



PERSONALRAPPORT 2016



Innehållsförteckning

INLEDNING.....	3
1. GENOMFÖRANDE AV PERSONALSTRATEGIN.....	4
Genomförandet av personalstrategin och stödåtgärder under fullmäktigeperioden.....	4
Organisationsförändringar som har inverkat på personalstrukturen.....	5
2. PERSONALRESURSER.....	7
Personalmängd och -struktur.....	7
Den ordinarie personalens omsättning.....	10
Rekrytering och sysselsättning.....	13
3. ARBETSHÄLSA.....	15
Personalsituationen.....	15
Åtgärder som stöder arbetshälsan.....	17
4. LÖN OCH ARBETSTID.....	19
5. KOMPETENT ARBETSKRAFT.....	21
6. INNOVATIVITET, SAMARBETE OCH NÄTVERKS BILDNING.....	24
MED BLICKEN MOT FRAMTIDEN.....	26
BILAGOR.....	27



INLEDNING

Personalen vände stadens ekonomi i rätt riktning

Bokslutet för år 2016 visar att stadens ekonomiska läge har förbättrats och att riktningen är den rätta. Ännu är vi inte på plussidan, men då det gäller årsbidraget är resultatförbättringen enorm. Ett tack ska riktas till varje anställd inom staden. Personalen har effektiviserat förfaringsätten, gjort förnuftiga upphandlingar och även i övrigt hjälpt till vid nedskärningen av kostnaderna.

Förändringsbehovet inom kommunfältet har inte varit så här stort på 150 år. Situationen förutsätter en attitydförändring. Social- och hälsovårdsreformen och landskapsreformen framskrider i snabb takt. Fastän vi inte ännu exakt vet på vilka saker reformen kommer att inverka, måste man vara beredd på förändring. Slutresultatet inverkar på hur kommunen fungerar i framtiden.



Staden ändras också i och med människornas nya beteende. Vi arbetar redan i dag mera med kundservice än som förvaltningsmyndighet. Det förutsätts flexibilitet, ett nytt synsätt och delaktighet av oss. Man ska ut på fältet och lyssna på vad som önskas av staden och hur behoven ändras. Till exempel det digitala språnget är redan kraftigt på gång, och även här i Vasa utvecklar vi i snabb takt den elektroniska servicen.

Under en tidsperiod med stora förändringar är det viktigt att själv försöka påverka starkt. Då vi är aktivt med och för fram våra egna tankar, kan vi bättre kontrollera det tryck som förändringen medför. Det här påverkar också arbetshälsan, eftersom förändringen kan sysselsätta våra tankar.

Låt oss ta hand om varandra i omvandlingen. På så sätt kommer vi framåt tillsammans.

Tomas Häyry
Stadsdirektör



1. GENOMFÖRANDE AV PERSONALSTRATEGIN

Genomförandet av personalstrategin och stödåtgärder under fullmäktigeperioden

En kompetent, motiverad och välmående personal är en förutsättning för en effektiv serviceproduktion. (Personalstrategi)

I Vasa stads strategi har ett mål som täcker hela fullmäktigeperioden varit optimering av personalstrukturen. Målet har varit bestående besparingar på ca fem miljoner euro i personalkostnaderna årligen. (St 10.2.2014 § 53)

Enligt en jämförelse av årsverken (se tabellen på sidan 7) minskade stadens årsverken med 106,3 år 2016 jämfört med år 2015. Målen för personalbesparingarna har man försökt nå bl.a. genom utnyttjande av naturlig avgång samt minskande av användningen av vikarier och visstidsanställda, så att de lagstadgade funktionerna har säkerställts. Den stränga uppföljningen av personalutgifterna och den kritiska bedömningen av rekryteringar har gett resultat. Siffrorna i bokslutet 2016 visar att ekonomin har blivit stabilare. Personalkostnaderna har minskat från år 2014 med ca 10 miljoner €. För balansering av ekonomin fördes många samarbetsförhandlingar gällande omorganisering av arbetena och utvecklande av verksamhetsmodellerna.

I personalstrategin har arbetsgemenskapernas funktionsduglighet och ledarskapskompetens i föränderliga arbetsgemenskaper skrivits in som en kritisk framgångsfaktor.

Trots strävan efter att stöda personalens arbetshälsa och arbetsskariärens kontinuitet började sjukfrånvaron stiga. År 2016 inleddes en riktad ett år lång pilotverksamhet, där man strävar efter att stöda personer som riskerar

att bli arbetsoförmögna. Resultaten av pilotverksamheten utnyttjas vid planeringen av åtgärder som förbättrar arbetsförmågan och är förebyggande och riktar sig till hela organisationen. Den nätverksliknande, sektoröverskridande modellen är uppbyggd på en bredbasig koordinerande styrgrupp.

På arbetshälsoenkäten som görs vart annat år svarade 2 571 personer, av vilka 2 000 var kvinnor och 571 män. Sektordirektörerna går igenom helhetssituationen för arbetsgemenskaps- och förmansarbetet inom sin sektor våren 2017. Varje resultatområdesdirektör ska behandla resultaten i sin ledningsgrupp. Utifrån arbetshälsoenkäterna utarbetas utvecklingsplaner, för vilkas genomförande en linjeorganisation ansvarar. Uppföljningsansvaret har sektorernas utvecklingsgrupper samt samarbetsgruppen på stadsnivå.

För säkerställande av arbetsgemenskapernas funktionalitet och därigenom ett övergripande upprätthållande av arbetsförmåga är målet att hela personalen i framtiden avlägger ett arbetshälsokort. Därtill har man för att stöda arbetshälsomålen inlett utbildning av arbetsgemenskapsmedlare.

Som stöd för ledningen har metoderna för utvecklingssamtal utvecklats och introduktionsmaterialet uppdaterats. I stadens ledningsgrupp genomfördes ett pilotprojekt med utvärderingsverktyget Thomas 360. Målet är att utifrån pilotverksamheten utöka 360-utvärderingarna på stadsnivån till ledarnivån.

Verksamhetsprogrammet för arbetarskydd och arbetshälsa uppdaterades år 2015 och det nya programmet är i kraft åren 2015–2017. Om målet för och genomförandet av programmet rapporteras separat i kapitel 3.



Utvecklandet av informationssystemet för personalrapportering fortsatte (Exreport). För främjande av arbetshälsan kom ett nytt verktyg i användning: Förmännen får i sin e-post ett alarm om tidigt stöd (sjukfrånvarogräns 30 dagar/60 dagar/90 dagar/150 dagar/på 12 mån), vilket förutsätter att ett samtal förs med arbetstagaren. Dokumenteringen av samtalen för tidigt stöd är ett viktigt skede i processen. Att förmannen tar kontakt under en lång sjukledighet underlättar arbetstagarens återgång till arbetet. Det är viktigt att få en ny verksamhetsmodell som en del av förmannens ledarskap i vardagen, eftersom tidigt stöd för arbetstagaren hjälper till att upprätthålla arbetsförmågan.

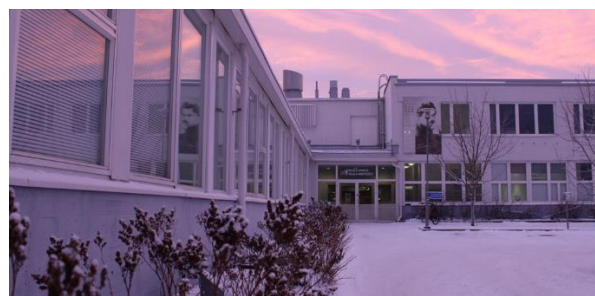
Utnyttjandet av elektroniska blanketter vid olika serviceprocesser både i personalförvaltningen och i servicen för kommuninvånarna började utvecklas målinriktat. Utarbetandet av en rekryteringsanvisning och modellering av processen för att beakta både tjänsteinnehavarbeslut och organval fanns på föredragningslistan till HR-forumet i slutet av året. Sociala mediers ökade betydelse i stadens rekrytering beaktades också vid utarbetandet av anvisningarna. Bland annat. Linked In, Facebook och Twitter är platser där arbetssökande och arbetstagare nuförtiden möts i stället för tidningsannonser.

Organisationsförändringar som har inverkat på personalstrukturen

Bildningssektorn

Inom bildningssektorn bereddes under år 2016 en ny organisationsstruktur för yrkesutbildningen. Grunden för behovet av förnyelse var en riksomfattande reform av yrkesutbildningen och besparingar. Utgångspunkten för reformen var kunskapsgrunden samt avlägsnande av överlappningar och skiljemurar mellan utbildningen för unga och vuxna. Målet var att från och med år 2017 administrativt förena Vasa yrkesinstitut, vuxenutbildningscentret och läroavtalsutbildningen till ett resultatområde, vilket genom en namntävling fick namnet Vamia.

Institutens nya förvaltnings- och verksamhetsmodell började beredas hösten 2016. Målet är att samla små resultatområden till ett större resultatområde med vilket man når administrativa besparingar och synergifördelar. På det fria bildningsarbetet inriktas nationellt ett nedskärningskrav på fem procent. Syftet är att förena Vaasa-opisto, Vasa Arbis och Kuula-institutet till ett resultatområde med en gemensam ledande rektor. Denna utses bland de tre rektorerna och fungerar i uppgiften vid sidan om sin egen rektorsuppgift. Institutens nya organisation införs från 1.6.2017. Idrottsservicens underhållsenhets eventuella överföring till tekniska sektorns Kommunteknik började utredas hösten 2016.



