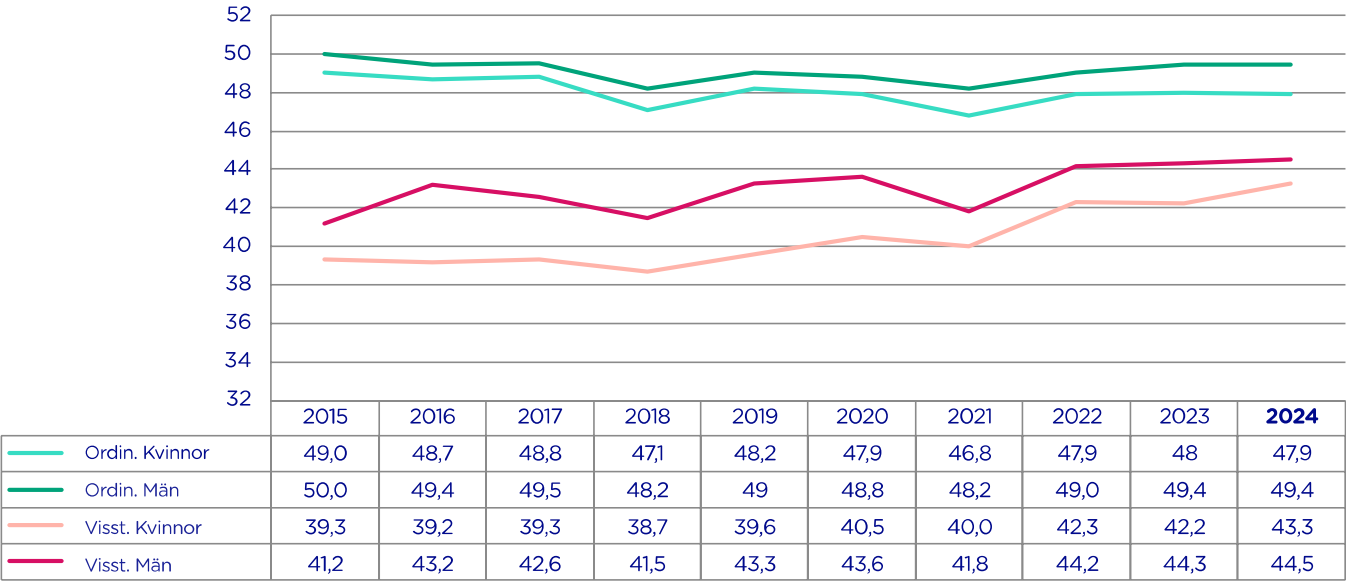
Koncernstyrningen



Bilaga 4a. Den ordinarie personalens könsfördelning 20242024



Bilaga 4b. Ordinarie och visstidsanställd personal, medelålder enligt kön 2015-2024



Bilaga 5. Den ordinarie personalens avgångsomsättning 2015–2024

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

* Omfattar Österbottens räddningsverk fram till år 2022

Bilaga 6. De vanligaste yrkestitlarna bland ordinarie anställda och visstidsanställda 2023–2024

Titel	2023/12			2024/12				
	Man	Kvinna	Tot.	Man	Kvinna	Tot.	Jfr %	Förändring
Assistent	8	65	73	9	57	66	-9,6	-7
Skolgångshandledare	33	203	236	43	207	250	6,4	14
Lektor	59	61	120	53	59	112	-6,7	-8
Klasslärare	35	164	199	33	174	207	4,0	8
Lärare	1	2	3	1	4	5	66,7	2
Familjedagvårdare	0	38	38	0	31	31	-18,4	-7
Lektor i grundskolan	22	82	104	23	82	105	1,0	1
Timlärare i huvudsyssla	68	184	252	70	169	239	-5,2	-13
Timlärare i bisyssla	23	44	67	33	40	73	9,0	6
Socialhandledare	0	3	3	0	0	0	-100,0	-3
Socialarbetare	0	1	1	0	0	0	-100,0	-1
Hälsovårdare	0	1	1	0	0	0	-100,0	-1
Timlärare	61	114	175	59	98	157	-10,3	-18
Barnskötare inom småbarnspedagogik	14	277	291	14	270	284	-2,4	-7
Lärare i småbarnspedagogik	7	269	276	8	242	250	-9,4	-26
TOTALT	331	1508	1839	344	1427	1771	-3,7	-68

Bilaga 7. Sjukfrånvarons längdfördelning

År	1-7 dagar	8-29 dagar	30-59 dagar	60-89 dagar	90-179 dagar	Över 180 dagar	Totalt
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

Bilaga 8. Företagshälsovårdens nyckeltal 2023-2024

	2023	2024
Företagsläkare		
Hälsogranskningar	56	110
Hälsogranskningar på distans (elektronisk hälsogranskning)	18	7
Bedömning av arbetsförmåga/rehabiliteringsbedömning	145	168
Företagshälsovårdare		
Hälsogranskningar	435	445
Hälsogranskningar på distans (elektronisk hälsogranskning)	436	187
Bedömning av arbetsförmåga/rehabiliteringsbedömning	17	4
Företagsfysioterapeuter		
Direktmottagning FPA klass I	134	90
Direktmottagning FPA klass II	32	48
Enskilda ergonomibesök/besök för specialarbetsglasögon	139	92
Ergonomibesök på arbetsplatsen	20	3
Testning av hälsoskick	18	
Mottagningsbesök/mottagningar (information, handledning och rådgivning)	965	1 200
Företagspsykologer		
Individuell mottagning	554	713 (+47 övn.)
Arbete i arbetsgemenskap	40	55 (+2)
Deltagande i arbetshälsodiskussioner	2	4
Sjukvårdsmottagningar		
Läkare	3 017	3 820
Företagshälsovårdare	2 286	3 616
Företagshälsovårdsschat	918	1 450

Bilaga 9. Antal följare i kanalen LinkedIn 2020–2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Följare	3 823	4 840	5 839	6 875	7 960



I Vasa är det lätt att vara

LYCKLIG

V A S A .