

# HENKILÖSTÖ- RAPORTTI 2025



V A A S A .



# SISÄLLYSLUETTELO

<b>Johdanto</b>	5
<b>1 Henkilöstöohjelman tavoitteiden toteuma 2025</b>	7
<b>2 Keskeiset muutokset toimialoittain</b>	13
<b>3 Henkilöstövoimavarat</b>	17
3.1 Henkilöstörakenne ja lähtövaihtuvuus	17
3.2 Rekrytointi ja työllistäminen	25
3.3 Kaupungin työllistämistoiminta	28
3.4 Työllistämisen hanketoiminta	29
<b>4 Työhyvinvointi ja työsuojelu</b>	31
<b>5 Palkkaus ja työaika</b>	37
<b>6 Osaava työvoima</b>	41
<b>7 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus</b>	47
<b>8 Innovatiivisuus ja viestintä</b>	50
<b>9 Yhteistoiminta</b>	54
<b>Katse tulevaisuuteen</b>	57

## TILASTOLIITTEET

Liite 1.	Koostetaulukko: henkilöstöön liittyvät tunnusluvut
Liite 2.	Palvelussuhteet 2016–2025
Liite 3.	Palvelussuhteiden määrä toimialoittain
Liite 4.	Vakituisen henkilöstön sukupuolirakenne 2025
Liite 5.	Vakituisen ja määräaikaisten henkilöstö, keski-ikä sukupuolen mukaan 2016–2025
Liite 6.	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus toimialoittain 2016–2025
Liite 7.	Vakituisen sekä määräaikaisten yleisimmät nimikkeet
Liite 8.	Sairauspoissaolojen kestojakauma 2016–2025 (taulukkoon 15 liittyvät luvut)
Liite 9.	Työterveyshuollon tunnuslukuja 2024–2025
Liite 10.	LinkedIn-kanavan seuraajat vuosina 2021–2025



”

Yhdessä olemme luoneet  
vaasalaisille entistä onnellisemman  
kotikaupungin. Lämmin kiitos  
jokaiselle panoksestanne.

”

# JOHDANTO

---

Vuosi 2025 oli Vaasalle kasvun ja kehittymisen vuosi monella tapaa. Kaupunki nousi elinvoimaisempien kaupunkien joukkoon, ja väkiluku kasvoi ennätyslukemiin asukasluvun noustua yli 71 000. Kasvua vauhditti erityisesti kansainvälisten osaajien ja opiskelijoiden määrän lisääntyminen ja samalla kaupungin kansainvälisten asukkaiden osuus nousi 14 prosenttiin. Tämän myötä myös englanninkielisiä palveluita ja viestintää lisättiin ja tehtiin toimenpiteitä työelämäyhteyksien ja pitovoiman lisäämiseksi. Valtakunnallisesti tehtiin vetovoimatyötä yhdessä yritysten ja Vasekin kanssa osaajien rekrytoimiseksi yrityksiin ja opiskelijoiden pitovoimaa vahvistettiin monin tavoin. Yritysyhteistyö ja investointien edistäminen vahvistivat Vaasan asemaa kasvukeskuksena.

Kaupungin vetovoimaa rakennettiin myös konkreettisten alue- ja infraratkaisujen kautta. Sata-maväylän levennys, Gigavaasa-alueen kehitys, datakeskushankkeen eteneminen sekä Wärtsilän alueen kehittäminen loivat edellytyksiä kestäväälle kasvulle ja tulevaisuuden mahdollisuuksille. Nimitys vuoden 2026 Green Leaf-kaupungiksi vahvisti kaupungin kansainvälistä tunnettuutta ja vahvisti Vaasan profiloitumista globaalina energiateknologian keskittymänä, jossa syntyy luovia ratkaisuja energiamurrokseen ja kestävään tulevaisuuteen. Energiaviisaat arjen ratkaisut etenivät, ja työ kohti entistä ekologisempaa ja hiilineutraalimpaa kaupunkia jatkui määrätietoisesti. Asukkaita haastettiin mukaan ilmastotyöhön yhdessä konserniyhtiöiden kanssa kannustamalla biojätteen kierrätykseen, yhteissähköautojen käyttöön sekä edistettiin kestäviä liikuntamuotoja kuten pyöräilyä, kävelyä ja joukkoliikenteen käyttöä. Kestävä kehitys kytkeytyi osaksi elinvoima- ja koulutuspolitiikkaa.

Myös monialainen yhteistyö vahvistui. Yhteistyö hyvinvointialueen kanssa vakiintui, ja hyvinvoinnin ekosysteeminen toimintatapa lisäsi toimialojen välistä yhteistyötä. Vaasa sai UNICEFin Lapsiystävällinen kunta -tunnustuksen, ja sitoutuminen lasten ja nuorten hyvinvointiin sekä turvalliseen kasvuympäristöön vahvistui. Järjestöyhteistyön kehittämistä saatu tunnustus osoittaa työn vaikuttavuutta. Kansainväliset koulutuspolut vahvistuivat, korkeakoulu yhteistyö tiivistyi ja täydennys- sekä erikoistumiskoulutukset lisäsivät työelämälähtöisyyttä. Samalla ikääntymisen ja kasvavan palvelutarpeen haasteet tunnistettiin ja huomioitiin kehittämistyössä.

Strategisten tavoitteiden toimeenpano kokonaisuutena onnistui, ja talous kehittyi vakaasti. Kaupungin taloutta tasapainotettiin, tärkeät investoinnit turvattiin haastavassa toimintaympäristössä, ja talouden kiristyminen sekä kustannustason nousu edellyttivät selkeitä priorisointeja. Tuottavuuden vahvistaminen, digitalisaation hyödyntäminen ja palvelurakenteen sopeuttaminen korostuvat myös jatkossa.

Vuoden aikana työstettiin kaupungin uutta strategiaa monissa työpajoissa ja myös asukkaita kuunnellen. Loppuvuodesta valtuusto hyväksyi kunnianhimoisen uuden strategian, jonka viitoittamana lähdimme kohti uusia haasteita ja onnistumisia vision ”More Passion. More Energy”-hengessä.

Työntekijöidemme sitoutuminen, ammattitaito ja into ovat mahdollistaneet kuluneen vuoden onnistumiset ja Vaasan kehittymisen. Yhdessä olemme luoneet vaasalaisille entistä onnellisemman kotikaupungin. Lämmin kiitos jokaiselle panoksestanne.



Tomas Häyry



# 1 HENKILÖSTÖOHJELMAN TAVOITTEIDEN TOTEUMA 2025

---

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

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



**LUPAUS 1:**  
Hyvinvoiva henkilöstö  
turvallisessa työympäristössä



**LUPAUS 2:**  
Osaava ja idearikas henkilöstö



**LUPAUS 3:**  
Onnistumisia tukeva johtaminen



**LUPAUS 4:**  
Vetovoimainen ja  
monimuotoinen työnantaja





## LUPAUS 1:

### Hyvinvoiva henkilöstö turvallisessa työympäristössä

*“Vaasan kaupunki on turvallinen työpaikka kaikista lähtökohdista tuleville – panostamme turvallisiin ja terveellisiin työolosuhteisiin”.*

Tulosalueilla ja yksiköissä työn ja työympäristön vaarojen sekä haittojen arviointi on osa jatkuvaa toimintaa, jossa työsuojeluvaltuutetut tukevat työpaikkoja.

Turvallisuushavaintojen tekemiseen kannustettiin muun muassa kehittämissryhmissä ja turvavarteissa työpaikkakokouksissa. Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiin liittyen tarkennettiin etukäteen työterveyshuoltoon toimitettavia esitietoja ja dokumentteja, vaikuttavan työpaikkaselvityksen tekemiseksi. Työpaikkaselvityksistä johdetut toimenpidesuosituksotetaan toiminnan suunnittelussa huomioon aiempaa paremmin. Työsuojeluvaltuutetut toteuttavat ennen työterveyshuollon työpaikkaselvitystä psykososiaalisen kuormituksen arviointi -kyselyn.

Henkilöstön työkyvyn ja terveyttä tukevan toiminnan kehittämiseen liittynyt Kohti kokonaisvaltaista hyvinvointia -hanke päättyi keväällä 2025, mutta sitä jatketaan tarkennetuin osallistujakriteerein ja hieman pienimuotoisemmin yhteistyössä liikuntapalveluiden ja työterveyshuollon kesken. Sairauspoissaoloa korvaavaa työtä sekä osa-aikaista työtä pyrittiin hyödyntämään aktiivisemmin vaihtoehtona sairaspöissaoloille yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Joulukuussa 2024 käyttöön otetun HeiaHeia -hyvinvointisovelluksen käytöstä päätettiin luopua vähäisen käyttäjämäärän vuoksi; viimeinen kampanja järjestettiin joulukuussa 2025.

Työyhteisöille järjestettiin arvolupaustyöpajoja ja aivotyökartoitustyöpajoja. Työnohjausta tarjottiin sekä esihenkilöille että työyhteisöille.

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



## LUPAUS 2: Osaava ja idearikas henkilöstö

*“Työnantajana mahdollistamme henkilöstön osaamisen kehittämismahdollisuudet tarjoamalla erilaisia osaamisen kehittämisen tapoja”.*

Työntekijöiden urakehitystä on tuettu muun muassa lisäämällä sisäistä rekrytointia ja jatkamalla urapolkujen mallintamista konsernihallinnossa. Kansainvälinen JobShadow, “työn varjostaminen” ulkomailla, mahdollistettiin viidelle työntekijälle. Job Shadow on loistava mahdollisuus edistää uuden osaamisen hankkimisen lisäksi kansainvälisten valmiuksien ja kielitaidon kehittämistä.

Henkilöstön aloitetoiminnan kehittämisen ja sähköistämisen myötä Ideapankkiin on voinut jättää henkilöstöaloitteiden lisäksi kehittämisideoita liittyen eri aiheisiin tai ongelmiin työpaikalla. Aloitteita ja kehittämisideoita saatiin vuoden 2025 aikana yhteensä 29. Sisäisten kehittäjien verkosto on jatkanut laajentumistaan kaikille toimialoille kaksi kertaa vuodessa toteutuneiden hakumenettelyiden kautta. Verkoston yhtenä tavoitteena on olla osaltaan tukemassa sellaista organisaatiokulttuuria, jossa ideoidaan yhdessä ja uskalletaan kokeilla uusia toimintatapoja ilman pelkoa epäonnistumisesta. Nämä asiat korostuvat myös kaupungin arvolupauksissa.

Henkilöstölle markkinoitiin aktiivisesti Eduhousen tekoälykoulutuksia, jotka osoittautuivat erittäin suosituiksi työntekijöiden keskuudessa. Microsoft Copilotin käyttöä jatkettiin aktiivisesti. Syyskuussa 2024 käynnistyneen pilottiprojektin osallistujat ovat jatkaneet työkalun testaamista Copilot Champions -verkostossa ja jakaneet kokemuksiaan sen käytöstä. Pilotin pohjalta käynnistettiin kaupungin tekoälyvision sekä henkilöstön tekoälykoulutussuunnitelman valmistelu, ja työ jatkuu vuonna 2026.



## LUPAUS 3: Onnistumisia tukeva johtaminen

*“Esihenkilöidemme merkittävin taito on ihmislähtöinen ja valmentava johtaminen”.*

Vaasan kaupunki on sitoutunut edistämään valmentavaa johtamismallia ja hyviä työyhteisötaitoja kaikessa toiminnassaan. Painotamme jo rekrytointivaiheessa, että meillä arvostetaan ihmislähtöistä ja valmentavaa johtamistapaa, ja tämä näkyy jo esihenkilöasemassa olevien rekrytointi-ilmoituksissamme. Tavoitteena on, että jokainen esihenkilö osallistuu valmentavan johtamisen koulutukseen. Valmentava johtaminen on sisällytetty osaksi uusien esihenkilöiden perehdytys- ja koulutuspakettiin eli Esihenkilöpassiin vuodesta 2023 alkaen.

Kaupungin Hyvän johtajan ja työntekijän arvolupaukset ovat yksi keskeinen keino jalkauttaa valmentavaa työtettä esihenkilöiden ja työntekijöiden keskuuteen. Valmentavan johtamisen koulutuksessa on keskitytty erityisesti hyvän johtajan arvolupauksen mukaisesti erilaisten työntekijöiden johtamiseen sekä palautteen ja onnistumisten korostamiseen johtamistyössä. Arvolupaukset on myös integroitu kaikkiin henkilöstöhallinnon prosesseihin ja niitä hyödynnetään myös työpajamaisesti esimerkiksi työyhteisöjen ongelmatilanteissa.

Valmentavaa johtamista käsiteltiin myös esihenkilöille suunnatuissa aamukahvitilaisuuksissa. Vuonna 2025 teemoina olivat erityisesti nuorten johtaminen ja haastavien asioiden puheeksi ottaminen.



## Lupaus 4: Vetovoimainen ja monimuotoinen työnantaja

*“Kaikki edellä esitetyt lupaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet vaikuttavat siihen, millainen kuva meistä ulospäin näkyy: turvallisilla työolosuhteilla, hyvällä, oikeudenmukaisella johtamisella, joustavilla työtavoilla sekä henkilöstön osallistumis- ja kehittymismahdollisuuksia tukemalla olemme vetovoimainen työnantaja”.*

Tammikuussa 2025 toteutetun sisäisen ja ulkoisen työnantajakuivatutkimuksen mukaan kaupungin työnantajamaie on parantunut selvästi. Kokonaisuutena oman henkilöstön keskuudessa nousi noin 12 % (3,00 -> 3,37) ja potentiaalisten työntekijöiden keskuudessa noin 7 % (3,20 -> 3,41). Kaupunki koetaan erityisesti vastuullisena ja avoimena työnantajana, ja työn merkisyys, mielenkiintoiset työtehtävät, hyvä ilmapiiri sekä työn turvallisuus nähdään vahvuuksina. Myös sitoutuminen työnantajaan, halukkuus hakeutua töihin ja suositella työnantajaa ovat kasvaneet.

Kaupunkistrategiassa opiskelijoiden kiinnittyminen alueelle on tunnistettu yhdeksi keskeiseksi menestystekijäksi. Henkilöstöohjelmamme toimenpiteet tukevat kaupunkistrategian toteutumista. Vasekin kanssa yhdessä toteutettava opiskelijoiden pitovoimatyö sekä säännöllisesti kokoontuva Study and Stay -ryhmä ovat vakiinnuttaneet toimintansa. Kaupungin ja VAMKin välistä yhteistyötä on syvennetty avainkumppanuussopimuksen pohjalta. Yhteistyötä koordinoidaan säännöllisissä vuosittaisissa tapaamisissa, johon osallistuvat kaupungin edustajat eri tulosalueilta. Tapaamisten tarkoituksena on varmistaa tavoitteiden eteneminen toiminnan jatkuva kehittäminen.

Vetovoimaisuuttamme työnantajana voidaan mitata myös hakemusten määrällä per työpaikka. Hakijamäärien kasvu viime vuosina antaa viitteitä siitä, että kiinnostus kaupunkia kohtaan työnantajana on vahvistunut. Vuonna 2025 saimme 22 hakemusta per työpaikka (2024: 15). Myös kesätyöpaikat kiinnostivat. Saimme ennätysmäärän 2624 hakemusta (2024: 2178). Lisäksi korkeakouluopiskelijoille suunnattujen harjoittelupaikkojen hakijamäärät ovat kasvaneet.

Tavoitteenamme on kasvattaa tietoisuutta kaupungista houkuttelevana työnantajana. Panostamme jatkuvasti työpaikkailmoitusten laatuun, hakijaviestintään ja koko rekrytointiprosessin sujuvuuteen. Hakijakokemus-kyselystä saamamme palautteen perusteella olemme tässä onnistuneet. Hakijat antoivat rekrytointiprosessille edelleen hyvän arvosanan 4,4 (asteikko 1-5) kysyttäessä rekrytointiprosessin sujuvuudesta (2024: 4,1).

Tavoitteenamme on olla tasa-arvoinen ja monimuotoinen työnantaja. Rekrytoinnissa käyttämämme anonyymi rekrytointi on yksi konkreettinen keino vähentää rekrytointiprosessin aikana tapahtuvaa syrjintää. Menetelmän käyttö on lisääntynyt merkittävästi: vuonna 2025 toteutettiin 32 anonyymiä rekrytointia (2024: 13).

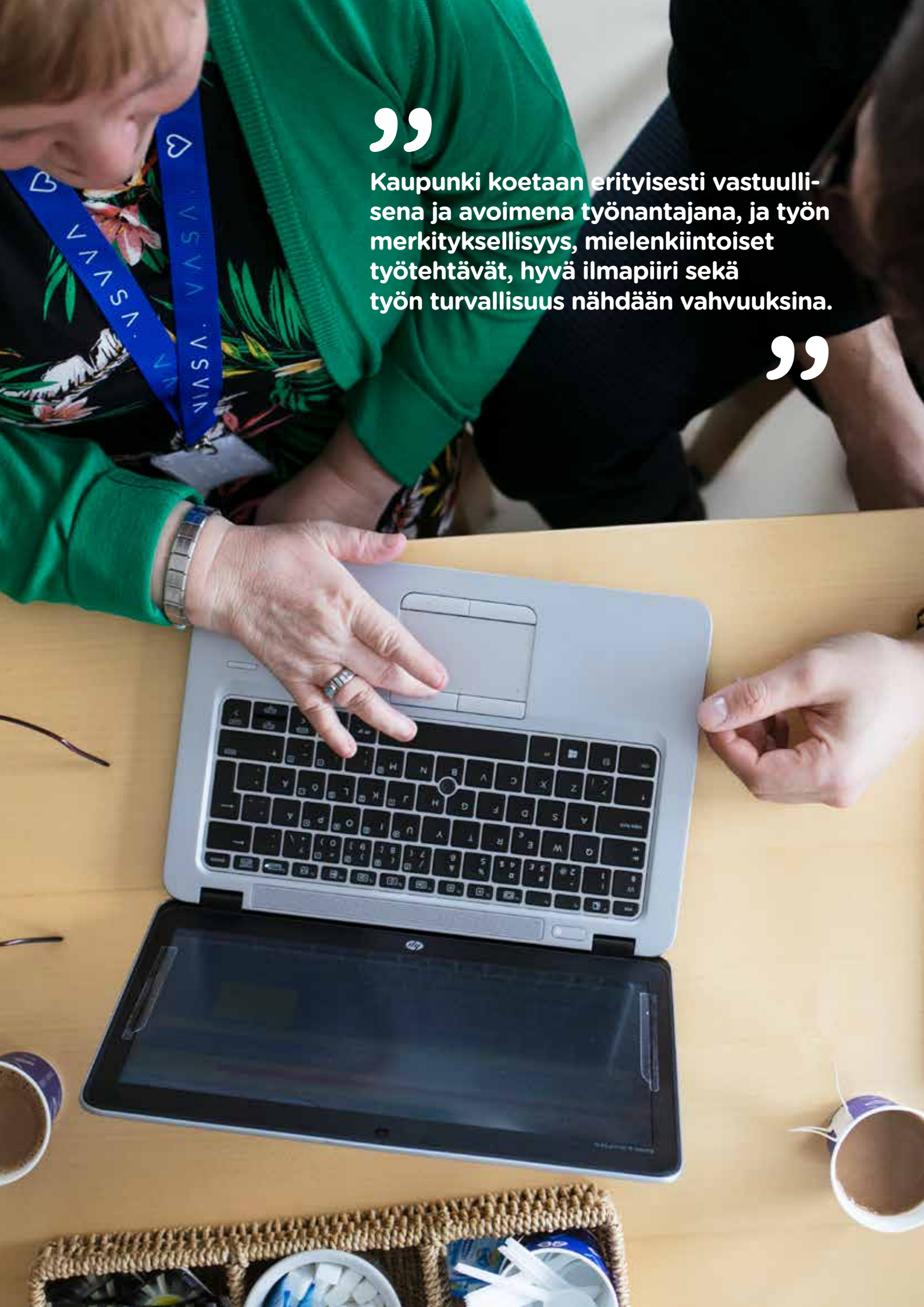
Vuodesta 2018 alkaen kaupungilla on ollut omana ryhmänään myös erityis- ja vammaisnuoria kesätyöissä. Vuonna 2025 erityis- ja vammaisnuoria palkattiin 55 (2024: 36).