Kuula-institutet. Foto: Vappu Hirvelä

Social- och hälsosektorn

På resultatområdet för gemensam och teknisk service bereddes under år 2016 överföring av resultatområdets städservicepersonal till tekniska sektorns städservice. De här personalöverföringarna genomfördes vid årsskiftet 2016–2017. Inom specialunderhållet stärktes kompetensen vid underhållet och reparationen av tandvårdsapparat och till denna del ökades också försäljningsservicen till närmommunerna.

Resultatområdet för socialarbete och familjeservice omorganiserades från fem serviceområden till fyra. I centrum för utvecklingsverksamheten fanns servicens kundorientering och gallring i överlappande funktioner samt förfaringssätt enligt den uppdaterade sociallagstiftningen. Under verksamhetsåret förberedde man sig också på överföringen av behandlingen av det grundläggande utkomststödet till



Folkpensionsanstalten. I och med förändringarna skedde förändringar i enhetsstrukturen, personalens uppgiftsbeskrivningar, arbetets placering och serviceställena.

Inom hem- och anstaltsvården fortsatte den långsiktiga strukturförändringen inom äldreomsorgen. Samtlig service har produktifierats och kriterierna för att få service har fastställts. Bäddavdelningarnas profiler har nu blivit genomgångna. Dimensioneringsbehovet för vårdpersonal på avdelningarna bedömdes till 0,85, vilket i framtiden kommer att sänka antalet årsverken mot den nationella nivån. Inom serviceboendet framskred strukturförändringen planerligt då servicehuset Krannila öppnades hösten 2016. Som en del av utvecklandet av verksamheten och förberedelserna för vårdreformen har granskningen av personaldimensioneringen för serviceboendet samt utvecklandet av hemvårdens produktivitet fortsatt. Inom hemvården inleddes ett utvecklingsprojekt för höjande av personalens arbetsförmåga. Seniorcentrets arbetsmetoder och placering av resurser har utvärderats på nytt.

Inom hälsoservicen har mottagningsverksamheten utvecklats och förberedelser gjorts för centralisering av funktioner genom att hälsostationsnätet har koncentrerats till större hälsostationer. Kyrkoesplanaden och Sandvikens hälsostationer sammanslogs. I samma sammanhang koncentrerades mödrarådgivningarna och familjeplaneringsrådgivningen till Sandvikens tidigare hälsostationslokal. Planeringen av Österbottens Sote-hus i samarbete med sjukvårdsdistriktet samt förberedelse för vårdreformen har varit i fokus för resultatområdets utvecklingsverksamhet. Mentalvårdsstationen Horisonten övergick till resultatområdet för socialarbete och familjeservice och slogs samman med A-rådgivningen.

Inom resultatområdet för Laihela tog man under verksamhetsåret i bruk en verksamhet

med en klientansvarig (ASVA) under ledning av en sjukskötare som vidareutbildar sig. Klienter som använder mycket hälsovårdsservice beaktas nu övergripande och delvis av ett yrkesövergripande team där skötaren fungerar som kontaktperson. Kundorienterade arbetstidsarrangemang har fortsatt inom hemsjukvården genom att hembesök har gjorts också kvällar och veckoslut. Mottagningens öppettider är på väg att utökas.

Tekniska sektorn

Inom tekniska sektorn fortsatte utvecklingsarbetet för organisationen. Städservicepersonalen (26 personer) inom Social- och hälsosektorns resultatområde för Gemensam och teknisk service sammanfördes med Vasa Städservice i årsskiftet 2016–2017. Projektet i anslutning till administrering och organiseringsansvar för transportservicen har framskridit och under år 2017 centraliseras ordnandet av transportservicen till tekniska servicen. Sammanförande av Idrottsservicens underhållsenhet inom bildningssektorn med tekniska sektorns Kommunteknik bereddes. Centralisering av reparations- och verkstadsverksamheten utreddes. Utvecklandet av den elektroniska servicen fortsatte.

Centralförvaltningen

Inom centralförvaltningen fortsatte arbetet med att utveckla stödservicen. Inom alla resultatområden fördes de elektroniska funktionerna framåt. Det nya intranätet KiVA förbereddes och det togs i bruk i januari 2017. Stödsericens service- och processkarta uppdaterades och nästan över all service utarbetades servicebeskrivningar. Med resultatområdena gjordes den årliga kundträffen.



2. PERSONALRESURSER

Personalmängd och -struktur

De nyckeltal som beskriver personalmängden är årsverke (ÅV) samt antalet anställningsförhållanden. Årsverke är antalet avlönade tjänstgöringsdagar räknat i kalenderdagar/ 365 * (deltidsprocent/100).

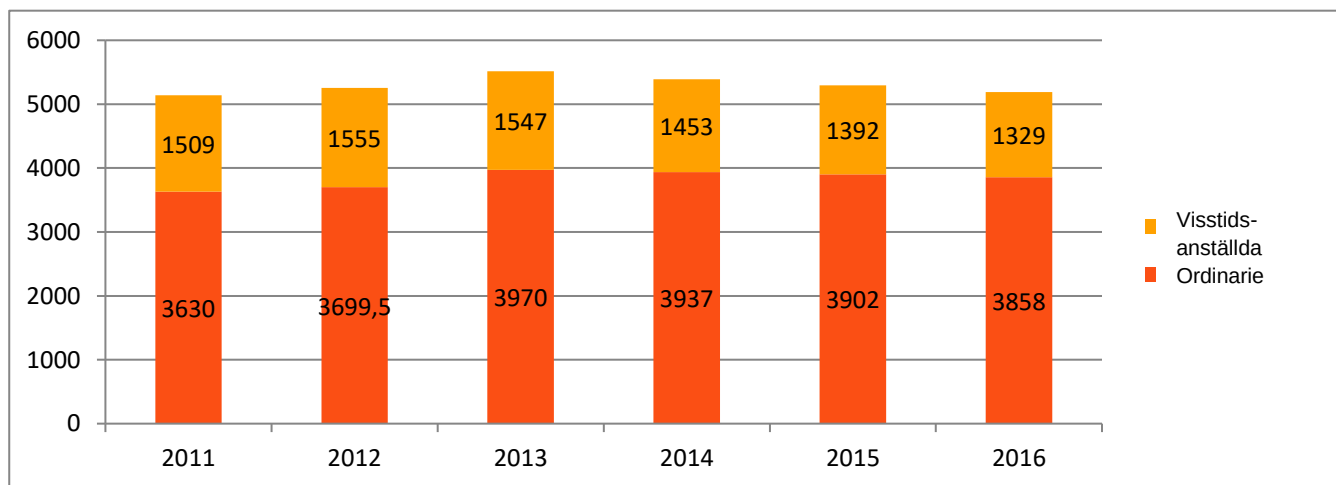
Enligt jämförelsen av årsverken minskade stadens årsverken med 106,3 år 2016 jämfört med år 2015. Sparmålet som var 100 årsverken överskreds. Största delen av årsverkesbesparingarna år 2016 (-62,9 ÅV) har dock kommit från den tidsbestämda resursen. För den stadigvarande personalens del var minskningen 43,4 årsverken. Beaktansvärt är att årsverket sedan år 2015 har tagits från Exreport, som räknar med också lärarnas årsverken. För den ordinarie personalens del är också kommunsammanslagningens uppsägningsskydd betydande I den kumulativa jämförelsen sektorvis syns tydligt effekterna av stödsercivereformen, eftersom ökningen under punkten Övriga beror just på personal som överförts från sektorerna till den centraliserade stödsercivern.

Kumulativ jämförelse av årsverken i fråga om personalmängden enligt sektor åren 2015–2016

Sektor	Årsverke		Jfr %	Ändring
	2015/12	2016/12		
Social- och hälsosektorn	1 933,4	1 878,6	-2,8 %	-54,8
Bildningssektorn	2 143,7	2 045,6	-4,6 %	-98,1
Tekniska sektorn	704,8	654,6	-7,1 %	-50,2
Övriga	512,0	608,8	18,9 %	+96,8
Totalt	5 293,9	5 187,5	-2,0 %	-106,3

Såsom man kan se av jämförelsen av årsverkerna för ordinarie och visstidsanställda åren 2011-2016, har trenden som helhet varit nedåtgående från år 2013 till år 2016. (Räddningsverkets ordinarie i bisyssla samt hela organisationens arvodestagare utan anställningsförhållande finns inte med bland siffrorna.)

Antalet ordinarie anställd och visstidsanställd personal i årsverken 2011–2016



Antalet anställningsförhållanden anger det antal personer som är i arbets- eller tjänsteförhållande inom Vasa stad 31.12.2016. Till den visstidsanställda personalen hör alla anställningsförhållanden som har ingåtts för en bestämd tid, inklusive alla timlärare. Av de visstidsanställda är största delen vikarier. Det totala antalet 6 461 består av 5 072 ordinarie (78,5 %) och 1 389 tidsbestämda (21,5 %) anställningsförhållanden. Personer anställda med sysselsättningsmedel är inte medräknade i antalet. Jämfört med år 2015 sjönk antalet anställningsförhållanden med 143 personer. Den ordinarie personalen minskade med 106 personer och den visstidsanställda personalen för sin del med 37 personer.

