

# PERSONAL- RAPPORT 2025



V A S A .



# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>Inledning</b>	5
<b>1 Uppfyllelse av målen i personalprogrammet 2025</b>	7
<b>2 Viktiga förändringar sektorvis</b>	13
<b>3 Personalresurser</b>	17
3.1 Personalstruktur och avgångsomsättning	17
3.2 Rekrytering och sysselsättning	25
3.3 Staden sysselsättningsverksamhet	28
3.4 Sysselsättningens projektverksamhet	29
<b>4 Arbetshälsa och arbetarskydd</b>	31
<b>5 Lön och arbetstid</b>	37
<b>6 Kompetent arbetskraft</b>	41
<b>7 Jämställdhet och likabehandling</b>	47
<b>8 Innovativitet och kommunikation</b>	50
<b>9 Samarbete</b>	54
<b>Med blicken mot framtiden</b>	57

## STATISTIKBILAGOR

- Bilaga 1. Sammanställningstabell: personalrelaterade nyckeltal
- Bilaga 2. Anställningsförhållanden 2016-2025
- Bilaga 3. Antal anställningsförhållanden sektorvis
- Bilaga 4. Den ordinarie personalens könsfördelning 2025
- Bilaga 5. Ordinarie och visstidsanställd personal, medelålder enligt kön 2016-2025
- Bilaga 6. Den ordinarie personalens avgångsomsättning 2016-2025
- Bilaga 7. De vanligaste yrkestitlarna bland ordinarie anställda och visstidsanställda
- Bilaga 8. Fördelning av längden på sjukfrånvaro
- Bilaga 9. Företagshälsovårdens nyckeltal 2024-2025
- Bilaga 10. Antal följare på LinkedIn 2021-2025



”

Tillsammans har vi skapat en ännu  
lyckligare hemstad för Vasaborna.  
Ett varmt tack till er alla för er insats.

”

# INLEDNING

---

År 2025 var ett år av tillväxt och utveckling för Vasa på många sätt. Staden intog en plats bland de livskraftigaste städerna, och folkmängden ökade till rekordsiffror när invånarantalet steg till över 71 000. Tillväxten påskyndades speciellt av att antalet internationella experter och studerande ökade, och samtidigt steg andelen internationella invånare i staden till 14 procent. I och med detta ökades också den engelskspråkiga servicen och kommunikationen och åtgärder vidtogs för att öka arbetslivskontakterna och hållkraften. Nationellt utfördes attraktivitetsarbete tillsammans med företagen och Vasek för rekrytering av experter till företagen och åtgärderna för att få studerande att stanna kvar i området stärktes på många sätt. Företagsamarbetet och främjandet av investeringar stärkte Vasas ställning som tillväxtcentrum.

Stadens attraktivitet byggdes också upp genom konkreta områdes- och infrastrukturlösningar. Bredningen av hamnfarleden, utvecklandet av Gigavaasa-området, datacentralprojektets framskridande samt utvecklandet av Wärtsilä-området skapade förutsättningar för en hållbar tillväxt och framtida möjligheter. Utnämningen till Green Leaf-stad 2026 stärkte stadens internationella välkändhet och Vasas profilering som ett globalt energiteknologikluster, där det skapas kreativa lösningar för energiomställningen och en hållbar framtid. Energismarta lösningar i vardagen framskred och arbetet mot en mer ekologisk och klimatneutral stad fortsatte målmedvetet. Invånare utmanades att delta i klimatarbetet tillsammans med koncernbolagen genom att de motiverades att samla in bioavfall, använda gemensamma elbilar, och hållbara färd sätt främjades såsom cykling, gång och användande av kollektivtrafik. Hållbar utveckling kopplades till en del av livskrafts- och utbildningspolitiken.

Också det sektorsövergripande samarbetet stärktes. Samarbetet med välfärdsområdet befästes, och det ekosystemiska tillvägagångssättet inom välfärden ökade samarbetet mellan sektorerna. Vasa fick UNICEF:s erkännande Barnvänlig kommun och förankringen till barns och ungas välbefinnande samt en trygg uppväxtmiljö stärktes. Erkännandet som mottagits för utvecklandet av organisationssamarbetet visar på arbetets verkningsfullhet. De internationella utbildningsstigarna stärktes, högskolesamarbetet intensifierades och fortbildningar och specialiseringsutbildningar ökade arbetslivinriktningen. Samtidigt identifierades och uppmärksammades utmaningarna med åldrande och ett ökande servicebehov i utvecklingsarbetet.

Verkställandet av de strategiska målen som helhet lyckades och ekonomin utvecklades stabilt. Stadens ekonomi balanserades, viktiga investeringar tryggades i en utmanande verksamhetsmiljö, och den strama ekonomin och en stigande kostnadsnivå förutsatte klara prioriteringar. Stärkande av produktiviteten, utnyttjande av digitalisering och anpassande av servicestrukturen betonas också i framtiden.

Under året bearbetades stadens nya strategi i många workshoppa och också genom hörande av invånarna. I slutet av året godkände fullmäktige en ambitiös ny strategi, från vars riktlinjer vi går mot nya utmaningar och framgångar i "More Passion. More Energy"-visionens anda.

Våra arbetstagares förankring, yrkeskunskap och entusiasm har möjliggjort framgångarna och Vasas utveckling under det gångna året. Tillsammans har vi skapat en ännu lyckligare hemstad för Vasaborna. Ett varmt tack till er alla för er insats.



Tomas Häyry



# 1 UPPFYLLELSE AV MÅLEN I PERSONALPROGRAMMET 2025

---

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

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



## **LÖFTE 1:**

En välmående personal i en trygg arbetsmiljö



## **LÖFTE 2:**

En kompetent och idérik personal



## **LÖFTE 3:**

Ett ledarskap som stöder goda framsteg



## **LÖFTE 4:**

En attraktiv och mångsidig arbetsgivare





### **LÖFTE 1:**

#### **En välmående personal i en trygg arbetsmiljö**

*”Vasa stad är en trygg arbetsplats för alla oavsett utgångspunkter - vi satsar på trygga och hälsosamma arbetsförhållanden”.*

På resultatområdena och i enheterna utgör bedömning av risker och olägenheter i arbetsmiljön en del av den kontinuerliga verksamheten, där arbetarskyddsfullmäktige stöder arbetsplatserna.

Personalen uppmuntrades att göra säkerhetsobservationer bland annat i utvecklingsgrupper och under säkerhetskvarter vid arbetsplatsmöten. I anslutning till företagshälsovårdens arbetsplatsutredningar preciserades de föruppgifter och dokument som ska inlämnas på förhand till företagshälsovården för en effektiv arbetsplatsutredning. Åtgärdsrekommendationer som härleddes ur arbetsplatsutredningarna beaktas i verksamhetsplaneringen bättre än tidigare. Arbetarskyddsfullmäktige genomförde före företagshälsovårdens arbetsplatsutredning en enkät med en utvärdering av den psykosociala belastningen.

Projektet Mot ett omfattande välbefinnande som anslöt sig till utvecklandet av verksamhet som stöder personalens arbetsförmåga och hälsa upphörde våren 2025, men det fortsätter med preciserade deltagarkriterier i ett något mindre samarbete mellan idrottsservicen och företagshälsovården. Ersättande arbete samt deltidsarbete strävade man efter att utnyttja aktivare som alternativ till sjukfrånvaro i samarbete med företagshälsovården. Användningen av applikationen för välbefinnande HeiaHeia som togs i bruk i december 2024 avslutades på grund av det ringa antalet användare; den sista kampanjen ordnades i december 2025. För arbetsgemenskaperna ordnades workshoppar om värdelöften och kartläggning av tankearbete. Arbetshandledning erbjöds både för chefer och arbetsgemenskaper.

Samarbetet med företagshälsovården fortsatte med samarbetsmöten mellan resultatområdenas chefer och företagshälsovårdens team. Samarbetet upplevdes vara en nyttig del av ledningen av arbetsförmågan. Samarbete för att främja arbetarskyddet och arbetshälsan bedrevs mellan företagshälsovården, personalens representanter, arbetstagarerna och ledningen/cheferna.



## LÖFTE 2: En kompetent och idérik personal

*”Som arbetsgivare möjliggör vi personalens utveckling genom att erbjuda olika sätt att öka kompetensen.”*

De anställdas karriärutveckling har understötts bland annat genom utökad intern rekrytering och genom att modelleringen av karriärstigar har fortsatt inom koncernförvaltningen. Fem anställda fick möjlighet att delta i den internationella Job Shadow-verksamheten utomlands. Job Shadow är en strålande möjlighet att utöver att förvärva ny kompetens även främja utvecklandet av internationella färdigheter och språkkunskaper.

I och med att personalens initiativverksamhet har utvecklats och gjorts elektronisk har det utöver personalinitiativ blivit möjligt att lämna in utvecklingsidéer relaterade till olika teman eller problem på arbetsplatsen i Idébanken. Under 2025 mottogs sammanlagt 29 initiativ och utvecklingsidéer. Nätverket med interna utvecklare har fortsatt att utvidgas till alla sektorer genom ansökningsförfaranden som genomförts två gånger per år. Ett av målen med nätverket är att stödja en sådan organisationskultur, där man kläcker idéer tillsammans och vågar pröva på nya verksamhetssätt utan att vara rädd för att misslyckas. Det är något som också betonas i stadens värdelöften.

För personalen marknadsfördes aktivt Eduhouses AI-utbildningar som visade sig vara mycket populära bland arbetstagarna. Användningen av Microsoft Copilot fortsatte aktivt. Deltagarna i det pilotprojekt som inleddes i september 2024 har fortsatt att testa verktyget i Copilot Champions-nätverket och delat med sig av sina erfarenheter om dess användning. Utifrån pilotverksamheten inleddes beredningen av stadens AI-vision och plan för AI-utbildning, och arbetet fortsätter 2026.



## LÖFTE 3: Ett ledarskap som stöder goda framsteg

*”Våra chefers viktigaste färdighet är ett människoinriktat och coachande ledarskap.”*

Vasa stad har förbundit sig till att arbeta för en coachande ledarskapsmodell och en god medarbetarkompetens i all sin verksamhet. Vi betonar redan i rekryteringskedet att vi värdesätter en människonära och coachande ledarskapsstil och detta syns redan i våra rekryteringsannonser för chefer. Målet är att varje chef deltar i utbildningen för coachande ledarskap. Coachande ledarskap har sedan 2023 ingått som en del av introduktions- och utbildningspaketet för nya chefer, det så kallade Chefspasset.

Stadens värdelöften för en god ledare och medarbetare är en viktig metod vid förankringen av det coachande arbetsgreppet bland cheferna och arbetstagarna. Inom utbildningen för coachande ledarskap fokuserar man framför allt på att leda olika anställda enligt värdelöftet för en bra ledare och att betona respons och framgång i ledarskapet. Värdelöftena har också integrerats i samtliga processer inom personalförvaltningen och de utnyttjas även i form av workshoppar, exempelvis vid problemsituationer inom arbetsgemenskaperna.

Coachande ledarskap behandlades också vid morgonkaffemöten riktade till chefer. Teman 2025 var speciellt att leda unga och att ta upp utmanande saker till diskussion.



## LÖFTE 4: En attraktiv och mångsidig arbetsgivare

*”Alla tidigare nämnda löften och åtgärder påverkar hurdan bild vi ger av oss: trygga arbetsförhållanden, ett bra och rättvist ledarskap, flexibla arbetssätt och stödet för personalens möjligheter att delta och utvecklas gör oss till en attraktiv arbetsgivare.”*

Enligt den interna och externa undersökningen av arbetsgivarbilden som gjordes i januari 2025 har stadens anseende som arbetsgivare förbättrats klart. Helhetsanseendet bland den egna personalen steg med ca 12 % (3,00 -> 3,37) och bland potentiella arbetstagare ca 7 % (3,20 -> 3,41). Staden upplevs särskilt som en ansvarsfull och öppen arbetsgivare, och arbetets meningsfullhet, intressanta arbetsuppgifter, en bra atmosfär och ett tryggt arbete ses som styrkefaktorer. Också engagemanget för arbetsgivaren, viljan att söka arbete och rekommendera arbetsgivaren har ökat.

Att få studerande att stanna kvar i regionen har i stadsstrategin identifierats som en central framgångsfaktor. Åtgärderna i vårt personalprogram stöder genomförandet av stadsstrategin. Arbetet som utförs tillsammans med Vasek för att få studerande att stanna kvar samt gruppen Study and Stay som möts regelbundet har befast sin verksamhet. Samarbetet mellan staden och VAMK har fördjupats utifrån ett nyckelpartnerskapsavtal. Samarbetet koordineras vid regelbundna årliga möten, där stadens representanter från olika resultatområden deltar. Syftet med mötena är att säkerställa att målen framskrider och en kontinuerlig utveckling av verksamheten.

Hur attraktiva vi är som arbetsgivare kan också mätas med antalet ansökningar per arbetsplats. Ökningen av antalet sökande under de senaste åren ger antydningar om att intresset för staden som arbetsgivare har ökat. Under 2025 fick vi in 22 ansökningar per arbetsplats (2024: 15). Också sommarjobbplatserna intresserade. Vi fick in rekordmånga ansökningar på 2 624 (2024: 2 178) Dessutom har antalet sökande till praktikplatserna riktade till högskolestuderande ökat.

Vårt mål är att öka kännedomen om staden som en attraktiv arbetsgivare. Vi investerar kontinuerligt i kvaliteten på arbetsplatsannonserna, kommunikationen med sökande och smidigheten i hela rekryteringsprocessen. Baserat på responsen i enkäten om sökandeupplevelsen har vi lyckats med detta. Sökande gav alltjämt rekryteringsprocessen ett bra vitsord, 4,4 (på skalan 1-5) när de tillfrågades om hur smidig rekryteringsprocessen är (2024: 4,1).

Vårt mål är att vara en jämlik och mångsidig arbetsgivare. Metoden med anonym rekrytering som vi använder är ett konkret sätt att minska diskriminering under rekryteringsprocessen. Användningen av metoden har ökat betydligt: 2025 genomfördes 32 anonyma rekryteringar (2024: 13).

Sedan 2018 har staden också haft en egen sommarjobbgrupp för ungdomar med specialbehov eller funktionsnedsättning. År 2025 anställdes 55 ungdomar med specialbehov eller funktionsnedsättning (2024: 36).

Stadens mål är en konkurrenskraftig och rättvis lönepolitik. Arbetet med att utveckla lönesystemen fortsatte år 2025 med beaktande av anvisningarna i anslutning till avtalsenliga höjningar. Dessutom togs 2025 ett nytt nivålönesystem i bruk (AKTA och UKTA del G), som medför enhetlighet och förutsägbarhet för lönerna. Löneuppgifterna som EU:s lönetransparensdirektiv förpliktar till och som våra sökande önskar finns redan i nästan alla våra arbetsplatsannonser.



”

Staden upplevs särskilt som en ansvarfull och öppen arbetsgivare, och arbetets meningsfullhet, intressanta arbetsuppgifter, en bra atmosfär och ett tryggt arbete ses som styrkefaktorer.

”



## 2 VIKTIGA FÖRÄNDRINGAR SEKTORVIS

---

### Koncernstyrningssektorn

Till koncernstyrningssektorn hörde fyra resultatområden: Koncernförvaltningen, Valfärdsservicen, Sysselsättningsområdet och Lillkyros områdesförvaltning. Österbottens sysselsättningsområde bildades under förra året och verksamheten inleds 1.1.2025. Det är fråga om ett samarbetsområde med nio kommuner, där Vasa fungerar som ansvarig kommun. Verksamheten lyder under Österbottens sysselsättningsnämnd. Till koncernförvaltningens resultatområde hör sedan 1.1.2020 sju serviceområden: ekonomi- och strategiservice, ägarstyrning, personalservice, digitaliserings- och innovationsservice, kommunikation och samhällsrelationer, förvaltnings- och ärendehanteringsservice samt sekreterarservice. Valfärdsservicens verksamhet har blivit befäst under det gångna året. Lillkyro områdesförvaltning fortsatte likaså sin verksamhet på etablerat sätt.

Inom koncernförvaltningen betonades fortsatt utvecklingen av servicen och processerna i syfte att stärka en positiv kund- och medarbetarupplevelse. Det blir allt viktigare att utveckla de digitala tjänsterna och utöka den digitala kompetensen. Beredningen av ett nytt verksamhetsställe för mångsidigt utträttande av ärenden framskred och den fysiska placeringen för den s.k. Vasapunkten (Finlandsdisken) fastställdes till Wolffskavägen 36 F 10. Utvecklingsprojektet "Flow" för elektronisk kommunikation i anslutning till det här framskred planenligt och stöder för sin del en centralisering av stadens kundservice. Det satsades mer än tidigare på beredskap och säkerhet för en mer kriställig gemenskap.

Ett av de viktigaste målen i anslutning till koncernstyrningens personal är att utveckla samhörigheten och det tväradministrativa samarbetet samt utnyttja personalens kompetens på bred front. Betydelsen av dessa teman framhävs i takt med att konkurrensen om sakkunnig arbetskraft blir allt hårdare. Genomförande av det nya gemensamma kundservicestället främjar för sin del tväradministrativ gemensam verksamhet.

### Bildningssektorn

De tjänster som bildningssektorn producerar, såsom fostran, undervisning, utbildning, kultur- och bibliotekstjänster, idrotts- och ungdomsservice ligger nära kommuninvånarnas vardag och är en viktig del av den närservice som de använder. Inom bildningsväsendet skedde inga betydande ändringar under det gångna året, utan verksamheten hölls stabil. Servicen inom sektorn fungerar förutsägbart och enligt de uppställda målen. Den mest betydande förändringen gällde ledarskapsstrukturen, när sektordirektören byttes i slutet av året. I övrigt fortsatte verksamheten utan anmärkningsvärda strategiska eller operativa förändringar.