Kaupungin tavoitteena on kilpailukykyinen ja oikeudenmukainen palkkapolitiikka. Palkkausjärjestelmien kehittämistyötä jatkettiin vuonna 2025 huomioiden sopimuskorotuksiin liittyvät ohjeistukset. Lisäksi vuonna 2025 otettiin käyttöön uusi tasopalkkajärjestelmä (KVTES ja OVTES osio G), joka tuo palkkaukseen yhdenmukaisuutta ja ennustettavuutta. EU:n palkka-avoimuusdirektiivin velvoittama ja hakijoidemme toivoma palkkatieto löytyy jo lähes kaikista työpaikkailmoituksistamme.

”

**Kaupunki koetaan erityisesti vastuullisena ja avoimena työnantajana, ja työn merkityksellisyys, mielenkiintoiset työtehtävät, hyvä ilmapiiri sekä työn turvallisuus nähdään vahvuuksina.**

”





## 2 KESKEISET MUUTOKSET TOIMIALOITTAIN

---

### Konserniohjauksen toimiala

Konserniohjauksen toimialaan kuului neljä tulosaluetta: Konsernihallinto, Hyvinvointipalvelut, Työllisyyden yhteistoiminta-alue ja Vähänkyrön aluepalvelut. Pohjanmaan työllisyysalue perustettiin viime vuoden aikana ja toiminta käynnistyy 1.1.2025. Kyseessä on yhdeksän kunnan yhteistoiminta-alue, jonka vastuukuntana Vaasa toimii. Toiminta on Pohjanmaan työllisyyslautakunnan alaista. Konsernihallinnon tulosalueeseen on kuulunut 1.1.2020 alkaen seitsemän palvelualueita; talous- ja strategiapalvelut, omistajaohjaus, henkilöstöpalvelut, digitalisaatio- ja innovaatiopalvelut, viestintä- ja yhteiskuntasuhteet, hallinto- ja asiointipalvelut sekä sihteeripalvelut. Hyvinvointipalveluiden toiminta on ollut vakiintunutta kuluneen vuoden aikana. Vähänkyrön aluepalvelut jatkoi toimintaansa niin ikään vakiintuneesti.

Konsernihallinnossa korostuivat edelleen palveluiden ja prosessien kehittäminen hyvän asiakas- ja työntekijäkokemuksen vahvistamiseksi. Digitaalisten palveluiden kehittäminen ja digiosaamisen kartuttaminen nousevat entistä merkittävämpään asemaan. Uuden monialaisen asiointipisteen valmistelu eteni ja fyysiseksi sijaintipaikaksi ns. Vaasa -pisteelle (Suomi-piste) varmistui Wolffintie 36 F 10. Tähän liittyvä sähköisen asiointipisteen kehittämishanke "Flow" eteni suunnitelmallisesti ja tukee osaltaan kaupungin asiointipisteen keskittämistä. Varautumisen ja turvallisuuden teemoihin panostettiin aiempaa enemmän kriisinkestävän yhteisön vahvistamiseksi.

Yksi tärkeimmistä konserniohjauksen henkilöstöön liittyvistä tavoitteista on yhteisöllisyyden ja poikkihallinnollisen yhteistyön kehittäminen sekä henkilöstön osaamisen hyödyntäminen laaja-alaisesti. Näiden aiheiden merkitys korostuu, kun kilpailemme yhä kovemmin asiantuntevasta työvoimasta. Yhteisen uuden asiointipisteen toteutuminen edistää osaltaan poikkihallinnollista yhteisöllistä toimintaa.

### Sivistystoimen toimiala

Sivistystoimen toimialan tuottamat palvelut, kuten kasvatus-, opetus-, koulutus-, kulttuuri- ja kirjasto, liikunta- sekä nuorisopalvelut ovat lähellä kuntalaisten arkea ja tärkeä osa kuntalaisten käyttämää lähipalvelua. Sivistystoimessa ei tapahtunut kuluneen vuoden aikana merkittäviä muutoksia, vaan toiminta säilyi vakiintuneena. Toimialan palvelut toimivat ennakoitavasti ja asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Merkittävin muutos koski johtamisrakennetta, kun toimialajohtaja vaihtui loppuvuoden aikana. Muutoin toiminta jatkui ilman huomattavia strategisia tai operatiivisia muutoksia.

Sivistystoimen henkilöstö työskentelee monipuolisissa tehtävissä, joissa työympäristöt ja työolosuhteet poikkeavat toisistaan huomattavasti. Työhyvinvointia on edistetty suunnitelmallisesti kartoittamalla työn psykososiaalista kuormitusta sekä kehittämällä työolosuhteita eri yksiköissä. Työhyvinvointikyselyjen perusteella laadittujen kehittämistoimenpiteiden seuranta ja vaikuttavuutta on vahvistettu koko toimialan tasolla. Henkilöstön hyvinvointia on tuettu lisäksi työnohjauksella, varahenkilöjärjestelyjä kehittämällä, rekrytointiprosesseja sujuvoittamalla sekä mentoointikäytäntöjä vahvistamalla.

Työyhteisöjen yhteenkuuluvuus, henkilöstön jaksaminen ja voimavarojen tukeminen on määriteltä keskeisiksi painopisteiksi. Kehittämistyössä korostuvat edelleen työyksiköiden ydintehävän selkeyttäminen, työolosuhteiden jatkuva parantaminen sekä johtamisosaamisen vahvistaminen koko toimialalla. Täydennyskoulutusta on järjestetty eri tulosalueilla muun muassa hankerahoituksen avulla, ja hankkeet ovat samalla toimineet välineinä toimintakäytäntöjen sekä pedagogisten ratkaisujen kehittämisessä.

Vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden määrässä ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Rekrytointi sujui monilla tulosalueilla hyvin, ja vakinaiisiin tehtäviin onnistuttiin pääsääntöisesti saamaan kelpoisuusehdot täyttävää henkilöstöä. Määräaikaisuuksien taustalla olivat muun muassa oppilasmäärien vaihtelut, valmistavan opetuksen järjestämistarpeet ja eri hankkeet. Sivistystoimen toimialalla on päivitetty suomenkielisen perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen palveluverkkoselvityksiä vuoden 2025 aikana. Palveluverkkoselvitykset hyväksyttiin kasvatus- ja opetuslautakunnassa (10.9.2025 §58 ja §59). Palveluverkkoselvitysten tavoitteena on huomioida tiloihin liittyvät muutostarpeet, kuten väestöennusteet, ryhmämitoitusmääräykset, oppimisympäristöjen tarpeet, uudet asuinalueet ja rakennusten kunto. Tavoitteena on luoda kustannustehokas ja toimiva palveluverkko.

Vuoden 2025 aikana tilahankkeissa toteutettiin Haga skolanin peruskorjauksen viimeistely ja Vamian osittainen muutto Sampo-kampukselle. Lisäksi Merikaarron päiväkotit valmistui. Liikuntapaikkarakentamisessa toteutettiin pesäpallokentän kunnostus sekä monitoimikentän rakentaminen Kasarmintorille. Kasarmialueen ja Palosaaren uusien päiväkotien sekä Isolahden koulun laajennuksen rakennustyöt aloitettiin vuoden 2025 aikana, ja niiden arvioidaan valmistuvan vuoden 2026 aikana. Isolahden päiväkodin ja museoiden kokoelmahallintatilojen hankesuunnitelmat hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa (5.5.2025 § 22 ja 10.11.2025 § 95).

## Kaupunkiympäristön toimiala

Kaupunkiympäristön toimialalla ei tapahtunut vuonna 2025 merkittäviä muutoksia, vaan toiminta jatkui vakiintuneena. Henkilöstössä tapahtui joitakin muutoksia, mutta vaihtuvuus oli vähäistä ja väheni edellisvuoteen verrattuna. Myös henkilöstön kokonaismäärä pysyi lähes ennallaan.

Osaamisen ylläpitämistä pidettiin toimialalla tärkeänä. Erityisesti substanssiosaamisen kehittäminen, kuten keskeisten lakimuutosten tuominen käytännön työhön, koettiin ensisijaiseksi kehityskohteeksi. Myös tekoälyn käyttöön työssä haluttiin kannustaa, jotta työntekoa voitaisiin kehittää entistä sujuvammaksi. Lisäksi työhyvinvointiin, työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyvän osaamisen kehittäminen nähtiin tärkeänä.

Sairauspoissaolot vähenivät toimialalla edellisvuoteen verrattuna, mutta työtaturmista johtuneet poissaolot kasvoivat hieman. Turvallisuushavainnoja tehtiin aiempina vuosina melko vähän, joten niiden määrää haluttiin lisätä työtaturmien vähentämiseksi. Henkilöstölle asetettiin tavoitteeksi tehdä viisi turvallisuushavaintoa vuodessa. Lisäksi turvallisuuskulttuurin vahvistamiseksi päätettiin lisätä toimialan turvallisuuspäälliköiden määrää.

Toimialalla haluttiin edelleen lisätä yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä yli tiimirajojen. Hybridityö on vakiintunut käytännöksi osalle henkilöstöstä, mutta koska etätyö ei ole mahdollista kaikissa tehtävissä, ylläpidettiin keskustelua lähityön tärkeydestä. Lisäksi järjestettiin yhteisiä tilaisuuksia, jotta henkilöstöllä olisi mahdollisuus tavata toisiaan normaalin arjen ulkopuolella.

Kaupunkiympäristön toimiala sai viime vuonna korkeimman tason tunnustuksen pyöräily-ystävällisenä työpaikkana. Toimialalla on panostettu paljon työmatkapyöräilyn edistämiseen, ja työtä jatketaan myös tulevana vuosina henkilöstön hyvinvoinnin ja liikkumisen tukemiseksi.

”

Toimialalla on panostettu paljon työmatkapyöräilyn edistämiseen, ja työtä jatketaan myös tulevana vuosina henkilöstön hyvinvoinnin ja liikkumisen tukemiseksi.

”





# 3 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

## 3.1 Henkilöstörakenne ja lähtövaihtuvuus

### Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrää kuvaavia tunnuslukuja ovat henkilötyövuosi (HTV) sekä palvelussuhteiden lukumäärä. Henkilötyövuosi on palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti / 100) (ks. taulukko 1). Palvelussuhteiden lukumäärä kuvaa 31.12.2025 Vaasan kaupungilla työ- tai virkasuhteessa olevien henkilöiden lukumäärää. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehdyt palvelussuhteet.

Vuosi	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2021	3 244	1 289	4 534
2022	1 934	918	2 852
2023	1 839	916	2 755
2024	1 819	872	2 691
<b>2025</b>	<b>1 876</b>	<b>862</b>	<b>2 738</b>

Taulukko 1: Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön määrä henkilötyövuosina 2021-2025

Tarkasteltaessa kaupungin kokonaishenkilömäärää määräaikaiset palvelussuhteet mukaan lukien, voidaan todeta, että kaupungin henkilötyövuodet lisääntyivät vuonna 2025 verrattuna vuoteen 2024 yhteensä 47,7 henkilötyövuotta (ks. taulukko 2). Vakituisten henkilöiden osalta henkilötyövuosien määrä nousi 57 HTV:tä ja määräaikaisten osalta laski 10 HTV:tä.

Toimiala	Henkilötyövuosi			
	2024/12	2025/12	Muutos %	Muutos HTV
Sivistystoimi	2 105	2 091	-0,6	-13,6
Kaupunkiympäristön toimiala	324	326	0,6	1,9
Konserniohjaus	262	321	22,7	59,4
<b>Yhteensä</b>	<b>2 691</b>	<b>2 738</b>	<b>1,8</b>	<b>47,7</b>

Taulukko 2: Henkilöstömäärän HTV-vertailu toimialoittain vuosina 2024-2025.

### Henkilöstömäärä toimialoittain

Sivistystoimi on toimialana suurin työllistäjä. Vaasan kaupungin vakituisesta henkilöstöstä 73 % työskentelee Sivistystoimissa, 14 % Kaupunkiympäristön toimialalla ja 13 % Konserniohjauksen toimialalla. Määräaikaisten osuudet näillä toimialoilla ovat vastaavasti Sivistystoimi 84 %, Kaupunkiympäristö 8 % ja Konserniohjaus 8 %.

Palvelussuhteiden kokonaislukumäärä vuoden 2025 lopussa oli 3 185\* (ks. taulukko 3). Näistä 2 300 (72,1 %) oli vakituisia ja 889 (27,9 %) määräaikaisia palvelussuhteita (ks. liite 3). Luvuissa ovat työllisyysvaroin palkatut henkilöt (70 henkilöä). Vaasan kaupungissa olevien palvelussuhteiden määrä lisääntyi vuoteen 2024 verrattuna 71 henkilöllä.

Vuosi	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2021	3 890	1 431	5 315
2022	2 312	1 072	3 381
2023	2 230	995	3 224
2024	2 198	918	3 114
2025	<b>2 300</b>	<b>889</b>	<b>3 185</b>

**Taulukko 3:** Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön palvelussuhteiden lukumäärä vuosina 2021-2025. \*Vakituisten ja määräaikaisten luvuissa on laskettu palvelusuhdejaksot.

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

Vuonna 2025 kokoaikaisessa palvelussuhteessa oli 2 513 henkilöä (78,9 %) ja osa-aikaisessa 672 henkilöä (21,1 %). Itsenäisessä ja johtavassa asemassa työskenteleviä henkilöitä oli 215 (2024: 211) eli 9,3 % vakituisesta henkilöstöstä (2024: 9,6 %).

Vuoden 2025 lopussa esihenkilöitä oli yhteensä 171. Naisten osuus vakituisista esihenkilöistä oli noin 67,8 %. Eniten esihenkilöitä oli sivistystoimessa (ks. taulukko 4).

Toimialat	Vakituiset		Määräaikaiset		Yhteensä
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	
Sivistystoimi	22	73	1	0	96
Kaupunkiympäristön toimiala	26	11	0	0	37
Konserniohjaus	6	32	0	1	38
<b>Yhteensä</b>	<b>54</b>	<b>116</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>171</b>

**Taulukko 4:** Esihenkilötilasto on 31.12.2025 tilanteen mukainen.

Palvelussuhteiden lukumäärää tarkasteltaessa on huomioitava, että Vaasan kaupungilla on tehtäviä ja toimintoja, joita muut kunnat ostavat. Lisäksi on tehtäviä ja toimintoja, joita Vaasan kaupunki hoitaa ns. keskuskuntana ja palvelee täten laajemmin koko Vaasan seutua. Näitä tehtäviä ja toimintoja tuottavat Ympäristötoimi, Vaasan vesi, Vaasan jätelautakunta sekä työllisyyspalvelut. Näiden tehtävien tuottamiseen käytetään 167:n henkilön palvelussuhdetta.

Vaasan kaupunki tuottaa myös palveluja, joita muut kunnat eivät tuota lainkaan tai tuottavat vähemmässä määrin ja käyttävät täten Vaasan kaupungin tuottamia palveluita. Palvelussuhteiden kokonaismäärästä näitä tehtäviä tuottaa 784 henkilöä, jotka ovat seuraavista organisaatioista: Vamia, Kaupunginteatteri, Kaupunginorkesteri, Kulttuuri- ja kirjastopalvelut, Uimahalli, Vaasan museot sekä Vaasan kaupungin opistot.

### Henkilöstön ikärakenne

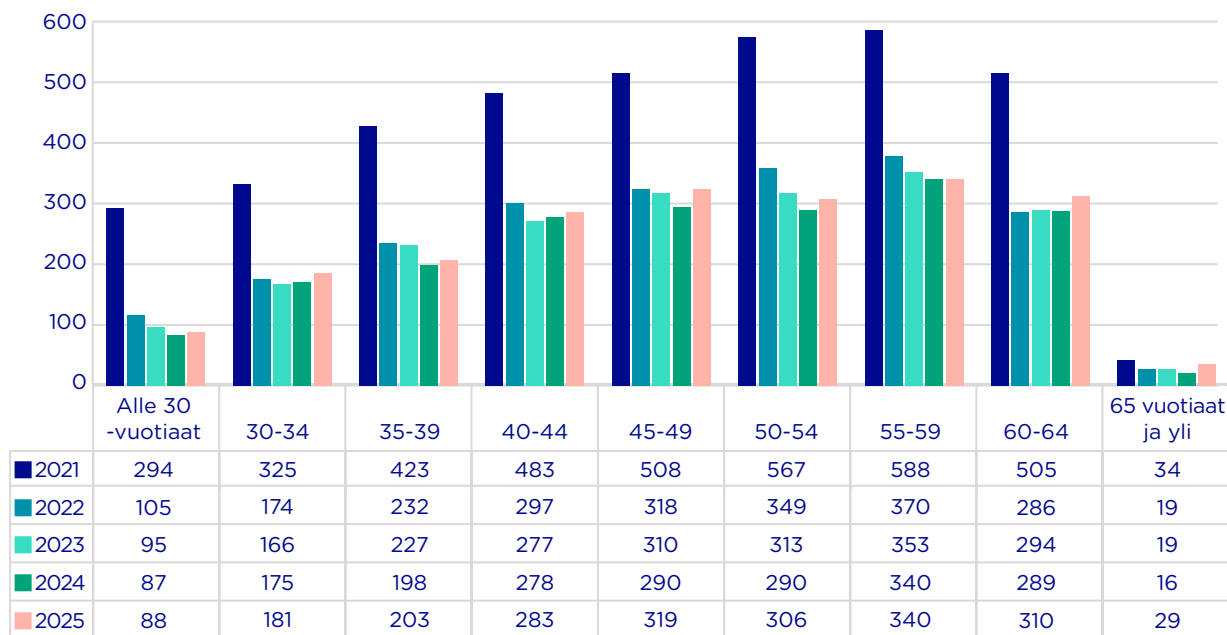
Suurin ikäryhmä vakituisessa henkilöstössä on edelleen 55–59-vuotiaat. Seuraavaksi suurimmat ovat ikäryhmät 45–49 ja 60–64 (ks. taulukko 5). Vakituisesta henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 47,8 % (2024: 47,6 %). Alle 35-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on 13,1 % (2024: 13,3 %).



Määräaikaisessa henkilöstössä kolme suurinta ikäryhmää ovat alle 30-vuotiaat, 40-44-vuotiaat sekä 45-49-vuotiaat. Näistä alle 30-vuotiaat muodostavat selkeästi suurimman ryhmän. Määräaikaisesta henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 32,1 % (2024: 34,9 %) ja alle 35-vuotiaita 33,1 % (2024: 30,8 %).

Vakituisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2025 oli 48,5 vuotta (2024: 48,3). Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli vastaavasti 42,7 vuotta (2024: 43,6). Miesten keski-ikä sekä vakituisten että määräaikaisten osalta on noin 1-1,5 vuotta korkeampi kuin naisten (liite 5).

#### IKÄJAKAUMA



Taulukko 5: Vakituisten henkilöstön ikäjakauma 2021-2025

## Henkilöstön sukupuolirakenne

Kunta-ala on naisvaltainen, ja tämä näkyy myös Vaasan kaupungin henkilöstön sukupuolirakenteessa (ks. liite 4). Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä oli 75,3 % (2024: 75,0 %). Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 72,2 % (2024: 70,9 %).

## Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2025 vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus oli 119 (2024: 145, 2023: 130), ja n. 5,2 % vakituisesta henkilöstöstä (ks. taulukko 6). Lähtövaihtuvuuden osuus toimialojen välillä on pysynyt suunnilleen samana edelliseen vuoteen verrattuna. Konserniohjauksen luvun lasku näkyy eläköitymisissä, kaupunkiympäristön ja sivistystoimen lukujen laskuissa vaikuttaa sekä eläköityminen, että muista syistä päättyneet palvelusuhteet (ks. liite 6).