Anställningsförhållanden åren 2006–2016

År	Ordinarie	Visstidsanställda	Totalt
2006	4468	1329	5797
2007	4566	1503	6069
2008	4688	1536	6224
2009	5070	1613	6683
2010	4877	1611	6488
2011	4917	1575	6492
2012	4955	1633	6588
2013	5231	1518	6749
2014	5220	1543	6763
2015	5178	1426	6604
2016	5072	1389	6461

Antalet anställda kan även granskas med beaktande av att det bland Vasas personalmängd finns uppgifter och funktioner som andra kommuner köper och för vilka Vasa fakturerar samt uppgifter och funktioner som Vasa sköter som en s.k. centralkommun och vilka således betjänar Vasaregionen mera omfattande. Med beaktande av denna service var stadens personalmängd alltså i slutet av år 2016 6 461 (år 2015: 6 604) personer. Av dessa säljer 948 personer (Österbottens räddningsverk, samarbetsområdet för Laihela, Österbottens socialjour, Vasa regionala företagshälsovård, miljöväsendet och Vasa Vatten) tjänster även till andra kommuner.

Vasa producerar också tjänster som de övriga kommunerna inte producerar alls eller som de producerar i mindre omfattning och därför an-

vänder sig av de tjänster som Vasa producerar. Av den totala mängden arbetade 521 personer inom dessa tjänster: Vasa yrkesinstitut och Vasa yrkesutbildningscenter (från år 2017 Vamia), Vaasan kaupunginteatteri, stadsorkestern, kulturcentret, simhallen och Vasas museer. Vasa hamn bolagiserades från början av år 2015, varvid hamnens personal inte finns med bland siffrorna år 2016. Om räddningspersonalen i bisyssla på 522 personer (ordinarie) tas bort från personalmängden och antalet sysselsättningsanställda på 65 läggs till (visstidsanställda), var antalet personer i stadens tjänst under årets sista dag 6 004. Av dessa var 4 550 ordinarie och 1 454 visstidsanställda.

I anställningsförhållande på heltid fanns 4 996 personer (77,3 %). Anställningsförhållandena på deltid var 1 462 (22,6 %). Antalet ordinarie anställda i självständig och ledande ställning var 377 (405 personer år 2015). Den här personalgruppens andel är 7,4 % av den ordinarie personalen (7,8 % år 2015). Andelen män var 37 % (36 % år 2015).

Personal mängd enligt förvaltningsområde

Av stadens ordinarie personal arbetar 71,8 % inom social- och hälsosektorn och inom bildningssektorn. Andelen visstidsanställda inom dessa branscher är 91,9 % av stadens alla anställningsförhållanden för viss tid. Bildningssektorn är som verksamhetsområde betraktat den största arbetsgivaren.

Personalens könsfördelning

Kvinnornas andel av den ordinarie personalen var 71,3 % (2015: 71,4 %). Av den visstidsanställda personalen var 76,3 % kvinnor (2015: 77,2 %). I kommunerna var andelen kvinnor i allmänhet 80 % av hela personalmängden år 2016.

Personalens ålder

Av den ordinarie personalen var de största åldersgrupperna i likhet med tidigare år fortsättningsvis personer i åldern 55–59 år och 50–54 år. Av den ordinarie personalen var andelen



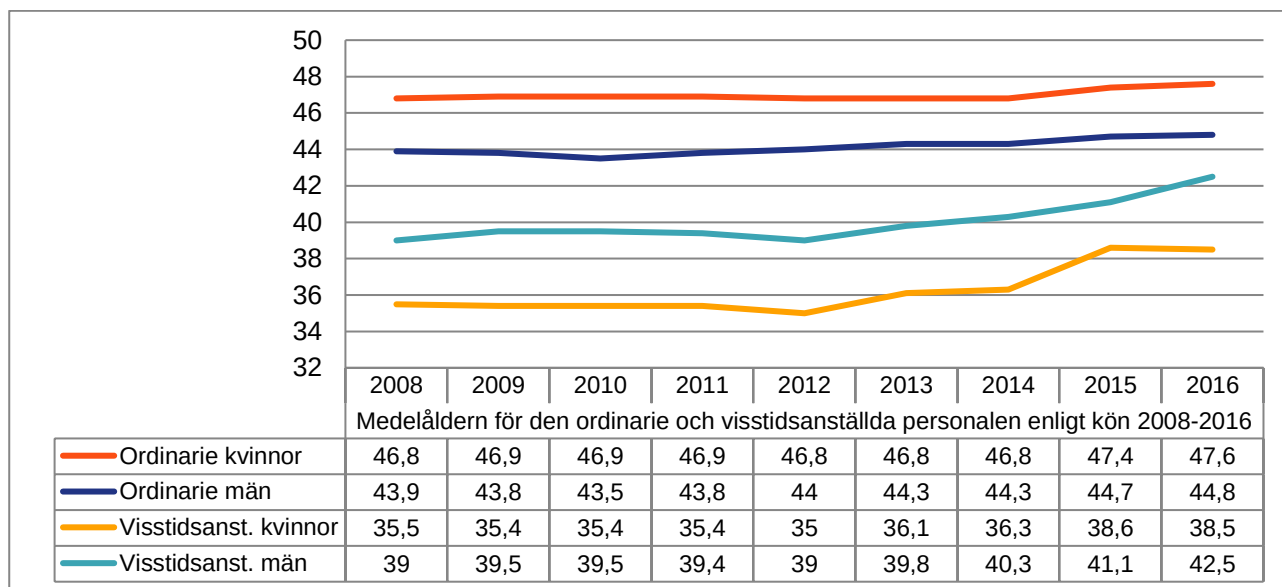
över 50-åringar 44,8 % (44 % år 2015). Andelen personer under 35 år av arbetskraften är 18,1 % (18,5 % år 2015).

Av den visstidsanställda personalen är de största åldersgrupperna 25-29-åringar och 20-24-åringar. Av den visstidsanställda personalen är 44,5 % under 35 år (47,5 % år 2015).

Personalens medelålder

Den ordinarie personalens medelålder år 2016 var 46,8 år (46,6 år 2015). Medelåldern inom kommunsektorn år 2015 var 45,8 år. Den visstidsanställda personalens sammanräknade medelålder var 39,5 år (37,1 år 2015). År 2016 var den visstidsanställda personalens medelålder inom kommunsektorn 38,3 år.

Medelåldern för den ordinarie och visstidsanställda personalen enligt kön 2008–2016



Den ordinarie personalens omsättning

Den ordinarie personalens avgångsomsättning år 2016 var 292 personer och 5,8 % av den ordinarie personalen. Med KTAPL- och StPL-pension avgick 168 personer. Jämfört med föregående år ökade avgångsomsättningen 0,9 % (37 personer fler än år 2015).

Avgångsomsättningen var störst inom social- och hälsosektorn (103 personer) och bildningssektorn (97 personer) där även antalet

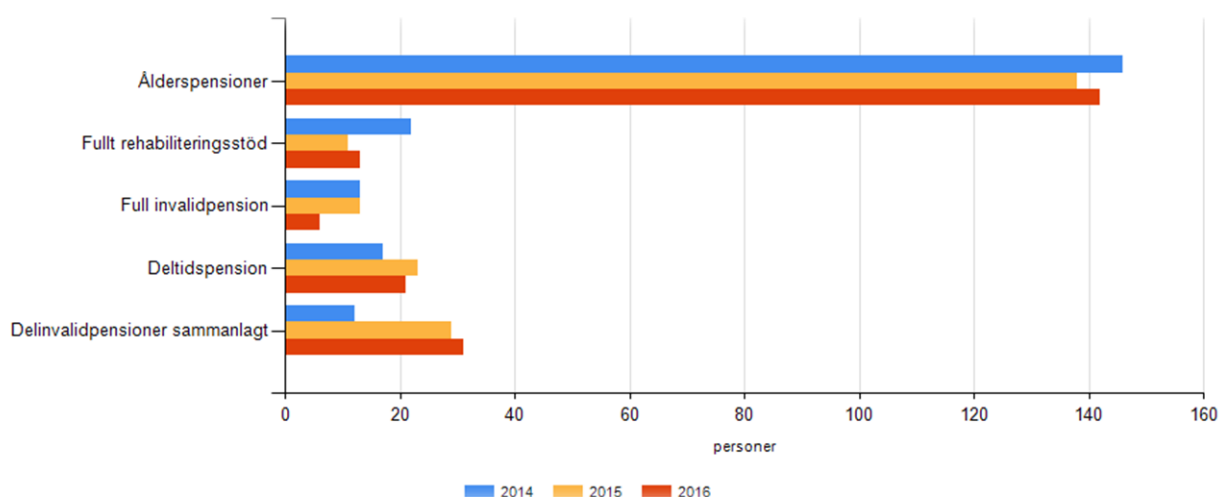
anställda är störst. I båda ökade personalomsättningen.

Under år 2016 utnyttjades alterneringsledighet av 74 personer (79 personer år 2015). Alterneringsledighetens längd var i genomsnitt 5,9 månader.

Personalens avgångsomsättning 2007–2016, ordinarie personal

Avgångs- orsak	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	%ordinarie personal
Uppsäg- ning/ annan orsak	99	105	81	104	114	130	115	114	105	124	2,4 %
Pensioner- ing	58	87	105	119	127	135	137	150	150	168	3,3 %
TOTALT	157	192	186	223	241	265	252	264	255	292	5,8 %

Antalet personer som gått i pension och börjat med deltidspension åren 2014–2016



Pensioneringar

Prognosen 2016 för pensionsavgången för Vasa stads del var 236 personer. Enligt de uppgifter som Keva publicerat gick under år 2016 totalt 192 personer i pension (2015: 191), av vilka totalt 142 personer i ålderspension (2015: 138), invalidpension på heltid 19 personer (år 2015: 24) och delinvalidpension 31 personer (år 2014: 29). Invalidpensionerna innehåller rehabiliteringsstöd, och delinvalidpensionerna innehåller partiellt rehabiliteringsstöd. Därtill gick 21 personer i deltidspension. De största orsakerna till invalidpension var sjukdomar i stöd- och rörelseorgan samt mentala störningar.