Bildningssektorns personal arbetar i mångsidiga uppgifter, där arbetsmiljöerna och arbetsförhållandena avviker betydligt från varandra. Arbetshälsan har främjats systematiskt genom att arbetets psykosociala belastning har kartlagts samt genom att arbetsförhållandena i olika enheter har utvecklats. Uppföljningen och genomslaget av utvecklingsåtgärder som vidtagits på basis av arbetshälsoenkäter har fastställts över hela sektornivån. Personalens välbefinnande har utöver arbetshandledning stötts genom utvecklande av arrangemang med ställföreträdare, smidigare rekryteringsprocesser och genom att stärka mentorskapspraxisen.

Arbetsgemenskapernas samhörighet, personalens ork och stödande av resurserna har fastställts som ett viktigt fokusområde. I utvecklingsarbetet betonas alltjämt klarläggande av arbetsenheternas kärnuppgifter, kontinuerligt förbättrande av arbetsförhållandena och stärkande av ledningskompetensen inom hela sektorn. Fortbildning har ordnats på olika resultatområden bland annat med hjälp av projektfinansiering, och projekten har samtidigt fungerat som redskap för utvecklande av verksamhetspraxis och pedagogiska lösningar.

I antalet ordinarie och visstidsanställda arbetstagare har det inte skett några betydande förändringar. Rekryteringen löpte bra på många resultatområden, och till de ordinarie uppgifterna lyckades man i regel få personal som uppfyller behörighetsvillkoren. Bakom visstidsanställningarna fanns bland annat variationer i elevantalet, behov av anordnade av förberedande undervisning och olika projekt.

Inom bildningssektorn har servicenätsutredningar för den finskspråkiga grundläggande utbildningen och småbarnspedagogiken uppdaterats under år 2025. Servicenätsutredningarna godkändes i nämnden för fostran och undervisning (10.9.2025 § 58 och § 59). Målet med servicenätsutredningarna är att beakta faktorer som påverkar behovet av att göra ändringar i lokalerna, såsom befolkningsprognoser, bestämmelser om gruppdimensionering, behov i lärmiljöerna, nya bostadsområden och byggnadernas skick. Målet är att skapa ett kostnadseffektivt och fungerande servicenät.

Under 2025 slutfördes inom lokalprojekten den grundliga renoveringen av Haga skola och genomfördes Vamias flyttning delvis till Sampo-campus. Därtill blev daghemmet i Merikart färdigt. Inom byggandet av idrottsplatser genomfördes ett iståndsättande av bobollsplanen samt anläggande av en allaktivitetsplan på Kaserntorget. Byggarbetena för de nya daghemmen på Kasernområdet och i Brändö sam utbyggnaden av Isolahden koulu inleddes under 2025, och de uppskattas bli färdiga under 2026. Projektplanerna för Isolahden päiväkoti och museets samlingsförvaltningslokaler godkändes i stadsfullmäktige (5.5.2025 § 22 och 10.11.2025 § 95).

## Stadsmiljösektorn

Inom stadsmiljösektorn har det inte under 2025 skett några väsentliga förändringar, utan verksamheten fortsatte på det etablerade sättet. Inom personalen skedde några förändringar, men omsättningen var liten och minskade jämfört med året innan. Också det totala antalet anställda hölls nästan som tidigare.

Upprätthållande av kompetensen ansågs vara viktig inom sektorn. Speciellt utvecklandet av substanskompetensen, såsom införande av centrala lagändringar i det praktiska arbetet, upplevdes som ett primärt utvecklingsobjekt. Man ville också motivera till användning av artificiell intelligens i arbetet för att arbetet ska kunna utvecklas och bli smidigare än tidigare. Dessutom ansågs det viktigt att utveckla kunnandet inom arbetshälsa, arbetarskydd och arbets säkerhet. Sjukfrånvaron minskade inom sektorn jämfört med föregående år, men frånvaro som berott på arbetsolyckor ökade i någon mån. Det gjordes ganska få säkerhetsobservationer under tidigare år, varvid man ville öka deras antal för att minska arbetsolyckor. För personalen sattes som mål att göra fem säkerhetsobservationer per år. Dessutom fattades beslut om att öka antalet säkerhetschefer inom sektorn för att stärka säkerhetskulturen.

Inom sektorn önskades alltjämt mera gemenskap och samarbete över teamgränserna. Hybridarbetet har blivit befäst som praxis för en del av personalen, men eftersom distansarbete inte är en möjlighet i alla uppgifter, upprätthölls diskussionen om vikten av arbete på kontoret. Dessutom ordnades gemensamma evenemang för att personalen skulle ha möjlighet att träffa varandra utanför den normala vardagen.

Stadsmiljösektorn fick förra året ett erkännande på den högsta möjliga nivån som en cykelvänlig arbetsplats. Inom sektorn har det satsats mycket på främjande av cykling till och från jobbet, och arbetet fortsätter också under kommande år för att stöda personalens välbefinnande och rörlighet.

”

Inom sektorn har det satsats mycket på främjande av cykling till och från jobbet, och arbetet fortsätter också under kommande år för att stöda personalens välbefinnande och rörlighet.

”





## 3 PERSONALRESURSER

### 3.1 Personalstruktur och avgångsomsättning

#### Personalmängd

De nyckeltal som beskriver personalantalet är årsverken och antal anställningsförhållanden. Årsverke är antal avlönade tjänstgöringsdagar räknat i kalenderdagar / 365 \* (deltidsprocent/100) (se tabell 1). Antalet anställningsförhållanden anger det antal personer som är i ett arbets- eller tjänsteförhållande inom Vasa stad 31.12.2025. Till den visstidsanställda personalen hör alla anställningsförhållanden som har ingåtts för en viss tid.

År	Ordinarie anställda	Visstidsanställda	Totalt
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>

Tabell 1: Personalmängd i fråga om ordinarie anställda och visstidsanställda i årsverken 2021-2025

Vid en granskning av stadens totala personalmängd inklusive visstidsanställningar, kan man konstatera att stadens årsverken ökade år 2025 jämfört med år 2024 med totalt 47,7 årsverken (se tabell 2). För ordinarie anställda ökade antalet årsverken med 57 och för visstidsanställda minskade de med 10.

Sektor	Årsverke			
	2024/12	2025/12	Förändring %	Förändring årsverken
Bildningssektorn	2 105	2 091	-0,6	-13,6
Stadsmiljösektorn	324	326	0,6	1,9
Koncernstyrningen	262	321	22,7	59,4
<b>Totalt</b>	<b>2 691</b>	<b>2 738</b>	<b>1,8</b>	<b>47,7</b>

Tabell 2: Jämförelse av årsverken i fråga om personalantal enligt sektor åren 2024-2025.

#### Personalmängd enligt sektor

Bildningssektorn är som sektor betraktat den största arbetsgivaren. Av Vasa stads ordinarie personal arbetar 73 % inom bildningssektorn, 14 % inom stadsmiljösektorn och 13 % inom koncernstyrningssektorn. Andelen visstidsanställda inom dessa sektorer är följande: bildningssektorn 84 %, stadsmiljön 8 % och koncernstyrningen 8 %.

I slutet av 2025 var det totala antalet anställningsförhållanden 3 185\* (se tabell 3). Av dessa var 2 300 (72,1 %) ordinarie anställningar och 889 (27,9 %) visstidsanställningar (se bilaga 3). I siffrorna ingår personer som anställts med sysselsättningsmedel (70 personer). Antalet anställningsförhållanden inom Vasa stad ökade med 71 personer jämfört med 2024.

År	Ordinarie anställda	Visstidsanställda	Totalt
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>

**Tabell 3:** Antalet anställningsförhållanden för ordinarie- och visstidsanställd personal 2021-2025

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

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

År 2025 hade totalt 2 513 personer (78,9 %) heltidsanställning och 672 personer (21,1 %) deltidanställning. Antalet personer i självständig och ledande ställning var 215 (2024: 211), det vill säga 9,3 procent av den ordinarie personalen (2024: 9,6 %).

I slutet av 2025 fanns det totalt 171 chefer. Kvinnornas andel av de ordinarie cheferna var cirka 67,8 procent. Flest chefer fanns det inom bildningssektorn (se tabell 4).

Sektorer	Ordinarie anställda		Visstidsanställda		Totalt
	Man	Kvinna	Man	Kvinna	
Bildningssektorn	22	73	1	0	96
Stadsmiljösektorn	26	11	0	0	37
Koncernstyrningen	6	32	0	1	38
<b>Totalt</b>	<b>54</b>	<b>116</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>171</b>

**Tabell 4:** Chefer 2025. Obs! Chefsstatistiken är enligt situationen 31.12.2025.

När antalet anställningsförhållanden granskas måste det beaktas att Vasa stad har uppgifter och verksamheter som andra kommuner köper. Därtill finns det uppgifter och funktioner som Vasa stad sköter som en så kallad centralkommun och sålunda betjänar hela Vasaregionen mer omfattande. De här uppgifterna och funktionerna produceras av miljösektorn, Vasa Vatten, Vasaregionens avfallsnämnd och sysselsättningstjänsterna. Totalt används 167 anställningsförhållanden för att utföra dessa uppgifter.

Vasa stad producerar också tjänster som de övriga kommunerna inte alls producerar eller som de producerar i mindre omfattning, och således använder de tjänster som Vasa stad producerar. Av det totala antalet anställningsförhållanden produceras dessa uppgifter av 784 personer inom följande organisationer: Vamia, Vaasan kaupunginteatteri, stadsorkestern, kultur- och bibliotekstjänsterna, simhallen, Vasas museer och Vasa stads institut.

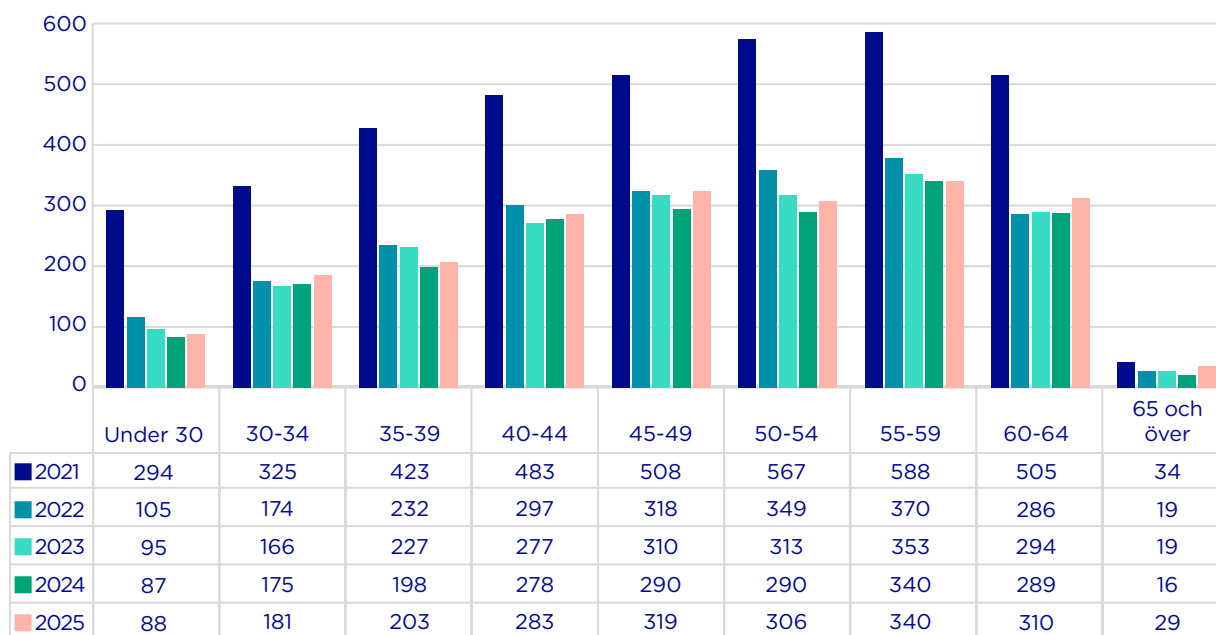
### Personalens åldersstruktur

Den största åldersgruppen inom den ordinarie personalen är fortfarande 55-59-åringar. De näst största är åldersgrupperna 45-49 och 60-64 (se tabell 5). Av den ordinarie personalen var andelen personer över 50 år 47,8 % (2024: 47,6 %). Andelen personer under 35 år av personalen är 13,1 % (2024: 13,3 %).



Bland den visstidsanställda personalen är de tre största åldersgrupperna personer under 30 år, 40-44-åringar och 45-49-åringar. Av dessa utgör personer under 30 år den klart största gruppen. Av den visstidsanställda personalen är 32,1 procent över 50 år (2024: 34,9 %) och 33,1 procent under 35 år (2024: 30,8 %).

Den ordinarie personalens medelålder var 48,5 år 2024 (2024: 48,3). Den visstidsanställda personalens medelålder var på motsvarande sätt 42,7 år (2024: 43,6). Medelåldern för män är både bland de ordinarie anställda och de visstidsanställda ungefär 1-1,5 år högre än för kvinnorna (bilaga 5).



Tabell 5: Den ordinarie personalens åldersfördelning 2021-2025

## Personalens könstruktur

Kommunsektorn är kvinnodominerad, och det syns också i könstrukturen för Vasa stads personal (se bilaga 4). Kvinnornas andel av den ordinarie personalen var 75,3 procent (2024: 75,0 %). Av den visstidsanställda personalen var 72,2 procent kvinnor (2024: 70,9 %).

## Den ordinarie personalens omsättning

År 2025 var den ordinarie personalens avgångsomsättning 119 (2024: 145, 2023: 130) och cirka 5,2 procent av den ordinarie personalen (se tabell 6). Avgångsomsättningen mellan sektorerna har hållits relativt konstant jämfört med året innan. Nedgången i koncernstyrningens siffra syns i pensioneringar, på siffrorna inom stadsmiljösektorn och bildningssektorn inverkar både pensioneringar och anställningsförhållanden som avslutats av andra orsaker (se bilaga 6).

Orsak till uppsägningen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021*	2022	2022**	2023	2024	2025***	% av den ordinarie personalen
Pensioneringar	163	172	128	113	127	110	110	67	67	48	62	60	2,8 %
Sagt upp sig/annan orsak	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>

Tabell 6: Personalens avgångsomsättning 2016–2025, ordinarie personal

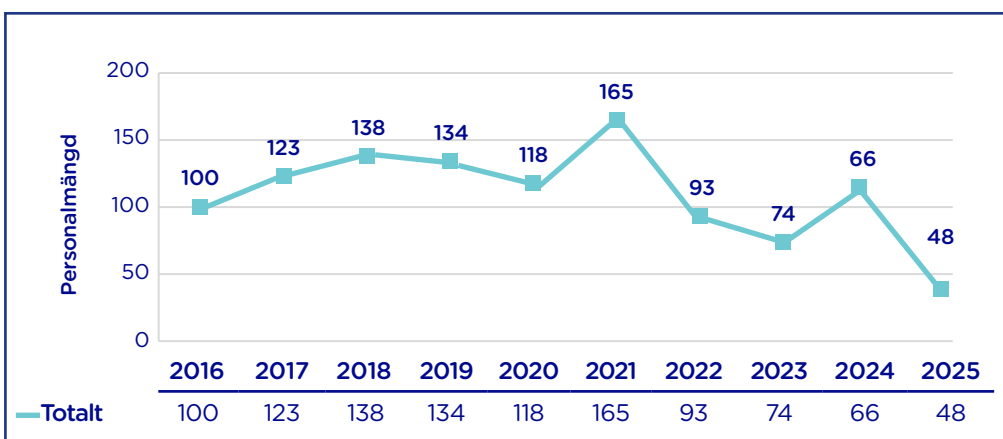
\*) "Faktisk" avgångsomsättning > (Sagt upp sig/annan orsak totalt 1 728-1 556 som övergått till välfärdssamkommunen)

\*\*) "Faktisk" avgångsomsättning > (Sagt upp sig/annan orsak totalt 207-107 som övergått till välfärdsområdet)

\*\*\*) Pensionsuppgifterna hämtats från Kevas nyckeluppgifter

I siffran 60 för dem som gått i pension ingår de som uppnått ålderspension och de som gått i invalidpension. I siffran 59 för Sagt upp sig/annan orsak (2024: 83) ingår utöver de som sagt upp sig på egen begäran från stadens anställning även bland annat hävda arbetsförhållanden, uppsägningar och avlidna anställda.

År 2025 sade 48 personer upp sig på egen begäran (2024: 66) (se tabell 7). Antalet personer som sagt upp sig på egen begäran har minskat sedan 2018, med undantag för pandemiåret 2021.



Tabell 7: Uppsägningar på personalen egen begäran 2016–2025, ordinarie personal



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

Det inkom 17 svar på den anonyma avgångsenkäten under 2025. Orsakerna till uppsägningen är bland annat karriärutveckling 1, personliga skäl 1, brister i ledarskaps- och chefsarbetet 1, pensionering 4, visstidsanställning 6 och annan orsak 4. Under 2025 var pensionering och visstidsarbete de största svarsgrupperna för avgångsenkäten, samt i valet annan orsak, som i de öppna svaren hade skrivits in enligt följande: personliga skäl, bättre karriärutvecklings- och lönemöjligheter, avslutning på visstidsanställning och utmaningar i anslutning till ledarskap och arbetsklimat.

Av alla som svarade kunde 76,4 procent tänka sig att återgå till att arbeta hos Vasa stad (2024: ca 62 %) och 76,5 procent (2024: ca 67 %) skulle rekommendera arbetsgivaren åt andra.

Om endast svar av dem som fortsatt är med i arbetslivet beaktas i frågan "Kan du tänka dig att söka jobb inom Vasa stad igen i framtiden?", kunde upp till 84,6 procent (2024: 83 %) tänka sig att återgå till att arbeta hos Vasa stad. För dem som går i pension är siffran 50 procent (2024: 43 %).

Frågehelheter (skala 1-4)	2024	2025
Egna arbetsuppgifter	3,7	3,9
Coachande ledarskap och chefsarbete i min arbetsgemenskap	3,8	3,9
Den egna arbetsgemenskapen – medarbetarkompetens	3,5	4,1
Erfarenheter av staden som arbetsgivare	3,7	3,9

Tabell 8: Medeltal för frågehelheterna 2024-2025

Vi satsar på hållkraften bland annat genom att stärka medarbetarkompetensen och chefsarbetet samt genom att utveckla flexibiliteten i arbetet, karriärer, olika förmåner och belönings sätt. Alla löften i personalprogrammet siktar på en bra medarbetarupplevelse och stärker därmed hållkraften.