Lähdön syy	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021*	2022	2022**	2023	2024	2025***	% vakituisesta henkilöstöstä
Eläkkeelle	163	172	128	113	127	110	110	67	67	48	62	60	2,8 %
Eronnut / muu syy	109	146	180	149	137	1 728	172	207	100	82	83	59	2,6 %
<b>Yhteensä</b>	<b>272</b>	<b>318</b>	<b>308</b>	<b>262</b>	<b>264</b>	<b>1 838</b>	<b>282</b>	<b>274</b>	<b>167</b>	<b>130</b>	<b>145</b>	<b>119</b>	<b>5,2 %</b>

**Taulukko 6:** Henkilöstön lähtövaihtuvuus 2016–2025, vakituinen henkilöstö

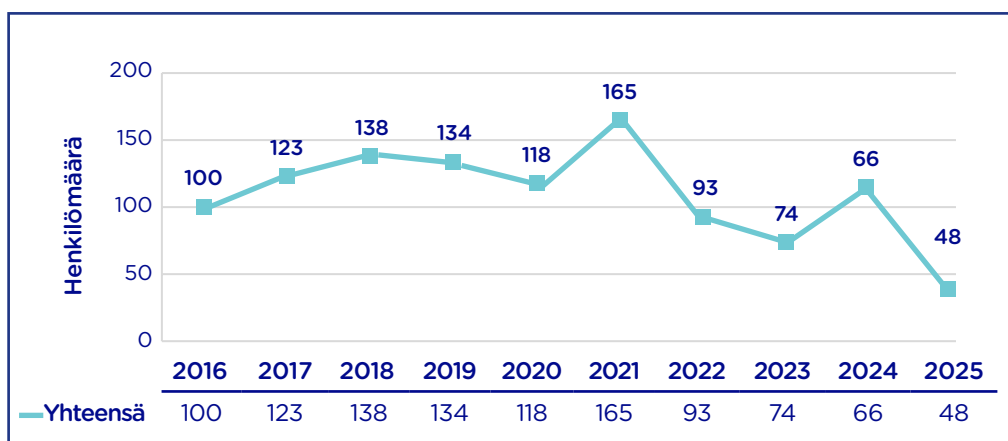
\*) "Todellinen" lähtövaihtuvuus > (Eronnut/muu syy kokonaismäärä 1 728- hykyyn siirtyneet 1 556)

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

\*\*\*) Eläketiedot haettu Kevan avaintiedoista

Eläkkeelle siirtyneiden lukuun 60 sisältyy vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet. Eronnut/muu syy lukuun 59 (2024: 83) sisältyy omasta pyynnöstä eronneiden lisäksi muun muassa työsuhteiden purkamiset, irtisanomiset, menehtymisen vuoksi kaupungin palveluksesta poistuneet.

Vuonna 2025 omasta pyynnöstä eronneita oli 48 henkilöä (2024: 66) (ks. taulukko 7). Omasta pyynnöstä eronneiden määrä on vähentynyt vuodesta 2018 lähtien, lukuun ottamatta koronavuotta 2021.



**Taulukko 7:** Henkilöstön omasta pyynnöstä tapahtuneet eroamiset 2016–2025, vakituinen henkilöstö



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

Vuoden 2025 aikana anonyymiin lähtökyselyyn on tullut 17 vastausta. Lähdön syitä ovat muun muassa urakehitys 1, henkilökohtaiset syyt 1, puutteet johtamis- ja esihenkilötyössä 1, eläköityminen 4, määräaikainen työ 6 ja muu syy 4. Vuonna 2025 eläköityminen ja määräaikainen työ olivat lähtökyselyn suurimmat vastaajaryhmät, sekä valinnassa muu syy, joita oli avoimissa vastauksissa kirjattu seuraavasti: henkilökohtaiset syyt, paremmat urakehitys- ja palkkamahdollisuudet, määräaikaisuuksien päätyminen sekä johtamiseen ja työilmapiiriin liittyvät haasteet. Kaikista vastaajista 76,4 % palaisi takaisin Vaasan kaupungille töihin (2024: n. 62 %) ja 76,5 % (2024: n. 67 %) suosittelisi työnantajaa muille.

Mikäli kysymykseen ”Voisitko ajatella palaavasi töihin Vaasan kaupungille tulevaisuudessa” suodatetaan vain työelämässä jatkavien vastaukset, 84,6 % (2024: 83 %) voisi kuvitella palaavansa takaisin töihin Vaasan kaupungille. Eläkkeelle siirtyvien osalta luku on 50 % (2024: 43 %).

Kysymyskokonaisuudet (asteikko 1-4)	2024	2025
Omat työtehtävät	3,7	3,9
Valmentava johtaminen ja esihenkilötyö työyhteisössän	3,8	3,9
Oma työyhteisö - työyhteisötaidot	3,5	4,1
Kokemukset kaupungista työnantajana	3,7	3,9

**Taulukko 8:** Kysymyskokonaisuuksien keskiarvot 2024-2025

Pitovoimaan panostetaan muun muassa työyhteisötaitoja ja esihenkilötyötä vahvistamalla sekä työn joustavuutta, työuria, etuja ja palkitsemiskeinoja kehittämällä. Kaikki henkilöstöohjelman lupaukset tähtäävät hyvään työntekijäkokemukseen ja vahvistavat näin pitovoimaa.

### Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2025 aikana eläkkeelle siirtyi yhteensä 60 henkilöä (2024: 62), joista vanhuuseläkkeelle siirtyi yhteensä 54 henkilöä (2024: 59), kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 13 henkilöä (joista kuntoutustuella 7) (2024: 3) ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 6 henkilöä (joista osakuntoutustuella 2) (2024: 3). Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2025 oli 63,9 vuotta (2024: 64,2, 2023: 64,4).

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet, ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Kevan tietojen mukaan työkyvyttömyyseläkkeen ensikertaisissa hakemuksissa yleisimpänä hakemisen syynä todetaan sairausluokka muut, kun taas jatkopäätöksissä yleisimmäksi nousevat tuki- ja liikuntaelinsairaudet.

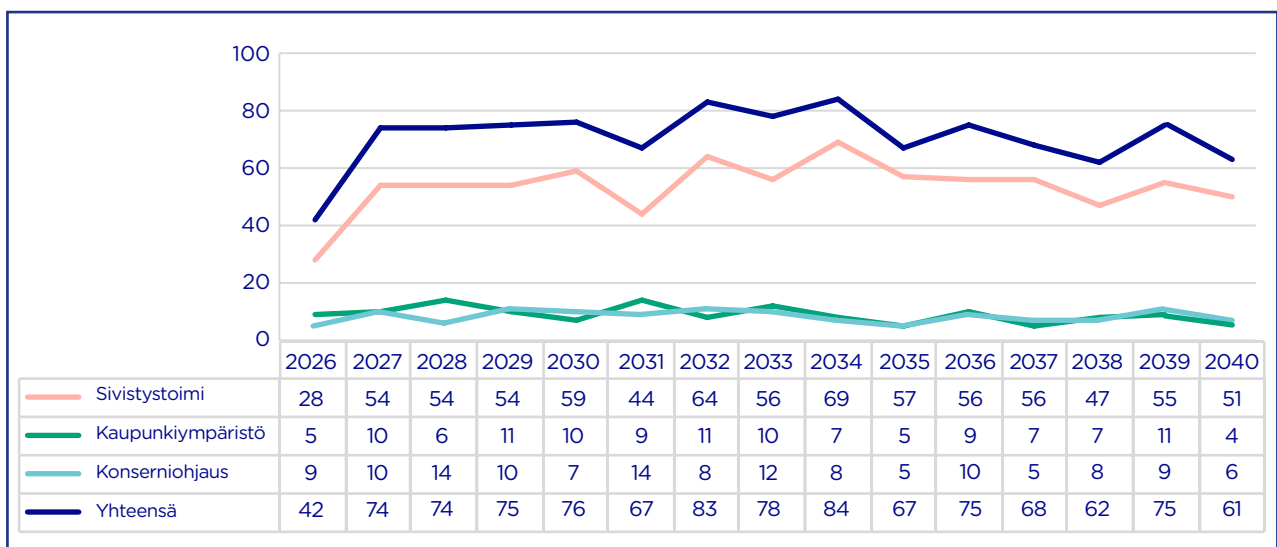
### Eläkemaksut

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

Tasausmaksu perustuu Kevalakiin (Laki Kevasta 19 §), jossa määritetään niin tasausmaksun kokonaismäärän kuin työnantajakohtaisen jaon perusteet. Tasausmaksulla katetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä. Tasausmaksu jaetaan kuntien ja hyvinvointialueiden osuuksiin vuoden 2023 toteutuneiden palkkasummien suhteessa. Kuntien tasausmaksu jaetaan kuntien kesken samassa suhteessa kuin ne saavat verorahoitusta. Kunnan verorahoituksella tarkoitetaan kunnan saamia kunnallis-, kiinteistö- ja yhteisöverotuloja sekä valtionosuuksia, jotka huomioidaan viimeiseksi vahvistetun tilinpäätöksen mukaisesti. Vuoden 2025 tasausmaksu oli yhteensä 3 655 079,28 € (2024: 3 871 490,88 €). Työkyvyttömyyseläkemaksu vuodelle 2025 on Kevan tietojen perusteella 619 794,4 € (2024: 678 858,43 €) (tilanne 2.3.2025).

Eläkepoistumaennuste kuvaa vanhuuseläkkeille siirtyviä vuosina 2026-2040 (ks. taulukko 9).

Ennusteen mukaan vuosina 2026-2040 henkilöstöstä jää vanhuuseläkkeelle yhteensä 1061 henkilöä. Joulukuussa 2025 kaupungin palveluksessa työskenteli 33 henkilöä, jotka olivat jo saavuttaneet eläkeiän. Henkilöstön ikärakenne ja vaihtuvuus asettavat haasteita henkilöstön työssä jaksamiseen, rekrytointiin, perehdyttämiseen ja osaamisen hallintaan.



Taulukko 9: Vanhuuseläkepoistuma, ennuste

A photograph of two women in a public setting, possibly a festival or market. The woman on the left is wearing a bright blue t-shirt and has sunglasses perched on her head. She is smiling and looking down at a smartphone held by the woman on the right. The woman on the right is wearing a blue and white polka-dot sleeveless top and a gold watch. The background is slightly blurred, showing other people and structures.

”

Kaupungin  
tavoitteena  
on olla  
vetovoimainen  
työnantaja.

”

## 3.2 Rekrytointi ja työllistäminen

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

Mahdollistamme henkilöstön urapolkuja suosimalla tavoitteellisesti sisäistä rekrytointia toimia täytettäessä. Vuonna 2025 tehtiin yhteensä 54 sisäistä rekrytointia (2024: 51, 2023: 30). Onnistuminen vetovoimaisen työnantajakuva vahvistamisessa näkyy siinä, että keskimääräinen hakijamäärä tehtävää kohden on kasvanut selkeästi. Vuonna 2025 saimme keskimäärin 22 hakemusta per työpaikka (2024: 15, 2023: 11). Hakijakokemuskyselyn vastaajat antoivat Vaasan kaupungin työnantajamaineelle arvosanan 3,5 asteikolla 1–5 (2024: 3,6). Rekrytointiprosessin sujuvuus sai arvosanan 4,4 (2024: 4,1).

Vuonna 2025 Vaasan kaupungilla oli auki 387 työpaikkaa, joista 198 oli vakituisia toimia ja virkoja (ks. taulukko 10). Työpaikkoja haki kaiken kaikkiaan 8 599 hakijaa, joista naisia 69 % ja miehiä 31 %. Eniten haettiin työntekijöitä kasvatus- ja opetustehtäviin.

		2024	2025
<b>Hakijat yhteensä</b>		6 067	8 599
<b>Rekrytoinnit</b>		311	292
<b>Työpaikat</b>		394	387
<b>Hakijoista</b>	Miehiä	1 881	2 666
	Naisia	4 186	5 933
<b>Rekrytoinnin julkaisu</b>	Ulkoisen	260	238
	Sisäinen	51	54
<b>Palvelussuhteen tyyppi</b>	Vakituisen	182	198
	Määräaikainen	203	187
<b>Palvelussuhteen laji</b>	Työsuhde	283	267
	Virkasuhde	111	120

**Taulukko 10:** Rekrytointien jakaumat vuonna 2024–2025

Kaupunki työllistää lisäksi noin 100 sijaista joka kuukausi. Vuonna 2025 keskitettyä sijaistyrekrutointipalvelua käyttivät varhaiskasvatus sekä suomenkielinen perusopetus. Sijaisten saatavuus on ajoittain ollut haastavaa, mutta tilanne on parantunut edellisvuoteen verrattuna. Tämä näkyy sijaisuuksien täyttöprosentin nousuna. Kehitämme jatkuvasti toimintatapoja rekrytointipalveluiden, päiväkotiemme, koulujen sekä oppilaitosten yhteistyönä. Vuoden 2024 joulukuussa laadimme päiväkotien lyhytaikaisille sijaisille palautekyselyn. Palautekyselystä selvisi, että lyhytaikaiset sijaiset antoivat yleiselle työilmapiirille, arviointiasteikon ollessa 1–5, arvosanan 4,7 ja tuelle sekä perehdytykselle arvosanan 4,4.

Vuonna 2025 Kuntarekryn kautta tehtiin yhteensä 3 274 sijaishakua (2024: 3 634), joissa täyttöprosentti oli keskimäärin 58 %. (2024: 59 %). Sijaishaun keskimääräinen läpimenoaika siihen, että sijainen ottaa sijaisuuden vastaan oli 12 minuuttia (2024: 12minuuttia).

### Harjoittelu- ja oppilaitosyhteistyö

Kaupunki tekee aktiivista yhteistyötä alueen oppilaitosten kanssa; mainostamme työpaikkojamme suoraan oppilaitosten eri markkinointikanaviin. Osallistuimme tammikuussa korkeakouluopiskelijoille suunnattuun Talent Forum -ura- ja rekrytointitapahtumaan, jossa markkinoimme kesätyö- ja harjoittelupaikkojamme. Kävimme markkinoimassa kesätyöpaikkoja myös Rekry YA-messuilla Yrkesakademianilla. Rekrytointiyksikkö järjesti sekä keväällä että syksyllä oppilaitosvierailuja paikallisissa oppilaitoksissa ja korkeakouluissa (VAMK ja Novia), ja vierailuilla markkinoimme erityisesti varhaiskasvatuksen työmahdollisuuksia. Syksyllä osallistuimme Vaasan ammattikorkeakoulun järjestämään rekrytointitapahtumaan.

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

Syksyllä 2024 kaupunki solmi VAMKin kanssa avainkumppanuussopimuksen, mikä on mahdollistanut entistä tiiviimmän yhteistyön. Jokaiselta toimialalta on koottu keskeiset henkilöt yhteistyötilaisuuteen, jossa on ideoitu yhteistyötä, opiskelijaprojekteja ja harjoittelumahdollisuuksia. Yhteistyön tuloksena varhaiskasvatuksen sosionomeille tarjotaan esimerkiksi palkallisia harjoittelupaikkoja, ja sihteeripalveluissa on tiivistetty yhteistyötä tavoitteena mahdollistaa tulevaisuudessa paremmin urapolkuja tradenomiopiskelijoille.

Kehitämme myös henkilöstöohjelman mukaisesti harjoitteluohjelmia. Henkilöstöpalveluissa vuonna 2019 aloitettu Vaasan yliopiston henkilöstöjohtamisen ja julkisjohtamisen opiskelijoille suunnattu trainee ohjelma jatkui vuonna 2025. Viestintä- ja yhteiskuntasuhteet palvelualueella on vastaava ohjelma viestinnän opiskelijoille. Yhteiskuntasuhdevastaavalla on kansainvälinen opiskelija harjoittelijana. Korkeakouluopiskelijoiden harjoittelupaikkoja on lisätty muun muassa konserniohjauksen toimialalla.

Kannustamme kaupungin yksiköitä antamaan korkeakouluopiskelijoille opinnäytetyöaiheita. Kaupungin verkkosivuilla on opinnäytetyöpankki, jonne keräämme kaupungin yksiköiden ehdottamia opinnäytetyöaiheita. Vuonna 2025 opinnäytetyöpalkkio maksettiin 11 opinnäytetyöstä (2024: 14).

Valtuuston myöntämällä määrärahalta korkeakouluopiskelijoiden palkkaamiseen on palkattu yhteensä 16 harjoittelijaa (2024: 16). Vuoden 2025 aikana on ollut palkallisia korkeakouluharjoittelijoita yhteensä 23 (2024: 23).

## Nuorten kesätyöt

Vuonna 2025 oli tarjolla lähes 450 kesätyöpaikkaa ja 55 mielenkiintoista työtehtävää 14-29-vuotiaille nuorille. Hakuryhmiä oli viisi: 14-15-vuotiaat, 16-17-vuotiaat, 18-29-vuotiaat, korkeakouluopiskelijat sekä vammais- ja erityisnuoret.

Kesätyöpaikkoihin saatiin yhteensä 2 624 hakemusta (ks. taulukko 11). Suosituin tehtävä oli päiväkotiapulainen (ks. taulukko 12).

Tehtävä	Hakijamäärä yhteensä	Palkatut yhteensä
14-15-vuotiaat	619	45
16-17-vuotiaat	721	90
18-29-vuotiaat	717	130
Korkeakouluopiskelijat	488	48

**Taulukko 11:** Hakijamäärät ikäluokittain 2025

Tehtävä	Hakijamäärä
Päiväkotiapulainen	871
Avustava puistotyöntekijä	367
Apuohjaaja, lasten taide- ja liikuntaleirit	191
Toimistoharjoittelija	109
Leiriavustaja	101

**Taulukko 12:** Suosituimmat kesätyötehtävät 2025

## Tuettu kesätyöllistäminen

Vaasan kaupunki järjesti tuettua kesätyöllistämistä (ks. taulukko 13), jonka kohderyhmänä olivat nuoret, jotka erilaisista syistä tarvitsivat tukea työelämään siirtymisessä tai työjakson aikana. Tuettuun kesätyöllistämiseen osallistui 14-29-vuotiaita maahanmuuttajataustaisia, opintojensa loppuvaiheessa olevia, ensimmäistä kesäduunia hakeneita nuoria sekä erityisnuoria. Valmen-



”

Vaasan kaupunki tuki rahallisesti Kesäduunisetelin avulla alueen pieniä ja keskisuuria työnantajia palkkaamaan 15-29-vuotiaan vaasalaisen nuoren kesätöihin.

”

nuksissa vahvistettiin nuoren omia voimavaroja ja käsitystä omasta osaamisesta sekä kartutettiin työnhaku- ja työelämätaitoja.

Vaasan kaupunki tuki rahallisesti Kesäduunisetelin avulla alueen pieniä ja keskisuuria työnantajia palkkaamaan 15-29-vuotiaan vaasalaisen nuoren kesätöihin. Ensimmäistä kertaa myös nuoret saattoivat hakea seteliä itse, kun aiemmin sitä ovat voineet hakea vain työnantajat. Kesäduunisetelitä myönnettiin 43 yritykselle ja 30 nuorelle. Kesäduunisetelien avulla työllistyi kaikkiaan 80 nuorta.

Vaasan kaupunki myönsi yhteistyössä Vaasanseudun Urheilukatemian kanssa vaasalaisille ansioituneille urheilijoille urheilustipendejä, joiden avulla nuorten oli mahdollista jatkaa harjoittelua kesän aikana. Samalla nuori sai kesätöiden somettamisen parissa. Urheilustipendi myönnettiin kaikkiaan 19 urheilijalle.

4H -yhdistyksen kanssa yhteistyössä myönnettiin yritystuki 7 nuorelle, jotka perustivat 4H-yrityksen.

Vuonna 2025 tuetun kesätyöllistämisen avulla 261 nuorta sai kesätyöpaikan.

Tuettu kesätyöllistäminen	2025
Kesätyövalmentajat	6
CulturalCamp-valmennus	20
Tsemppis-valmennus	18
Erityisnuoret	55
Helppareiden kesätyöt	15
Mun eka duuni	41
Urheilustipendit	19
Kesäduunisetelit	80
4H-yritystuki nuorille yrittäjille	7

**Taulukko 13:** Tuetun kesätyöllistämisen toteutuminen

### 3.3. Kaupungin työllistämistoiminta

Työllisyyspalveluiden siirtyminen kunnille sekä palkkatukityöllistämistä koskevat lakimuutokset ovat tuoneet muutoksia myös Vaasan kaupungin työllistämistoimintaan. Vuonna 2025 työllistämistoiminnassa ei ole hyödynnetty palkkatukea. Työllistämistoimintaan on varattu määräraha keskitetysti varausmäärärahojen tulosalueelle. Määrärahat haetaan talousarvion budjetointivaiheessa. Määrärahoilla kaupungin yksiköt voivat palkata vaasalaisen vähintään 300 päivää peruspäivärahaa, ansiopäivärahaa tai työmarkkinatukea saaneen työnhakijan. Lisäksi hyvinvointipalveluiden tulosalueella työllistämisyksikön määrärahalla järjestetään tuettua työllistämistoimintaa. Työllistämisyksikössä tehdään sekä työttömyyttä ennaltaehkäisevää että työllisyyttä edistävää työtä.

Vaasan kaupungin työllistämistoiminnan varausmäärärahoilla palkattiin vuonna 2025 yhteensä 70 henkilöä (ks. taulukko 14). Heistä 57 % työskenteli kaupunkiympäristön palveluksessa, 26 % sivistystoimen palveluksessa ja 17 % konserniohjauksen palveluksessa.