Medelåldern på dem som gått i ålderspension var år 2016 inom Vasa stad 64,2 år, vilket är 0,3 år lägre än år 2015 (2015: 63,9 år., 2014: 64,3 år, 2013: 63,6 år).

Pensionsavgifter

Den pensionsutgiftsbaserade avgiften år 2016 var 8 599 520 € (år 2015 var summan 9 145 774 €). Uppgiften baserar sig på Kevas uppskattning av den slutliga avgiften. Den pensionsutgiftsbaserade pensionsavgiften betalas för arbetstagare som har varit i arbetsgivarens anställning före år 2005 och till vilka pension betalats under året.

Då det gäller år 2016 är den förtidspensionsbaserade avgiften 1 641 608 €. Uppgiften utgör Kevas uppskattning av den slutliga avgiften. Förtidspensionsbaserad avgift föranleds arbetsgivaren för varje arbetstagare som första gången går i invalidpension eller invalidpension på viss tid (rehabiliteringsstöd). Den slutgiltiga avgiften bestäms så att det totala beloppet för förtidspensionsavgifterna, som uppbärs av medlemssammanslutningarna, bestäms separat för varje år, och fördelas mellan arbetsgivarna i förhållande till de utgifter som föranleds av förtidspensionerna.

Det totala beloppet för förtidspensionsutgiften som Keva tar ut år 2016 har varit större än år 2015, vilket för sin del inverkar på Vasa stads förtidspensionsavgift som uppskattats vara högre år 2016. Antalet fulla rehabiliteringsstöd (invalidpension på viss tid) som beror på utdragna sjukledigheter inverkar för sin del på beloppet på förtidspensionsavgiften. Då har i allmänhet arbetstagarens arbetsförmåga inte möjliggjort återvändande till arbetet eller inga uppgifter som motsvarar arbetsförmågan kunnat hittas.

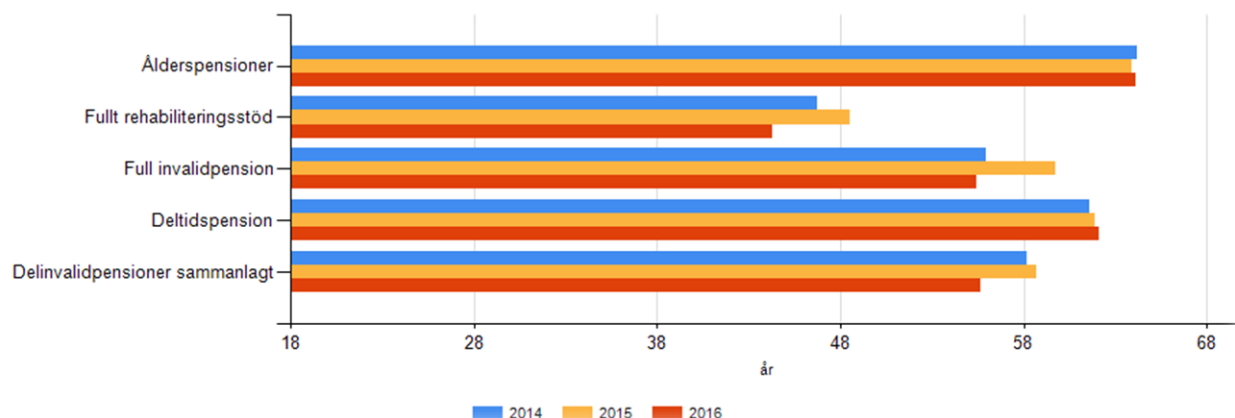
Pensionsavgångsprognos

Prognosen baserar sig på situationen för personer i arbets- och tjänsteförhållanden som varit försäkrade i slutet av år 2015 samt på organisationsläget i början av år 2017. Pensionsavgångsprognosen beskriver dem som övergår i ålders- och invalidpension åren 2017–2036. I prognosen har personer som går i ålders-, invalid- och delinvalidpension beaktats. I ålderspensionerna ingår förtida ålderspensioner, i fulla invalidpensioner ingår rehabiliteringsstöd och i delinvalidpensionerna ingår partiella rehabiliteringsstöd. Partiella förtida ålderspensioner ingår inte i prognosen. Arbetslivspensionerna ingår i de fulla invalidpensionerna.

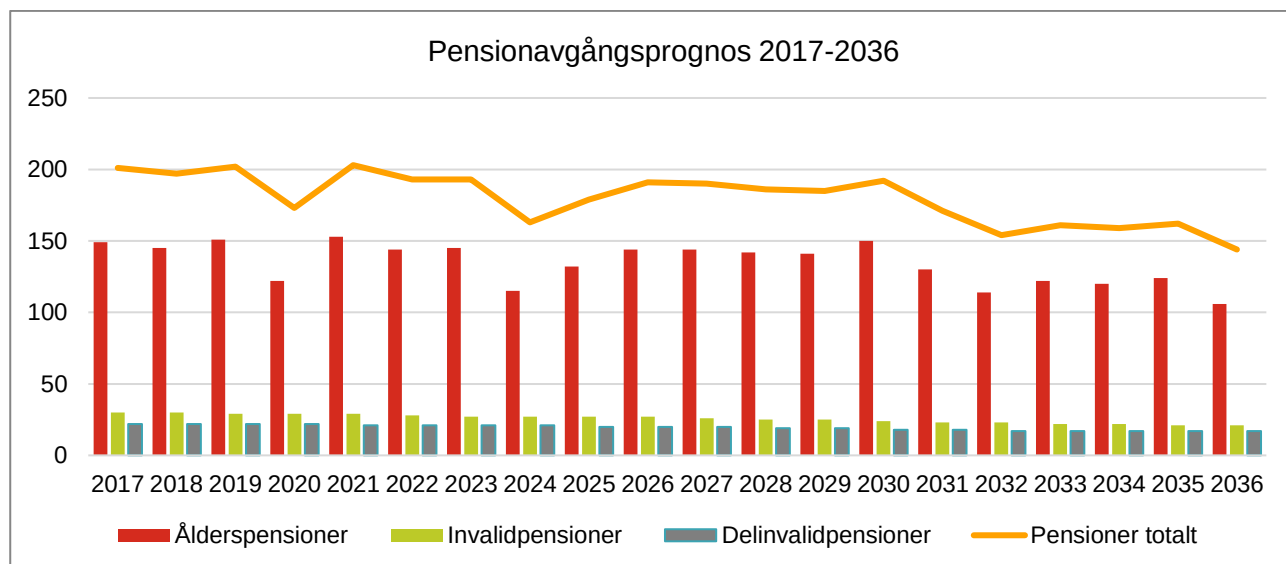
På grund av pensionsreformen år 2017 stiger de lägre pensionsåldrarna enligt födelseår stegvis. Enligt prognosen går av personalen åren 2017–2036, inklusive visstidsanställda, totalt 3 596 personer i ålderspension och 514 personer i invalidpension på heltid. Personalens åldersstruktur och personalomsättningen ger utmaningar för personalens ork i arbetet, rekryteringen, introduktionen och kompetenshanteringen. Pensioneringarna inverkar för sin del på möjligheterna att genomföra behövliga strukturella reformer samt effektivisering av funktionerna.



Medelåldern för personer som gått i pension och börjat med deltidspension, Vasa 2014–2016



Vasa stads KomPL- och StaPL-pensionsavgångsprognos 2017-2036 (Keva)



Rekrytering och sysselsättning

Inom Vasa stad övergick man i mars 2016 till att använda Kommurekry.fi-systemet vid rekryteringen av ordinarie personal. I Kommunrekry publicerades år 2016 totalt 340 arbetsplatsannonser, vilka hade totalt 4 041 sökande. Mest söktes arbetstagare till social- och hälsosektorn. Av alla sökande var 3 029 kvinnor och 837 män.

Fördelningarna vid rekryteringen av ordinarie år 2016

Sökande totalt		4041
Rekryteringar		269
Arbetsplatser		340
Av sökandena	Män	837
	Kvinnor	3029
Publicering av rekryteringen	Externt	305
	Internt	35
Typ av anställningsförhållande	Ordinarie	220
	Tidsbestämd	220
Anställningsförhållandets art	Arbetsförhållande	199
	Tjänsteförhållande	141

År 2016 utnyttjades vikarierekrytering inom serviceboende, hemservice, anstaltsvård, hälso- och sjukvård samt småbarnspedagogik. Behovet av vikarier inom serviceboende och hemservice har hela tiden ökat. Tillgången på vikarier

till dessa uppgifter är mycket utmanande. På den här utmaningen strävar man efter att svara genom att utveckla förfaringssätten som ett samarbete mellan rekryteringsservicen och klientorganisationerna samt läroanstalterna.

Vikarierekryteringen var år 2016 via Kommunrekry totalt 6 523 vikarieansökningar, där tillsättningsprocenten var i genomsnitt 50 %. Därtill var vikarier som skaffats förbi Kommunrekry ca 2 000 st./år. Textmeddelanden från vikarieförmedlingen sändes till vikarier totalt 87 000.