### Pensionering

Under år 2025 gick totalt 60 personer i pension (2024: 62), av vilka totalt 54 personer i ålderspension (2024: 59), 13 personer i invalidpension på heltid (av vilka 7 med rehabiliteringsstöd) (2024: 3) och 6 personer i delinvalidpension (av vilka 2 med partiellt rehabiliteringsstöd) (2024: 3). År 2025 var medelåldern för personer som gick i pension 63,9 år (2024: 64,2 år, 2023: 64,4).

I ålderspensionerna ingår förtida ålderspensioner, i invalidpensionerna rehabiliteringsstöd och i delinvalidpensionerna partiella rehabiliteringsstöd. Enligt Kevas uppgifter har de vanligaste orsakerna i ansökningar om invalidpension första gången konstaterats vara sjukdomsklass övriga, medan det i fortsättningsbeslut är vanligast med sjukdomar i stöd- och rörelseorganen.

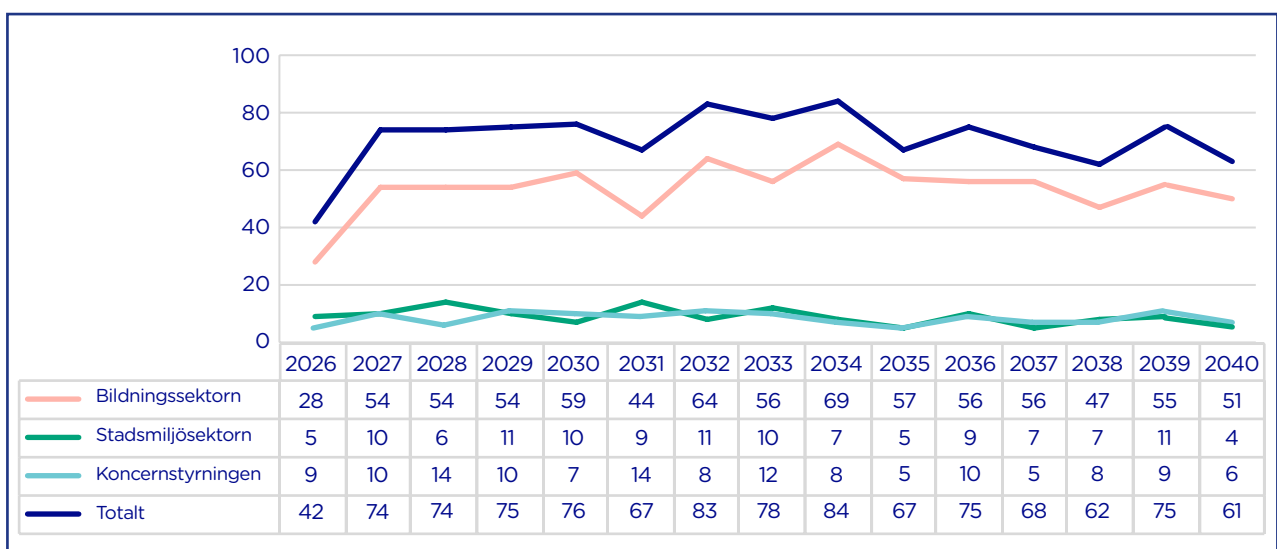
### Pensionsavgifter

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

Utjämningsavgiften grundar sig på lagen om Keva (19 §), där det finns bestämmelser om grunderna för både utjämningsavgiftens totala belopp och fördelningen per arbetsgivare. Utjämningsavgiften ska täcka de långsiktiga pensionsutgifter som den lönebaserade pensionsavgiften inte räcker till. Utjämningsavgiften delas in i kommunernas och välfärdsområdenas andelar i förhållande till de faktiska lönesummorna för år 2023. Kommunernas utjämningsavgift fördelas mellan kommunerna i samma förhållande som den skattefinansiering som de får. Med kommunens skattefinansiering avses de kommunal-, fastighets- och samfundsskatteinkomster samt statsandelar som kommunen mottagit och som beaktas enligt det senast fastställda bokslutet. År 2025 uppgick utjämningsavgiften till totalt 3 655 079,28 € (2024: 3 871 490,88 €). Invalidpensionsavgiften för år 2025 är enligt Kevas uppgifter 619 794,4 € (2024: 678 858,43 €) (situationen 2.3.2025).

Pensionsavgångsprognosen beskriver antalet personer som går i ålderspension åren 2026-2040 (se tabell 9).

Enligt prognosen kommer totalt 1 061 anställda att gå i ålderspension åren 2026-2040. I december 2025 var 33 personer anställda hos staden som redan hade nått pensionsåldern. Personalens åldersstruktur och personalomsättningen medför utmaningar för hur personalen orkar i arbetet, för rekryteringen, introduktionen och kompetenshanteringen.



Tabell 9: Avgång med ålderspension, prognos

A photograph of two women in a social setting. 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 blurred, showing other people and what appears to be an outdoor event.

”

Stadens mål är  
att vara en  
attraktiv  
arbetsgivare.

”

## 3.2 Rekrytering och sysselsättning

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

Vi möjliggör olika karriärvägar för personalen genom att målinriktat främja intern rekrytering vid tillsättandet av befattningar. År 2025 gjordes totalt 54 interna rekryteringar (2024: 51, 2023: 30). Ett lyckat stärkande av bilden som en attraktiv arbetsgivare syns på så sätt att det genomsnittliga antalet sökande per uppgift har ökat klart. År 2025 fick vi i genomsnitt 22 ansökningar per arbetsplats (2024: 15, 2023: 11). De som svarade på enkäten om sökandeupplevelsen gav Vasa stads arbetsgivaransende vitsordet 3,5 på skalan 1-5 (2024: 3,6). Rekryteringsprocessen fick vitsordet 4,4 (2024: 4,1).

År 2025 fanns det 387 lediga arbetsplatser inom Vasa stad, av vilka 198 var ordinarie befattningar och tjänster (se tabell 10). Arbetsplatserna söktes av totalt 8 599 personer, varav 69 procent var kvinnor och 31 procent män. Flest lediga uppgifter fanns inom fostran och undervisning.

		2024	2025
<b>Sökande totalt</b>		6 067	8 599
<b>Rekryteringar</b>		311	292
<b>Arbetsplatser</b>		394	387
<b>Sökande</b>	Män	1 881	2 666
	Kvinnor	4 186	5 933
<b>Publicering av rekryteringsannonsen</b>	Externt	260	238
	Internt	51	54
<b>Typ av anställningsförhållande</b>	Ordinarie	182	198
	Tidsbundet	203	187
<b>Typ av anställningsförhållande</b>	Arbetsförhållande	283	267
	Tjänsteförhållande	111	120

Tabell 10: Rekryteringarnas fördelning åren 2024–2025

Staden sysselsätter därutöver ca 100 vikarier varje månad. År 2025 använde småbarnspedagogiken och den finskspråkiga grundläggande utbildningen en centraliserad tjänst för rekrytering av vikarier. Tillgången till vikarier har tidvis varit utmanande, men jämfört med förra året har situationen förbättrats. Det här syns som en ökning av tillsättningsprocenten för vikarier. Vi utvecklar kontinuerligt vårt förfaringsätt i samarbetet mellan rekryteringstjänsterna, våra daghem, skolorna och läroanstalterna. I december 2024 genomförde vi en responsenkät bland de kortvariga vikarierna på daghemmen. Av responsenkäten framgick att de kortvariga vikarierna gav det allmänna arbetsklimatet vitsordet 4,7 på bedömningskalan 1-5 och stödet och introduktionen vitsordet 4,4.

År 2025 gjordes totalt 3 274 vikarierekryteringar via Kuntarekry (2024: 3 634), där tillsättningsprocenten var i genomsnitt 58. (2024: 59 %). Den genomsnittliga genomgångstiden för vikarierekryteringar till dess att vikariatet tas emot var 12 minuter (2024: 12 minuter).

### Praktik- och läroanstaltssamarbete

Staden bedriver aktivt samarbete med läroanstalterna i regionen; vi gör reklam för våra arbetsplatser direkt till läroanstalterna via olika marknadsföringskanaler. I januari deltog vi i karriär- och rekryteringsevenemanget Talent Forum för högskolestuderande och marknadsförde våra sommarjobb och praktikantplatser. Sommarjobb marknadsfördes också under Rekry YA-mässan på Yrkesakademin. Rekryteringsenheten ordnade besök på lokala läroanstalter och högskolor (VAMK och Novia) både vår och höst och under besöken marknadsförde vi i synnerhet arbetsmöjligheterna inom småbarnspedagogiken. På hösten medverkade vi i ett rekryteringsevenemang som ordnades av Vasa yrkeshögskola.

Staden är också med i Energy Academys mentorskapsprogram, där vi tillsammans med de medverkande företagen ordnar evenemang för nätverkande. Under dessa evenemang har studerandena möjligheter att skaffa sig nätverk i arbetslivet. Den rekryteringsansvariga gästade även en kurs i marknadsföring av det egna kunnandet och jobsökning på Vasa universitet. Grupper med studerande besöker också staden för att bekanta sig med dess verksamhet. Hösten 2024 ingick staden ett nyckelpartnerskapsavtal med VAMK, vilket har möjliggjort ett intensivare samarbete än tidigare. Från varje sektor har centrala personer samlats till ett samarbetsevenemang, där idéer har kläckts för samarbete, studerandeprojekt och praktikmöjligheter. Som ett resultat av samarbetet erbjuds socionomer inom småbarnspedagogik till exempel praktikplatser med lön, och inom sekreterarservicen har samarbetet intensifierats med målet att i framtiden bättre möjliggöra karriärvägar för tradenomstuderande.

Vi utvecklar också praktikprogram i enlighet med personalprogrammet. Trainee-programmet som riktar sig till studerande inom personalledarskap och offentligt ledarskap vid Vasa universitet och som inleddes inom personalservicen 2019 fortsatte också under år 2025. Serviceområdet kommunikation och samhällsrelationer har ett motsvarande program för studerande inom kommunikation. Den ansvariga för externa relationer har en internationell studerande som praktikant. Praktikplatserna för högskolestuderande har utökats bland annat inom koncernstyrningssektorn.

Vi uppmanar stadens enheter att erbjuda högskolestuderande ämnen för examensarbeten. På stadens webbsidor finns en bank för examensarbeten, där vi samlar ämnen för examensarbeten som föreslagits av stadens enheter. År 2025 betalade staden arvode för 11 examensarbeten (2024: 14).

Med det anslag som beviljats av fullmäktige för anställning av högskolestuderande har sammanlagt 16 praktikanter anstälts (2024: 16). Under 2025 har staden haft totalt 23 avlönade högskolepraktikanter (2024: 23).

### Sommarjobb för ungdomar

År 2025 erbjöds närmare 450 sommarjobb och 55 intressanta arbetsuppgifter för unga i åldern 14-29 år. Det fanns fem ansökningsgrupper: 14-15-åringar, 16-17-åringar, 18-29-åringar, högskolestuderande samt ungdomar med funktionsnedsättning eller särskilda behov.

Till sommarjobben inkom totalt 2 624 ansökningar (se tabell 11). Den populäraste uppgiften var daghemsbiträde (se tabell 12).

Uppgift	Antal sökande totalt	Anställda totalt
14-15-åringar	619	45
16-17-åringar	721	90
18-29-åringar	717	130
Högskolestuderande	488	48

Tabell 11: Antal sökande per åldersklass 2025

Uppgift	Antal sökande
Daghemsbiträde	871
Assisterande parkarbetare	367
Hjälpledare, konst- och idrottsläger för barn	191
Kontorspraktikant	109
Lägerassistent	101

Tabell 12: De populäraste sommarjobben 2025

### Stödd sommarsysselsättning

Vasa stad ordnade stödd sommarsysselsättning (se tabell 13) för unga personer som av olika orsaker behövde stöd vid övergången till arbetslivet eller under arbetsperioden. I den stödda sommarsysselsättningen deltog ungdomar i åldern 14-29 år med invandrabakgrund, ungdomar i slutskedet av sina studier, ungdomar som sökte sitt första sommarjobb samt ungdomar



”

Vasa stad stödde  
finansiellt med hjälp  
av Sommarjobbssedeln  
områdets små och  
medelstora arbetsgivare  
vid anställandet av en  
15-29-årig Vasaungdom  
i sommarjobb.

”

med särskilda behov. Vid coachningarna stärktes den ungas resurser och uppfattning om det egna kunnandet samt förkovrades förmågan att söka arbete och arbetslivsfärdigheterna.

Vasa stad stödde finansiellt med hjälp av Sommarjobbssedeln områdets små och medelstora arbetsgivare vid anställandet av en 15-29-årig Vasaungdom i sommarjobb. Första gången kunde också unga själv ansöka om sedeln, medan det tidigare bara arbetsgivare som kunde ansöka om den. Sommarjobbssedlar beviljades 43 företag och 30 ungdomar. Med sommarjobbssedeln fick allt som allt 80 unga arbete.

Vasa stad beviljade i samarbete med Vasaregionens idrottsakademi idrottsstipendier till förtjänta Vasaidrottare, med vilka de unga har möjlighet att fortsätta träna under sommaren. Samtidigt fick en ung person sommarjobb inom sociala medier. Idrottsstipendium beviljades totalt 19 idrottare. I samarbete med 4H-föreningen beviljades företagsstöd till 7 unga personer som grundade ett 4H-företag.

År 2025 fick 261 ungdomar sommarjobb med hjälp av den stödda sommarsysselsättningen.

Stödd sommarsysselsättning	2025
Sommarjobbsscoach	6
CulturalCamp-coachning	20
Tsemppis-coachning	18
Ungdomar med särskilda behov	55
Hjälparnas sommarjobb	15
Mitt första jobb	41
Idrottsstipendier	19
Sommarjobbssedlar	80
4H-företagsstöd till unga företagare	7

Tabell 13: Stödd sommarsysselsättning

### 3.3. Stadens sysselsättningsverksamhet

Överföringen av sysselsättningstjänsterna till kommunerna samt lagändringar som gäller sysselsättning med lönesubvention har medfört förändringar också i Vasa stads sysselsättningsverksamhet. År 2025 har lönesubvention inte utnyttjats i sysselsättningsverksamheten. För sysselsättningsverksamheten har anslag reserverats centraliserat på resultatområdet för reserverade anslag. Anslagen ansöks i budgetens budgeteringsskede. Med anslagen kan stadens enheter anställa en arbetssökande från Vasa som har fått minst 300 dagar grunddagpenning, inkomstrelaterad dagpenning eller arbetsmarknadsstöd. Dessutom ordnas på välfärdsservicens resultatområde med sysselsättningsenhetens anslag stödd sysselsättningsverksamhet. Inom sysselsättningsenheten utförs både arbete som förebygger arbetslöshet och sysselsättningsfrämjande arbete.

Med Vasa stads reserverade anslag för sysselsättningsverksamhet anställdes 2025 totalt 70 personer (se tabell 14). Av dem arbetade 57 procent inom stadsmiljösektorn, 26 procent inom bildningssektorn och 17 procent inom koncernstyrningssektorn.

I sysselsättningsenheten genomfördes sysselsättningsverksamhet genom att arbetsprövnings- och praktikplatser erbjöds och genom att personer anställdes till service inom den stödda sysselsättningen (se tabell 14).

Sysselsättningsverksamhet	
Sysselsättningsverksamhet, personer som anställts med reserverade anslag	70
Anställda inom stadsmiljösektorn	40
Anställda inom bildningssektorn	18
Anställda inom koncernstyrningen	12
Personer som anställts för sysselsättningsenhetens verksamhet	27
Personer inom sysselsättningsfrämjande service (bland annat arbetsprövare och arbetspraktikanter)	55
Arbetsverksamhetsdagar inom den sysselsättningsfrämjande servicen	1 433

Tabell 14: Sysselsättningsverksamhet 2025

#### Sysselsättningsenhetens stödda sysselsättningsverksamhet

Inom sysselsättningsenheten erbjöds arbetsprövnings- och arbetspraktikplatser samt avlönat arbete för Vasabor som länge har sökt jobb eller har något annat behov av stödd sysselsättning. Under året utvecklades arbetsträningen, som är en del av servicen för varje arbetsprövare och person i lönearbete. Dessutom erbjöds från slutet av året arbetsträning som en egen service, dit kunderna hänvisades från sysselsättningstjänsterna.

Hjälpare-verksamhet för stödd sysselsättning ordnades i Berghemmets seniorhus och i servicehuset Fyrrykartano i Lillkyro. Inom verksamheten erbjöds arbetsprövnings- och praktikplatser, där arbetsuppgifterna är bland annat att hjälpa äldre med vardagssysslor och uträttande av ärenden. Utöver det övas spelregler i arbetslivet och livshanteringsfärdigheter. De som deltar i verksamheten handleds dagligen av arbetstränare. Målet är att hitta en meningsfull väg för varje deltagare att fortsätta på mot arbetslivet. Mot målet framskrider man både genom individu- och gruppträning.

År 2025 deltog 29 arbetsprövare i verksamheten, 19 arbetspraktikanter från läroanstalter, 5 PRAO-praktikanter och 2 arbetstagare i öppet arbete. Sommarjobb hade 14 unga och 5 unga med specialbehov, samt 3 unga assisterande arbetstränare. En person inledde med läroavtal specialyrkesexamen i rehabiliterings-, stöd- och handledningstjänster. Antalet arbetsverksamhetsdagar var totalt 1 443 under hela året inom verksamheten. Inom Hjälpare arbetade 4 personer under olika tider som arbetstränare.