Työllistämisyksikössä työllistämistoimintaa toteutettiin tarjoamalla työkokeilu ja -harjoittelu-paikkoja ja palkkaamalla henkilöitä tuetun työllistämisen palveluihin. (ks. taulukko 14).

Työllistämistoiminta	
Työllistämistoiminta, varausmäärärahoilla palkatut henkilöt	70
Kaupunkiympäristön palveluksessa	40
Sivistystoimen palveluksessa	18
Konserniohjauksen palveluksessa	12
Työllistämisyksikön toimintaan palkatut henkilöt	27
Työllistymistä edistävissä palveluissa olleet henkilöt (muun muassa työkokeilijat ja työharjoittelijat)	55
Työllistymistä edistävien palveluiden työtoimintapäivät	1 443

Taulukko 14: Palkkatuettu työ 2025

#### Työllistämisyksikön tuettu työllistämistoiminta

Työllistämisyksikössä tarjottiin työkokeilu- ja työharjoittelupaikkoja sekä palkkatyötä vaasalaisille, jotka ovat pitkään hakeneet työtä tai heillä on muu tarve tuetulle työllistymiselle. Vuoden aikana kehitettiin työhönvalmennusta, joka on osa jokaisen työkokeilijan ja palkkatyössä olevan palvelua. Lisäksi loppuvuodesta alkaen työhönvalmennusta tarjottiin omana palvelunaan, johon asiakkaat ohjautuivat työllisyyspalveluista.

Tuetun työllistämisen Helppari-toimintaa järjestettiin Vuorikodin senioritalossa ja Vähänkyrön Fyrrykartanon palvelutalossa. Toiminnassa tarjottiin työkokeilu ja -harjoittelupaikkoja, jossa työtehtävinä on muun muassa vanhusten avustamista arjen askareissa ja asiointikäynneillä. Lisäksi harjoitellaan työelämän pelisääntöjä ja elämönhallintataitoja. Toimintaan osallistuvia ohjaavat päivittäin työvalmentajat. Tavoitteena on löytää jokaiselle osallistujalle mielekäs jatkopolku kohti työelämää. Tavoitetta kohti edetään sekä yksilö- että ryhmävalmennuksen avulla.

Vuonna 2025 toimintaan osallistui 29 työkokeilijaa, 19 oppilaitoksien työharjoittelijaa, 5 TET harjoittelijaa sekä 2 avotyöntekijää. Kesätyössä oli 14 nuorta ja 5 erityisnuorta, sekä 3 nuorta aputyövalmentajaa. Yksi henkilö aloitti oppisopimuksella Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalveluiden erikoisammattitutkinnon. Koko vuoden aikana toiminnassa oli yhteensä 1 443 työtoimintapäivää. Helppareissa työskenteli työvalmentajina eri aikoina 4 henkilöä.

Vanhustyön avustajatoiminta on työllistämisyksikön ja koti- ja omaishoidon sopimuksellista toimintaa, jossa avustajat työskentelevät asiakkaiden kodeissa avustavissa tehtävissä. Toiminnan asiakkaana olevien ikääntyneiden hyvinvointi ja toimintakyky paranee ja yksinäisyys vähenee. Tavoitteena on saada avustajaksi palkatut pysyvästi takaisin työelämään. Työntekijän kanssa

käydään työsuhteen aikana säännöllisesti tavoitekeskusteluita ja laaditaan samalla suunnitelmaa tulevaisuudelle sekä tarjotaan tarvittaessa apua muun muassa velkajärjestelyyn pääsemiseen ja uuden ammatin opiskelemiseen. Työhönvalmennuksessa vahvistetaan lisäksi työnhakutaitoja. Vuoden 2025 aikana avustajina työskenteli 22 henkilöä, kaksi henkilöä aloitti oppisopimuksella hoiva-avustajan tutkinnon suorittamisen ja yksi henkilö valmistui hoiva-avustajaksi. Toiminnassa on yksi vakituinen työntekijä, joka toimii Helppari-toiminnan sekä vanhustyön avustajatoiminnan esihenkilönä ja yksi määräaikainen työsuunnittelija.

### 3.4 Työllistämisen hanketoiminta

SILTA - Työllisyyden yhdyssilta Pohjanmaa -ryhmähanke on ESR+-rahoitteinen hanke vuosille 2024–2026. Hankkeen päätoteuttajana toimii työllistämisyksikkö, ja osatoteuttajina ovat Kansalaisopisto Alma, Yrkesakademin, Vamia ja Vaasan seurakuntayhtymä. Hankkeen tavoitteena on kehittää työllistymistä edistäviä palveluja sekä vahvistaa monialaista verkostoyhteistyötä.

#### **Työllistämisyksikön hanketoiminnan tunnusluvut 2025**

Hankkeessa työskenteli neljä henkilöä ja lisäksi kolme lyhytaikaista työntekijää. Vuonna 2025 SILTA-hankkeessa toteutettiin useita valmennuspilotteja, joihin osallistui asiakkaita eri yhteistyökumppaneiden kautta. Pilottitoimintaa olivat maahanmuuttajataustaisten työelämävalmennus, nuorille suunnattu työelämävalmennus sekä ryhmävalmennukset. Näihin pilotteihin osallistui yhteensä 43 asiakasta. Ohjaus- ja neuvontatyön pilotointi työllisyyspalveluiden aula-asioinnissa tavoitti 344 asiakasta, joista noin 60 % ohjattiin jatkopalveluihin. SILTA Café -verkostotilaisuuksia järjestettiin yhdeksän, ja niihin osallistui vuoden aikana yhteensä noin 650 henkilöä. Työnhakijakyselyyn saatiin 122 vastausta, ja tuloksia hyödynnettiin palveluiden kehittämisessä.

Hankkeen järjestämiin koulutus- ja osaamisen kehittämisen tilaisuuksiin osallistui vuoden aikana yhteensä 131 henkilöä. Tilaisuuksien teemoina olivat muun muassa tekoälyn hyödyntäminen työhaussa ja asiakastyössä sekä muut työelämässä tarvittavat ajankohtaiset taidot. Yritysyhteistyö vahvistui vuoden aikana merkittävästi. Hankkeella oli vuoden lopussa työllistämisyksikön kautta yhteensä noin 35 työnantajatoimijaa verkostossa eri toimialoilta ja kokoluokista. Yritysyhteistyötä toteutettiin muun muassa yrityskäynneillä, rekrytointitapahtumilla ja työnantajatilaisuuksilla.

Hankkeen viestintää verkostoille keskitettiin LinkedIn-kanavalle. Seuraajien määrä kasvoi vuoden aikana 181:stä 271:een, mikä kuvastaa hankkeen viestinnän ja näkyvyyden lisääntymistä.

”

Vaasan kaupungin  
tavoitteena on olla  
turvallinen, työntekijän  
eri elämäntilanteet  
huomioiva työnantaja

”



## 4 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSUOJELU

---

Vaasan kaupungin tavoitteena on olla turvallinen, työntekijän eri elämäntilanteet huomioiva työnantaja. Työhyvinvoinnin edistäminen on meidän jokaisen työntekijän vastuulla. Vuonna 2025 kiinnitettiin erityistä huomiota työympäristön ja työtilojen turvallisuuteen sekä henkilöstön työkykyä tukeviin toimiin, etenkin mielenterveyden tukeminen nostettiin tärkeäksi painopisteeksi työkyvyn näkökulmasta.

### Henkilöstön tila

Vaasan kaupunki mittaa henkilöstön työhyvinvointia noin kahden vuoden välein suoritettavalla työhyvinvointikyselyllä. Kyselyn pääasiallinen käyttötarkoitus on toimia oman työyhteisön hyvinvoinnin mittarina ja kehittämisen apuvälineenä. Työhyvinvointikysely toteutettiin alkuvuonna 2026. Kysely toteutettiin ensimmäistä kertaa Kevan työhyvinvointikyselynä, joten tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia aiempien työhyvinvointikyselyjen kanssa. Kyselyyn vastasi 1 743 työntekijää. Kyselyn tulosten perusteella työyhteisöissä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri (ka. 3,9). Työyksikön tavoitteet ovat vastaajille selvillä (ka. 4,3), ja vastaajat tuntevat myös tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat (ka. 4,0). Työn tarjoamat ammatilliset kehittymisen mahdollisuuden koetaan hyväksi (ka. 3,9), ja vastaajat kokevat voivansa käyttää tietojaan ja taitojaan monipuolisesti (ka. 4,3). Noin 70 % vastaajista kokee, että heillä on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssä. Vastaajista 83 % on samaa mieltä väittämästä, jonka mukaan työntekijän ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri (ka. 4,2).

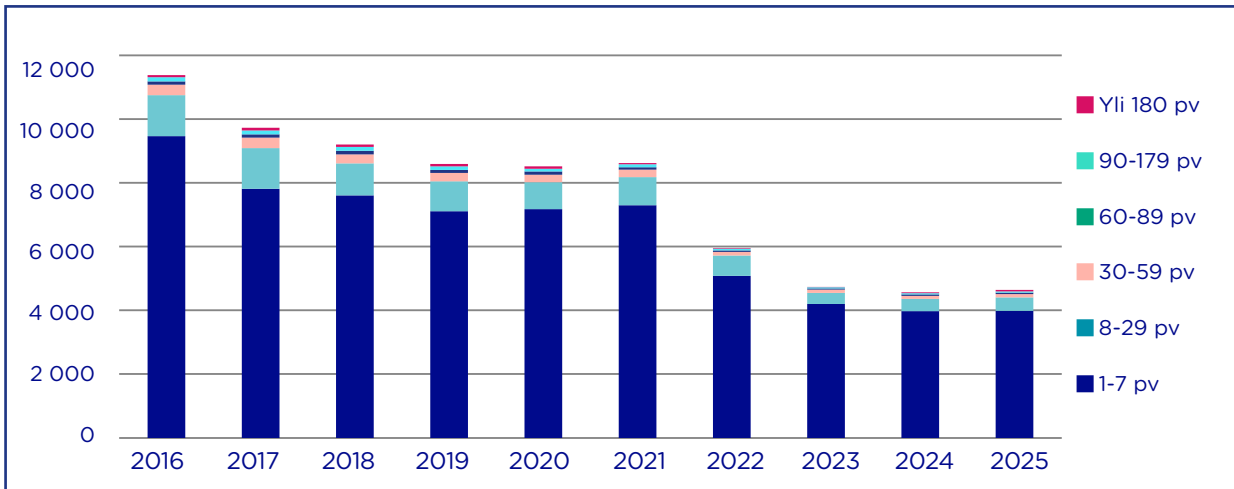
Koko henkilöstön sairauspoissaolot vuonna 2025 olivat 15,7 (2024: 14,7) ja sairauspoissaoloprosentti 4,0 % (2024: 3,8 %). Vakituisten henkilöstön sairauspoissaolot nousivat 1,2 poissaolopäivää/HTV (0,3 %) ja määräaikaisen henkilöstön 0,5 poissaolopäivää/HTV (0,1 %). Mukaan laskeaan sairauspoissaolot, työ- ja vapaa-ajantapaturmat ja ammattitaudit (ks. taulukko 15).

Työsuhteen laatu	2024/1-12	2025/1-12
Vakituiset	15,4	16,6
Määräaikaiset	13,4	13,9
<b>Yhteensä</b>	<b>14,7</b>	<b>15,7</b>

**Taulukko 15:** Poissaolopäivät/HTV, vakituiset ja määräaikaiset

Vakituisen henkilöstön sairauspoissaolojen palkkakulut laskennalliset sivukulut huomioiden olivat yhteensä 3,2 M€ (2024: 2,8 M€). Kestojakauman kaaviossa (ks. taulukko 16 ja liite 8) on yhdistetty yhtäjaksoiset poissaolot. Vakituisten henkilöiden osalta sairauspoissaolopäivät/HTV

olivat sivistystoimessa 17,9 päivää (2024: 16,2), kaupunkiympäristössä 10,5 päivää (2024: 12,3) ja konserniohjauksessa 15,8 päivää (2024: 13,8).



Taulukko 16: Vakituisten henkilöstön sairauspoissaolojen kestojaakauma 2016–2025

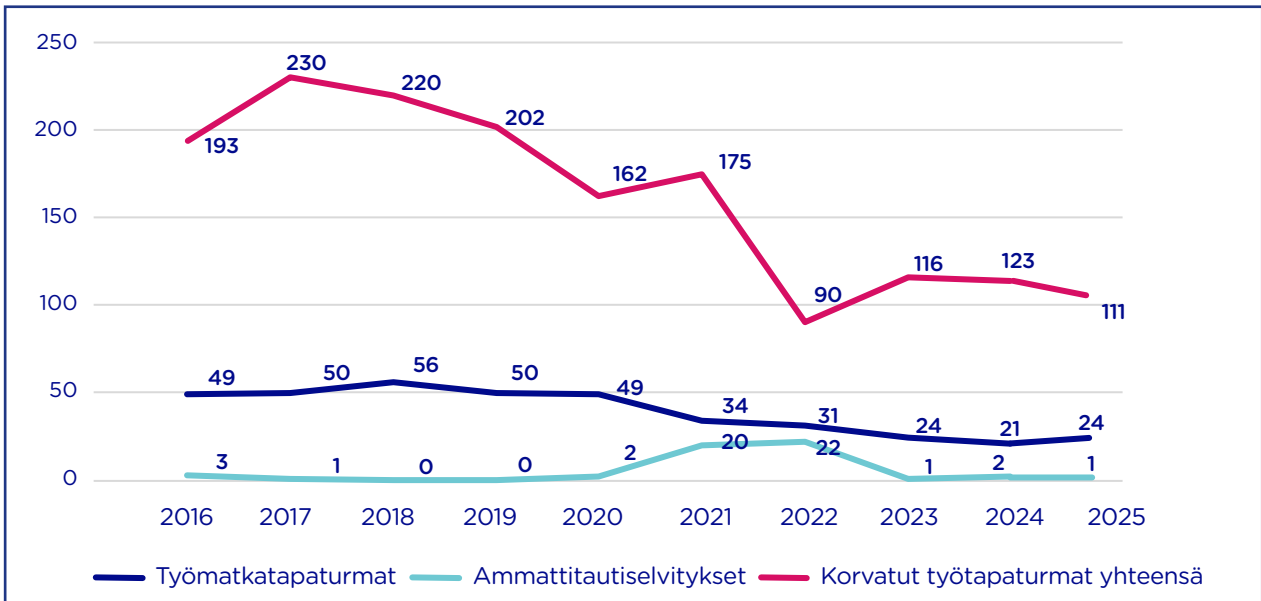
Sairauspoissaoloa korvaavan työn tehtävien pohtimista kannustettiin jatkamaan työyhteisöissä edelleen. Varhaiskasvatuksessa käytiin keskustelua esihenkilöiden ja työyhteisöjen kanssa korvaavan työn hyödyistä ja mahdollisista haasteista, sekä pohdittiin sopivia työtehtäviä sairauspoissaoloa korvaavaksi työksi. Varhaiskasvatuksessa on tarkoitus pilotoida korvaavaa työtä vuoden 2026 aikana. Työterveyshuolto arvioi omalta osaltaan korvaavan työn käytön mahdollisuuden vastaanottokäytien ja sairausloma-arvion yhteydessä. Sairauspoissaoloa korvaavan työn aktiivisempi käyttö vaatii tiedottamista ja koulutusta sekä esihenkilöiden, henkilöstö-palvelualueen että työterveyshuollon taholta.

## Työtapaturmat

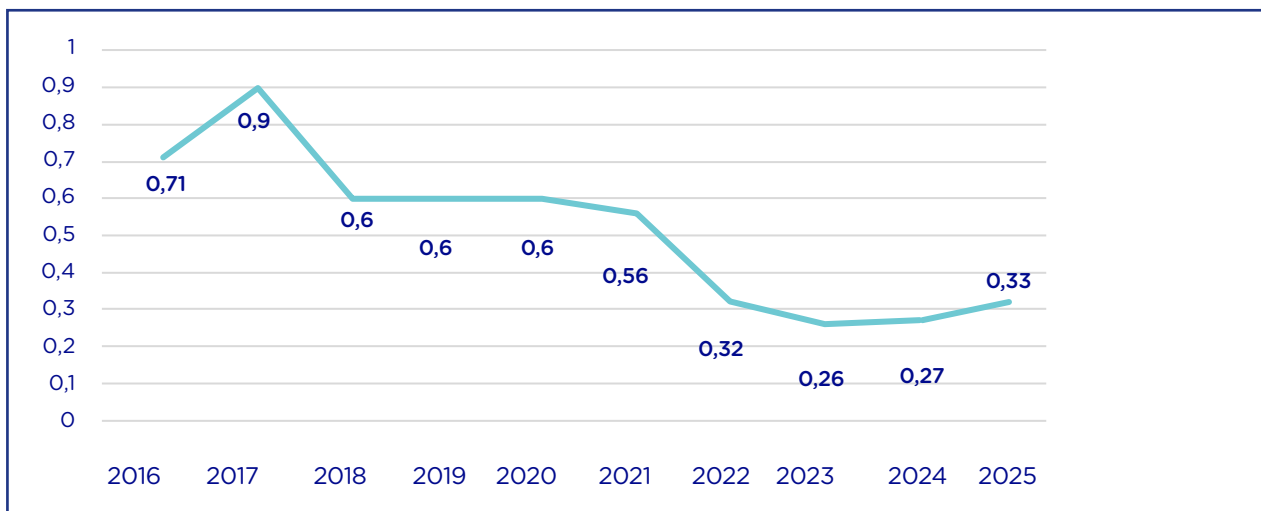
Vuonna 2025 työtapaturmat aiheuttivat 111 tapauksessa kustannuksia (2024: 123) (ks. taulukko 17). Kaikista ilmoitetuista työtapaturmista 24 tapahtui työmatkalla (2024: 21). Työtapaturmat aiheuttivat vuonna 2025 1 018 kalenteripäivän poissaolon (2024: 937). Vertailun vuoksi mainittakoon, että vapaa-ajalla henkilökunnalle sattuneiden tapaturmien vuoksi poissaoloa oli 630 kalenteripäivää (2024: 504). Työmatkalla tyypillisin sattumistapa oli kaatuminen, kompastuminen tai liukastuminen, joko kävellen tai pyörällä. Tapaturmat sattuivat eniten vuoden ensimmäisinä kuukausina, sekä loka-marraskuussa. Tapaturmien syynä oli yleisimmin keliolosuhteet.

Työpaikalla sattuneen työtapaturman tyypillisin aiheuttaja on ihminen tai eläin, tai kulkuväylän tai alustan liukkaus. Vuoden 2025 aikana turvavarttien aiheita oli muun muassa kevätpyöräily, vastuullinen työkäyttäytyminen, sekä turvallinen työmatkaliikkuminen.

Työtapaturmista johtuvia työkyvyttömyysajan palkkoja maksettiin 117 143 € (2024: 118 306 €). Kustannusten pieni lasku johtuu pienemmistä palkkakustannuksista pitkissä poissaoloissa. Vakuutusyhtiölle maksetut tapaturmavakuutusmaksut vuoden 2025 osalta ovat n. 330 000 € (arvio) (2024: 270 000 €) (ks. taulukko 18). Vakuutusmaksuun vaikuttaa moni asia, muun muassa korvausmeno, perusmaksu, suurvahinkomaksu, lakisääteiset maksut (työtapaturmien käsittelykuluja, edellä mainittuja palkkoja ja sairaanhoito- ja lääkekuluja). Vakuutusyhtiön kanssa pidetään säännöllisesti palavereja kustannuksiin ja niiden kehittämiseen liittyen.



Taulukko 17: Työtapaturmien lukumäärä Vaasan kaupungilla 2016–2025



Taulukko 18: Vakuutusyhtiölle maksetut vakuutusmaksut 2016–2025, M€

Turvallisuusjohtamisjärjestelmä EHS on tukenut työturvallisuusjohtamisen kehittymistä tuomalla turvallisuushavainnot aiempaa paremmin näkyville. Järjestelmällä tehdään turvallisuuspoikkeamahavainnot, työtapaturma- ja ammattitauti-ilmoitukset (vakuutusilmoitukset tehdään vielä toistaiseksi lisäksi vakuutusyhtiön palvelun kautta) sekä työn vaarojen ja haittojen arvioinnit. Järjestelmässä on tunnistettu olevan edelleen kehitystarpeita, ja sitä parannetaan jatkuvasti.