Praktikanter

År 2016 stödde staden praktik för universitetsstudenter centraliserat med 20 000 €. Genom det här kunde man erbjuda fem universitetsstudenter en praktikperiod på tre månader inom olika branscher. Dessutom anställer resultatområdena med egna anslag universitetspraktikanter. Inlärare i arbetet inom social- och hälsosektorn är den till antalet största praktikantgruppen och för deras del finns det en HR-planerare som koordinerar placeringen av praktikanterna inom branschen på verksamhetsställena.

Sommararbete för unga

För unga fanns år 2016 ungefär 400 sommararbetsplatser. Till stadens sommararbetsplatser kom det in 2 511 ansökningar. De mest eftertraktade uppgifterna var daghemsarbetare, parkarbetare, städare, uteledsagare för äldre, lagerarbetare och biblioteksbiträde. Därtill erbjöd sysselsättningsservicen företagen 70 sommarjobbssedlar (å 400 €) för sysselsättande av unga.



Handledningsdagar för studerande inom social- och hälsosektorn 2008–2016

Läroanstalt	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Vasa yrkeshögskola	5571	5351	4892	4692	4357	5380	5336	5605	4890
Vasa yrkesinstitut	5467	5603	3476	3309	3693	4227	3345	5907	3304
Vasa vuxenutbildningscenter			1999	2635	2207	2056	3037	4390	3185
Yrkeshögskolan Novia	1073	1343	1224	1456	1216	1464	1233	1421	1389
Yrkesakademin i Österbotten	773	1004	1395	794	1065	878	1206	526	295
Övriga läroanstalter	321	662	579	395	374	334	651	430	465
Totalt	13205	13963	13565	13281	12 912	14339	14808	18279	13528

Unga utmanades också att kläcka idéer för sommararbete. Sysselsättningsservicen ordnade med ungdomsservicen och Navigatorprojektet en tävling: de unga fick planera sommararbetsplatser, som inte ännu finns, men som enligt dem är viktiga och meningsfulla. Som ett resultat av tävlingen för 9-klassister anställde staden sommaren 2016 till exempel some-ambassadörer.

Lönesubventionerat arbete och arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte

I lönesubventionerat arbete hade Vasa stad 160 personer år 2016. Antalet är något under nivån år 2015, då antalet personer i lönesubventionerat arbete var 181. År 2016 fanns det

utmaningar inom sysselsättningsverksamheten i fråga om målgruppens färdigheter och kraven gällande lönesubventionsplatser. Inom sysselsättningsservicen konstaterades ett matchningsproblem i synnerhet då det gäller daghemsbiträden och tidvis också i fråga om vårdbiträden.

Sysselsättningsservicen fortsatte samarbetet med resultatområdet för social- och familjeservice inom den rehabiliterande arbetsverksamheten. Trots Jupiterstiftelsens konkurs i slutet av året steg antalet klienter och arbetsverksamhetsdagar år 2016 jämfört med år 2015. Tack vare samarbetet blev det igen rekord i fråga om arbetsverksamhetsdagarna och antalet dagar blev 18 377 (år 2015: 14 794). I rehabiliterande arbetsverksamhet deltog 404 personer (2015:363).



3. ARBETSHÄLSA

Personalsituationen

Enkät om arbetshälsan

Vasa stad mäter personalens arbetshälsa med hjälp av en arbetshälsoenkät som görs med ungefär två års mellanrum. Det huvudsakliga syftet med enkäten är att den ska fungera som en mätare och ett hjälpmedel för utvecklande av den egna arbetsgemenskapens välmående. Enkäten som genomfördes från december 2016 till januari 2017 slutfördes av totalt 2 571 personer. Enkäten gjordes med ett nytt datasystem och enkätens innehåll uppdaterades.

De bästa resultaten finns i ärendegrupperna Eget arbete och mål och Jag som medlem i arbetsgemenskapen. De lägsta vitsorden fick ärendegrupperna Arbetsförhållanden och redskap samt Behandlingen av föregående arbetsgemenskapsenkät.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron för den ordinarie personalen uppgick år 2016 till 16,7 kalenderdagar per person, och sjukfrånvaroprocenten var 4,6.

Siffran har hållits på nästan samma nivå som föregående år. Bland hela personalen hade 1 200 personer ingen sjukfrånvaro alls av hälsoskäl.

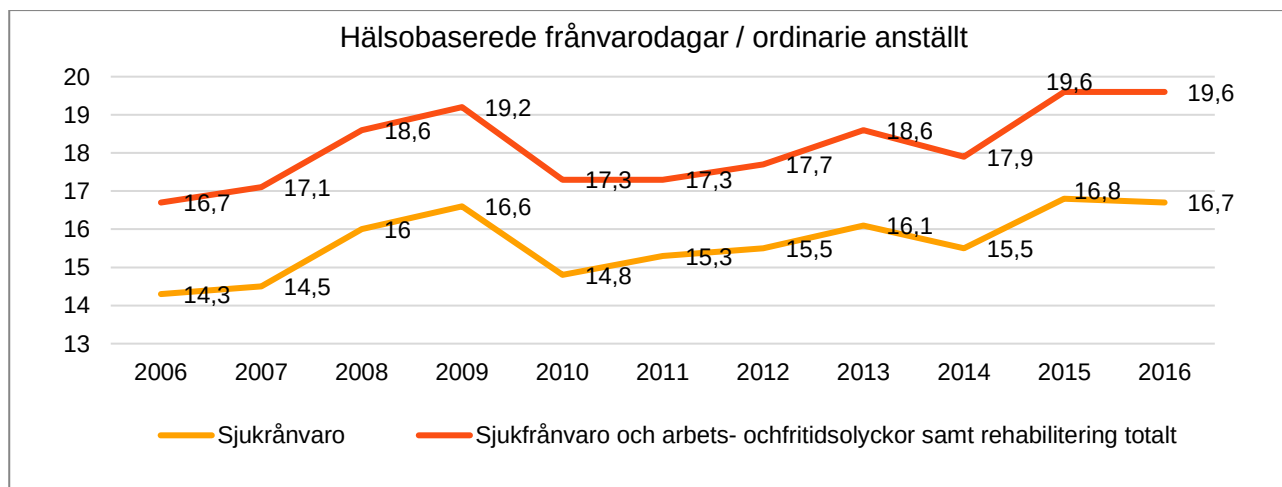
Den ordinarie personalen hade en sjukfrånvaro på 72 500 dagar. Då man ser på all hälsobaserad sjukfrånvaro, dvs. räknar med sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet och på fritiden och rehabilitering blev frånvaron 85 000 dagar.

För de visstidsanställdas del var antalet sjukfrånvarodagar 12,6 dagar/person, dvs. sjukfrånvaroprocenten var 3,2.

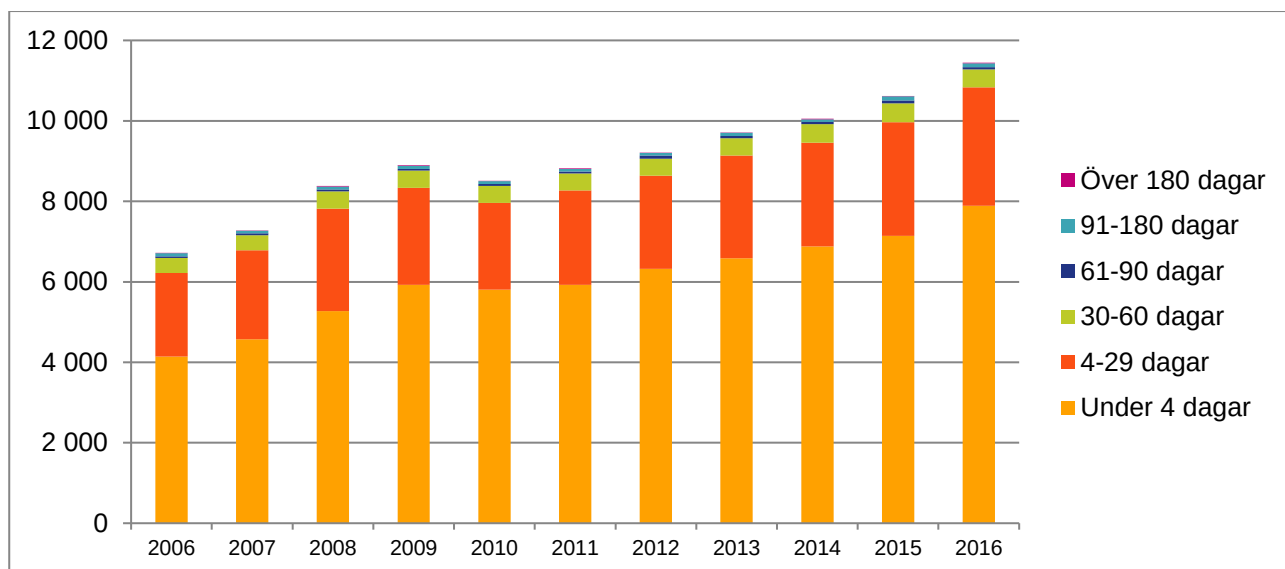
Löner på 6,3 miljoner € utbetalades för hälsobaserad frånvaro vad gäller ordinarie personal och visstidsanställda. Med beaktande av kalkylmässiga bikostnader utgjorde lönekostnaderna totalt 7,8 miljoner euro.

Vad gäller den ordinarie personalen var sjukfrånvaron inom social- och hälsosektorn 21,3 dagar (5,9 %), inom bildningssektorn 13,9 dagar (4,6 %) och inom tekniska sektorn 17,8 dagar (4,9 %).