Assistentverksamheten inom äldreomsorgen är avtalsenlig verksamhet mellan sysselsättningsenheten och hem- och närståendevården, där assistenterna arbetar i assisterande uppgifter

i kundernas hem. Välbefinnandet och funktionsförmågan för seniorklienterna inom verksamheten förbättras och ensamheten minskar. Målsättningen är att få dem som anställts som assistenter att varaktigt återgå till arbetslivet. Med arbetstagaren förs under arbetsförhållandet regelbundet måldiskussioner och upprättas samtidigt en plan för framtiden samt erbjuds vid behov hjälp bland annat för att få skuldsanering och studera till ett nytt yrke. Inom arbetsträningen stärks dessutom förmågan att söka arbete.

Under år 2025 arbetade 22 personer som assistenter, två personer inledde läroavtal för att avlägga examen för omsorgsassistent och en person utexaminerades som omsorgsassistent. Inom verksamheten finns en ordinarie anställd, som är chef för Hjälpare-verksamheten och assistentverksamheten inom äldreomsorgen och en visstidsanställd arbetsplanerare.

### 3.4 Sysselsättningens projektverksamhet

Grupprojektet BRON – Sysselsättningens kontaktbro i Österbotten är ett ESF+-finansierat projekt för åren 2024–2026. Projektets huvudgenomförare är sysselsättningsenheten och delgenomförare är Medborgarinstitutet Alma, Yrkesakademin, Vamia och Vasa kyrkliga samfällighet. Målet med projektet är att utveckla den sysselsättningsfrämjande servicen och stärka det sektorsövergripande nätverkssamarbetet.

#### **Nyckeltal för sysselsättningsenhetens projektverksamhet 2025**

Inom projektet arbetade fyra personer och dessutom tre korttidsarbetstagare. År 2025 genomfördes inom projektet BRON flera träningspilotförsök, i vilket kunder deltog via olika samarbetspartner. Pilotverksamheten var arbetslivsträning för personer med invandrarbakgrund, arbetslivsträning och gruppträningar riktade till unga. I de här pilotförsöken deltog sammanlagt 43 kunder. Pilotförsök för handlednings- och rådgivningsarbetet inom sysselsättningstjänsternas aulakundbetjäning nådde 344 kunder, av vilka ca 60 % hänvisades till fortsatt service. Det ordnades nio BRON Café-nätverkstillställningar, och i dem deltog under året totalt ca 650 personer. På enkäten till arbetssökande kom 122 svar, och resultaten utnyttjades vid utvecklandet av servicen.

I de av projektet arrangerade evenemangen för utbildning och utvecklande av kompetensen deltog under året totalt 131 personer. Evenemangens teman var bland annat utnyttjande av artificiell intelligens för att söka arbete och andra aktuella färdigheter som behövs i arbetslivet. Företagssamarbetet stärktes betydligt under året. Projektet hade i slutet av året via sysselsättningsenheten totalt ca 35 arbetsgivaraktörer i nätverket inom olika sektorer och storleksklasser. Företagssamarbete genomfördes bland annat med företagsbesök, på rekryteringsevenemang och arbetsgivareevenemang.

Projektets kommunikation till nätverken koncentrerades till LinkedIn-kanalen. Antalet följare ökade under året från 181 till 271, vilket beskriver hur projektets kommunikation och synlighet har ökat.

”

Vasa stads mål är att  
vara en trygg arbetsgivare  
som tar hänsyn till sina  
anställdas olika  
livssituationer.

”



## 4 ARBETSHÄLSA OCH ARBETARSKYDD

---

Vasa stads mål är att vara en trygg arbetsgivare som tar hänsyn till sina anställdas olika livssituationer. Det är på allas vårt ansvar att främja arbetshälsan. Under 2025 fästes särskild uppmärksamhet vid att arbetsmiljön och arbetsutrymmena är trygga och säkra. Det satsades även på åtgärder som stöder personalens arbetsförmåga. I synnerhet stödet för den psykiska hälsan togs upp som en viktig tyngdpunkt i detta avseende.

### Personalsituation

Vasa stad mäter personalens arbetshälsa med hjälp av en arbetshälsoenkät som genomförs med ungefär två års mellanrum. Enkäten ska i främsta hand fungera som mätare och hjälpmedel vid utvecklandet av arbetshälsan i den egna arbetsgemenskapen. Arbetshälsoenkäten genomfördes i början av 2026. Enkäten genomfördes för första gången genom Kevas arbetshälsoenkät, varvid resultaten inte är helt jämförbara med tidigare arbetshälsoenkäter. Enkäten besvarades av 1 743 arbetstagare. Utifrån enkätens resultat råder det en tillitsfull atmosfär i arbetsgemenskaperna (medelvärde 3,9). Arbetsenhetens mål är klara för dem som svarat (medelvärde 4,3) och de känner också till de viktigaste uppgifterna och förfaringssätten (medelvärde 4,0). De möjligheter att utvecklas professionellt som erbjuds i arbetet upplevdes vara bra (medelvärde 3,9) och de som svarade upplever att de kan använda sina kunskaper och färdigheter på ett mångsidigt sätt (medelvärde 4,3). Ungefär 70 % av dem som svarat upplever att de har goda möjligheter att möta förändringar och nya utmaningar i arbetet. Av dem som svarade är 83 % av samma åsikt om påståendet enligt vilket det råder en tillitsfull atmosfär mellan arbetstagaren och chefen (medelvärde 4,2).

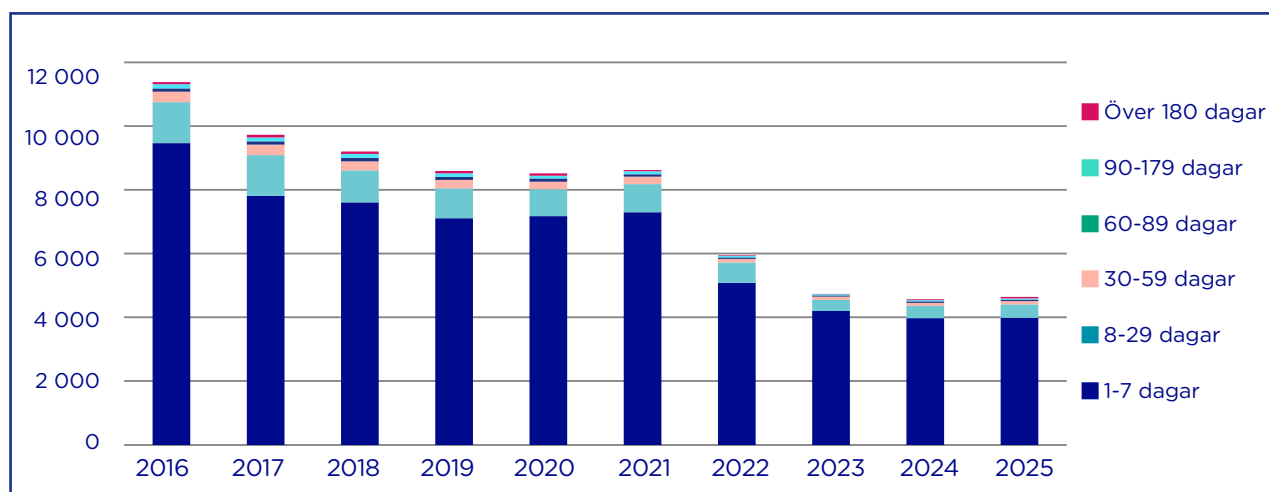
Hela personalens sjukfrånvaro var 15,7 år 2025 (2024: 14,7). Sjukfrånvaroprocenten var 4,0 (2024: 3,8 %). Den ordinarie personalens sjukfrånvaro steg 1,2 frånvarodagar/årsverke (0,3 %) och den visstidsanställda personalens 0,5 frånvarodagar/årsverke (0,1 %). I siffran ingår sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet och på fritiden samt yrkessjukdomar (se tabell 15).

Typ av anställningsförhållande	2024/1-12	2025/1-12
Ordinarie anställda	15,4	16,6
Visstidsanställda	13,4	13,9
<b>Totalt</b>	<b>14,7</b>	<b>15,7</b>

Tabell 15: Frånvarodagar/årsverke, ordinarie och visstidsanställd personal

Lönekostnaderna för den ordinarie personalens sjukfrånvaro med beaktande av kalkylerade bikostnader var totalt 3,2 miljoner euro (2024: 2,8 miljoner euro). I längdfördelningsdiagrammet (se tabell 16 och bilaga 8) har sammanhängande frånvaro sammanförts. För de ordinarie

anställda var antalet sjukfrånvarodagar/årsverke totalt 17,9 (2024: 16,2) inom bildningssektorn, 10,5 (2024: 12,3) inom stadsmiljösektorn och 15,8 (2024: 13,8) inom koncernstyrningen.



Tabell 16: Sjukfrånvarons längdfördelning bland den ordinarie personalen 2016-2025

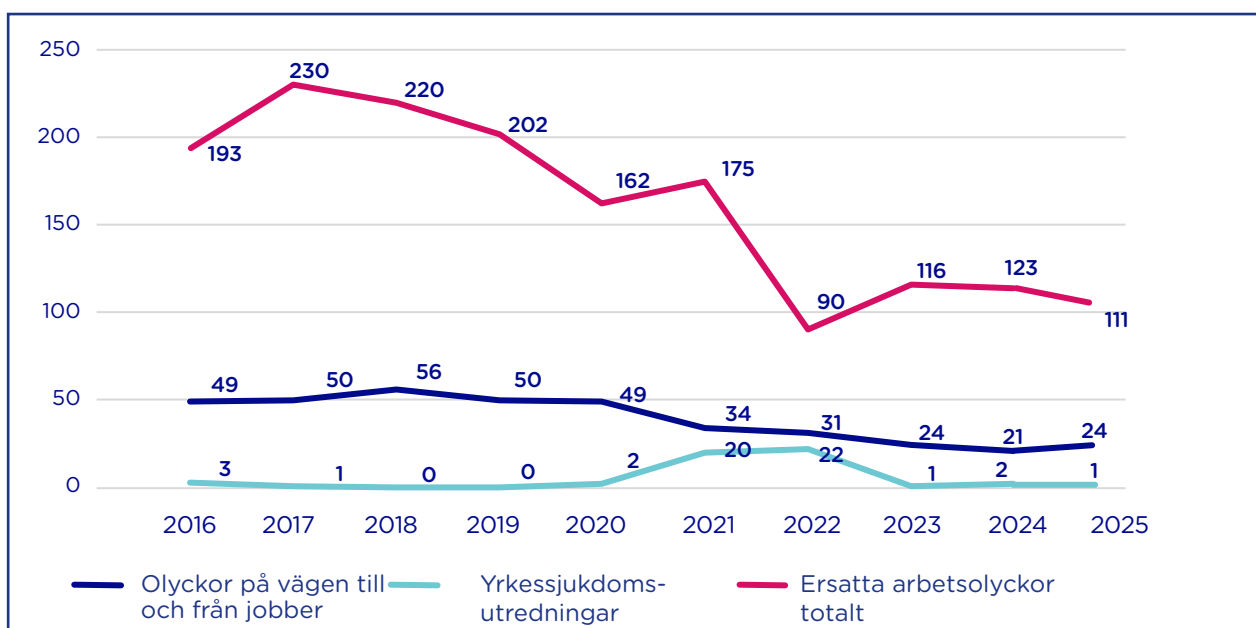
Arbetsgemenskaperna uppmuntrades till att även i fortsättningen överväga vilka uppgifter som kunde erbjudas som ersättande arbete vid sjukledigheter. Inom småbarnspedagogiken fördes en diskussion med chefer och arbetsgemenskaper om nyttan och eventuella utmaningar med ersättande arbete samt övervägdes vilka arbetsuppgifter som är lämpliga som ersättande arbete i stället för sjukledighet. Inom småbarnspedagogiken är avsikten att ha ett pilotförsök med ersättande arbete under 2026. Företagshälsovården bedömer för egen del möjligheten att tillämpa ersättande arbete i samband med mottagningsbesök och sjukledighetsbedömning. En aktivare användning av ersättande arbete i stället för sjukfrånvaro kräver information från både chefernas, Personal-serviceområdets och företagshälsovårdens håll.

### Olycksfall i arbetet

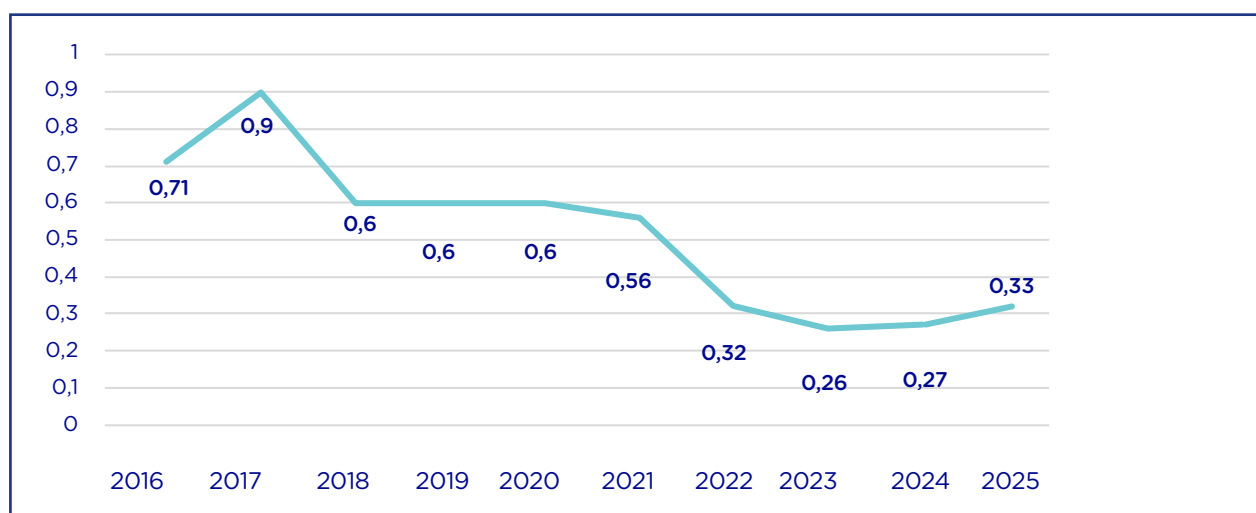
År 2025 föranledde olycksfall i arbetet kostnader i 111 fall (2024: 123) (se tabell 17). Av alla rapporterade arbetsolycksfall skedde 24 på vägen till och från arbetet (2024: 21). Olycksfall i arbetet ledde till 1 018 kalenderdagens frånvaro år 2025 (2024: 937). Som jämförelse kan nämnas att de olycksfall som personalen råkade ut för på sin fritid orsakade 630 kalenderdagens frånvaro (2024: 504). På vägen till eller från arbetet skedde olyckan oftast då man föll snubblade eller halkade, antingen till fots eller med cykel. De flesta olycksfallen inträffade under årets första månader samt i oktober-november. Den vanligaste orsaken till olycksfallen var väderförhållandena.

Den vanligaste orsaken till olycksfall i arbetet är en människa eller ett djur, eller en hal passage eller ett halt underlag. Under 2025 var teman för säkerhetskvartarna bland annat vårcykling, ansvarsfullt beteende på arbetet samt trygga resor till och från arbetet.

Lönesumman för arbetsoförmögenhetstid som föranleddes av olycksfall i arbetet uppgick till 117 143 euro (2024: 118 306 €). Den lilla nedgången i kostnader beror på mindre lönekostnader vid långa sjukfrånvarotider. Olycksfallsförsäkringsavgifter som betalats till försäkringsbolaget år 2025 var ca. 330 000 € (uppskattning)(2024: 270 000 €) (se tabell 18). Försäkringsbeloppet påverkas av flera faktorer, bland annat skadekostnader, grundersättning, större skadeavgifter, lagstadgade avgifter (kostnader för behandling av arbetsolycksfall, ovan nämnda löner samt sjukvård och medicinska kostnader). Regelbundna möten hålls med försäkringsbolaget kring kostnaderna och kostnadsutvecklingen.



Tabell 17: Antal arbetsolycksfall inom Vasa stad 2016-2025



Tabell 18: Försäkringspremier som betalats till försäkringsbolaget 2016-2025, miljoner euro

Säkerhetsledningssystemet EHS har bidragit till utvecklingen av arbetarskyddsledningen genom att säkerhetsobservationer synliggjorts bättre än tidigare. I systemet införs observerade säkerhetsavvikelser, anmälningar om olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar (försäkringsanmälningarna görs än så länge dessutom via försäkringsbolagets tjänst) samt bedömningar av risker och olägenheter i arbetet. Det har upptäckts att det ännu finns utvecklingsbehov i systemet och det förbättras kontinuerligt.

Säkerhetskvartsmaterial gjordes med ca 1,5 månaders mellanrum om aktuella ämnen. Cheferna har fått anvisningar om att regelbundet gå igenom materialet om säkerhetskvartar på arbetsplatsmötena.

Utbildning i säkerhetsledning ordnades för cheferna i samarbete med regionförvaltningsverket och Keva. Huvudvikten låg på den förebyggande verksamheten, ansvaret för arbetarskyddet och undersökningen av arbetsolyckor. Arbetarskydd och arbetssäkerhet behandlades även under evenemanget Välkommen till huset som ordnades för nya arbetstagare.

## Företagshälsovård

Samarbetet mellan företagshälsovården och sektorerna fortsatte på samma sätt som under tidigare år. Samarbetsmöten med företagshälsovården hölls på resultatområdena ca 1-2 gånger per år enligt resultatområdets behov. Samarbetsmötena med företagshälsovården under 2025 var totalt 27 (2024: 37). Samarbetet med företagshälsovården på stadsnivå fortsatte med regelbundna möten i samarbete med TT Botnias och Kevas sakkunniga. Det gjordes 23 arbetsplatsutredningar (2024: 50). Det hölls 65 företagshälsovårdsförhandlingar (2024: 48). Den utmanande företagsläkarsituationen underlättades av företagsläkare som höll distansmottagning. I övrigt var läkarsituationen bättre än tidigare år, och distansläkarna tog hand om sjukmottagningen i större utsträckning. Företagspsykolog- och företagsterapeutsituationen var bra. I bilaga 9 anges företagshälsovårdens nyckeltal närmare.