Turvavarttimateriaaleja tehtiin n. 1,5 kuukauden välein ajankohtaisista aiheista. Esihenkilöitä on ohjeistettu käymään turvavartti -materiaali läpi säännöllisesti työpaikkakokouksissa.

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

## Työterveyshuolto

Työterveyshuollon ja toimialojen välinen yhteistyö jatkui aiempien vuosien tapaan. Työterveysyhteistyöpalavereja pidettiin tulosalueilla n. 1–2 kertaa vuodessa tulosalueen tarpeen mukaan. Työterveysyhteistyöpalavereja pidettiin vuonna 2025 yhteensä 27 (2024: 37). Kaupunkitasoisista työterveysyhteistyötä jatkettiin säännöllisillä palavereilla yhteistyössä TT Botnian ja Kevan asiantuntijoiden kanssa. Työpaikkaselvityksiä tehtiin 23 (2024: 50). Työterveysneuvotteluja pidettiin 65 (2024: 48.)

Haastavaa työterveyslääkäritilannetta helpotti etävastaanottoa pitävät työterveyslääkärit. Muutoin lääkäritilanne oli aiempia vuosia parempi, ja etälääkärit hoitivat enemmän sairaanhoidovastaanottoa. Työterveyspsykologi- ja työfysioterapeuttitilanne oli hyvä. Liitteessä 9 on tuotu tarkemmin esille työterveyshuollon tunnuslukuja.

Meluannosmittauksia tehtiin 5 (2024: 9). Mittausten suunnittelussa tehtiin yhteistyötä työsuojelun kanssa. Vaasan kaupunki tarjosi henkilöstölleen maksuttomat influenssarokotukset aiempien vuosien tapaan.

Työterveyshuollon kustannukset olivat 2 098 603 €. Kelan korvaus tästä on 50–60 % välillä, riippuen korvausluokasta.

## Työhyvinvointia tukevat toimenpiteet

BreakPro-taukoliikuntaohjelman käyttöä jatkettiin myös vuonna 2025. Työterveyshuolto muistuttaa säännöllisesti vastaanotolla BreakPro-ohjelman hyödyntämisestä, ja sen lisäksi työterveyshuollolle annettiin mahdollisuus luoda taukoliikuntaohjelmia Vaasan kaupungin työntekijöille työkyvyn ylläpitämiseksi ja oirekohtaisesti. Taukoliikunnan tärkeydestä muistettiin myös etätyöskentelyssä.

Joulukuussa 2024 otettiin käyttöön HeiaHeia -hyvinvointisovellus, jonka tavoitteena on tukea työntekijöiden fyysistä ja henkistä hyvinvointia tarjoamalla välineitä stressinhallintaan, liikuntaan ja terveellisiin elämäntapoihin. Sovellus kannustaa myös työyhteisöä yhdessä liikkumiseen ja työkavereiden tukemiseen. Vuoden 2025 pilotointi osoitti, että markkinoinnista ja kampanjoista huolimatta sovellusta hyödynsi vain murto-osa kaupungin työntekijöistä, joten palvelu irtisanottiin vuoden loppuun.

Henkilöstö-palvelualue tarjosi keskitetysti yksilö- ja ryhmätyönohjauksia ilmoittautumismenettelyn kautta. Henkilöstön työkyvyn ja terveyttä tukevan toiminnan kehittäminen Kohti kokonaisvaltaista hyvinvointia -hankkeen muodossa on päättynyt. Toimintaa jatketaan pienimuotoisempana yhteistyössä liikuntapalveluiden, työterveyshuollon ja henkilöstö-palvelualueen kesken. Hankkeen tavoitteena on tukea henkilöstön työkykyä, sekä antaa kaupungin työntekijöille tietoa omasta terveydentilasta ja työkyvystä, sekä suosituksia näiden ylläpitämiseen ja edistämiseen.

Intranet-tiedotteessa pyydettiin ilmiantamaan loistava työkaveri, työporukka/tiimi, esihenkilö, sekä turvallisuusteko. Ilmiantoja tehtiin 21 työyhteisöistä ja 48 henkilöstä.

## Varhainen tukeminen ja uudelleensijoitustoiminta

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

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

Uudelleensijoitusprosessissa olevat kaupungin vakituiset työntekijät ovat aina etusijalla vapautuvia tehtäviä täytettäessä. Vuonna 2025 toteutuneet uudelleensijoitukset ovatkin tapahtuneet



ensisijaisesti vapautuneisiin vakansseihin. Ongelmana on kuitenkin vapautuvien vakanssien soveltuminen, koska uudelleensijoitettavan osaaminen/työkyky ja vapautuva tehtävä eivät aina kohtaa. Uudelleensijoituksissa tarvitaan usein apukeinoina Kevan ammatillista kuntoutusta, täydennys- ja uudelleen koulutusta sekä erilaisia ja eripituisia työkokeiluja. Onnistuminen edellyttää aina myös avointa mieltä ja joustavuutta kaikilta osapuolilta.

Henkilöstö-palvelualueen tukitoimien avulla tuettiin vuonna 2025 yhteensä 4 henkilön uudelleensijoittamistoimia (2024: 7) ja tähän käytettiin yhteensä n. 48 000 € (2024: 98 458 €). Keva osallistui myös työkokeilujen rahoittamiseen. Uudelleensijoitusprosessin eri vaiheissa oli vuoden 2025 aikana kaikkiaan noin 7 henkilöä. Osa uudelleensijoitusprosessissa olevista työntekijöistä pystyy jatkamaan toistaiseksi omassa työssään työjärjestelyin.

### **Henkilöstöedut**

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

Työntekijöiden jaksamisen ja hyvinvoinnin tukemista jatkettiin vuonna 2025 kertaluontoisella henkilöstöedulla (100 € ladattuna Epassiin). Vuonna 2025 Epassi-etuja osoitettiin yhteensä 3 380 työntekijälle ja etua käytti 2 989 työntekijää, jolloin käyttäjäsuhte oli 88,43 %. Arvoa Epassiin osoitettiin yhteensä 349 600 € ja tästä käytettiin 301 884,28 €, jolloin käyttöaste arvosta oli 86,40 %.

Muita käytössä olleita palkitsemisen ja huomioimisen tapoja ovat olleet muun muassa omaehtoisuuden tukeminen, koulutusapuraha ja pikapalkitseminen. Kaupungin henkilöstöllä on käytössään myös työsuhdepyöräetä, joka tukee henkilöstön mahdollisuuksia pitää yllä työkykyä ja kannustaa kestävään liikkumismuotoon. Vuonna 2025 alkoi yhteensä 44 uutta työsuhdepyöräetusopimusta, joista kaupunkiympäristön toimialalla 8 sopimusta, konserniohjauksen toimialalla 8 sopimusta ja sivistystoimen toimialalla 28 sopimusta.

Vuonna 2025 koulutusapurahaa myönnettiin 13:sta hakijalle yhteensä 4 011 € (2024: 14 hakijaa, 4 325 €). Palkitsemistapojen tavoitteena on edelleen tukea sekä henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia, että kaupungin strategioiden ja henkilöstöohjelman toteutumista ja arvolupausten mukaista toimintaa.



# 5 PALKKAUS JA TYÖAIKA

Vuonna 2025 koko henkilöstölle maksettiin palkkoja yhteensä 124 061 599 € (2024: 118 393 357 €) ilman sivukuluja. Palkkasumma nousi 4,8 % (5,67 M€) vuoteen 2024 verrattuna. Palkkoihin on laskettu vakituisten, määräaikaisten ja työllistettyjen palkat ja palkkiot. Palkkakustannuksiin on vaikuttanut pääosin TE-palveluiden siirtymisestä johtuva henkilötyövuosien nousu sekä kunta-alan virka- ja työehtosopimuksissa määritellyt sopimuskorotukset, tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto sekä siihen liittyvät takautuvat maksut.

Sopimuskorotusten yhteisvaikutus vuonna 2025 oli työehtosopimuksesta riippuen 2,75 % - 3,3 %. Vuonna 2025 paikalliset järjestelyerät kohdennettiin KVTES:n ja OVTES G liitteen osalta tasopalkkajärjestelmän palkankorotustarpeisiin. Järjestelmän toimeenpanoa on valmisteltu tiiviissä yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja kehittämistä jatketaan osana palkkausjärjestelmän jatkuvaa suunnittelu- ja arviointityötä.

Sopimusratkaisuun sisältyvien paikallisten järjestelyerien kohdentamisessa ensisijaisia tavoitteita on henkilöstön saatavuuden turvaaminen, palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Lisäksi tulee myös huolehtia siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun / palkkaryhmien ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden.

## Työaika ja poissaolot

Taulukoissa 19 ja 20 on esitetty tehdyn työajan jakautuminen. Luvuissa ovat mukana kuukausipalkkaiset; luvuista puuttuvat tuntipalkkaiset.

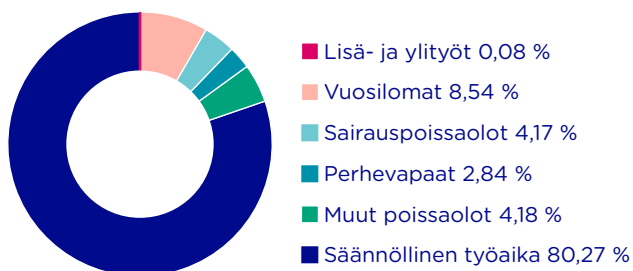
Maksetut palkat, €	2024	2025	2024-2025 muutos%
Säännöllinen työaika	82 786 040	87 953 672	6,2 %
Lisä- ja ylityöaika	1 396 518	1 403 235	0,5%
<b>Yhteensä</b>	<b>84 182 558</b>	<b>89 356 907</b>	<b>6,1 %</b>

Taulukko 19: Vakitukselle henkilöstölle maksetut palkat ilman sivukuluja

Poissaolojen palkat, €	2024	2025	2024-2025 muutos%
Vuosilomat	8 184 372	8 635 698	5,5 %
Sairauspoissaolot	2 387 860	2 661 540	11,5 %
Perhevapaat	584 294	532 075	-8,9 %
Muut poissaolot	996 1341	1 120 949	12,5 %
<b>Yhteensä</b>	<b>12 152 660</b>	<b>12 950 262</b>	<b>6,6 %</b>

Taulukko 20: Vakituisten henkilöstön poissaolojen palkat (ilman sivukuluja)

Taulukossa 21 henkilötyövuotta on tarkasteltu tehdyn työajan ja poissaolojen suhteessa. Vuonna 2025 tehdyn työn osuus tehokkaasta työajasta oli 80,27 % (2024: 80,14 %). Poissaolojen osuus kokonaistyöajasta oli 19,73 % (2024: 19,7 %).



**Taulukko 21:** Työajan ja poissaolojen jakautuminen prosentteina vuonna 2025 (mukana opettajat ja työllistetyt, ei tuntipalkkaiset)

Vuosilomiin sisältyvät lomarahavaihtovapaat. Lomarahavaihto vapaisiin 188 henkilöä (2024: 116). Yhteensä lomarahavapaapäiviä pidettiin 1 947 päivää, jolloin lisäystä edellisvuoteen oli 415 päivää.

Palkatonta työlomaa säästösyistä pidettiin vuonna 2025 yhteensä 899 päivää (2024: 1 240). Kaupunki suosii edelleenkin palkattomien pitämisiä siten, että työehtosopimuksesta poiketen on sovittu ammattijärjestöjen kanssa, että seitsemän päivän palkattomasta vapaasta vähennettiin viiden päivän palkka.

Vuoden 2025 aikana vuorotteluvapaata käytti 4 henkilöä (2024: 17). Näiden henkilöiden vuorotteluvapaa on alkanut 31.7.2024 ja päättynyt tammikuussa 2025, viimeistään kun 180 päivää on tullut täyteen. Mahdollisuus jäädä vuorotteluvapaalle on lakkautettu 1.8.2024.

## Etätyöt

Etätyötä seurataan vain Neptonissa olevien henkilöiden osalta. Vuonna 2025 etätyötä teki yli yhden päivän kuukaudessa yhteensä 226 henkilöä. Etätyön osuus työajasta oli suurin konserniohjauksessa (21,19 %), seuraavaksi kaupunkiympäristössä (12,33 %) ja pienin sivistystoimessa (3,66 %). Taulukossa 22 on esitetty toimialoittain Neptonin piirissä olevien henkilöiden lukumäärä, etätyötä tekevien lukumäärä sekä etätyön osuus työajasta.

Toimiala	Neptonin piirissä olevien henkilöiden lukumäärä	Etätyötä tekevien lukumäärä (> 1 päivä/kk)	Etätyö/työaika-%
Sivistystoimi	310	29	3,66 %
Kaupunkiympäristö	212	48	12,33 %
Konserniohjaus	374	152	21,19 %
<b>Yhteensä</b>	<b>888</b>	<b>226</b>	<b>12,89 %</b>

**Taulukko 22:** Etätyöt vuonna 2025 (tiedot vain Nepton -työaikajärjestelmässä olevien osalta)



”

Henkilöstökoulutuksen tavoitteena on ylläpitää ja lisätä henkilöstön ammatillista osaamista sekä edistää yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja työhyvinvointia.

”



## 6 OSAAVA TYÖVOIMA

---

Henkilöstöohjelmassa linjataan ja ohjataan kaupungin henkilöstön johtamiseen, osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvointiin liittyviä tavoitteita. Henkilöstön hyvinvointi ja osaamisen kehittäminen ovat strategisesti tärkeimpiä tekijöitä hyvän palveluvalmiuden varmistamisessa. Vuoteen 2025 asti voimassa olevassa henkilöstöohjelmassa tärkeitä tavoitteita ovat johtamis- ja esihenkilötyö - erityisesti tavoitteellinen ja valmentava työote, yhdessä tekemisen ja kehittämisen kulttuuri sekä positiivinen työnantajakuva, onnistumisen johtamisen kehittäminen, osaamisen kehittäminen, työturvallisuuden ja henkisen hyvinvoinnin tukeminen, sekä monimuotoinen työnantaja. Näillä pyritään vaikuttamaan henkilöstön saatavuuteen ja pitovoimaan. Osaamisen kehittämisen toimenpiteitä on toteutettu lakisääteisen koulutussuunnitelman sekä vuoden 2025 henkilöstöohjelman jalkautussuunnitelman painotusten mukaisesti.

### Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutuksen tavoitteena on ylläpitää ja lisätä henkilöstön ammatillista osaamista sekä edistää yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja työhyvinvointia. Osaamisen kehittämisen suunnitelmassa 2025 korostui henkilöstön osalta ammattipätevyyden lakisääteinen ylläpito eri ammattiryhmille. Tärkeitä olivat myös esihenkilökoulutukset, joissa läpileikkaavana teemana oli henkilöstöohjelman mukaisesti valmentava johtamisote. Keskitetty henkilöstökoulutus toteutettiin pääsääntöisesti Eduhouse-verkkokoulutuspalvelun kautta. Kokonaiskatseluaika kaikkien käyttäjien suhteen oli yhteensä 2 865 tuntia (2024: 1 955 tuntia). Katsotuihin koulutuksiin olivat muun muassa arkistoasioiden perehdytyspaketti, tietosuoja ja tietoturva, Microsoft 365 Copilot -perusteet sekä hyvä työkaveri. Eniten katsottiin julkishallinnon ja tekoälyn koulutuksia, seuraavaksi digitaalisiin ja työelämätaitoihin liittyviä koulutuksia. Tarjolla oli lisäksi muita sisäisiä koulutuksia liittyen muun muassa 72 tuntia kouluttajakoulutus, kuormittava työ ja palautumisen supervoima, puheeksiottamisen koulutus esihenkilöille, turvallista työpäivää-tilaisuus, Kuntarekryn käyttökoulutus, mieli työssä - tunnista, ymmärrä, tue, sekä talouteen, talousjärjestelmiin, kirjanpitoon ja tilinpäätökseen liittyvät koulutukset. Etänä toteutetut tilaisuudet tallennettiin ja ne ovat katsottavissa jälkikäteen intrassa.

Keskitetyssä henkilöstökoulutuksessa on edelleen lisätty sekä toimialakohtaisia että ammattiryhmäkohtaisia kohdennettuja koulutuksia. Kohdennetuista koulutuksista esimerkkejä ovat muun muassa esihenkilökoulutukset. Perinteisten koulutusten lisäksi yhä useampi on osallistunut ulkopuolisten tahojen, kuten Työturvallisuuskeskuksen ja Kuntekon järjestämiin webinaareihin ja verkkokoulutuksiin. Vuoden 2025 aikana henkilökuntaa tiedotettiin 153:sta ilmaisesta ulkopuolisten tahojen järjestämissä webinaareista tai koulutuksista intranetin koulutuskalenterissa. Webinaarien ja koulutusten aihealueet kattoivat monipuolisesti eri teemoja, kuten esimerkiksi esihenkilötyön kehittämisen, työturvallisuuden, haastavien vuorovaikutustilanteiden, ajanhallinnan, työhyvinvoinnin ja palautumisen, eläkkeelle jäämisen, itsensä johtamisen, tekoälyn, neuromoninaisuuden sekä osaamisen kehittämisen. Näistä ei kuitenkaan ole saatavilla tarkkoja osallistumistilastoja.

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

### **Esihenkilökoulutukset**

Panostusta esihenkilöiden kouluttamiseen on jatkettu edelleen. Valmentava johtaminen esihenkilötyössä on nostettu tavoitteeksi sekä strategiassa että henkilöstöohjelmassa. Tavoitteena on, että jokainen esihenkilö on saanut valmentavan johtamisen koulutuksen. Valmentavan johtamisen valmennus on osana esihenkilöpässiä, johon osallistui 24 esihenkilöä (2024: 18). Henkilöstöinfoja järjestettiin yhteensä kuusi, ja kaikki tilaisuudet tallennettiin. Infojen aiheita olivat muun muassa talous- ja strategiakatsaus, uuden pelikirjan esittely henkilöstölle, tasopalkkaan liittyvät ajankohtaiskatsaukset, strategiatyön eteneminen, Green Leaf-vuoden ajankohtaiset asiat, tietosuoja ja tietoturva, sekä Vaasa.fi -verkkopalvelun uudistus. Lisäksi kerrottiin kokemuksia toteutetuista Job Shadow-matkoista, sekä tiedotettiin muun muassa työnantajamielikuvatuksen tuloksista, uudistetusta päätöksenteon vaikutustenarvioinnista, sisäisten kehittäjien verkostosta, kesätöistä, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen opinnäytetyön tuloksista, turvallisuushavaintojen tekemisestä sekä turvallisen tilan periaatteista. Esihenkilöille järjestettiin myös kolme aamukahvitilaisuutta (yhteensä 62 osallistujaa) sekä käytännön työhön liittyviä koulutuksia, kuten kolme tilaisuutta puheeksi ottamisesta (osallistujia yhteensä 59), turvallisuudesta ja työsuojelusta, palvelusuhdeasioista sekä hallinnon koulutuspaketti. Intranet-sivuille on myös koottu laaja kirjo webinaarilinkkejä muihin hyödyllisiin koulutuksiin.

### **Asiantuntijakoulutukset**

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

### **Henkilöstön kansainvälistymisen tuki ja kielitaidon kehittäminen**

Vaasan kaupunki sitoutuu työajalla järjestämään alakohtaista kielikoulutusta henkilöstölle riittävän kielitaidon turvaamiseksi. Tarjonnassa oli vuoden 2025 aikana Englannin peruskurssi, Personalförvaltning på svenska, Ruotsin perus- ja jatkokurssi, sekä Kansalaisopisto Alman kielikurssitarjonta ja FinTandem-koulutus. Kansainvälisen Job Shadow -toimintamallin käyttöä jatkettiin.

### **Viranomaisille raportoitavat koulutustiedot**

Työttömyysvakuutusrahaston (TVR) koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli vuonna 2025 yhteensä 2 777 (2024: 2 126). Korvauksiin oikeuttavien osallistuneiden henkilöiden määrä oli 1 335 (2024: 1 003). TVR:lta saatu koulutuskorvauksen määrä oli yhteensä 62 410 € (2024: 46 589 €). TVR-raportissa korvaukseen oikeuttavia ovat vain 1 pv (6-11 tuntia), 2 pv (12-17 tuntia) sekä 3 pv (yli 18 tuntia) koulutuksiin osallistuneet henkilöt, kun taas taulukossa 23 on laskettu kaikki kertyneet koulutukset.