Utvecklingen av den ordinarie personalens hälsobaserade frånvaro, dvs. sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet och på fritiden och rehabilitering sedan år 2006, dag/år/person

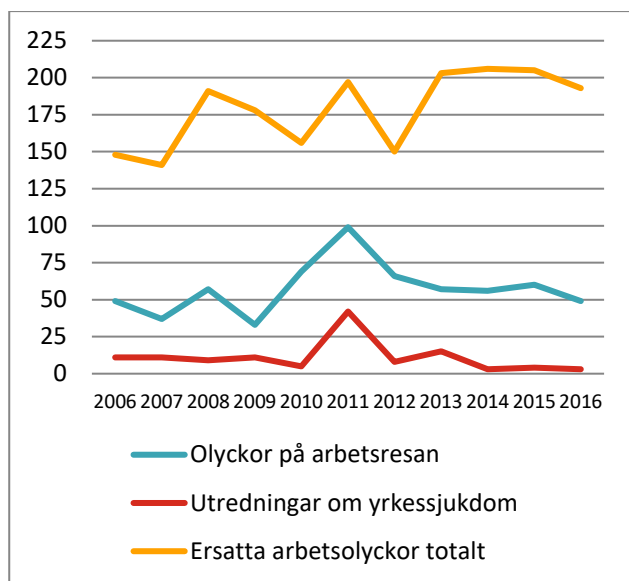


Fördelningen för sjukfrånvarons längd bland den ordinarie personalen 2006–2016

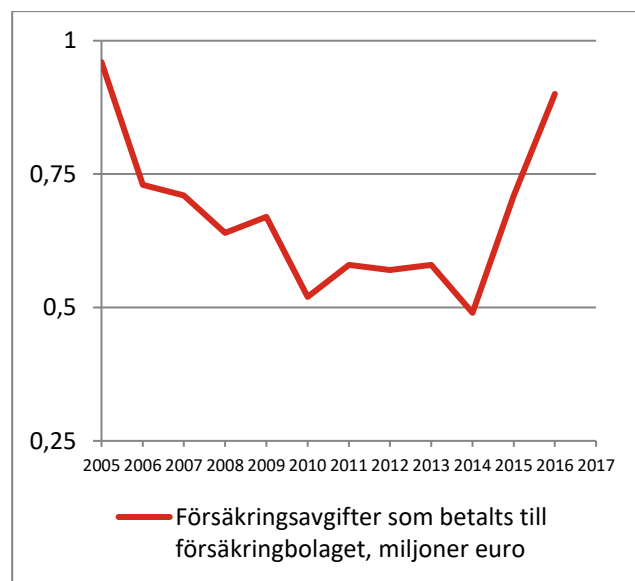


I diagrammet för längdfördelningen har sammanhängande frånvaro sammanslagits. Frånvaro som är mindre än fyra dagar har ökat.

Antalet olycksfall i arbetet inom Vasa stad 2006–2016



Försäkringsavgifter som betalats till försäkringsbolaget, miljoner €



Olycksfall i arbetet

År 2016 föranledde olycksfallen kostnader i 193 fall. Av alla arbetsolycksfall skedde 49 på arbetsresor. En arbetsinsats på 3 100 arbetsdagar gick förlorad på grund av olycksfall i arbetet. För jämförelsens skull kan nämnas att en arbetsinsats på 2 930 arbetsdagar gick förlorad på grund av olycksfall som anställda råkade ut för på sin fritid.

Löner för arbetsoförmågenhetstid som föranleddes av olycksfall i arbetet betalades till en summa av 263 000 €. Olycksfallsförsäkringsavgifterna till försäkringsbolag uppgick till 895 000 €. Summan inbegriper bl.a. handläggningskostnader för olycksfall i arbetet, de tidigare nämnda lönerna samt sjukvårds- och läkemedelskostnader. Vid en granskning av statistikuppgifterna är den vanligaste orsaken till olycksfall i arbetet fortsättningsvis att den drabbade fallit, halkat eller snubblat. Det här är även den vanligaste orsaken till olyckor i arbetet på hela EU- området.

Enligt olycksfallsförsäkringscentralen var olycksfallsfrekvensen, dvs. de ersatta arbetsolycksfallens antal per miljoner arbetstimmar inom kommunsektorn 23,6 år 2016. Vasa stads olycksfallsfrekvens är 25. Ökningen i olycksfallsförsäkringsavgiften förklaras av den utjämningsavgift som betalats till försäkringsbolaget If 2016.

Åtgärder som stöder arbetshälsan

Företagshälsovård

Företagshälsovårdens åtgärder för arbetsplatserna inriktades på utarbetande av basutredningar eller uppdateringar och utredande av problem med inomhusluften. Hälso- och sjukvårdsbesök gjordes för stadens arbetstagares del under år 2016 enligt följande:

- arbetsplatsutredningar 1 277 timmar
- information och handledning på grupp-nivå 987 och på individnivå 3 104 st.
- konsultering gällande tidigt stöd och arbetsgemenskap 219 timmar
- individkonsultationer i anslutning till tidigt stöd 506 st.

- hälsogranskningar 5 110 st.
- sjukvårdsbesök 20 823 st.
- sjukvårdssamtal, konsultationer 8 006 st.

Kostnaderna för företagshälsovård var 2 560 000 €.

Främjande av personalens arbetsförmåga

Av arbetsgivaren ordnad rehabilitering har fortsättningsvis ordnats inom ramen för anslagen. År 2016 ordnades 3 konditionsfrämjande kurser. I kurserna fick sammanlagt 36 arbets-tagare delta.

Tyky-verksamhet på eget initiativ på arbetsplatserna stöddes med understöd på 300 euro, vilka gavs till 30 arbetsplatser.



Årets arbetsplats: Tervajoen koulu. Arbetarskyddschef Tapio Lehto och arbetarskyddsfullmäktige Margareeta Verronen överräcker priset. Foto: Seija Paakkinen.

Tervajoen koulu valdes till årets arbetsplats. Valkriterierna var det praktiska genomförandet av centrala delområden i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet, ledande och framgång i det.



Tidigt stöd och omplaceringsverksamhet

Utvecklandet och effektiveringen av processerna för tidigt stöd och omplacering har inletts år 2015 som ett av fokusområdena inom arbetshälsan och verksamhetsprogrammet för arbetarskydd.

Med tidigt stöd kan man påverka betydligt på att sjukfrånvaron inte drar ut på tiden och på risken för förtidspension och även på omplaceringsbehov.

Modellen för tidigt stöd, en lyckad återgång till arbetet samt omplacering av hälsoskäl ingår också i förmanspassutbildningen. Till rapporteringsprogrammet (Exreport) planerades en del, som meddelar förmannen att ett visst antal sjukfrånvarodagar har uppfyllts, vilket förutsätter åtgärder. Egenskapen tas i bruk i början av år 2017.

Syftet med omplaceringsverksamheten är att hitta nya arbetsuppgifter som motsvarar arbetstagarens förmåga för 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 den egna sektorn. En ny arbetsuppgift och vid behov arbetsprövning kan man söka också med arbetsförmågekoordinatoren i hela stadens organisation. Personalservicens stödåtgärder finansieras ur stadens reserverade anslag.

Stadens ordinarie arbetstagare inom omplaceringsprocessen har alltid förtur vid tillsättande av uppgifter som blir lediga. Omplaceringar som genomförts år 2016 har skett i första hand till vakanser som blivit lediga. Problemet är emellertid de ledigblivna vakansernas lämplighet, då kompetensen/arbetsförmågan hos den person som ska omplaceras och uppgiften som blivit ledig inte alltid möts.

Vid omplaceringar behövs ofta som hjälp Kevas yrkesinriktade rehabilitering, fortbildning och omskolning samt arbetsprövning av olika slag och längd. För att lyckas förutsätts alltid även ett öppet sinne och flexibilitet av alla parter. År 2016 fanns fortsättningsvis omplaceringsbehov föranledda av symptom från inomhusluften, till vilket ansluter sig även andra begränsningar i arbetsförmågan. I sådana fall är

det mycket svårt att hitta en lämplig kombination av arbete och arbetsställe. Med personalservicens stödåtgärder understöddes år 2016 sammanlagt 10 personers omplaceringsåtgärder (föregående år 12 personer) och för detta användes totalt 158 700 € (föregående år 111 214 €). Keva och Kustregionens läroavtalsbyrå deltog även i finansieringen av vissa arbetsförsök och arbetsorienteringar.

I omplaceringsprocessens olika skeden ingick år 2016 sammanlagt cirka 50 personer. Fem personer har under år 2016 genomfört arbetsförsök, men arbetsförsöken kunde inte fortsätta av hälsoskäl. En del av de anställda som är med i omplaceringsprocessen kan tillsvidare fortsätta i sitt eget arbete.

Personalförmåner

Vasas anställda får rabatter på tågbiljetter samt lägre inträdesavgifter till simhallen, stadens museer samt Kaupunginteatteri och stadsorkestern. Dessutom kan man med personalkortet få rabatter hos olika serviceproducenter i Vasa, bland annat gym och restauranger.

Därtill har staden ett eget hälsomotionsprogram Välmående Vasa, som erbjuder mångsidig motion för såväl kvinnor som män, sådana som börjar motionera och även aktiva motionärer. För stadens anställda är det avgiftsfritt att delta i grupperna.