Det gjordes 5 bullermätningar (2024: 9). Planeringen av mätningarna gjordes i samarbete med arbetarskyddet. Vasa stad erbjöd kostnadsfria influensavaccinationer åt sin personal precis som tidigare år.

Kostnaderna för företagshälsovård var 2 098 603 €. FPA:s ersättning av det här är mellan 50 och 60 procent, beroende på ersättningsklass.

## Åtgärder som stöder arbetshälsan

Användningen av pausgymnastikprogrammet BreakPro fortsatte under 2025. Företagshälsovården påminner regelbundet vid mottagningen om användningen av programmet BreakPro. Dessutom gavs företagshälsovården möjlighet att skapa pausgymnastikprogram för Vasa stads anställda för att upprätthålla arbetsförmågan och för specifika symtom. Man har också framhållit pausgymnastikens betydelse i fråga om distansarbete.

I december 2024 tog man i bruk välmåendeappen HeiaHeia, med vilken målet är att stödja arbetstagarnas fysiska och psykiska välbefinnande genom att erbjuda verktyg för stresshantering, motion och hälsosamma levnadsvanor. Appen uppmuntrar också arbetsgemenskapen att röra på sig tillsammans och stötta kollegorna. Pilotförsöket år 2025 visade att trots marknadsföring och kampanjer utnyttjade bara en bråkdel av stadens anställda appen, vilket ledde till att servicen sades upp i slutet av året.

Serviceområdet Personal erbjöd centraliserat både individuell arbetshandledning och arbetshandledning i grupp via anmälningsförfarande. Utvecklandet av verksamhet som stöder personalens arbetsförmåga och hälsa i form av projektet Mot ett omfattande välbefinnande har avslutats. Verksamheten fortsätter som ett samarbete i mindre skala mellan idrottsservicen, företagshälsovården och serviceområdet Personal. Projektets mål är att stödja personalens arbetsförmåga, och ge stadens anställda information om den egna hälsan och arbetsförmågan samt rekommendationer för att upprätthålla och främja dessa.

I ett meddelande på intranätet bad man personalen att nämna en fantastisk kollega, arbetsgrupp/team, chef, samt en säkerhetsgärning. I svaren angavs 21 arbetsgemenskaper och 48 personer.

## Tidigt stöd och omplaceringsverksamhet

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

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



Stadens fast anställda som befinner sig i en omplaceringsprocess har alltid företräde vid tillsättningen av lediga tjänster. De omplaceringar som genomfördes år 2025 skedde också i första hand i de vakanser som var lediga. Problemet är emellertid de lediga vakansernas lämplighet, eftersom kompetensen/arbetsförmågan hos den person som ska omplaceras och uppgiften som blivit ledig inte alltid möts. Vid omplaceringar behövs ofta Kevas yrkesinriktade rehabilitering, fortbildning och omskolning samt arbetsprövningar av olika slag och längd. En lyckad omplacering förutsätter alltid även ett öppet sinne och flexibilitet av alla parter.

Med Personal-serviceområdets stödåtgärder understöddes år 2025 sammanlagt 4 personers omplaceringsåtgärder (2024: 7 personer) och för detta användes totalt ca 48 000 euro (2024: 98 458 €). Keva deltog också i finansieringen av arbetsprövningarna. I omplaceringsprocessens olika skeden ingick år 2025 sammanlagt cirka 7 personer. En del av de anställda som är med i omplaceringsprocessen kan tills vidare fortsätta i sitt eget arbete genom arbetsarrangemang.

### **Personalförmåner**

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

Stödande av de anställdas ork och välbefinnande fortsatte under år 2025 med en personalförmån av engångskaraktär (100 euro som laddas upp i Epassi). År 2025 gav man Epassi-förmåner åt sammanlagt 3 380 anställda, och 2 989 av dem använde förmånen. Användningsgraden blev därmed 88,43 %. Värdet på Epassi uppgick till totalt 349 600 €, varav 301 884,28 € användes, vilket ger en användningsgrad på 86,40 %.

Andra sätt att belöna och uppmärksamma personalen har bland annat varit stöd för frivillig utbildning, utbildningsstipendium och snabbelöning. Stadens personal har också tillgång till en tjänstecykelförmån, som stöder personalens möjligheter att upprätthålla arbetsförmågan och uppmuntrar till en hållbar motionsform. År 2025 inleddes sammanlagt 44 nya avtal om tjänstecykelförmån, varav 8 avtal inom stadsmiljösektorn, 8 avtal inom koncernstyrningen och 28 avtal inom bildningssektorn.

År 2025 beviljades bland 13 sökande utbildningsstipendier på sammanlagt 4 011 € (2024: 14 sökande, 4 325 €). Målet med belöningsätten är fortsatt att stödja såväl personalens ork och välbefinnande som genomförandet av stadens strategier och personalprogram, liksom verksamhet som stämmer överens med värdelöften.



## 5 LÖN OCH ARBETSTID

År 2025 utbetalades löner till hela personalen på totalt 124 061 599 € (2024: 118 393 357 €) utan bikostnader. Lönesumman steg med 4,8 procent (5,67 miljoner euro) jämfört med 2024. I lönerna ingår löner och arvoden för ordinarie anställda, visstidsanställda och sysselsättningsanställda. Lönekostnaderna har i huvudsak påverkats av ökningen av årsverken på grund av överföringen av AN-tjänsterna samt avtalshöjningar som fastställts i tjänste- och arbetskollektivavtalen, införandet av nivålönesystemet inom den kommunala sektorn samt därtill anslutna retroaktiva avgifter.

Den sammanlagda inverkan av de avtalsenliga höjningarna 2025 var beroende på kollektivavtal 2,75 % - 3,3 %. År 2025 inriktades de lokala justeringspottorna för AKTA och UKTA:s bilaga G på löneförhöjningsbehoven inom nivålönesystemet. Verkställandet av systemet har beretts i intensivt samarbete med personalens representanter, och utvecklandet fortsätter som en del av det fortsatta planerings- och bedömningsarbetet för lönesystemet.

Vid fördelningen av de lokala justeringspottorna som ingår i avtalsuppgörelsen är syftet först och främst att trygga tillgången på personal, rätta till missförhållanden i lönerna samt stödja resultat- och produktivitetsfrämjande omorganiseringar av verksamheten och arbetsuppgifterna. Dessutom ska man också se till att lönen för personer i lednings- och chefsställning och för andra som står utanför lönesättningen/lönegrupperna står i rätt proportion till de underställdas löner eller till lönerna i jämförbara grupper.

### Arbets- och frånvaro

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

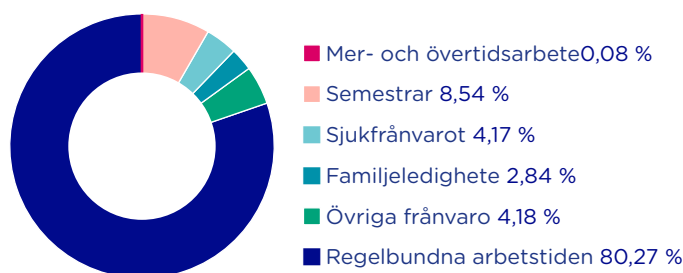
Utbetalda löner, euro	2024	2025	Ändring 2024-2025, %
Regelbunden arbetstid	82 786 040	87 953 672	6,2 %
Tilläggsarbetstid och övertid	1 396 518	1 403 235	0,5%
<b>Totalt</b>	<b>84 182 558</b>	<b>89 356 907</b>	<b>6,1 %</b>

Tabell 19: Till ordinarie personal betalda löner utan bikostnader

Löner under frånvaro, euro	2024	2025	Ändring 2024-2025, %
Semestrar	8 184 372	8 635 698	5,5 %
Sjukfrånvaro	2 387 860	2 661 540	11,5 %
Familjeledighet	584 294	532 075	-8,9 %
Övrig frånvaro	996 1341	1 120 949	12,5 %
<b>Totalt</b>	<b>12 152 660</b>	<b>12 950 262</b>	<b>6,6 %</b>

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

I tabell 21 granskas årsverkena i förhållande till utförd arbetstid och frånvaro. År 2025 var andelen utfört arbete av den effektiva arbetstiden 80,27 procent (2024: 80,14 %). Frånvaroandelen av den totala arbetstiden var 19,73 procent (2024: 19,7 %).



**Tabell 21:** Fördelning av arbetstid och frånvaro i procent (inklusive lärare och sysselsätta, exklusive timavlönade).

I semestrarna ingår byte av semesterpenning till ledighet. Antalet personer som bytte ut semesterpenningen till ledighet var 188 (2024: 116 personer). Totalt 1 947 dagar hölls som utbytestledighet, vilket innebar en ökning med 415 dagar jämfört med föregående år.

Oavlönad arbetsledighet av sparskäl hölls sammanlagt 899 dagar år 2025 (2024: 1 240 dagar). Staden understöder fortfarande att oavlönad ledighet tas ut på det sätt som man överenskommit med fackföreningarna att det avvikande från kollektivavtalet dras av lön för fem dagar för en oavlönad ledighet på sju dagar.

Under 2025 använde 4 personer altemneringsledighet (2024: 17 personer). De här personernas altemneringsledighet har inletts 31.7.2024 och upphört i januari 2025, senast när 180 dagar har uppfyllts. Möjligheten att ta ut altemneringsledighet har upphört 1.8.2024.

## Distansarbete

Distansarbetet följs upp bara för de personer som finns inom Nepton. År 2025 utförde totalt 226 personer distansarbete under mer än en dag per månad. Andelen distansarbete av arbetstiden var störst inom koncernstyrningen (21,19 %), därefter inom stadsmiljösektorn (12,33 %) och minst inom bildningssektorn (3,66 %). I tabell 22 har sektorvis presenterats antalet personer som omfattas av Nepton, antalet personer som är i distansarbete och distansarbetets andel av arbetstiden.

Sektor	Antalet personer som omfattas av Nepton	Antalet personer som utför distansarbete (> 1 dag/månad)	Distansarbete/ arbetstid-%
Bildningssektorn	310	29	3,66 %
Stadsmiljön	212	48	12,33 %
Koncernstyrningen	374	152	21,19 %
<b>Totalt</b>	<b>888</b>	<b>226</b>	<b>12,89 %</b>

**Tabell 22:** Distansarbete år 2025 (uppgifterna bara för dem som finns inom arbetstidssystemet Nepton)



”

Syftet med personalut-  
bildningen är att upprätt-  
hålla och öka personalens  
yrkeskompetens samt att  
främja likabehandling,  
jämställdhet och  
arbetshälsa

”



# 6 KOMPETENT ARBETSKRAFT

---

Personalprogrammet fastställer riktlinjer och styr mål som gäller ledning av stadens personal, kompetensutveckling och arbetshälsa. Personalens välbefinnande och kompetensutveckling hör till de strategiskt sett viktigaste faktorerna när det gäller att trygga en hög serviceberedskap. I personalprogrammet som är i kraft till 2025 är de viktiga målen lednings- och chefsarbete – särskilt ett målinriktat och coachande förhållningssätt, en samarbets- och utvecklingskultur samt en positiv arbetsgivarbild, utveckling av framgångsrikt ledarskap, kompetensutveckling, stöd för arbetarskydd och psykiskt välbefinnande samt en mångsidig arbetsgivare. Med dessa påverkas i mån av möjlighet tillgången på personal och förmågan att behålla personal. Åtgärderna för kompetensutveckling har genomförts i enlighet med den lagstadgade utbildningsplanen och inriktningarna i personalprogrammets förankringsplan för 2025.

## Personalutbildning

Syftet med personalutbildningen är att upprätthålla och öka personalens yrkeskompetens samt att främja likabehandling, jämställdhet och arbetshälsa. I planen för kompetensutveckling 2025 betonades för personalens del det lagstadgade upprätthållandet av yrkeskompetensen för olika yrkesgrupper. Viktiga var även chefsutbildningarna, där ett övergripande tema var ett coachande ledarskapsgrepp i enlighet med personalprogrammet. Den centraliserade personalutbildningen hölls huvudsakligen via webbutbildningstjänsten Eduhouse. Den totala tittartiden för alla användare uppgick till 2 865 timmar (2024: 1 955 timmar). De mest sedda utbildningarna var bland annat introduktionspaketet för arkivärenden, dataskydd och datasäkerhet, grunderna i Microsoft 365 Copilot samt en bra kollega. Utbildningar om offentlig förvaltning och artificiell intelligens var de mest sedda, följda av utbildningar om digitala färdigheter och arbetslivsfärdigheter. Dessutom erbjöds andra interna utbildningar, bl.a. 72-timmarsutbildning för utbildare, belastande arbete och återhämtningens superkraft, utbildning för chefer i att ta upp frågor, En trygg arbetsdag-evenemanget, användarutbildning för Kuntarekry, sinnet i arbetet – identifiera, förstå, ge stöd samt utbildningar i anslutning till ekonomi, ekonomisystem, bokföring och bokslut. Utbildningarna som hölls på distans spelades in och kan ses i efterhand på intranätet.

Den centraliserade personalutbildningen har ytterligare utökats med både sektorvis och yrkesgruppsvis riktade utbildningar. Exempel på riktade utbildningar är chefsutbildningar. Utöver traditionella utbildningar har allt fler deltagit i webinarier och nätutbildningar som ordnats av externa aktörer, till exempel Arbetarskyddscentralen och KunTeko. Under 2025 informerades personalen om 153 avgiftsfria webinarier som ordnades av utomstående aktörer eller som ingick i utbildningskalendern på intranätet. Ämnesområdena för webinarierna och utbildningarna täckte mångsidigt olika teman, till exempel utveckling av chefsarbetet, arbetssäkerhet, hantering av utmanande interaktionssituationer, tidshantering, arbetshälsa och återhämtning, pensionering, självledarskap, AI, neurodivergens samt kompetensutveckling. Det saknas dock detaljerad deltagarstatistik för dessa.

Värdelöftena för en bra ledare och en bra medarbetare är en del av processerna inom personalförvaltningen. Cheferna får träning i coachande ledarskap. Värdelöftena finns med i all verksamhet och de utnyttjas även enligt en workshoppsmodell om det exempelvis uppstår problem i arbetsgemenskapen.

### **Chefsutbildningar**

Satsningen på utbildning av cheferna har fortsatt. Coachande ledarskap i chefsarbetet har lyfts fram som ett mål både i strategin och i personalprogrammet. Målet är att alla chefer ska ha gått utbildningen i coachande ledarskap. Utbildningen i coachande ledarskap är en del av chefspasset som 24 chefer deltog i (2024: 18). Personalinfomöten ordnades totalt sex gånger, och alla möten spelades in. Teman för infomötena var bland annat ekonomi- och strategiöversikten, presentation av den nya spelregelboken för personalen, aktualitetsöversikter i anslutning till nivålöner, hur strategiarbetet framskrider, aktuellt under Green Leaf-året, dataskydd och datasäkerhet samt arbete med att förnya vaasa.fi. Dessutom berättades det om erfarenheter från genomförda Job Shadow-resor och informerades bland annat om resultaten från undersökningen av arbetsgivarbilden, den förnyade konsekvensbedömningen i anslutning till beslutsfattandet, nätverket av interna utvecklare, sommarjobben, resultaten från examensarbetet om att samordna arbete och fritid, anmälan av säkerhetsobservationer samt principerna för ett tryggt rum. För chefer ordnades också tre morgonkaffemöten (sammanlagt 62 deltagare) samt utbildningar kring det praktiska arbetet, till exempel tre tillställningar om att ta upp frågor till diskussion (sammanlagt 59 deltagare), säkerhet och arbetarskydd, anställningsfrågor samt ett utbildningspaket om förvaltning. På intranätet finns också ett stort urval av webinarielänkar till andra nyttiga utbildningar.

### **Sakkunnigutbildningar**

För personer i sakkunnig-, planerings- och utvecklingsuppdrag bestod utbildningsutbudet huvudsakligen av avgiftsfria webinarier som ordnades av externa parter och av utbudet i webbutbildningstjänsten Eduhouse. Webinarierna behandlade bland annat projekthantering, tjänstedesign, rapportering, faciliteringskunskaper, färdigheter att tala inför publik, nätverkande, kommunikation och sociala medier.

### **Stöd för personalens internationalisering och utveckling av språkkunskaperna**

För att trygga tillräckliga språkkunskaper åtar sig Vasa stad att ordna sektorspecifik språkutbildning för personalen på arbetstid. Under 2025 erbjöds en grundkurs i engelska, Personalförvaltning på svenska, en grund- och fortsättningskurs i svenska samt språkkursutbudet vid medborgarinstitutet Alma och FinTandem-utbildning. Användningen av den internationella Job Shadow-verksamhetsmodellen fortsatte.

### **Utbildningsuppdrag som rapporteras till myndigheter**

Antalet utbildningsdagar som berättigar till arbetslöshetsförsäkringsfondens (TVR) utbildningsersättning uppgick 2025 till totalt 2 777 dagar (2024: 2 126). Antalet personer som deltagit i ersättningsberättigande utbildning var 1 335 personer (2024: 1 003). Beloppet på den utbildningsersättning som erhållits från TVR uppgick till totalt 62 410 € (2024: 46 589 €). I TVR-rapporten har endast personer som deltagit i utbildning under en dag (6–11 timmar), två dagar (12–17 timmar) samt tre dagar (över 18 timmar) rätt till ersättning, medan tabell 23 innehåller alla genomförda utbildningar.

År 2025 uppgick antalet deltagare i utbildning till 1 861 personer (2024: 1 430), varav 1 509 var ordinarie anställda (2024: 1 186). Det totala antalet utbildningsdagar uppgick till 3 998 dagar (2024: 3 065), varav 3 586 dagar (2024: 2 759) gällde ordinarie anställda. I tabell 23 sammanställs nyckeltalen för personalutbildningar åren 2024–2025.