Vuonna 2025 koulutukseen osallistuneiden määrä oli 1 861 henkilöä (2024: 1 430), josta vakituisten osuus 1 509 (2024: 1 186) ja koulutuspäivien lukumäärä yhteensä 3 998 päivää (2024: 3 065), joista vakituisten osuus 3 586 (2024: 2 759). Taulukossa 23 on koottuna vuosien 2024-2025 henkilöstökoulutusten tunnuslukuja.

Henkilöstökoulutusten tunnuslukuja 2024-2025	2024	2025
Koulutuspäivien määrä yhteensä	3 065	3 998
Koulutuspäivien määrä yhteensä, vakituinen henkilö	2 759	3 586
Koulutuksiin osallistuneiden määrä yhteensä	1 430	1 861
Koulutukseen osallistuneiden määrä yhteensä, vakituinen henkilö	1 186	1 509
Keskimääräiset koulutuspäivät/henkilö	2,14	2,15
Keskimääräiset koulutuspäivät/vakituinen henkilö	2,33	2,38
Koulutukseen käytetyt määrärahat €	349 018	298 010
Henkilöstöpalvelujen järjestämän keskitetyn henkilöstökoulutuksen osuus €	38 589	36 956
Henkilöstökoulutuksen osuus maksetuista palkoista %	0,41	0,33
Henkilöstökoulutuksen osuus €/hlö	112	94
Omaehtoisin koulutuksiin käytettyjen vapaapäivien määrä	238	182
Omaehtoisia koulutuksia käyttäneiden määrä (hlömäärä)	36	26
Koulutusapurahan saajat (hlömäärä)	14	13
Alman kielikoulutuksiin osallistuneiden määrät	16	17

**Taulukko 23:** Henkilöstökoulutuksen tunnuslukuja 2024-2025

## Vaasan kaupungin oppisopimuskoulutukset 2025

Kaupunki työnantajana mahdollistaa vuosittain kymmenille työntekijöilleen oppisopimuskoulutuksen. Oppisopimustoimiston tietojen mukaan vuonna 2025 oli yhteensä 39 voimassa olevaa oppisopimusta, ja eri tutkintonimikkeitä oli 15. Henkilöstöstä 22 suoritti oppisopimustutkinnon vuoden 2025 aikana, ja eri tutkintonimikkeitä oli 12. Tutkinnot vaihtelevat vuosittain. Eniten kaupungin henkilöstöstä osallistui Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkintoon (8 opiskelijaa), Lähiesihenkilötyön ammattitutkintoon (6 opiskelijaa) ja Kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkintoon (5 opiskelijaa) sekä Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoon (3 opiskelijaa).

## Job Shadow -kansainvälinen työssäoppiminen

Job Shadow on konsernihallinnon toimintamalli, joka edistää henkilöstön uuden osaamisen lisäksi kansainvälisten valmiuksien ja kielitaidon kehittymistä. Vuonna 2025 Job Shadow myönnettiin 5 hakijalle. Kohdemaita olivat muun muassa Ruotsi ja Espanja.

## Työurakeskustelut ja perehdyttäminen

Työurakeskusteluita ovat kaikki esihenkilön ja työntekijöiden väliset keskustelut, joissa keskustellaan työstä, suoriutumisesta, osaamisesta ja työhyvinvoinnista. Näitä ovat esimerkiksi tuloskeskustelut työsuhteen alussa, säännölliset kehityskeskustelut, mahdolliset varhaisen tuen keskustelut sekä lähtökeskustelut työuran lopussa. Lisäksi käytössä on anonyymi lähtökysely. Työurakeskustelut on nostettu keskeisiksi valmentavan johtajan työkaluiksi kaupungin henkilöstöohjelmassa.

Alkuvuonna 2026 toteutettavan työhyvinvointikyselyn tulokset tarjoavat ajantasaista tietoa siitä, miten kehityskeskustelut ovat toteutuneet eri yksiköissä ja miten henkilöstö kokee niiden hyödyn omassa työssään.

Anonyymiin lähtökyselyyn on vuoden 2025 aikana vastannut 17 henkilöä. Lähdön syistä ja kehittämisehdotuksista raportoidaan vuosittain ja tulokset käsitellään toimialojen johtoryhmissä. Lähdön syyt on kirjattu lukuun 3 Voimavarat, väliotsikolla Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus.

Uuden työntekijän hyvä perehdyttäminen on kaikkien etu. Kaikille uusille työntekijöille on suunnattu perehdyttämiskoulutus Työntekijäpassi, ja sen suoritti vuoden 2025 aikana yhteensä

84 henkilöä. Uusille kaupungin työntekijöille järjestettiin tammi- ja lokakuussa Tervetuloa uusi työntekijä-perehdyttämisinforot, kesätyöntekijöille pidettiin kaksi perehdyttämistilaisuutta keväällä ja korkeakouluopiskelija kesätyöntekijöille aamukahvilitilaisuus kesäkuussa. Kesän aikana kehitettiin ja toteutettiin ensimmäistä kertaa Kesäklikki - korkeakouluopiskelijoille suunnattu verkosto, jonka suunnittelusta ja toteutuksesta vastasivat HR-trainee ja viestintäharjoittelija. Kesäklikki-verkostotapaamisia järjestettiin Teamsissa joka toinen viikko. Tapaamisten tavoitteena oli tarjota rento ja vapaamuotoinen kohtauspaikka, edistää tutustumista ja yhteisöllisyyttä Afterworkien muodossa sekä jakaa ajankohtaisia asioita, kuten vinkkejä helteellä työskentelyyn ja muistutuksia kesätyökyselystä.

### **Mentorointi ja työnohjaus**

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

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

Työnohjausta voidaan toteuttaa sekä yksilö- että ryhmätyönohjausena. Vaasan kaupungilla on oman henkilöstön joukossa koulutettuja työnohjaajia, joista osa on suorittanut myös työyhteisösovittelijan koulutuksen. Työnohjaajapoolissa on yhteensä 11 työnohjaajaa. Vuonna 2025 kustannettiin henkilöstö-palvelualueelta jälleen osa työnohjauksista keskitetysti hakemusten perusteella. Keskitetysti myönnettiin 8 ryhmätyönohjausta ja 3 yksilötyönohjausta. Työnohjaukset suuntautuivat pääosin sivistystoimeen. Työnohjauksissa käsiteltiin muun muassa seuraavia aiheita: ryhmän vuorovaikutuksen ja luottamuksen vahvistaminen, työn organisoimisen kehittäminen sekä työelämän muutoksiin sopeutuminen. Toimialoilla käytetään myös ulkoisia työnohjaajia muun muassa psyykkisten haastavien työtehtävien parissa työskenteleville työntekijäryhmille. Ulkoisten työnohjaajien käytöstä päätetään kullakin toimialalla tapauskohtaisilla viranhaltijapäätöksillä. Sisäisiä työnohjaajia voidaan hyödyntää myös muun muassa työhyvinvointikyselyn tulosten käsittelyssä ja kehittämissuunnitelmien tekemisessä. Vaasan kaupungin työnohjaajien verkosto kokoontuu vuosittain kaksi kertaa.

### **Osaamisen kehittämisen seuranta**

Henkilöstön osaamisen kehittymistä seurataan kehityskeskusteluiden, koulutuspalautteiden ja vaikuttavuuden arviointikyselyiden lisäksi myös työhyvinvointikyselyssä. Seuraava kysely toteutetaan vuoden 2026 alussa. Laajemmissa koulutuksissa tehdään vaikuttavuuden arviointia.



”

**Henkilöstönäkökulma,  
henkilöstön hyvinvointi ja  
osaaminen, on ollut kiinteä  
osa kaupungin strategiassa  
jo pitkään.**

”



# 7 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

---

Vaasan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on jaettu toiminnalliseen (kuntalaisnäkökulma) ja henkilöstöpoliittiseen (henkilöstönäkökulma) osioon. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päätettiin yhdistää osaksi Henkilöstöohjelmaa päivityksen yhteydessä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman keskeisinä painopisteinä on yhdenvertaisuuden huomioiminen kaikessa kaupungin toiminnassa, suunnittelussa ja kehittämisessä, kohtaamisten, vuorovaikutuksen, osallisuuden ja kumppanuuden parantaminen, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten seurannan ja arvioinnin kehittäminen, sekä monimuotoisuuden osaamisen vahvistaminen viestinnällä ja koulutuksella.

Henkilöstöraportissa raportoidaan suunnitelmaan kirjattujen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumisesta vuosittain lähinnä henkilöstönäkökulmasta: Miten kaupunki on pyrkinyt suunnitelmakaudella ehkäisemään syrjintää ja edistämään henkilöstön tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta.

## **Tavoitteiden toteutuminen**

### **Strategia ja henkilöstöohjelma**

Henkilöstönäkökulma, henkilöstön hyvinvointi ja osaaminen, on ollut kiinteä osa kaupungin strategiassa jo pitkään. Keskeisinä toimenpiteinä on ollut kehittää johtamis- ja esihenkilötaitoja; erityisesti valmentavaa- ja työhyvinvointijohtamista sekä henkilöstön osaamista ja työyhteisötaitoja. Kaupungin henkilöstöohjelma päivitettiin vuonna 2022. Keskeisinä painopistealueina ovat hyvän valmentavan johtamisen lisäksi henkilöstön osallistuminen, yksilöllisten kehittymis- ja osaamisen kehittämisen tapojen huomioiminen sekä työyhteisötaidot. Erityisesti painotetaan monimuotoisuuden ja erilaisuuden näkemistä voimavarana työyhteisöissä.

### **Joustava työnantaja**

Henkilöstöohjelmassa painotetaan joustavuutta muun muassa työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen keinoin. Esihenkilöitä kannustetaan huomioimaan työntekijöiden eri elämäntilanteista johtuvat tarpeet toiminnan mahdollisuudet huomioiden. Kaupungilla on joustava hybridityömalli, joka kannustaa hyödyntämään etätöskentelyä siellä, missä se on mahdollista. Tämä malli huomioi myös työntekijöiden yksilölliset elämäntilanteet.

### **Rekrytointi ja perehdyttäminen**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa linjataan, että rekrytointitilanteessa kahdesta yhtä ansioituneesta ja tehtävään soveltuvasta hakijasta asetetaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä etusijalle työyhteisössä vähemmistönä olevan sukupuolen edustaja. Yhdenvertaisuutta edistävänä toimenpiteenä etusijalle asetetaan vastaavasti vähemmistöryhmää edustava henkilö. Rekrytointipalvelut on muistuttanut rekrytoivia esihenkilöitä näistä linjauksista säännöllisesti muun muassa esihenkilöinfoissa.

Anonyymi rekrytointi vakiinnutettiin kaupungin pysyväksi rekrytointitavaksi tammikuussa 2020 (YJ 23.01.2020). Vuoden 2025 aikana anonyymejä rekrytointeja toteutettiin yhteensä 32 (2024: 13). Menetelmän käyttö vahvistaa kaupungin työnantajakuva ja viestii sekä omalle henkilöstölle että ulkopuolisille hakijoille kaupungin sitoutumisesta yhdenvertaisuuden ja tasapuolisen kohtelun edistämiseen. Hakijakokemuskyselyissä anonyymi rekrytointi on saanut positiivista palautetta. Toimialojen henkilöstösuunnitteluryhmissä kannustetaan hyödyntämään anonyymia rekrytointitapaa. Menetelmää markkinoidaan aktiivisesti rekrytoiville esihenkilöille ja sen käyttöön rohkaistaan jatkuvasti.

Kaikille hakijoille lähetettävässä hakijakokemuskyselyssä kartoitetaan myös yhdenvertaisuuden kokemusta kysymyksellä ”Koetko tullessi kohdelluksi tasa-arvoisesti rekrytointiprosessin aikana (muun muassa ikään, syntyperään, uskontoon tai sukupuoliseen suuntautumiseen katso-matta)?” Vastaajista 61 % (2024: 52 %) koki tullessa täysin tasa-arvoisesti kohdelluksi ja 24 % (2024: 35 %) oli tästä melkein samaa mieltä. Kysymys toimii tärkeänä mittarina mahdollisten syrjintäkokemusten tunnistamisessa ja rekrytointiprosessin kehittämisessä.

Esteettömyys huomioidaan rekrytoinnin eri vaiheissa, kuten työpaikkailmoitusten selkeässä kielessä ja hakukanavien saavutettavuudessa. Tavoitteena on varmistaa, että rekrytointiprosessi on mahdollisimman yhdenvertainen ja saavutettava kaikille hakijoille.

Vuodesta 2018 alkaen kaupungilla on ollut kesätöissä omana ryhmänään erityis- ja vammaisnuoria. Vuonna 2025 heitä oli 55 (2024: 36). Ryhmään kuuluu osatyökykyisiä, vammaisia ja muita erityisen tuen tarpeessa olevia nuoria. Aiempien vuosien tapaan heidän tuekseen palkattiin oma työvalmentaja, joka oli mukana haastatteluissa ja etsimässä nuorille työpaikkoja kaupungin eri yksiköihin. Erityisnuorten työvalmentaja toimi yksiköissä sekä nuoren että esihenkilöiden tukena. Työvalmentaja antoi tukea työkyvyn ja työtehtävien sovittamiseen sekä tasa-arvoisen, monimuotoisen ja osallistavan työympäristön rakentamiseen.

Tuetun kesätyöllistämisen palveluna järjestettiin myös Tsemppis- ja Cultural Camp-valmennuksia nuorille kesällä 2025. Valmennuksien tavoitteena oli tutustuttaa suomalaisen yhteiskunnan toimintatapoihin, saada tukea ja ohjausta työllistymiseen sekä edesauttaa kotoutumista.

Esihenkilöitä ja perehdyttäjiä informoidaan nuorten ja uusien työntekijöiden perehdyttämiseen liittyen jatkuvasti. Käytettävissä on perehdyttämisen muistilistat työntekijöille ja esihenkilöille. Lisäksi henkilöstöinfossa muistutamme keväisin perehdyttämisen hyvistä käytänteistä huomioiden erityisesti nuoret sekä maahanmuuttajataustaiset.

### **Tasapuolinen kohtelu palkkauksessa**

Kaupungin tavoitteena on kilpailukykyinen ja oikeudenmukainen palkkapolitiikka - samasta tai samanarvoisesta työstä tulee maksaa sama palkka. Kaupungissa on tehty määrämittaista palkkausjärjestelmän kehittämistyötä jo vuosia. Tavoitteena on ollut määritellä objektiivisesti ja tasapuolisesti henkilöstön tehtäväkohtaiset palkat ja kehittää työsuorituksen arvioinnin (TSA) prosessia henkilökohtaisten lisien maksamiseen liittyen. Vuonna 2025 otettiin käyttöön uusi tasopalkkajärjestelmä (KVTES ja OVTES osio G), joka tuo palkkaukseen yhdenmukaisuutta ja ennustettavuutta. EU:n palkka-avoimuusdirektiivin velvoittama ja hakijoidemme toivoma palkkatieto löytyy jo lähes kaikista työpaikkailmoituksistamme. Tästä olemme saaneet hakijoilta runsaasti positiivista palautetta.

### **Hyvä kohtaaminen ja osallistuminen**

Henkilöstöohjelmaan on kirjattu tavoitteeksi yhdenvertainen kohtaaminen, kokemus arvostuksesta ja yhteenkuuluvuudesta. Tavoitteena on lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua aktiivisemmin oman työn ja kaupungin kehittämistyöhön. Valmentava johtamismalli on huomioitu kaupungin HR-prosesseissa rekrytoinnista lähtökeskusteluihin. Valmentavan johtamisen valmennusta on järjestetty osana esihenkilöpäiviä. Hyvän johtajan arvolupaus on laadittu valmentavan mallin pohjalta. Esihenkilöiden aamukahvittelaisuuksissa vuoden 2025 yhtenä teemana oli nuorten johtaminen.

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

Hyvän johtajan ja hyvän työntekijän arvolupauksilla haluamme vahvistaa osallistavaa ja oikeudenmukaista johtamista ja hyviä työyhteisötaitoja. Hyviä käytänteitä pyritään tuomaan esille muun muassa henkilöstöinfoissa. Lähtökeskusteluista on ohjeistettu käymään jokaisen vakituisesta työsuhteesta lähtevän kohdalla. Lisäksi suositellaan vastaamaan anonyymiin lähtökyselyyn. Lähtökeskustelussa huomioidaan muun muassa hiljaisen tiedon siirtäminen ja eläkkeelle lähtevän työntekijän mahdollisuudet toimia tarpeen mukaan mentorina.

Lähtökyselyn automatisointia tarkasteltiin uudelleen vuonna 2025, ja se otetaan käyttöön helmikuusta 2026 alkaen. Lähtökysely on integroitu olemassa olevaan raportointijärjestelmään.

### **Työyhteisöviestintä ja henkilöstökoulutus**

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

Suurin osa henkilöstökoulutuksista tarjotaan Eduhouse-verkkokoulutuspalvelun kautta. Osa erikseen järjestettävistä koulutuksista toteutetaan edelleen Teamsissa, mutta esimerkiksi Esihenkilöpässi -koulutus sekä esihenkilöiden aamukahvit ja kielikoulutukset ovat läsnä koulutuksia yhteisöllisyyden ja vertaistuen mahdollistamiseksi. Henkilökuntaa on edelleen tiedotettu digitaalisen oppimisympäristö eOppivan sekä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen verkkokoulutusten kautta suoritettavista koulutuskokonaisuuksista, kuten esimerkiksi Yhdenvertaisen kunnan tekijät, Monimuotoinen työelämä – tietoa ja työkaluja julkishallinnolle, Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus- Miksi ja Miten, sekä koulutus antirasismista ammattilaisille. Eduhouse-verkkokoulutuspalvelusta löytyvä Diversiteetti, Inklusio, Tasa-arvo-koulutuskokonaisuus on nostettu myös Lykyssä olevaan Eduhousen Tasa-arvoja yhdenvertaisuus teeman opintopolkuun.

### **Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen kaupungin henkilöstön kokemana**

Henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta seurataan säännöllisesti työhyvinvointikyselyssä, kehityskeskusteluissa ja henkilöstöraportissa.

Keväällä 2025 toteutettiin ylemmän amk -tutkinnon opinnäytetyö, jonka tavoitteena oli selvittää, miten työnantaja voi tukea ja edistää tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden toteutumista työpaikoilla. Aineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä huhti–toukokuussa 2025, ja vastauksia saatiin 84. Vastaajien taustatekijöiden, kuten kielen (suomi/ruotsi) välillä ei ilmennyt merkittäviä eroja. Enemmistö vastaajista oli 31–50-vuotiaita naisia. Kyselyn vastaajamäärä jäi pieneksi, joten tulokset ovat suuntaa antavia.

Kyselyn perusteella tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden nykytila työpaikoilla koettiin pääosin hyväksi. Työnantajan katsottiin toimivan ja johtavan näiden arvojen mukaisesti. Kaikilla työpaikoilla oli käytössä aiheeseen liittyviä käytänteitä, kuten esteettömyyden huomiointi, yksilölliset työjärjestelyt ja yhdenvertainen rekrytointi. Noin puolet vastaajista koki työpaikkansa monimuotoiseksi. Monimuotoisuuden nähtiin tuovan työyhteisöön uusia näkökulmia, luovuutta ja kilpailuetua, mutta myös haasteita viestintään, vuorovaikutukseen ja johtamiseen. Työnantajan keskeisiksi kehittämiskeinoiksi nousivat avoimuus, joustavat työjärjestelyt, koulutus, toimivat palautekanavat, anonyymi rekrytointi, esteettömyyden vahvistaminen ja esihenkilöiden kyky puuttua epäkohtiin.

Alkuvuonna 2026 toteutetussa Kevan työhyvinvointikyselyssä 92 % vastaajista oli samaa mieltä väittämästä ”Edistän omalla toiminnallani hyvää me-henkeä ja tuen sekä arvostan työyhteisöni jäseniä tasa-arvoisesti” (ka. 4,4).

Epäasiallisen kohtelun kokemiseen työnantajalla on nollatoleranssi, joten tähän asiaan on edelleen kiinnitettävä huomiota ja puututtava aktiivisesti. Vuoden 2025 aikana tehtiin graduyhteistyötä myös työ- ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyen. Tutkimusten tulosten pohjalta määriteltiin kehittämiskohteita.