Korridorjumppa vid idrottsservicen. Foto: Tarja Suomela



4. LÖN OCH ARBETSTID

År 2016 utbetalades löner till hela personalen på totalt 195 383 081 € (2015: 198 642 126 €). Lönesumman sjönk 1,6 % (3,25 miljoner €) jämfört med år 2015. Minskningen baserar sig på en minskning i årsverken. I lönerna ingår

löner och arvoden för ordinarie anställda, viss-tidsanställda och sysselsättningsanställda. Resultat- och incitamentsbonus utbetalades 111 012 € år 2016 (2015: 2 596,95 €). Ökningen beror på resultatbonus som inte betalats ut för år 2013.

Till ordinarie personal betalda löner utan bikostnader €

Betalda löner, €	2015	2016	2015–2016 %
Ordinarie arbetstid	147 997 069	146 866 360	-0,8 %
Mer- och övertidsarbete	2 020 578	1 979 441	-2,0 %
Totalt	150 017 647	148 845 801	-0,8 %

Löner för frånvaro bland den ordinarie personalen 2015–2016

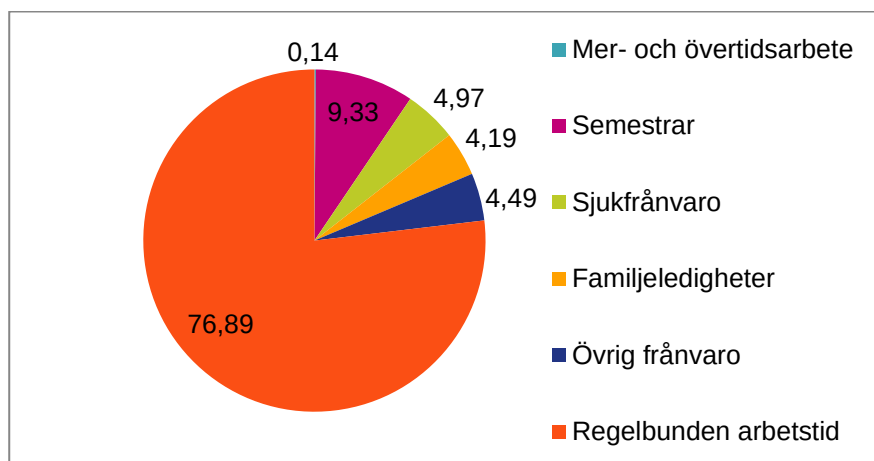
Löner under frånvaro, €	2015	2016	2015–2016 %
Semestrar	15 802 154	15 118 616	-4,3 %
Sjukfrånvaro	5 492 759	5 427 171	-1,2 %
Lagstadgad frånvaro	990 676	847 806	-14,4 %
Annan frånvaro	1 746 872	1 652 187	-5,4 %
Totalt	24 032 461	23 045 781	-4,1 %



Arbets tid och frånvaro

I schemat har fördelningen av utförd arbetstid presenterats. Med i siffrorna finns de månadsavlönade; bland siffrorna saknas timavlönade, personer avlönade med sysselsättningsstöd och lärare.

Fördelning mellan arbetstid och frånvaro i procent år 2016



I figuren har årsverkena granskats i förhållande till utförd arbetstid och frånvaro. Andelen utfört arbete år 2016 av den effektiva arbetstiden var 76,89 % (2015: 74,76 %). Frånvaroandelen av den totala arbetstiden var 23,12 % (2015: 25,24 %). I annan frånvaro ingår byte av semesterpenning till ledighet. Antalet per-

soner som bytte ut semesterpenningen till ledighet var 150 personer (2015: 217 personer). Totalt 1 887 dagar hölls som semesterpenningledighet, vilket var en ökning med 757 dagar jämfört med föregående år. Oavlönad arbetsledighet av sparskäl hölls sammanlagt 5 596 dagar under år 2016 (2015: 6 224 dagar).



Tykydag i skogen. Foto: Elina Havu



5. KOMPETENT ARBETSKRAFT

”En kompetent, motiverad och välmående personal är en förutsättning för en effektiv serviceproduktion.”

(Personalstrategi godkänd av stadsstyrelsen 12/2011)

Åtgärderna för utvecklandet av kompetensen har genomförts i enlighet med den lagstadgade utbildningsplanen.

Förmansutbildningen

Under de senaste åren har man satsat speciellt på utbildande av förmännen. År 2016 ordnades för förmännen utöver en förmanspassutbildning under 8 dagar också bl.a. utbildning i anslutning till arbetshälsoledarskap, hantering av sjukfrånvaro och ledarskap för kundorienterad service.

Med förmanspassutbildningen blev totalt 68 förmän färdiga år 2016, av vilka Laihela kommuns förmän var 19 personer. Åren 2011–2016 har totalt 500 förmän deltagit i förmanspassutbildningen, av vilka 417 har fått ett betyg.



Förmanspassutbildningens stipendiemottagare år 2016: Rita Kuha och Jenni Tuliniemi. Foto: Elina Havu



Förmanspassutbildningen 2016, diplommottagare. Foto: Elina Havu



Personalutbildning

Syftet med personalutbildningen är att upprätthålla och öka personalens yrkeskompetens. Utifrån planen för kompetensutveckling var de allmänaste ämnena för personalutbildningen år 2016 förmans- och ledningsutbildningarna, det lagstadgade upprätthållandet av yrkeskompetensen, utbildningar i kommunikation och kundservice, informationssystemsutbildningar, säkerhetsutbildningar samt utbildningar i första hjälpen. Därtill har man deltagit i webinarier och webbutbildningar som ordnats av utomstående. År 2016 inleddes också för en pilotgrupp en sekreterarpassutbildning under 8 dagar.

Utbildningsuppgifter som ska rapporteras till myndigheterna

Utbildningsdagar som berättigar till arbetslöshetsförsäkringsfondens (TVR) utbildningersättning var år 2016 totalt 6 555 dagar. Antalet personer som deltagit i ersättningsberättigande utbildning var 3 209 personer. Beloppet på den utbildningsersättning som anhålls hos TVR var totalt 112 156 €.

Kommunarbetsgivarna (KT) för årligen statistik över de lagstadgade fortbildningsuppgifterna. I den här statistiken rapporterades personalmängden vara 5 936 personer, antalet personer som deltagit i utbildning 4 178 och utbildningsdagarnas antal totalt 8 119 dagar. (bilaga 8) Lagstadgad utbildning för personer inom social- och hälsovården)

Läroavtalsutbildning

Läroavtalsutbildningen hör också som en viktig del till kompetensutbildningen. Läroavtalsutbildning slutfördes år 2016 av totalt 31 anställda inom staden (2015: 34). De gällande läroavtalen var år 2016 totalt 88 (2015: 101). Med läroavtal studerades inom totalt 15 olika yrkesexamensområden (2015: 18).

År 2016 inleddes också utbildning för arbetshälsokortsutbildare samt arbetsplatsmedlare. Också pilotverksamhet för den första arbetsplatsmedlingen inleddes år 2016. Målet är bl.a. att förebygga att konfliktsituationer tillspetsas i arbetsgemenskaperna.



Tomoko Watanabe i undervisningsköket. Foto: Tarja Autio

De största examensgrupperna vad gäller stadens personal år 2016:

Grundexamen inom social- och hälsovårdsbranschen (2015: 43)	41 per.
Yrkesexamen inom produktutvecklingsarbete (2015: -)	15 per.
Yrkesexamen för anstaltsvårdare (2015: 14)	6 per.
Specialyrkesexamen i ledarskap (år 2015: 5)	5 per.



Personalutbildningens nyckeltal 2015-2016

Personalutbildningen	2015	2016
Utbildningsdagarnas antal totalt	7 698	8 119
Antalet utbildningsdeltagare totalt	4 465	4 178
Genomsnittliga utbildningsdagar/person	1,7	1,9
Anslag använda för utbildning, €	775 502	741 668
Personalutbildningens andel/person, €	126	124
Andelen centraliserad personalutbildning ordnad av personalservicen, €	52 439	52 641
Personalutbildningens andel av de betalda lönerna, %	0,39	0,38

Utvecklingssamtal och introduktion

Utvecklingssamtalen är ett av de viktigaste verktygen för personalledarskap. Varje arbetstagare har rätt att föra utvecklingssamtal regelbundet med den egna förmannen. Utifrån arbetshälsoenkäten (2016) för dock endast ca 70 % av dem som svarat regelbundet utvecklingssamtal med den egna förmannen. Målet är att öka antalet arbetstagare som för utvecklingssamtal i och med nya utvecklingssamtalsanvisningar, -utbildningar och ibruktage av elektroniska blanketter.

Under år 2016 inleddes utvecklandet av en utvecklingssamtalsmodell. Syftet är att forma utvecklingssamtalspraxisen så att den blir flexibla och så att den bättre motsvarar dagens behov bland annat genom att en modell skapas för utvecklingssamtal i grupp. Vid förnyandet har man omfattande beaktat olika samtal som förs mellan arbetstagare och förmän såsom bedömning av arbetsprestationen, kompetenssamtal och arbetshälsosamtal. Pilotverksamhet med de nya blanketterna inleddes år 2016. Målet är att testa och ta i bruk elektroniska utvecklingssamtalsblanketter vid samtalen under år 2017.

Introduktionen av nya arbetstagare är till nytta för alla. Stadens introduktionsmaterial uppdaterades under år 2016. I introduktionsguiden Välkommen till huset nya arbetstagare har de viktigaste sakerna sammanställts för en ny arbetstagare hos staden.