Nyckeltal för personalutbildningar 2024-2025	2024	2025
Antal utbildningsdagar totalt	3 065	3 998
Antal utbildningsdagar totalt, ordinarie anställda	2 759	3 586
Antal utbildningsdeltagare totalt	1 430	1 861
Antal personer som deltagit i utbildning totalt, ordinarie anställda	1 186	1 509
Utbildningsdagar i genomsnitt/person	2,14	2,15
Utbildningsdagar i genomsnitt/ordinarie anställd	2,33	2,38
Anslag använda för utbildning, €	349 018	298 010
Andelen centraliserad personalutbildning ordnad av personalservicen, €	38 589	36 956
Personalutbildningens andel av de utbetalda lönerna, %	0,41	0,33
Personalutbildningens andel, €/person	112	94
Antal lediga dagar som använts till utbildning på eget initiativ	238	182
Antal utbildningar på eget initiativ (antal personer)	36	26
Mottagna utbildningsstipendier (antal personer)	14	13
Antal som deltagit i Almas språkutbildningar	16	17

**Tabell 23:** Nyckeltal för personalutbildningar 2024-2025

## Vasa stads läroavtalsutbildningar 2025

Som arbetsgivare möjliggör staden läroavtalsutbildning för tiotals arbetstagare varje år. Enligt läroavtalsbyråns uppgifter fanns det 2025 sammanlagt 39 gällande läroavtal och 15 olika examensbenämningar. Inom personalen avlade 22 personer läroavtalsexamen under 2025, och det fanns 12 olika examensbenämningar. Examina varierar från år till år. Majoriteten av Vasa stads personal avlade grundexamen inom social- och hälsovård (8 studerande), yrkesexamen i arbete som teamledare (6 studerande) och yrkesexamen inom pedagogik och handledning (5 studerande) samt specialyrkesexamen i ledarskap och företagsledarskap (3 studerande).

## Job Shadow - internationellt lärande i arbetet

Job Shadow är en verksamhetsmodell inom koncernförvaltningen, som utöver ny kompetens främjar utvecklingen av internationella färdigheter och språkkunskaper. År 2025 fick 5 sökande delta i Job Shadow. Målländerna var bland annat Sverige och Spanien.

## Karriärssamtal och introduktion

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

Resultaten av arbetshälsoenkäten som genomförs i början av 2026 ger aktuell information om hur utvecklingssamtalen har genomförts i olika enheter och hur personalen upplever nyttan av dem i sitt arbete.

Den anonyma avgångsenkäten besvarades under 2025 av 17 personer. Avgångsorsakerna och utvecklingsförslagen rapporteras årligen och resultaten behandlas av sektorernas ledningsgrupper. Orsakerna till avgång anges under mellanrubriken Den ordinarie personalens omsättning i kapitel 3 Resurser.

En bra introduktion av nya arbetstagare är till nytta för alla. Introduktionsutbildningen Medarbetarpasset riktar sig till alla nya anställda, och under 2025 genomförde totalt 84 personer den. För stadens nya anställda ordnades i januari och oktober introduktionstillfället Välkommen vår nya medarbetare. För sommarjobbare hölls två introduktionstillfällen på våren och för högskolestuderande i sommarjobb ett morgonkaffemöte i juni. Under sommaren utvecklades och genomfördes för första gången Kesäklikki - ett nätverk för högskolestudenter, där en HR-trainee och en kommunikationspraktikant ansvarade för planeringen och genomförandet. Nätverksträffar för Kesäklikki ordnades på Teams varannan vecka. Syftet med träffarna var att erbjuda en avslappnad och informell mötesplats, främja bekantskap och gemenskap i form av afterwork samt dela aktuella saker, till exempel tips för arbete i sommarhettan och påminnelser om sommarjobbsenkäten.

### **Mentorskap och arbetshandledning**

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

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

Arbetshandledning kan genomföras både som individuell handledning och som arbetshandledning i grupp. Vasa stad har utbildade arbetshandledare bland den egna personalen, av vilka en del även har genomfört en utbildning till arbetsplatsmedlare. I arbetshandledarpoolen finns sammanlagt 11 arbetshandledare. År 2025 bekostades en del av arbetshandledningarna återigen av serviceområdet Personal centraliserat utifrån ansökningar. Centraliserat beviljades 8 arbetshandledning i grupp och 3 individuella arbetshandlingar. Arbetshandledningarna gällde huvudsakligen bildningssektorn. Under handledningarna behandlades bland annat följande ämnen: att stärka samspelet och förtroendet i gruppen, att utveckla organiseringen av arbetet samt att anpassa sig till förändringar i arbetslivet. Inom sektorerna används också externa arbetshandledare bland annat för personalgrupper som arbetar med psykiskt utmanande arbetsuppgifter. Inom varje sektor fattas beslut om användningen av externa arbetshandledare med tjänsteinnehavarbeslut från fall till fall. Interna arbetshandledare kan även användas vid bland annat behandlingen av arbetshälsoenkätens resultat och utarbetandet av utvecklingsplaner. Vasa stads nätverk av arbetshandledare sammanträder två gånger per år.

### **Uppföljning av kompetensutveckling**

Personalens kompetensutveckling följs upp, förutom genom utvecklingssamtal, utbildningsrespons och enkäter om bedömning av verkningsfullheten, även via en arbetshälsoenkät. Nästa enkät genomförs i början av 2026. En utvärdering av utbildningens verkningsfullhet görs för mer omfattande utbildningar.



”

**Personalperspektivet, en välmående och kompetent personal, har länge varit en fast del av stadens strategi.**

”



# 7 JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING

---

Vasa stads jämställdhets- och likabehandlingsplan är uppdelad i en funktionell del (kommuninvånarperspektiv) och en personalpolitisk del (personalperspektiv). I samband med uppdateringen fattades beslutet att göra den personalpolitiska jämställdhets- och likabehandlingsplanen till en del av personalprogrammet. Viktiga fokusområden i jämställdhets- och likabehandlingsplanen är att likabehandlingen ska beaktas i hela stadens verksamhet, planering och utveckling, förbättring av möten, samverkan, delaktighet och partnerskap, utveckling av uppföljningen och bedömningen av konsekvenserna av jämställdhet och likabehandling samt stärkande av den mångsidiga kompetensen genom kommunikation och utbildning.

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

## Måluppfyllelse

### Strategi och personalprogram

Personalperspektivet, en välmående och kompetent personal, har länge varit en fast del av stadens strategi. Viktiga åtgärder har varit att utveckla lednings- och chefsfärdigheter; speciellt coachande ledarskap och arbetshälsoledning samt personalens kompetens och samarbetsfärdigheter. Stadens personalprogram uppdaterades 2022. Viktiga fokusområden är utöver bra coachande ledarskap även personalens delaktighet, beaktande av individuell utveckling och olika sätt att utveckla kompetensen samt färdigheter i arbetsgemenskapen. Särskild betoning sätts på att mångfald och olikheter ska ses som en resurs i arbetsgemenskaperna.

### Flexibel arbetsgivare

I personalprogrammet betonas flexibilitet bland annat genom samordning av arbete och privatliv. Chefer uppmuntras att ta hänsyn till de anställdas behov i olika livssituationer, med beaktande av de möjligheter som finns inom verksamheten. Staden har en flexibel hybridarbetsmodell, som uppmuntrar till att utnyttja distansarbete där det är möjligt. Den här modellen beaktar också de anställdas individuella livssituationer.

### Rekrytering och introduktion

I jämställdhets- och likabehandlingsplanen fastslås att man i en rekryteringssituation med två lika meriterade och för uppgiften lämpliga sökande som en jämställdhetsfrämjande åtgärd sätter representanten för det kön som är minoritet i arbetsgemenskapen i främsta rummet. Som en åtgärd som främjar likabehandling ska på motsvarande sätt en person som representerar en minoritetsgrupp prioriteras. Rekryteringsservicen har regelbundet påmint rekryterande chefer om dessa riktlinjer bland annat på chefsinfomöten.

Anonym rekrytering befästes som ett varaktigt rekryteringssätt inom staden i januari 2020 (allmänna sektionen 23.1.2020). År 2025 genomfördes totalt 32 rekryteringar anonymt (2024: 13). Användningen av metoden stärker stadens arbetsgivarbild och signalerar både till den egna personalen och till externa sökande att staden engagerar sig i att främja jämlikhet och likabehandling. I enkäter om sökandeupplevelsen har anonym rekrytering fått positiv respons. I sektorernas personalplaneringsgrupper uppmuntras användning av anonym rekrytering. Metoden marknadsförs aktivt till rekryterande chefer och användningen av den uppmuntras kontinuerligt.

I enkäten om sökandeupplevelsen som skickas till alla sökande kartläggs även erfarenheter av likabehandling med frågan: "Upplever du att du har blivit jämlikt behandlad under rekryteringsprocessen (bland annat oavsett ålder, härkomst, religion eller sexuell läggning)?" Av dem som svarade upplevde 61 % (2024: 52 %) att de blivit helt jämlikt behandlade och 24 % (2024: 35 %) var nästan av samma åsikt. Frågan fungerar som en viktig indikator för att identifiera eventuella diskrimineringsupplevelser och för att utveckla rekryteringsprocessen.

Tillgänglighet beaktas i olika skeden av rekryteringen, till exempel tydligt språk i arbetsplatsannonser och tillgängliga sökanaler. Målet är att säkerställa att rekryteringsprocessen är så jämlik och tillgänglig som möjligt för alla sökande.

Sedan 2018 har staden haft sommarjobb för unga med specialbehov eller funktionsnedsättning som en egen grupp. År 2025 omfattade detta 55 unga (2024: 36). Till gruppen hör partiellt arbetsföra unga, unga med funktionsnedsättning och andra unga som behöver särskilt stöd. Liksom tidigare är anställdes som stöd för dem en arbetstränare som deltog i intervjuerna och sökte jobb för ungdomarna inom stadens olika enheter. Arbetstränaren för ungdomar med specialbehov fungerade som stöd i enheterna för både de unga och cheferna. Arbetstränaren gav stöd för anpassningen av arbetsförmågan och arbetsuppgifterna samt för upprättandet av en jämlik, mångsidig och inkluderande arbetsmiljö.

Som service inom stödda sommarjobb ordnades också Tsemppis- och CulturalCamp-coachningar sommaren 2025. Målet med coachningarna var att introducera det finländska samhällets sätt att fungera, att få stöd och handledning för sysselsättningen samt att underlätta integrationen.

Cheferna och de som introducerar nya arbetstagare får kontinuerligt information i anslutning till introduktionen av unga och nya arbetstagare. Det finns minneslistor för introduktion för arbetstagare och chefer. Dessutom påminner vi på personalinfomöten under våren om god praxis vid introduktion, med särskild hänsyn till unga och personer med invandrabakgrund.

### **Jämlik behandling vid lönesättning**

Stadens mål är en konkurrenskraftig och rättvis lönepolitik – samma lön ska betalas för samma eller likvärdigt arbete. Inom staden har ett målmedvetet utvecklingsarbete bedrivits i flera år kring lönesystemet. Målet har varit att objektivt och jämlikt fastställa personalens uppgiftsbaserade löner och utveckla processen för utvärdering av arbetsprestationen (TSA) i anslutning till utbetalning av individuella tillägg. År 2025 togs ett nytt nivålönesystem i bruk (AKTA och UKTA del G), vilket medför enhetlighet och förutsägbarhet i lönesättningen. Löneuppgifterna som EU:s lönetransparensdirektiv förutsätter och som våra sökande önskar finns redan i nästan alla våra arbetsplatsannonser. För det här har vi fått mycket positiv respons av sökandena.

### **Bra bemötande och deltagande**

I personalprogrammet har som ett mål antecknats jämlikt bemötande, upplevelse av uppskattning och samhörighet. Målet är att öka de anställdas möjligheter att mer aktivt delta i utvecklingsarbetet gällande det egna arbetet och staden. En coachande ledarskapsmodell har beaktats i stadens HR-processer från rekrytering till avgångssamtal. Utbildning i coachande ledarskap har hållits som en del av chefspasset. Värdeöftet för en god ledare har gjorts upp utifrån modellen för coachande ledarskap. Vid chefernas morgonkaffemöten 2025 var ett av temana att leda unga.

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

Med värdelöftena för en bra ledare och en bra medarbetare vill vi stärka ett inkluderande och rättvist ledarskap och en god medarbetarkompetens. Strävan är att lyfta fram bra praxis bland annat på personalinfomötena. Cheferna har fått anvisningar om att hålla avgångssamtal med alla som lämnar en ordinarie anställning. Därtill rekommenderas att man svarar på den anonyma avgångsenkäten. Vid avgångssamtalet beaktas bland annat överföringen av tyst information och möjligheten för arbetstagare som går i pension att vid behov fungera som mentor. Automatiseringen av avgångsenkäten granskades på nytt 2025, och den tas i bruk i februari 2026. Avgångsenkäten har integrerats i det befintliga rapporteringssystemet.

### **Arbetsplatskommunikation och personalutbildning**

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

Största delen av personalutbildningarna erbjuds via webbutbildningstjänsten Eduhouse. En del av de utbildningar som ordnas separat genomförs fortfarande på Teams, men till exempel chefspassutbildningen samt chefernas morgonkaffemöten och språkutbildningar är i allmänhet utbildningar som ordnas som närundervisning för att möjliggöra gemenskap och kamratstöd. Personalen har fortsättningsvis informerats om utbildningshelheter som kan genomföras via den digitala inlärningsmiljön eOppiva och om webbutbildningar som ordnas av Institutet för hälsa och välfärd, såsom helheterna Yhdenvertaisen kunnan tekijät, Monimuotoinen työelämä – tietoa ja työkaluja julkishallinnolle, Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – Miksi ja Miten samt en utbildning i antirasism för yrkespersoner. Utbildningshelheten Diversiteetti, Inkluisio, Tasa-arvo som finns i webbutbildningstjänsten Eduhouse har också införts i Eduhouses studieväg för temat jämställdhet och likabehandling i Lykky.

### **Uppnående av jämställdhet och likabehandling som det upplevs av stadens personal**

Jämställdhet och likabehandling bland personalen följs regelbundet upp i arbetshälsoenkäten, under utvecklingssamtalen och i personalrapporten.

Våren 2025 genomfördes ett lärdomsprov för högre YHS-examen, vars syfte var att undersöka hur en arbetsgivare kan stödja och främja jämställdhet, likabehandling och mångfald på arbetsplatser. Materialet samlades in genom en elektronisk enkät i april-juni 2025, och antalet svar uppgick till 84. Det fanns inga betydande skillnader mellan dem som svarade på enkäten utifrån bakgrundsfaktorer som språk (finska/svenska). Majoriteten av dem som svarade var kvinnor i åldern 31–50 år. Antalet personer som besvarade enkäten blev litet, så resultaten är endast riktgivande.

Enkäten visar att nuläget beträffande jämställdhet, likabehandling och mångfald på arbetsplatserna upplevdes som huvudsakligen gott. Arbetsgivaren uppfattades agera och leda i enlighet med dessa värderingar. På samtliga arbetsplatser tillämpades praxis relaterad till ämnet, såsom beaktande av tillgänglighet, individuella arbetsarrangemang och jämlik rekrytering. Ungefär hälften av dem som svarade upplevde att deras arbetsplats var mångfaldig. Mångfald uppfattades bidra med nya perspektiv, kreativitet och konkurrensfördelar till arbetsgemenskapen, samtidigt som den också medförde utmaningar i kommunikation, interaktion och ledarskap. Arbetsgivarens mest centrala utvecklingsmetoder omfattade öppenhet, flexibla arbetsarrangemang, utbildning, fungerande responskanaler, anonym rekrytering, förbättrad tillgänglighet samt chefernas förmåga att ingripa vid missförhållanden.

I Kevas arbetshälsoenkät, som genomfördes i början av 2026, instämde 92 % av dem som svarade i påståendet ”Jag främjar genom mitt eget agerande en bra vi-anda samt stöder och värdesätter medlemmarna i min arbetsgemenskap på ett jämlikt sätt” (medelvärde 4,4). Arbetsgivaren har nolltolerans för osakligt bemötande, så den här frågan måste fortsättningsvis uppmärksammas och aktivt hanteras. Under 2025 gjordes även ett gradusamarbete med anknytning till samordning av arbete och privatliv. Utifrån undersökningsresultaten fastställdes utvecklingsområden.



## 8 INNOVATIVITET OCH KOMMUNIKATION

---

Arbetsplatskommunikation är stadens interna kommunikation, det vill säga all information och delning av vardagliga saker som gör att arbetet fungerar smidigt och personalen hålls uppdaterad om vad som händer på arbetsplatsen. I arbetsplatskommunikationen är varje anställd inom staden en kommunikatör, och därmed har hela personalen, både chefer och arbetstagare, en viktig roll för att arbetsplatskommunikationen ska fungera väl.

Det övergripande ansvaret för arbetsplatskommunikationen ligger hos cheferna, men varje anställd inom staden är expert på sitt område, och därför är det allas ansvar att dela information, erfarenheter och kompetens. På de anställdas ansvar ligger också att aktivt följa intranätet Lykky och andra överenskomna kanaler. Sektorerna ansvarar för sin egna interna information. Kommunikation som gäller hela personalen är centraliserad arbetsplatskommunikation, och ansvaret för denna ligger hos yrkespersoner inom stödservicen. Serviceområdet Kommunikation och samhällsrelationer stöder den interna kommunikationen och erbjuder handledning samt utbildning i användningen av Lykky i samarbete med övrig stödservice.

Inom arbetsplatskommunikationen 2025 lyftes fram bland annat det kommande Green Leaf-året, Spelregelboken för digital kommunikation, erkännanden som Vasa fått (exempelvis Årets gångkommun 2025, Årets klimatkommun 2025 och utnämningen av Stadsmiljösektorn som en cykelvänlig arbetsplats), kampanjen Åkturer med dem som leder Vasa, Job Shadow-berättelser och övergången till nivålönesystemet.

## Spelregelbok

Vasa stads Spelregelbok för digital kommunikation och informationshantering lanserades stegvis under 2025. Den samlar de gemensamma spelreglerna för stadens interna kommunikationskanaler och lagringsmiljöer, så att informationen blir enklare att hitta och det överlappande arbetet minskar.

Lanseringen inkluderade ett introduktionspaket riktat till cheferna, ett personalinfomöte, en nyhet på Lykky samt en frågesport som uppmuntrade personalen att bekanta sig med Spelregelboken. Chefernas uppgift är att ta upp Spelregelboken på teammöten och att inkludera dess anvisningar i den dagliga verksamheten.