## 8 INNOVATIIVISUUS JA VIESTINTÄ

---

Työyhteisöviestintä on kaupungin sisäistä viestintää, eli kaikkea sitä tietoa ja arjen asioiden jakamista, jonka avulla työnteko sujuu ja henkilöstö pysyy ajan tasalla siitä, mitä työpaikalla tapahtuu. Työyhteisöviestinnässä jokainen kaupungin työntekijä on viestijä ja siten koko henkilöstö, niin esihenkilöt kuin työntekijätkin, ovat tärkeässä roolissa työyhteisöviestinnän onnistumisessa.

Työyhteisöviestinnän kokonaisvastuu on esihenkilöillä, mutta jokainen kaupungin työntekijä on asiantuntija omalla alueellaan, joten tietojen, kokemusten ja osaamisen jakaminen kuuluu kaikille. Työntekijöiden vastuulla on myös seurata aktiivisesti intranet Lykkyä ja muita sovittuja kanavia. Toimialat vastaavat omasta sisäisestä viestinnästään. Koko henkilöstöä koskeva viestintä on keskitettyä työyhteisöviestintää, josta vastaavat tukipalveluiden ammattilaiset. Viestintä ja yhteiskuntasuhteet -palvelualue tukee sisäistä viestintää ja tarjoaa ohjausta sekä koulutusta Lykyn käyttöön yhteistyössä muiden tukipalveluiden kanssa.

Vuonna 2025 työyhteisöviestinnässä tuotiin esille muun muassa tulevaa Green Leaf -vuotta, digitaalisen viestinnän Pelikirjaa, Vaasan saamia tunnustuksia (esimerkiksi Vuoden kävelykunta 2025, Vuoden ilmastokunta 2025 ja Kaupunkiympäristön toimialan palkitseminen pyöräily-ystävällisenä työpaikkana), Johtajakyydit-kampanjaa, Job Shadow -tarinoita sekä tasopalkkajärjestelmään siirtymistä.

## Pelikirja

Vaasan kaupungin Pelikirja digitaaliseen viestintään ja tiedonhallintaan lanseerattiin vaihteittain vuoden 2025 aikana. Se kokoaa yhteen kaupungin sisäisten viestintäkanavien ja tallennusympäristöjen yhteiset pelisäännöt, jotta tieto löytyisi helpommin ja päällekkäinen työ vähenisi. Lanseeraukseen sisältyi esihenkilöille suunnattu perehdytyspaketti, henkilöstöinfo, Lykyn uutinen sekä tietokilpailu, joka kannusti tutustumaan Pelikirjaan. Esihenkilöiden tehtävänä on käsitellä Pelikirja tiimipalaverissa ja tuoda sen ohjeet osaksi arjen toimintaa.

## Intranet Lykky

Kolmevuotias Lykky on edelleen kaupungin tärkein työyhteisöviestinnän kanava. Käytöstä ei ole tällä hetkellä saatavilla luotettavaa analytiikkaa, sillä vuonna 2023 käyttöön otetun analytiikkatyökalun ongelmia ei ole ratkaistu. Lokakuussa 2025 toteutettu käyttäjäkysely kuitenkin osoittaa, että henkilöstö hyödyntää Lykkyä aktiivisesti.

Lykyn käyttäjille suunnatun käyttäjäkyselyn tavoitteena oli kerätä henkilöstön kokemuksia Lykyn toimivuudesta ja käytettävyydestä sekä selvittää mahdollisia kehittämiskohteita Lykyn parantamiseksi. Kyselyyn vastasi yhteensä 125 työntekijää eri toimialoilta. Vastaajista suurin osa oli 30–50-vuotiaita, suomenkielisiä ja pitkään kaupungin palveluksessa työskennelleitä. Digitaalinen osaaminen arvioitiin pääosin hyväksi, ja suurimmalla osalla oli käytössään useampi digitaalinen työväline.

Kehitystoiveissa korostuivat hakutoiminnon parempi tarkkuus, henkilöhaku sekä sisällön ajantasaisuus ja selkeämpi esitystapa. Osa vastaajista toivoi myös enemmän oman toimialan uutisia ja ajankohtaisempaa sisältöä. Lykky sai kokonaisarvosanaksi erittäin hyvän 4/5, ja sitä pidettiin hyödyllisenä sekä käyttäjäystävällisenä.

## Työntekijälähettiläsohjelma

Henkilöstö-palvelualue ja Viestintä ja yhteiskuntasuhteet -palvelualue käynnistivät työntekijälähettiläsohjelman vuonna 2022. Ohjelmassa mukana olevia työntekijöitä valmennetaan jakamaan työarjen positiivisia tekoja ja tapahtumia sosiaaliseen mediaan sekä kehittämään omaa someosaamistaan. Vuonna 2025 keskitettyä toimintaa ei järjestetty, mutta ohjelma aktivoidaan uudelleen vuonna 2026.

## Kaupungin ja kaupunkikonsernin viestintäohjelma ja työnantajamielikuvan kehittäminen

Kaupunginhallituksen hyväksymä Vaasan kaupungin ja kaupunkikonsernin viestintäohjelma 2022–2025 määrittelee viestinnän tehtävän, tavoitteet, arvon ja tyylin, Vaasan tarinan, teemat ja pääviestit, viestinnän vastuut, kohderyhmät ja kanavat sekä mittaamisen ja kehittämisen. Tavoitteena on, että kaikki työntekijät tuntevat kaupungin pääviestit ja osaavat kertoa niistä omassa työssään.

Toinen tärkeä, jokaista työntekijää koskeva asia on kaupungin maine, sillä jokainen työntekijä rakentaa sitä omilla teoillaan ja kohtaamisillaan niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Työntekijät kertovat omasta työstään ja työyhteisöstä ainakin lähimmilleen ja etenkin esihenkilöt saattavat olla myös median haastateltavana. Kaikki pystyvät vaikuttamaan siihen, millaista mainetta rakennamme kaupungille ja minkälaisia tarinoita kerromme työyhteisöstä. Tavoitteena on, että työntekijät voivat olla ylpeitä merkityksellisestä työstään ja sen vaikutuksesta asukkaiden hyvinvointiin ja onnellisuuteen ja että he kertovat siitä positiivisesti myös ulospäin, mikä vahvistaa kaupungin mainetta entisestään.

Työnantajakuvaa kehitetään ja tarinallistetaan aktiivisesti myös sosiaalisessa mediassa. LinkedIn jatkoi keskeisenä kanavana tässä työssä. Suunnitelmallisessa ja tiiviissä sisällöntuotannossa keskityttiin rekrytointiviestinnän lisäksi organisaation ja henkilöstön asiantuntijuuden esille tuomiseen sekä työyhteisön arkeen ja onnistumisiin. LinkedInin seuraajamäärä kasvaa edelleen vuosittain. Vuoden 2025 lopussa seuraajia oli 9 269, eli 16,4 % enemmän kuin edellisenä vuonna.

Vuonna 2025 julkaistiin myös VASEKin ja alueen työnantajien kanssa toteutettu rekrytointikampanja ”Energiaa tärkeisiin asioihin”. Kampanjan tavoitteena oli vahvistaa mielikuvaa Vaasasta Pohjolan energiapääkaupunkina ja maailman onnellisimpana kaupunkina. Kampanja nosti esiin vertailuun asioita, joihin energiaa ei kannata käyttää, ja asioita, joihin sitä kannattaa käyttää. Henkilöstöä kannustettiin osallistumaan kampanjaan pohtimalla omia arjen energian lähteitään ja jakamalla niitä sosiaalisessa mediassa. Lykkyyhin lisättiin valmiita kampanjakuvia henkilöstön somejulkaisuja varten.

## Henkilöstön aloitetoiminta

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

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

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

Vuonna 2025 henkilöstöaloitteita ja kehittämisideoita kirjattiin 29 kappaletta (2024: 34). Toteutukseen päätyneistä kehittämisideoista palkittiin tunnustuspalkinnolla yksi. Henkilöstön aloitetoiminnan uudistuksen jälkeen tunnustuspalkinto myönnetään niille kehittämisideoille, jotka päätyvät toteutukseen. Kehitysideoita on toimialoilla edelleen paljon enemmänkin, ja niiden pohjalta kehitetään toimintaa omissa yksiköissä. Kokeiluja ja hyviä toimintatapoja eri toimialoilta on tuotu esiin muun muassa henkilöstö- ja esihenkilöinfoissa ja intrassa.

Henkilöstön aloitteellisuutta ja innovointia on lisätty myös osallistamalla toiminnan kehittämiseen sekä palautteen antamiseen erilaisten tutkimusten ja kyselyiden keinoin. Vuonna 2025 Lykyssä haettiin muun muassa vuoden loistajia; työpaikkoja, esihenkilöitä ja työkavereita. Lisäksi julkaistiin kyselyitä, jotka liittyivät muun muassa henkilöstöohjelman valmisteluun, hybridi-työhön, työnantajakuvatutkimukseen, tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen, sekä henkiseen kriisinkestävytyteen ja resilienssiin.

## Projektitoiminnan kehittäminen

Vaasan kaupungin Hypergene Portfolio -hankesalkkujärjestelmä (entinen nimi Thinking portfolio) Salkku mahdollistaa hankkeiden ja projektien strategisen johtamisen ja seurannan. Se soveltuu toiminnallisuuksineen erityisen hyvin sisäisiin hankkeisiin ja ulkopuolista rahoitusta saaviin hankkeisiin. Hankkeet, jotka saavat ulkoista rahoitusta, velvoitetaan lisäämään hanke Salkkuun. Ulkoista rahoitusta saavat hankkeet julkaistaan kaupungin verkkosivuilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi (<https://www.vaasa.fi/hankkeet/>). Salkku-ohjelman kehittäminen jatkuu vuonna 2026.

## Hanketoiminta 2025

Hankesalkulla oli 31.12.2025 kaikkiaan 235 käyttäjää (2024: 229). Tulos- ja toimintayksiköt vastaavat tietojen viemisestä hankesalkkuun. Vuonna 2025 Vaasan kaupungilla oli hankesalkun mukaan käynnissä 92 ulkoista rahoitusta saavaa hankeprojektia. Osa hankkeista jatkui koko vuoden tai pidempään, osa käynnistettiin tai päätettiin vuoden aikana. Kaupungin hankeprojektien budjetti oli 10,9 miljoonaa euroa. Tällä tarkoitetaan kaupungin koko hankeprojektibudjettia kaikkien vuonna 2025 käynnissä olleiden 92 hankeprojektien koko hankeajan. Koska monet hankeprojekteista olivat yhteistyö-, osallisuus- tai rahoitushankkeita, hankeprojektien budjetti oli kokonaisuudessaan kuitenkin merkittävästi suurempi, jopa 53 miljoonaa euroa. Kaupungin oma rahoitusosuus kaupungin hankeprojekteissa oli 3,4 miljoonaa euroa. Summaan on laskettu mukaan myös kaupungin osuus niin kutsutuissa rahoitushankkeissa. Hankkeet voivat olla kaupungin omia hankkeita, yhteistyö-, osallisuus- tai rahoitushankkeita sisältäen useita hankeprojekteja ja osaprojekteja.

## TKI-kyvykkyys

Vuonna 2025 käynnistyi kaksivuotinen hanke, jonka tavoitteena on vahvistaa Vaasan kaupungin TKI- ja kansainvälisen toiminnan kyvykkyyttä. Hankkeessa kehitetään kaupungin sisäinen tukimekanismi hankehakemusten valmisteluun ja hallinointiin, perustetaan osaamisverkosto hanketoimijoiden tueksi sekä vahvistetaan kehittämisrahoituksen ja kansainvälisen toiminnan seurantaa osana kaupungin strategista johtamista.

Hankkeessa hyödynnetään myös Green Leaf -tunnuksen mahdollisuuksia vahvistamalla Vaasan kansainvälistä näkyvyyttä ympäristövastuullisena energia-alan edelläkävijänä, syventämällä kansainvälisiä kumppanuuksia sekä kehittämällä yhteistä viestintää energiaklusterista ja vastuullisuudesta. Samalla kootaan hyvien käytäntöjen työkalupakki hanketoiminnan ja yhteistyön vahvistamiseksi kaupungissa ja sen ekosysteemissä.

Vuonna 2025 käynnistyi myös Vaasan kaupungin historian suurin kansainvälinen hanke Nordic Energy Capital (NEC), jota rahoittaa European Urban Initiative.

## Vaasan kaupungin innovaatiotoiminnan ekosysteemisopimus

Vaasan kaupunki on allekirjoittanut vuonna 2021 innovaatiotoiminnan ekosysteemisopimuksen Työ- ja elinkeinoministeriön kanssa vuosille 2021–2027. Ekosysteemisopimukset ovat osa hallituksen toimia, joilla Suomesta halutaan luoda maailman toimivin kokeilu- ja innovaatioympäristö. Vaasassa strategisina kumppaneina kehitysyhtiöiden lisäksi toimivat Pohjanmaan liitto, Team Finland-verkosto sekä seudun korkeakoulut ja elinkeinoelämä. Vuoden 2025 aikana järjestettiin yhteensä 2 hakua. Rahoituspäätöksen saaneiden hankkeiden kokonaisvolyymi on 2,6 miljoonaa euroa. Hankekokonaisuuksia on käynnistynyt yhteensä 6.



## 9 YHTEISTOIMINTA

---

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

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

Kaupungin lakisääteiseen yhteistoimintaelimeen, yhteistoimintaryhmään (YTR) kuuluu kaupungin johtavia virkamiehiä, kaupunginhallituksen puheenjohtaja, pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut sekä työterveyshuollon edustajat. Yhteistyöryhmä kokoontui vuoden 2025 aikana 3 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin muun muassa kaupungin taloutta, työtaturmia ja sairauspoissaoloja, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja KELA:n korvaushakemusta työterveyshuollon kustannuksista, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, työhyvinvointikyselyn kehittämissuunnitelmia ja niiden toteutumista, työnantajakuva -tutkimuksen tuloksia, kaupungin yhteistoiminnan menettelytavat -oppaan päivitystä, työpaikkaväkivallan hallinta -oppaan päivitystä, sekä päihdeohjeen päivitystä.

Yhteistoimintaryhmän lisäksi kaikilla toimialoilla on kehittämisryhmiä, jotka toimivat yhteisen vuosikellon mukaisesti. Ryhmien pöytäkirjat ja muistio ovat luettavissa intrassa. Kehittämisryh-

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

### **Pääluottamusedustajat**

Pääluottamusedustajat ovat osa lakisääteistä yhteistoimintajärjestelmää. Pääluottamusedustajat edistävät virka- ja työehtosopimusten noudattamista, työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien tarkoituksenmukaista, oikeudenmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä työrauhan ylläpitämistä. Vuonna 2025 Vaasan kaupungilla oli 7 (8) pääluottamusedustajaa. Tehy ry:llä yksi, JHL:llä kaksi, Juko ry:llä neljä ja Jyty:llä 1 osan vuotta. Pääluottamusedustajat osallistuivat yhteistoimintaryhmän (YTR), TYKY-ryhmän sekä toimialojen johtaja- ja kehittämisryhmien kokouksiin. He edustivat työntekijöitä myös erilaisissa työryhmissä, kuten palkkauksen kehittämisen työryhmissä, merkkipäivätyöryhmässä sekä urapolkujen suunnittelun ja mallintamisen työryhmässä. Osa pääluottamusedustajista osallistui myös varhaiskasvatuksen henkilöstösuunnitteluryhmään kohti 2030 lain henkilöstörakennetta liittyvään työskentelyyn.

Kuukausittainen pääluottamusedustajapalaveri työnantajan edustajien kanssa pidettiin säännöllisesti. Palavereissa käsiteltiin ajankohtaisia kaupungin työntekijöitä koskevia asioita sekä erilaisien ohjeiden ja oppaiden päivityksiä.

Vuoden 2025 aikana pääluottamusedustajien merkittäviä työtehtäviä olivat KVTES ja OVTES G-liitteen uuden Tasopalkkamallin käyttöönotto ja siihen liittyvät sektorikohtaiset neuvottelut sekä ylätason palkkatyöryhmässä toimiminen ja tasopalkkamallin käyttöönoton seuraaminen. Lisäksi vuoden aikana käytiin paikalliset järjestelyeräneuvottelut, järjestettiin Vaasan kaupungin työsuojeluvaltuutettujen vaalit sekä käytiin TE-palveluissa neuvotteluja työaikamuotoihin liittyen.

### **Työsuojeluvaltuutetut**

Työsuojeluvaltuutettu on työntekijöiden keskuudestaan valitsema edustaja, joka toimii yhteistyössä työnantajan kanssa työpaikan työsuojeluasioissa. Syksyllä järjestettiin työsuojeluvaalit työsuojelukaudelle 2026–2029. Samalla päivitettiin työsuojeluvaltuutettujen toimialueet vastamaan uuden kauden rakennetta.

Vuonna 2025 työsuojeluvaltuutettuja oli neljä, joista kaksi toimi kokoaikaisesti ja kaksi osa-aikaisesti. Esihenkilöiden työsuojeluvaltuutetun tehtävä oli täyttämättä koko vuoden, mutta alkavalle kaudelle esihenkilöille saatiin valittua oma työsuojeluvaltuutettu. Esihenkilöiden tuki on vuoden aikana järjestetty yhteistyössä työhyvinvointipäällikön ja HR-controllereiden kanssa. Työsuojeluvaltuutetut osallistuvat kehittämisryhmien kokouksiin ja heillä on kehittämisryhmien vuosikellon mukaisesti aina varattuna puheenvuoro. Lisäksi valtuutetut ovat esitelleet työsuojelun ajankohtaisia asioita säännöllisesti yhteistyöryhmän kokouksissa.

EHS-järjestelmä oli käytössä koko vuoden. Järjestelmällä tehdään riskien arvioinnit sekä ilmoitetaan läheltä piti -tilanteet, tapaturmat, väkivaltatilanteet sekä muut turvallisuushavainnot. Järjestelmän käyttäjämäärä kasvaa tasaisesti, mutta edelleen on työntekijöitä, jotka eivät ole kirjautuneet järjestelmään lainkaan. Järjestelmässä on edelleen haasteita ja sitä parannetaan jatkuvasti.

Työsuojelun keskeisenä tehtävänä on sekä työntekijöiden että esihenkilöiden tukeminen. Psykososiaalinen kuormitus työpaikoilla on pysynyt korkealla tasolla ja vuonna 2025 Aluehallintovirasto teki tarkastuksia useissa toimipaikoissa ja tutki lisäksi vakavan työtapaturman. Tapaturmatutkinnan tärkeyttä on korostettu ja siitä on tiedotettu työpaikoille.

Turvavarttien materiaalin valmistamista jatkettiin edellisvuoden tapaan, ja toiminta on vakiintunut osaksi työyhteisöjen arkea. Materiaalit tuotetaan työsuojeluvaltuutettujen, työhyvinvointipäällikön sekä valmius- ja turvallisuuspäällikön yhteistyönä. Turvavarttien tavoitteena on lisätä työsuojelutietoisuutta ja käsitellä ajankohtaisia turvallisuusteemoja säännöllisesti työpaikoilla.



# KATSE TULEVAISUUTEEN

---

Vaasan kaupungin päivitetyn strategian pohjalta valmistellaan parhaillaan uutta henkilöstöohjelmaa vuosille 2026–2029. Strategian henkilöstöön liittyvä keskeinen tavoite on olla yhdenvertaisin ja innostavin työpaikka, jossa on tyytyväisimmät työntekijät. Tämän tavoitteen saavuttaminen edellyttää vahvaa yhdessä tekemistä, henkilöstön aitoa osallistamista ja yhdenvertaisuuden huomioimista kaikissa käytännön ratkaisuissa. Henkilöstöohjelman valmistelu toteutetaan tiiviissä yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja sen painopisteet määritellään henkilöstökyselyiden, työpajojen sekä strategisten tavoitteiden perusteella.

Strategian toteutuminen edellyttää, että henkilöstöjohtamisessa tunnustetaan ja huomioidaan toimintaympäristön muutokset. Työvoiman saatavuus on haaste monilla aloilla, ja kilpailu osaajista jatkuu. Lisääntyneet sairauspoissaolot ja henkinen kuormitus korostavat tarvetta vahvistaa työhyvinvointia, työyhteisötaitoja ja ennaltaehkäiseviä toimintamalleja. Samalla monimuotoisuus, kansainvälisyys ja monikielisyys ovat tärkeä osa tulevaisuuden työelämää, ja tässä onnistuminen edellyttää saavutettavia rekrytointikäytäntöjä, kielitietoista johtamista ja osaajien juurruttamista kaupunkiin.