## Intranätet Lykky

Det treåriga Lykky är fortfarande stadens viktigaste kanal för arbetsplatskommunikation. Det finns för närvarande inga tillförlitliga analyser av användningen, eftersom problemen med det analysverktyg som togs i bruk 2023 ännu inte har lösts. En användarenkät som genomfördes i oktober 2025 visar dock att personalen använder Lykky aktivt.

Målet med användarenkäten riktad till Lykkys användare var att samla in personalens erfarenheter av hur Lykky fungerar och används, samt att identifiera möjliga utvecklingsområden för att förbättra Lykky. På enkäten svarade sammanlagt 125 anställda från olika sektorer. De flesta som svarade var 30–50-åringar, finskspråkiga och hade arbetat länge i stadens tjänst. Den digitala kompetensen bedömdes huvudsakligen som god, och de flesta hade tillgång till flera digitala verktyg.

Utvecklingsönskemålen betonade bättre noggrannhet i sökfunktionen, personsökning samt uppdaterat innehåll och ett tydligare sätt att presentera information. En del av dem som svarade önskade också fler nyheter från den egna sektorn och mer aktuellt innehåll. Lykky fick helhetsbetyget mycket bra, 4/5, och ansågs vara både nyttigt och användarvänligt.

## Personalambassadörsprogrammet

Serviceområdena Personal och Kommunikation och samhällsrelationer startade ett program med personalambassadörer 2022. De anställda som deltar i programmet utbildas i att dela positiva gärningar och händelser från arbetsvardagen på sociala medier samt i att utveckla sin kompetens inom sociala medier. År 2025 ordnades ingen centraliserad verksamhet, men programmet återaktiveras 2026.

## Stadens och stadskoncernens kommunikationsprogram och utveckling av arbetsgivarbilden

I Vasa stads och stadskoncerns kommunikationsplan 2022–2025, som har godkänts av stadsstyrelsen, definieras kommunikationens uppgift, mål, värden och stil, Vasas berättelse, teman och huvudbudskap, kommunikationens ansvarsområden, målgrupper och kanaler samt mätning och utveckling. Målet är att alla anställda känner till stadens huvudbudskap och kan förmedla dem i sitt arbete.

En annan viktig fråga som berör alla anställda är stadens rykte, eftersom var och en bygger upp det genom sina handlingar och möten, både i arbetet och på fritiden. Anställda berättar om sitt arbete och sin arbetsgemenskap åtminstone för sina närmaste, och särskilt chefer kan också bli intervjuade i medierna. Alla kan påverka vilket rykte vi bygger upp för staden och vad vi berättar om arbetsgemenskapen. Målet är att de anställda känner stolthet över sitt meningsfulla arbete och dess inverkan på invånarnas välbefinnande och lycka, samt att de talar om det på ett positivt sätt utåt, vilket ytterligare stärker stadens rykte.

Arbetsgivarbilden utvecklas och kommuniceras aktivt även på sociala medier. LinkedIn fortsatte att vara en central kanal i detta arbete. I den planerade och frekventa innehållsproduktionen låg fokus, förutom på rekryteringskommunikation, på att lyfta fram organisationens och de anställdas expertis samt på vardagen och framgångar i arbetsgemenskapen. Antalet följare på LinkedIn fortsätter att öka varje år. I slutet av 2025 uppgick antalet följare till 9 269, vilket är 16,4 % fler än föregående år.

År 2025 offentliggjordes även rekryteringskampanjen “Energi till viktiga saker”, som genomfördes i samarbete med VASEK och arbetsgivare i regionen. Syftet med kampanjen var att stärka bilden av Vasa som Nordens energihuvudstad och världens lyckligaste stad. Kampanjen lyfte ur ett jämförande perspektiv fram sådant som det inte lönar sig att lägga energi på och sådant som det lönar sig att lägga energi på. Personalen uppmuntrades att delta i kampanjen genom att reflektera över sina energikällor i vardagen och dela dem på sociala medier. På Lykky lades färdiga kampanjbilder upp för personalens inlägg på sociala medier.

### **Personalens initiativverksamhet**

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

Ett personalinitiativ är en praktisk åtgärd eller handlingsplan för hur ett mål ska nås eller ett problem ska lösas. Ett personalinitiativ bygger ofta på en idé, men tar idén ett steg vidare genom att göra den till en praktisk och konkret åtgärd. Ett personalinitiativ är en ny praktisk åtgärd eller handlingsplan som ännu inte har presenterats eller genomförts inom Vasa stad. Ett personalinitiativ kan till exempel handla om ett visst förfaringssätt som är tänkt att åstadkomma ett specifikt resultat.

Genom nya utvecklingsidéer och personalinitiativ strävar man efter förbättrade resultat inom stadens service och serviceproduktion. Personalen uppmuntras att lämna in utvecklingsidéer och initiativ genom att innehållsmässigt bra idéer och initiativ som blir genomförda belönas. Dessutom lottas under året priser ut bland dem som lämnat in utvecklingsidéer och personalinitiativ, till exempel teaterbiljetter.

Under 2025 registrerades 29 personalinitiativ och utvecklingsidéer (2024: 34). Av de utvecklingsidéer som blev genomförda belönades en idé. Efter förnyelsen av personalens initiativverksamhet belönas de utvecklingsidéer som genomförs. Det finns fortfarande många fler utvecklingsidéer inom sektorerna, och utifrån dessa utvecklas verksamheten i de egna enheterna. Försök och god praxis från olika sektorer har lyfts fram bland annat på personal- och chefsinförelser samt på intranätet.

Personalens initiativrikedom och innovationsförmåga har också ökat genom delaktighet i utvecklingen av verksamheten och genom att ge respons via olika undersökningar och enkäter. År 2025 efterlystes på Lykky bland annat årets lysande krafter: arbetsplatser, chefer och kollegor. Dessutom publicerades enkäter som bland annat berörde beredningen av personalprogrammet, hybridarbete, arbetsgivarimage, jämställdhet, likabehandling och mångfald samt psykisk krisberedskap och resiliens.

### **Utvecklande av projektverksamheten**

Vasa stads Hypergene Portfolio-projektportföljsystem (tidigare Thinking portfolio) Salkku möjliggör strategisk ledning och uppföljning av mindre och större projekt. Det lämpar sig med sina funktioner särskilt väl för interna projekt och för projekt med extern finansiering. Projekt som får extern finansiering ska läggas till i Salkku. Projekt som får extern finansiering offentliggörs på stadens webbplats på finska, svenska och engelska (<https://www.vaasa.fi/hankkeet/>). Utvecklingen av Salkku-programmet fortsätter under 2026.

## Projektverksamhet 2025

Projektportföljen hade sammanlagt 235 användare 31.12.2025 (2024: 229). Resultat- och verksamhetsenheterna ansvarar för att föra in uppgifterna i projektportföljen. År 2025 pågick enligt projektportföljen 92 projekt med extern finansiering inom Vasa stad. En del av projekten pågick under hela året eller längre, medan andra inleddes eller avslutades under året. Stadens projektbudget var 10,9 miljoner euro. Med detta avses stadens totala projektbudget för hela projekttiden för samtliga 92 projekt som pågick under 2025. Eftersom många av projekten var samarbets-, partnerskaps- och finansieringsprojekt, var projektbudgeten i sin helhet dock avsevärt större, hela 53 miljoner euro. Stadens egen finansieringsandel i projekten uppgick till 3,4 miljoner euro. I summan ingår också stadens andel i så kallade finansieringsprojekt. Projekten kan vara stadens egna, samarbetsprojekt, partnerskapsprojekt eller finansieringsprojekt, och kan bestå av flera projekt eller delprojekt.

## FoUI-kapacitet

År 2025 inleddes ett tvåårigt projekt med målet att stärka Vasa stads kapacitet inom FoUI-verksamhet och internationell verksamhet. Inom projektet utvecklas en intern stödmekanism för beredning och förvaltning av projektansökningar, ett kompetensnätverk inrättas som stöd för projektaktörer, och uppföljningen av utvecklingsfinansiering samt internationell verksamhet stärks som en del av stadens strategiska ledning.

Inom projektet utnyttjas även möjligheterna med Green Leaf-utmärkelsen genom att stärka Vasas internationella synlighet som en miljösansvarig föregångare inom energibranschen, fördjupa internationella partnerskap och utveckla gemensam kommunikation om energiklustret och hållbarhet. Samtidigt sammanställs en verktyglåda med god praxis för att stärka projektverksamheten och samarbetet inom staden samt i dess ekosystem.

År 2025 inleddes det största internationella projektet i Vasa stads historia, Nordic Energy Capital (NEC), som finansieras av European Urban Initiative.

## Ekosystemavtal för Vasa stads innovationsverksamhet

Vasa stad undertecknade 2021 ett ekosystemavtal för innovationsverksamhet med Arbets- och näringsministeriet för åren 2021–2027. Ekosystemavtalen är en del av regeringens åtgärder för att göra Finland till världens mest fungerande försöks- och innovationsmiljö. I Vasa är, utöver utvecklingsbolagen, även Österbottens förbund, nätverket Team Finland samt regionens högskolor och näringsliv strategiska partner. Under 2025 ordnades sammanlagt två ansökningsomgångar. Den totala volymen för projekt som fick ett finansieringsbeslut uppgick till 2,6 miljoner euro. Totalt har sex projekthelheter inletts.



## 9 SAMARBETE

---

Inom staden samarbetar hela personalen, inklusive huvudfackombud och arbetarskyddsfullmäktige. Avsikten med samarbetet är att främja resultatet inom den kommunala serviceproduktionen och förbättra personalens arbetslivskvalitet. Detta uppnås genom att ge personalen möjligheter att påverka beredningen av beslut som rör det egna arbetet och arbetsgemenskapen. Vidare främjar samarbetet, genom gemensamma åtgärder från arbetsgivaren och personalen, trygghet och hälsa i arbetet samt upprätthållandet av arbetsförmågan.

Samarbete är en viktig faktor för stadens framgång och personalens välbefinnande, eftersom det skapar en öppen och inkluderande arbetsmiljö där varje röst blir hörd. Staden har på senare år aktivt ökat personalens delaktighet, bland annat genom olika enkäter.

Till stadens lagstadgade samarbetsorgan, dvs. samarbetsgruppen, hör stadens ledande tjänstemän, stadsstyrelsens ordförande, huvudfackombuden, arbetarskyddsfullmäktige samt representanter för företagshälsovården. Samarbetsgruppen sammanträdde tre gånger under 2025. På mötena behandlades bland annat stadens ekonomi, olycksfall i arbetet och sjukfrånvaro, företagshälsovårdens verksamhetsplan och FPA:s ersättningsansökan för företagshälsovårdens kostnader, personal- och utbildningsplanen, arbetshälsoenkätens utvecklingsplaner och genomförandet av dem, resultaten från undersökningen av arbetsgivarbilden samt uppdateringen av följande guider: Vasa stads förfaringsätt för samarbete, Hantering av våld på arbetsplatsen och Rusmedelsanvisningen.

Förutom samarbetsgruppen finns det inom varje sektor utvecklingsgrupper som arbetar enligt en gemensam årsklocka. Gruppernas protokoll och promemorior finns på intranätet. Utvecklingsgrupperna har en aktiv verksamhet och har bland annat behandlat tidigt stöd, sjukfrånvaro,

olycksfall i arbetet, säkerhetsavvikelser, tyky-verksamhet, personal- och utbildningsplaner samt den ekonomiska situationen.

## Huvudfackombud

Huvudfackombuden är en del av det lagstadgade samarbetssystemet. Huvudfackombuden främjar att tjänste- och arbetskollektivavtalet följs, att meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavare/arbetstagare reds ut på ett ändamålsenligt, rättvist och snabbt sätt samt att arbetsfreden upprätthålls. År 2025 hade Vasa stad sju (8) huvudfackombud. Tehy ry hade ett ombud, JHL två, Juko ry fyra och Jyty ett en del av året. Huvudfackombuden deltog i samarbetsgruppens (YTR), TYKY-gruppens samt sektorernas lednings- och utvecklingsgrupps möten. De representerade också arbetstagarna i olika arbetsgrupper, såsom arbetsgrupper för utveckling av lönesättningen, arbetsgruppen för bemärkelsedagar samt arbetsgruppen för planering och modellering av karriärstigar. En del av huvudfackombuden deltog även i småbarnspedagogikens personalplaneringsgrupp inför lagreformen 2030 i anslutning till personalstrukturen.

Det månatliga mötet för huvudfackombud och representanter för arbetsgivaren hölls regelbundet. På mötena behandlades aktuella frågor som rör stadens anställda samt uppdateringar av olika anvisningar och guider.

Under 2025 var huvudfackombudens viktigaste arbetsuppgifter att ta ibruk den nya nivålönemodellen enligt AKTA och UKTA bilaga G, föra sektorspecifika förhandlingarna i anslutning till detta samt delta i lönearbetsgruppen på den högre nivån och följa upp ibrukttagandet av nivålönemodellen. Under året fördes dessutom lokala förhandlingar om justeringspotter, val av Vasa stads arbetarskyddsfullmäktige ordnades, och inom AN-tjänsterna genomfördes förhandlingar i anslutning till arbetstidsformer.

## Arbetarskyddsfullmäktige

En arbetarskyddsfullmäktig är en representant som arbetstagarna väljer bland sig och som samarbetar med arbetsgivaren i frågor som rör arbetarskyddet på arbetsplatsen. På hösten hölls arbetarskyddsval för arbetarskyddsperioden 2026–2029. Samtidigt uppdaterades arbetarskyddsfullmäktiges verksamhetsområden för att motsvara strukturen för den nya perioden. År 2025 fanns det fyra arbetarskyddsfullmäktige, varav två arbetade heltid och två deltid. Uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig för cheferna var obesatt under hela året, men för den nya perioden har en egen arbetarskyddsfullmäktige valts för cheferna. Stödet för cheferna har under året ordnats i samarbete med arbetshälsochefen och HR-controllrarna.

Arbetarskyddsfullmäktige deltar i utvecklingsgruppernas möten och har alltid ett anförande reserverat i enlighet med utvecklingsgruppernas årsklocka. Dessutom har arbetarskyddsfullmäktige regelbundet presenterat aktuella ärenden inom arbetarskyddet på samarbetsgruppens möten.

EHS-systemet var i bruk under hela året. Med systemet genomförs riskbedömningar, och tillbud, olycksfall, våldssituationer samt andra säkerhetsobservationer rapporteras. Antalet användare ökar stadigt, men det finns fortfarande anställda som ännu inte har loggat in i systemet. Systemet har fortfarande utmaningar och förbättras kontinuerligt.

En viktig uppgift för arbetarskyddet är att stödja både anställda och chefer. Den psykosociala belastningen på arbetsplatserna har förblivit hög, och under 2025 genomförde Regionförvaltningsverket kontroller i flera verksamhetsenheter samt undersökte ett allvarligt olycksfall i arbetet. Vikten av olycksfallsutredningar har betonats, och arbetsplatserna har informerats om detta.

Produceringen av material om säkerhetskvartar fortsatte som föregående år, och verksamheten har blivit en etablerad del av vardagen i arbetsgemenskaperna. Materialen produceras i samarbete mellan arbetarskyddsfullmäktige, arbetshälsochefen samt beredskaps- och säkerhetschefen. Målet med säkerhetskvartarna är att öka medvetenheten om arbetarskydd och regelbundet behandla aktuella säkerhetsteman på arbetsplatserna.



# MED BLICKEN MOT FRAMTIDEN

---

Utifrån Vasa stads uppdaterade strategi bereds för närvarande ett nytt personalprogram för åren 2026–2029. Ett centralt mål i strategin i anslutning till personalen är att vara den mest jämlika och inspirerande arbetsplatsen med de mest nöjda anställda. För att uppnå detta mål krävs ett starkt samarbete, genuin inkludering av personalen samt att likabehandling beaktas i alla praktiska lösningar. Beredningen av personalprogrammet genomförs i nära samarbete med representanter för personalen, och fokusområdena fastställs utifrån personalenkäter, workshoppar och strategiska mål.

Genomförandet av strategin förutsätter att förändringar i verksamhetsmiljön identifieras och beaktas i personalledningen. Tillgången på arbetskraft är en utmaning inom många branscher, och konkurrensen om kunnig personal fortsätter. Den ökade sjukfrånvaron och psykiska belastningen betonar behovet av att stärka arbetshälsan, samarbetsförmågan och förebyggande verksamhetsmodeller. Samtidigt är mångfald, internationalitet och flerspråkighet en viktig del av framtidens arbetsliv, och för att lyckas med detta förutsätts tillgänglig rekryteringspraxis, språkmedvetet ledarskap och förankring av yrkeskunniga personer i staden.

Det sker snabba förändringar i arbetslivet. Digitalisering, artificiell intelligens och användning av data förändrar arbetets innehåll och sättet att producera tjänster. Artificiell intelligens erbjuder lösningar för att minska arbetsbelastningen, automatisera rutiner och stödja beslutsfattande, men användningen förutsätter systematisk kompetensutveckling. För staden utarbetas för närvarande en roadmap för användningen av artificiell intelligens samt en plan för kompetensutveckling för hela personalen, inklusive rollspecifika utbildningar och andra stödmodeller för att säkerställa att kompetensen upprätthålls i enheterna.

När det gäller ledarskapet betonas de kommande åren tydlighet, beaktande av likabehandling samt förmågan att stödja personalen i förändringar i arbetslivet och vid eventuella kriser. Som stöd för cheferna erbjuds tydligare verktyg för ledarskap i vardagen. Chefsnätverkens och mentorskapens roll stärks. Dessutom utvecklas beredskap, säkerhet och ledning av arbetsförmågan, inklusive utvidgningen av modellen för ersättande arbete samt stärkt resiliens i arbetsgemenskaperna.

Kontinuerligt lärande och gemensam utveckling är centrala framtidskompetenser. Staden utökar verksamheten inom nätverket av interna utvecklare, främjar försökskulturen samt synligheten för och belöningen av innovationer. Samtidigt vidareutvecklas arbetsgivarbilden utifrån undersökningarna av arbetsgivarbilden, så att Vasa förblir en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsplats för både nuvarande och framtida yrkeskunniga personer.

Målet är att säkerställa att Vasa är en stad med lyckliga anställda och en arbetsplats där arbetet upplevs som meningsfullt och personalen har de bästa förutsättningarna att lyckas.



Tuulikki Kruhse-Poutanen

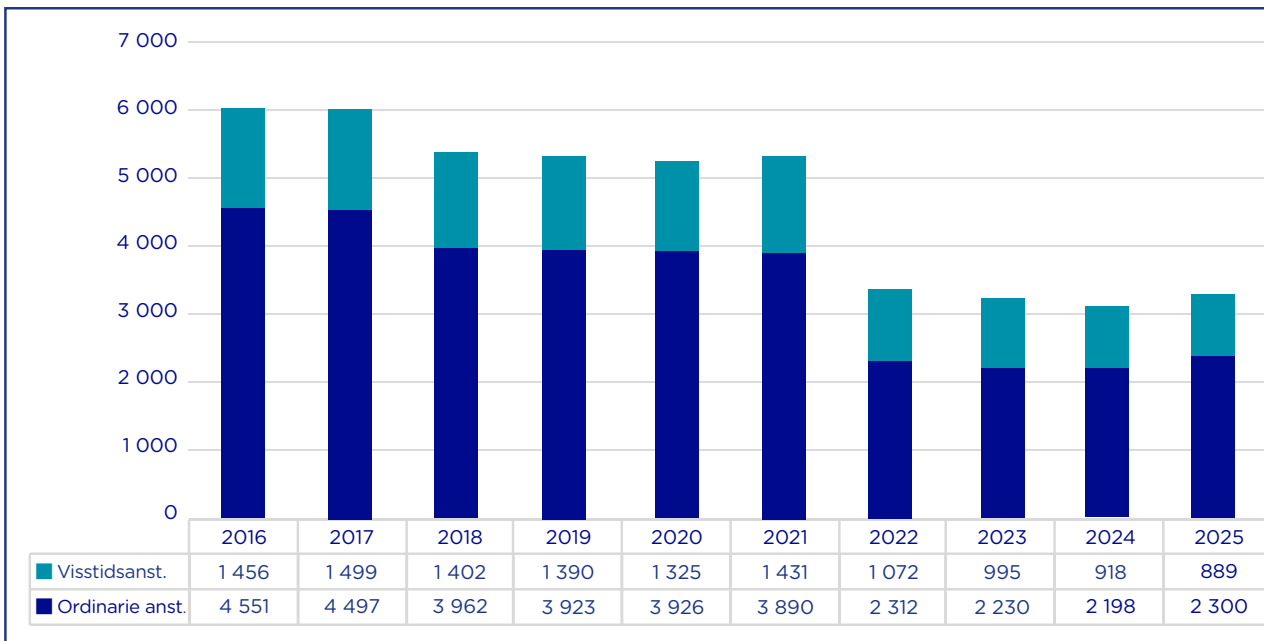
# STATISTIKBILAGOR



Bilaga 1. Sammanställningstabell: personalrelaterade nyckeltal

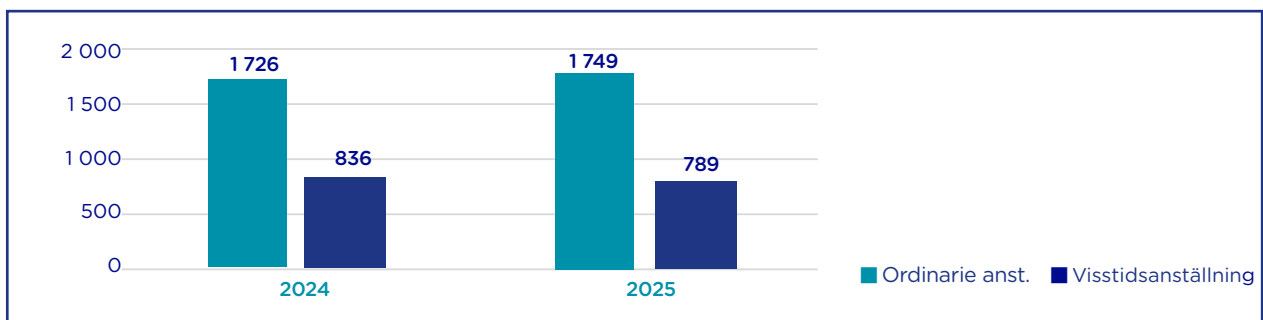
		2024	2025
<b>Användning av arbetskraft och kostnader</b>			
1	Årsverke (ÅV), inklusive sysselsättningsanställda, inte arvodestagare eller ordinarie brandmän i bisyssla	2 691	2 738
	Ändring i årsverken jämfört med föregående år	-64	48
2	Personalmängd 31.12, inklusive sysselsättningsanställda, inte arvodestagare	3 113	3 185
	Heltidsanställda	2 436	2 513
	Deltidsanställda	677	672
3	Totala löneutgifter, ordinarie anställda, utan bikostnader	84 182 558	89 356 907
	Regelbunden arbetstid	82 786 040	87 953 672
	Tilläggs- och övertidsarbete	1 396 518	1 403 235
4	Kostnader för frånvaro, ordinarie anställda, utan bikostnader	12 152 660	12 950 262
	Semestrar	8 184 372	8 635 698
	Sjukfrånvaro	2 387 860	2 661 540
	Familjeledighet	584 294	532 075
	Övriga (omfattar utbildningar, tjänsteresor, andra tjänstledigheter)	996 134	1 120 949
5	Lönekostnadernas procentuella förändring jämfört med föregående år	1,6	6,6
6	Utbildningsdagar, hela personalen	3 065	3 998
7	Utbildningsdagar i genomsnitt/person	2,14	2,15
8	Utbildningskostnader, €/person	112	94
9	Personalutbildningskostnadernas andel av de utbetalda lönerna, %	0,41	0,33
10	Arbetslöshetspensionsavgift, statistik från Keva	678 887	619 794
<b>Uppgifter om personalen</b>			
11	Antal sysselsatta (innehåller alla arbetsperioder 1.1–31.12)	129	96
12	Ordinarie av personalen, %	70,6	72,2
13	Kvinnornas andel av personalen, % (ordinarie)	75,0	75,3
14	Personalens medelålder (ordinarie)	49,3	48,5
15	Medelåldern för personer som gått i pension	64,2	63,9
16	Pensionering (tillsvidare beviljade pensioner, inkl. deltidspensioner)	67	64
17	Antal ålderspensioneringar	59	54
<b>Frånvaro och händelser i kalenderdagar</b>			
18	Sjukfrånvaro i kalenderdagar/ordinarie personal	13,9	15,4
19	Sjukfrånvaroprocent, ordinarie personal	3,9	4,2

**Bilaga 2. Anställningsförhållanden 2016–2025**

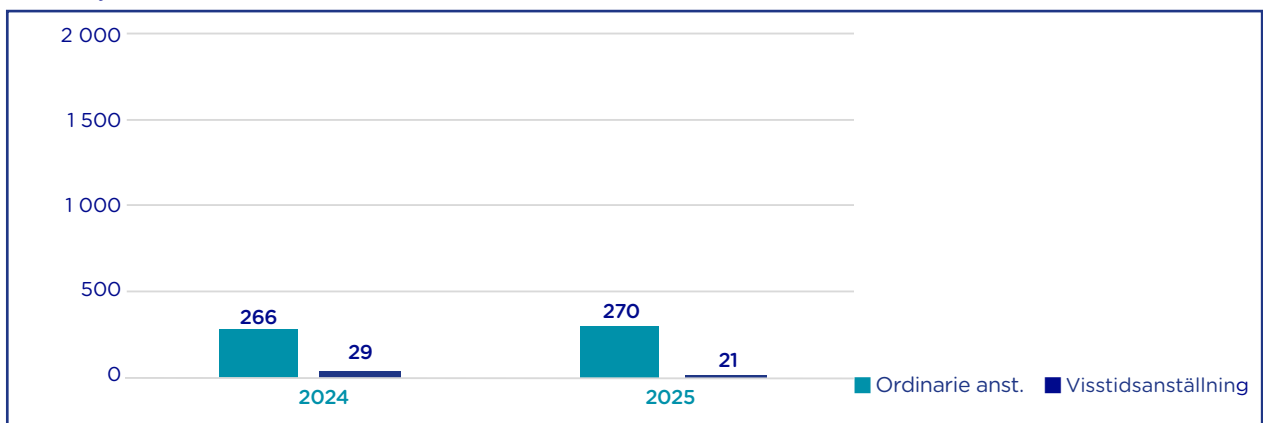


**Bilaga 3. Antal anställningsförhållanden sektorvis**

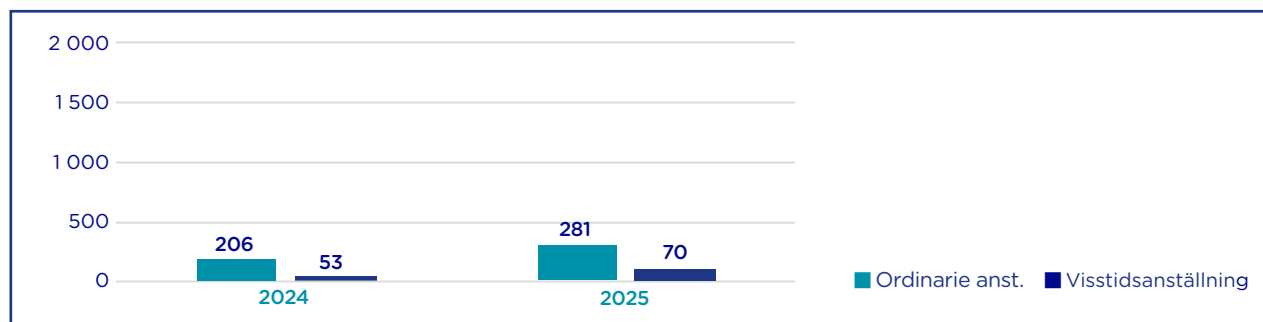
**Bildningssektorn**



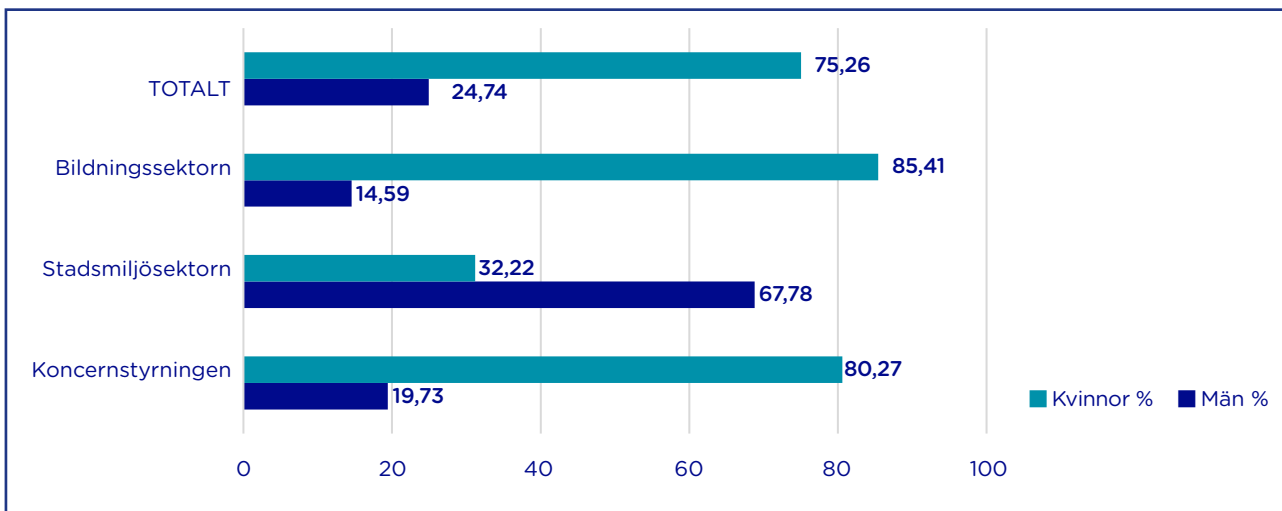
**Stadsmiljösektorn**



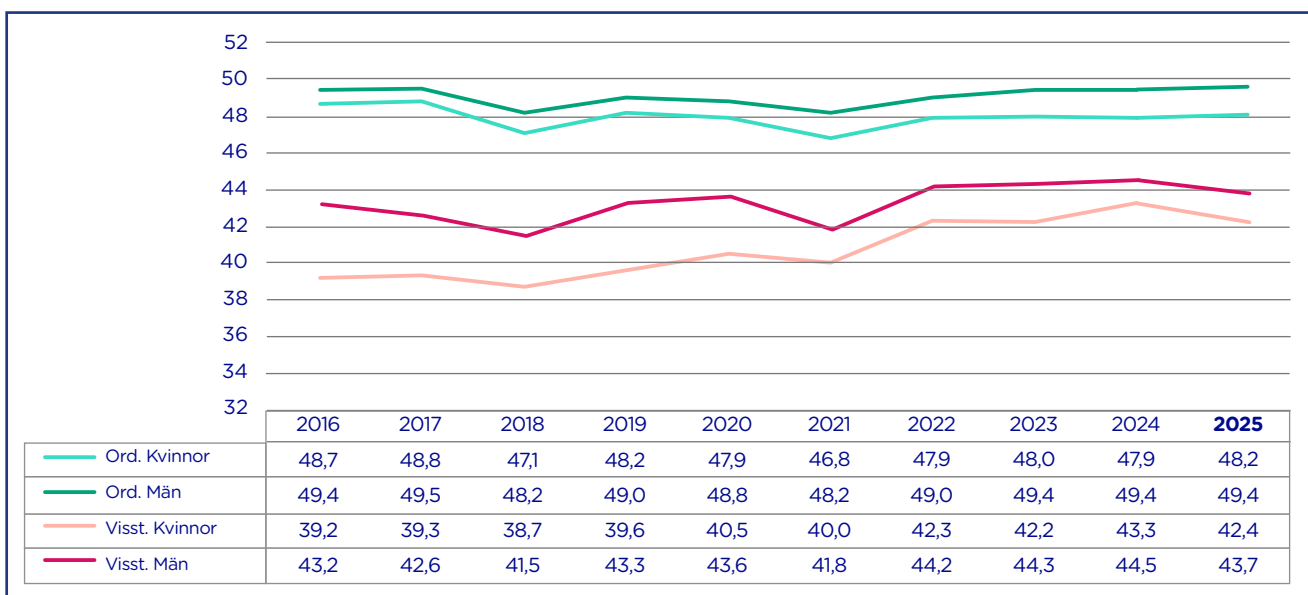
**Koncernstyrningen**



**Bilaga 4.** Den ordinarie personalens könsfördelning 2025



**Bilaga 5.** Ordinarie och visstidsanställd personal, medelålder enligt kön 2016–2025



**Bilaga 6.** Den ordinarie personalens avgångsomsättning sektorvis 2016–2025

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

\* Omfattar Österbottens räddningsverk fram till 2022

\*\*\*) Uppgifterna har tagits från Kevas nyckeluppgifter

**Bilaga 7.** De vanligaste yrkestitlarna bland ordinarie anställda och visstidsanställda (i storleksordning för det rapporterade året)

Titel	12/2024			12/2025			Jfr. %	Förändring
	Man	Kvinna	Totalt	Man	Kvinna	Totalt		
Barnskötare inom småbarnspedagogik	14	271	285	14	261	275	-3,5%	-10
Skolgångshandledare	43	207	250	45	209	254	1,6%	4
Lärare i småbarnspedagogik	8	242	250	9	242	251	0,4%	1
Timlärare i huvudsyssla	70	169	239	77	169	246	2,9%	7
Klasslärare	33	174	207	34	172	206	-0,5%	-1
Timlärare	58	98	156	50	102	152	-2,6%	-4
Lektor i grundskolan	23	82	105	24	80	104	-1,0%	-1
Lektor	53	59	112	49	54	103	-8,0%	-9
Sakkunnig	0	0	0	12	64	76	0	76
Biträde	9	57	66	6	67	73	10,6%	7
Specialklasslärare	4	42	46	5	50	55	19,6%	9
Timlärare i bisyssla	33	41	74	29	26	55	-25,7%	-19
Speciallärare, grundläggande utbildning	2	38	40	2	36	38	-5,0%	-2
Gymnasielektor	15	17	32	16	20	36	12,5%	4
Daghemsarbetare	0	37	37	0	35	35	-5,4%	-2
<b>TOTALT</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>

**Bilaga 8.** Fördelning av längden på sjukfrånvaro

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

**Bilaga 9. Företagshälsovårdens nyckeltal 2024-2025**

	2024	2025
<b>Företagsläkare</b>		
Lagstadgade besök	683	1073
Nätverksmöten (på distans)	30 (3)	38 (19)
<b>Företagshälsovårdare</b>		
Hälsogranskningar	445	461
Hälsogranskningar på distans	9	6
<b>Företagsfysioterapeuter</b>		
Direktmottagning FPA-klass I	90	97
Direktmottagning FPA-klass II	40	43
Enskilda ergonomibesök/ besök för specialarbetsglasögon	92	89
Ergonomibesök på arbetsplatsen	3	17
Nätverksmöten	3	3
Mottagningsbesök/mottagningar (information, handledning och rådgivning)	1 232	1 119
<b>Företagspsykologer</b>		
Individuell mottagning	713	699
Arbete i arbetsgemenskap	35	49
Deltagande i nätverksmöten	4	6
Kortterapi	101	222
<b>Mottagningsbesök på grund av sjukdom</b>		
Läkare	4 731	4 016
Företagshälsovårdare	3 073	2 722
Chat med företagshälsovårdare	1 274	1 239

**Bilaga 10. Antal följare på LinkedIn 2021-2025**

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

**PERSONAL-  
RAPPORT  
2025**



I Vasa är det lätt att vara

**LYCKLIG**

V A S A .