Työn murros etenee nopeasti. Digitalisaatio, tekoäly ja datan hyödyntäminen muuttavat työn sisältöjä ja tapaa tuottaa palveluja. Tekoäly tarjoaa ratkaisuja kuormituksen keventämiseen, rutiinien automatisointiin ja päätöksenteon tueksi, mutta sen hyödyntäminen edellyttää osaamisen systemaattista kehittämistä. Kaupungille laaditaan parasta aikaa tekoälyn hyödyntämisen roadmap sekä koko henkilöstön osaamisen kehittämisen suunnitelma, joka sisältää roolikohtaisia koulutuksia sekä muut tukimallit, joilla varmistetaan osaamisen ylläpito yksiköissä.

Johtamisessa korostuu tulevina vuosina selkeys, yhdenvertaisuuden huomioiminen ja kyky tukea henkilöstöä työelämän muutoksissa ja mahdollisissa kriiseissä. Esihenkilöiden tueksi tarjotaan entistä selkeämpiä työkaluja arjen johtamiseen. Esihenkilöverkostojen ja mentoroinnin roolia vahvistetaan. Lisäksi varautumista, turvallisuutta ja työkykyjohtamista kehitetään, mukaan lukien korvaavan työn mallin laajentaminen ja resilienssin vahvistaminen työyhteisöissä.

Jatkuva oppiminen ja yhteiskehittäminen ovat keskeisiä tulevaisuuden kyvykkyyksiä. Kaupunki laajentaa sisäisten kehittäjien verkoston toimintaa, edistää kokeilukulttuuria, sekä innovaatioiden näkyvyyttä ja palkitsemista. Samalla työnantajakuvaa kehitetään edelleen työnantajakuvatutkimusten pohjalta, jotta Vaasa säilyy houkuttelevana ja kilpailukykyisenä työpaikkana sekä nykyisille että tuleville osaajille.

Tavoitteena on varmistaa, että Vaasa on onnellisten työntekijöiden kaupunki ja työpaikka, jossa työ koetaan merkityksellisenä ja henkilöstöllä on parhaat edellytykset onnistua työssään.



Tuulikki Kruhse-Poutanen

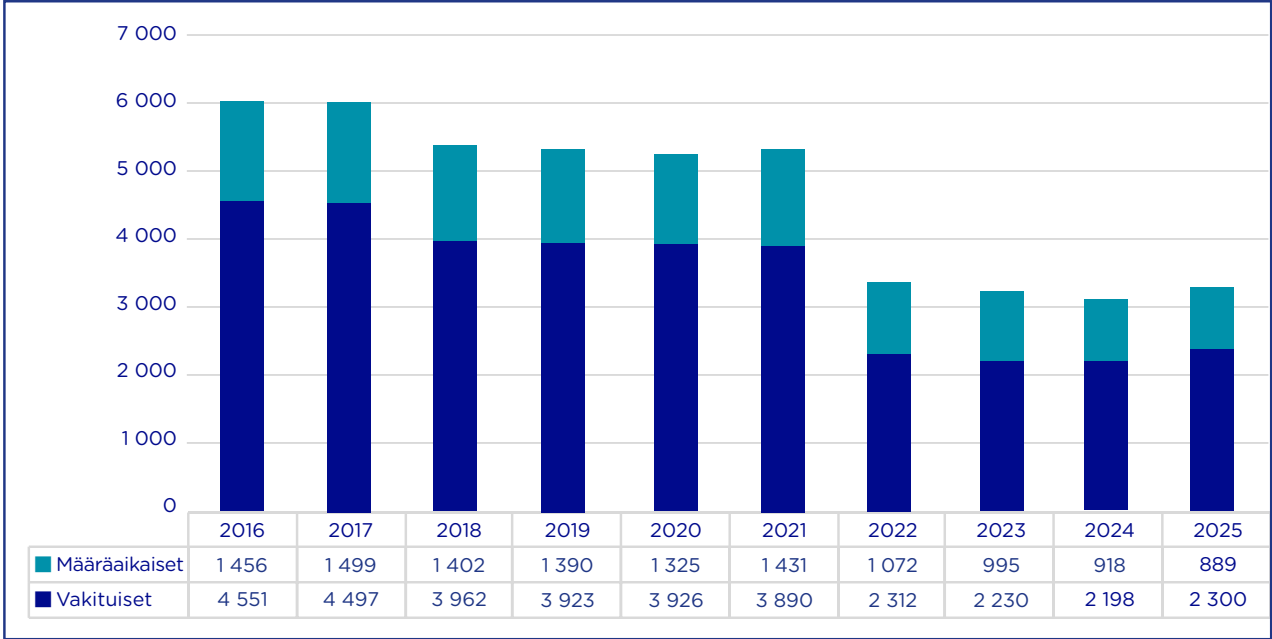
# TILASTOLIITTEET



Liite 1. Koostetaulukko: henkilöstöön liittyvät tunnusluvut

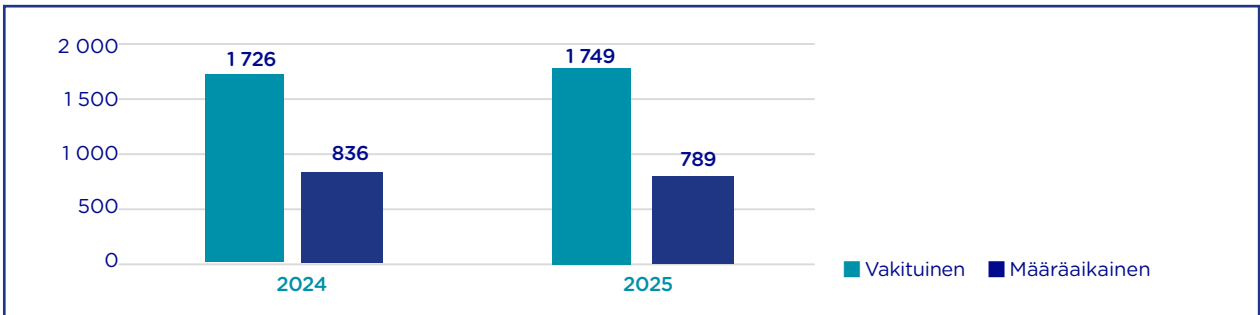
		2024	2025
<b>Työvoiman käyttö ja kustannukset</b>			
1	Henkilötyövuosi (HTV), mukana työllistetyt, ei palkkionsaajat eikä vakinaiset sivuvirkaiset palomiehet	2 691	2 738
	HTV-muutos edelliseen vuoteen	-64	48
2	Henkilöstön määrä 31.12. mukana työllistetyt, ei palkkionsaajat	3 113	3 185
	Kokoaikaiset	2 436	2 513
	Osa-aikaiset	677	672
3	Kokonaispalkkamenot, vakituiset, ei sivukuluja	84 182 558	89 356 907
	Säännöllinen työaika	82 786 040	87 953 672
	Lisä- ja ylityöt	1 396 518	1 403 235
4	Poissaolojen kustannukset, vakituiset, ei sivukuluja	12 152 660	12 950 262
	Vuosilomat	8 184 372	8 635 698
	Sairauspoissaolot	2 387 860	2 661 540
	Perhevapaat	584 294	532 075
	Muut (sisältää koulutus, virkamatkat, muut virkavapaat)	996 134	1 120 949
5	Palkkamenojen muutosprosentti verrattuna edelliseen vuoteen	1,6	6,6
6	Koulutuspäivät, koko henkilöstö	3 065	3 998
7	Keskimääräiset koulutuspäivät/henkilö	2,14	2,15
8	Koulutuskustannukset, €/henkilö	112	94
9	Henkilöstökoulutuskustannusten osuus maksetuista palkoista, %	0,41	0,33
10	Työkyvyttömyyseläkemaksu, Kevan tilasto	678 887	619 794
<b>Henkilöstötiedot</b>			
11	Työllistettyjen henkilömäärä (sis. kaikki työjaksot 1.1.-31.12.)	129	96
12	Vakinaisia henkilöstöstä %	70,6	72,2
13	Naisten osuus henkilöstöstä % (vakituiset)	75,0	75,3
14	Henkilöstön keski-ikä (vakituiset)	49,3	48,5
15	Eläkkeelle jääneiden keski-ikä	64,2	63,9
16	Eläkkeelle siirtyminen (toistaiseksi myönnetty eläkkeet, sis. osa-aikaiset eläkkeet)	67	64
17	Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä	59	54
<b>Poissaolot ja tapahtumat kalenteripäivinä</b>			
18	Sairauspoissaolot kalenteripäivät/vakituisen henkilöstö	13,9	15,4
19	Sairauspoissaoloprosentti, % vakituinen henkilöstö	3,9	4,2

Liite 2. Palvelussuhteet 2016–2025

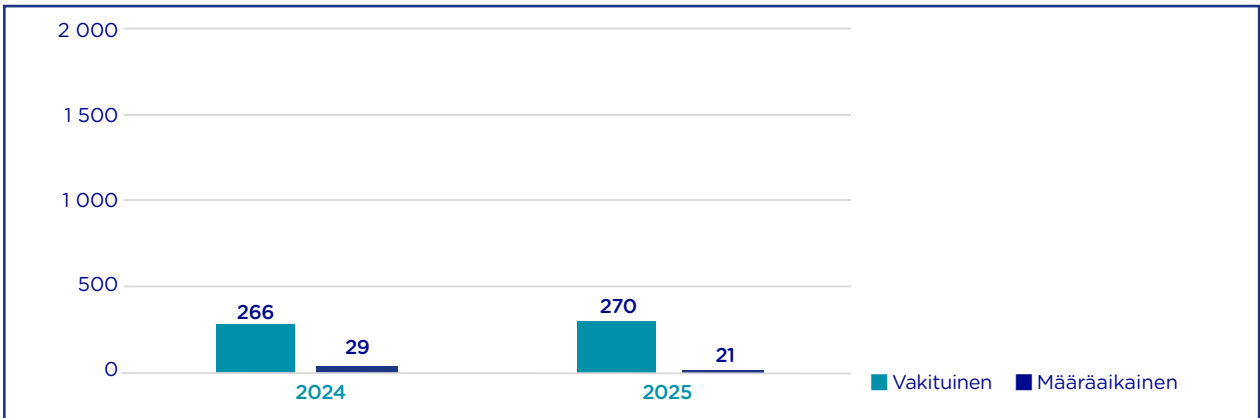


Liite 3. Palvelussuhteiden määrä toimialoittain

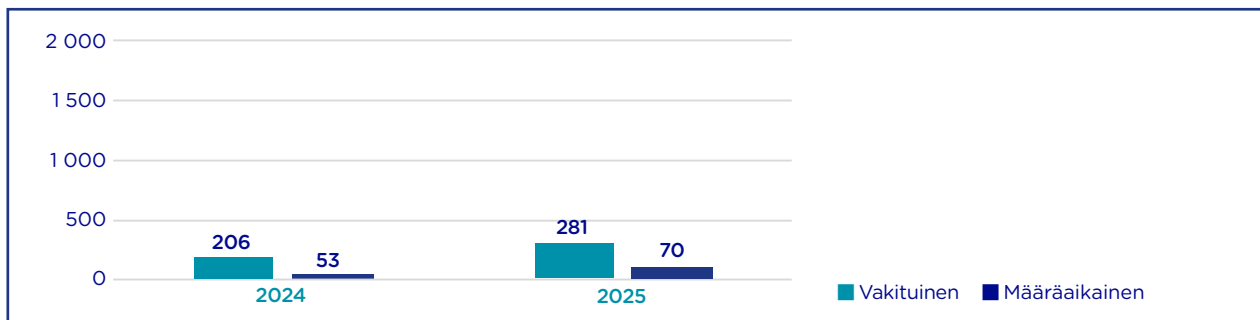
Sivistystoimi



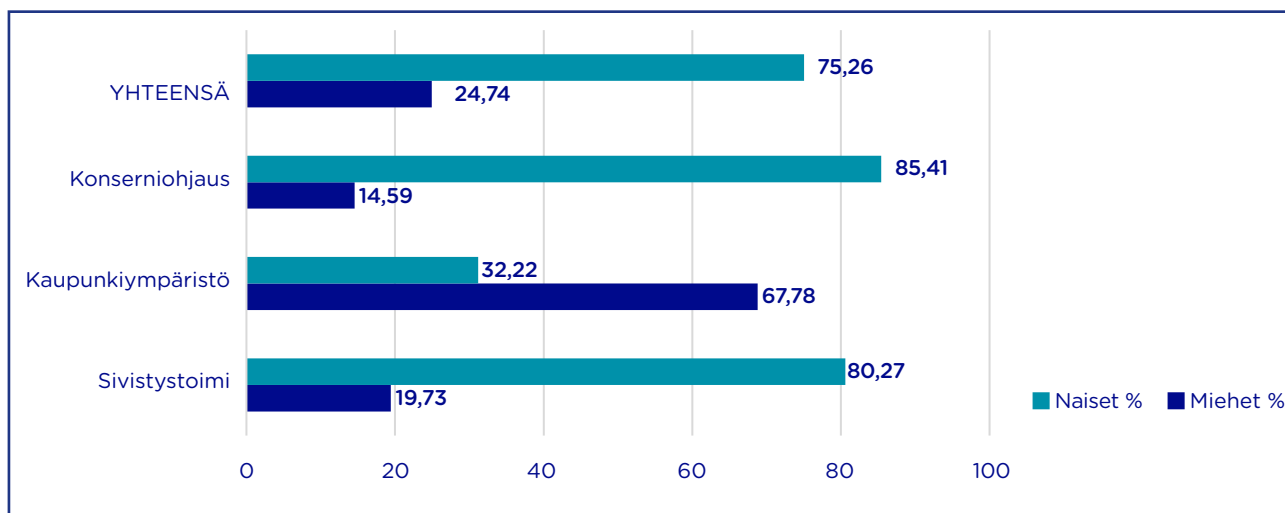
Kaupunkiympäristön toimiala



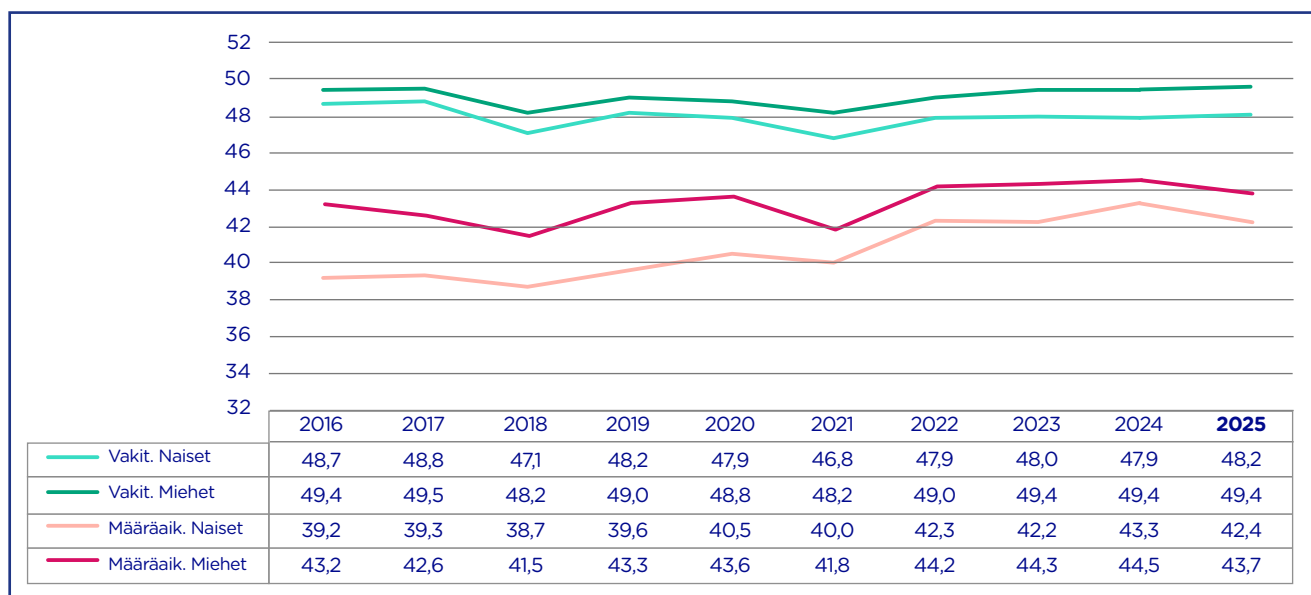
Konserniohjaus



Liite 4. Vakinaisen henkilöstön sukupuolirakenne 2025



Liite 5. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö, keski-ikä sukupuolen mukaan 2016-2025



Liite 6. Vakituksen henkilöstön lähtövaihtuvuus toimiloittain 2016-2025

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Sivistystoimi	97	99	101	99	107	99	112	94	105	91
Kaupunkiympäristö	44	53	41	19	18	20	22	21	18	10
Konserniohjaus*	48	47	46	63	81	21	33	15	22	18
YHTEENSÄ	189	199	188	181	206	140	167	130	145	119 **

\* Pohjanmaan pelastuslaitos mukana vuoteen 2022 asti

\*\* Tiedot haettu Kevan avaintiedoista

Liite 7. Vakituisten sekä määräaikaisten yleisimmät nimikkeet (suuruusjärjestyksessä raportoitavan vuoden osalta)

Nimike	12/2024			12/2025			Vrt %	Muutos
	Mies	Nainen	Yht	Mies	Nainen	Yht		
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	14	271	285	14	261	275	-3,5%	-10
Koulunkäynnin ohjaaja	43	207	250	45	209	254	1,6%	4
Varhaiskasvatuksen opettaja	8	242	250	9	242	251	0,4%	1
Päätoiminen tuntiopettaja	70	169	239	77	169	246	2,9%	7
Luokanopettaja	33	174	207	34	172	206	-0,5%	-1
Tuntiopettaja	58	98	156	50	102	152	-2,6%	-4
Peruskoulun lehtori	23	82	105	24	80	104	-1,0%	-1
Lehtori	53	59	112	49	54	103	-8,0%	-9
Asiantuntija	0	0	0	12	64	76	0	76
Avustaja	9	57	66	6	67	73	10,6%	7
Erityisluokan opettaja	4	42	46	5	50	55	19,6%	9
Sivutoiminen tuntiopettaja	33	41	74	29	26	55	-25,7%	-19
Erityisopettaja, peruskoulussa	2	38	40	2	36	38	-5,0%	-2
Lukion lehtori	15	17	32	16	20	36	12,5%	4
Päiväkotityöntekijä	0	37	37	0	35	35	-5,4%	-2
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>365</b>	<b>1 534</b>	<b>1 899</b>	<b>372</b>	<b>1 587</b>	<b>1 959</b>	<b>3,2 %</b>	<b>60</b>

Liite 8. Sairauspoissaolojen kestojaumat

Vuosi	1-7 pv	8-29 pv	30-59 pv	60-89 pv	90-179 pv	Yli 180 pv	Yhteensä
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
<b>2025</b>	<b>3 981</b>	<b>422</b>	<b>106</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>39</b>	<b>4 637</b>

Liite 9. Työterveyshuollon tunnuslukuja 2024-2025

	2024	2025
<b>Työterveyslääkärit</b>		
Lakisääteiset käynnit	683	1073
Työterveysneuvottelut (etäneuvottelut)	30 (3)	38 (19)
<b>Työterveyshoitajat</b>		
Terveystarkastukset	445	461
Etäterveystarkastukset	9	6
<b>Työfysioterapeutit</b>		
Suoravastaanotot Kelaluokka I	90	97
Suoravastaanotot Kelaluokka II	40	43
Yksilöergonomiakäynnit/erityistyölasikäynnit	92	89
Työpaikan ergonomiakäynnit	3	17
Työterveysneuvottelut	3	3
Vastaanottokäynnit/tano (tiedonanto, ohjaus ja neuvonta)	1 232	1 119
<b>Työterveyspsykologit</b>		
Yksilövastaanotot	713	699
Työyhteistyö	35	49
Työterveysneuvotteluihin osallistuminen	4	6
Lyhytterapia	101	222
<b>Sairaanvastaanotot</b>		
Lääkärit	4 731	4 016
Työterveyshoitajat	3 073	2 722
Työterveyshoitajachat	1 274	1 239

Liite 10. LinkedIn-kanavan seuraajat vuosina 2021-2025

	2021	2022	2023	2024	2025
Seuraajat	4 840	5 839	6 875	7 960	9 269

# HENKILÖSTÖ- RAPORTTI 2025



Vaasassa on helppo olla

**ONNELLINEN**

V A A S A .