En förnyad minneslista för introduktionen hjälper den som ska introducera att utarbeta en detaljerad introduktionsplan för den nya arbetstagaren och den fungerar också som ett uppföljningsverktyg. Till de arbetsgrupper som inrättats för utvecklande av utvecklingssamtalen och introduktionen söktes medlemmar på intranätet genom kampanjen Avslöja en utvecklare. På så sätt engagerades på ett bra sätt nya personer i utvecklingsarbetet. Ökande av delaktigheten hos personalen hör till de centrala tyngdpunkterna i stadens strategi.

Mentorskap och arbetshandledning

Mentorskap och arbetshandledning har utnyttjats som redskap för utvecklandet av personalen hos Vasa stad redan i flera år. Personalservicen koordinerar både mentorskaps- och arbetshandledningsverksamheten.

Via personalservicen verkar årligen några mentorpar, men oftare är mentorskapet informellt och sker t.ex. i samband med introduktionen utan någon officiell ansökan eller avtal. Rekommendationen är att speciellt i lednings- och förmansuppgifter används mentorskap som stöd i den professionella utvecklingen.

Vasa stad har bland sin egen personal utbildade arbetshandledare som inom staden utför ca 1-5 arbetshandledning per år. De mest allmänna ämnena som behandlades vid arbetshandledningen år 2016 var utvecklandet av det egna arbetet/förmansarbetet, teamarbete, tidshantering och ork i arbetet.



6. INNOVATIVITET, SAMARBETE OCH NÄTVERKSBJLDNING

Personalens initiativverksamhet

Vasa stads personal har redan flera år haft möjlighet att göra initiativ genom stadens skriftliga blankett eller intranätet. Personalinitiativet är en ny idé som kommit från personalen och som inte tidigare har framförts eller genomförts inom Vasa stad. Det gäller bättre funktionalitet i arbetet: arbetssätt, arbetssäkerhet, arbetstrivsel, arbetsmetoder eller redskap. Med nya idéer strävar man efter att förbättra stadens service och serviceproduktionens resultat.

År 2016 inlämnades 5 st. initiativ. Personalen motiveras till att lämna in initiativ genom att innehållsmässigt fina initiativ belönas och genom att lottas ut priser till initiativtagarna, bl.a. teaterbiljetter. Under år 2017 är syftet att utveckla stadens initiativverksamhet och öka personalens deltagande i stadens utvecklingsarbete. Ett verktyg är det förnyade intranätet KiVA, från vars första sida det finns direktlänkar till inlämnande av initiativ.

KiVA erbjuder också personalen möjlighet att skriva till exempel en blogg om den egna enhetens verksamhet. Bloggar, liksom meddelanden, kan kommenteras och i dem kan också frågor ställas. Det här främjar en öppen diskussion bland personalen.

Samarbete

Stadens samarbetsgrupp sammanträdde 5 gånger under år 2016. Vid mötena behandlades bl.a. stadens ekonomi, vårdreformen, stödservicereformen, företagshälsovårdens verksamhetsplan och FPA:s ersättningsansökan, olika anvisningar, såsom jämställdhets- och likabehandlingsplanen och personalberättelsen. År 2016 fördes flera samarbetsförhandlingar med anledning av omorganiseringen av verksamheten inom olika sektorer.



Samserviceenheten i Lillkyro, våren 2017. Foto: Eija Torkko

Arbetsplatskommunikation

Vasa stads officiella kanal för arbetsplatskommunikation är enligt allmänna sektionens beslut intranätet KiVA. KiVA bereddes och testades under år 2016 och det togs i bruk i början av år 2017. KiVA erbjuder personalen mångsidiga arbets- och interaktionsmöjligheter såsom arbetsrum. KiVA är mer kundorienterat än det tidigare intranätet, eftersom innehållet är lätt att hitta.

Vid sidan om KiVA är centrala verktyg för arbetsplatskommunikationen bland annat regelbundna förmansinfon och cirkulärliknande förmansmeddelanden, genom vilka information ges om aktuella personalärenden. Förmännen informerar personalen om ärenden som ansluter sig till arbetsgemenskapen och arbetet också till exempel vid arbetsplatsmöten. Enligt arbetshälsoenkäten (2016) upplever största delen att man på arbetsplatserna regelbundet behandlar ärenden som ansluter sig till arbetet (medelvärde 3,88).

År 2016 var det aktuellt inom arbetsplatskommunikationen med beredning av anvisningar för arbetsplatskommunikationen. Anvisningen, som allmänna sektionen godkände, innehåller information om arbetsplatskommunikationens kanaler, förfaranden och ansvar. I



den ges arbetstagarna och förmännen rådet att kommunicera öppet, tydligt och planerligt. I anvisningen betonas också att fastän för-

mannen har en viktig roll i arbetsplatskommunikationen ska alla aktivt söka och förmedla information. Intranätet KiVA är en bra kanal för detta.

I arbetshälsoenkäten år 2016 utreddes funktionaliteten för arbetsenheternas arbetsplatsmöten och informationsförmedlingen på skalan 1–5

Påstående	mv år 2016
Informationsgången i min arbetsenhet är tydlig, öppen och fungerande.	3,31
Min förman lyssnar och reagerar på bekymmer och problem som arbetstagarna lyfter fram.	3,85
Vi behandlar regelbundet sådant som väsentligt hänger ihop med arbetsuppgifterna och arbetsgemenskapen med vår förman t.ex. på arbetsplatsmöten och teammöten	3,88

Likabehandling och jämlikhet

Vasa stads jämlikhets- och likabehandlingsplan uppdaterades år 2016. Förverkligandet av jämställdhet och likabehandling följs upp i staden med hjälp av arbetshälsoenkäten. I enkäten frågas efter personalens erfarenheter av hur rättvisa och jämlikhet förverkligas.

Utifrån enkäten år 2016 genomförs likabehandlingsärendena ganska bra på stadens arbetsplatser.

Antalet nöjda har ökat jämfört med år 2014. Varje påstående som mäter likabehandlingen och jämlikheten har fått ett högre värde än år 2014.

Det är dock oroväckande att 268 anställda av 2 574 har upplevt att de blivit föremål för osakligt bemötande. För största delen har det osakliga bemötandet varit underskattning (160) eller förakt (84). Av dem som svarat har 60 upplevt diskriminering och 8 sexuella trakasserier. Staden har en nolltolerans till diskriminering och mobbning, varvid saken beaktas då man börjar fundera på nya sätt att rensa bort diskriminering och mobbning i arbetsenheterna.

Genomförandet av jämlikhet och likabehandling enligt arbetshälsoenkäten åren 2014 och 2016 på skalan 1–5

Påstående	mv år 2014	mv år 2016
Jag behandlas rättvist i min arbetsgemenskap.	3,69	4,01
Jag upplever att vi behandlar alla jämlikt i vår arbetsgemenskap (oberoende av t.ex. ålder, härkomst, religion eller sexuell läggning)	3,91	4,04
I vår arbetsgemenskap har ingen några personliga friheter eller rättigheter som de andra inte har	3,51	3,56
Jag upplever att olikhet är en resurs på min arbetsplats	-	4,05
Min förmans verksamhet är opartisk och rättvis *år 2014 påstående: Min förman värdesätter alla jämlikt	3,69*	3,87



MED BLICKEN MOT FRAMTIDEN

Inom kommunala sektorn är förändringar nu-förtiden vardag. En viktig uppgift för personalservicen är att stöda personalen i förändringen samt vid byggandet av vars och ens förändringsberedskap. År 2017 ges i utbildningsplanen råd, beredskap både åt förmännen och arbetstagarna för navigeringen i ett föränderligt arbetsliv: utvecklingssamtalsformatet håller på att förnyas och utbildning i anslutning till det ordnas. Den bärande tanken är att utveckla dialogen mellan förmännen och arbetstagaren. Beredskap ges för hur förmännen kan vara ett stöd för sin grupp. Utbildning i arbetsgemenskapskompetens har länge funnits på väntelistan. På personalservicen sker pilotverksamhet för arbetshälsokortsutbildning och övervägs om det är ett fungerande format.

Hanteringen av det egna arbetet är en viktig delfaktor i arbetshälsan. Guiden för introduktion av nya arbetstagare har uppdaterats och den första versionen är redan för kritisk granskning i arbetsgruppen. Även för introduktion av ledningen och förmännen planeras nya verktyg. Förmanspassutbildning ordnas inte år 2017, men för nya förmän ordnas utbildning i anslutning till stadens förfaringssätt och anvisningar. Den första pilotgruppen har redan genomgått sekreterarpasset (2016–2017). För ledningen och dem som arbetar i sakkunniguppgifter planeras egna utbildningshelheter. Planeringen av de ovan nämnda riktade utbildningshelheterna utgår från behov som baserar sig på stadsstrategin och utvecklandet av den personliga kompetensen samt

kommuninvånarnas och de interna kundernas förändrade servicebehov. T.ex. vilken kunskap behöver jag år 2018 i sakkunniguppgifter inom kommunsektorn: vem är kunden, vilken är behoven, hurdant är sakkunnigarbetet i ett yrkesövergripande team, nätverkssamarbete över sektor-, organisations- och kommungränserna?

I slutet av år 2016 svarade vi på arbetshälsoenkäten som görs vartannat år. Med hjälp av enkäten kan vi lyfta fram till diskussion hurdan atmosfären är i vår arbetsgemenskap, är arbetsgemenskapen en resurs för människan, som mätare kan man fråga om man vill komma för att jobba hos oss? Kan vi stöda och motivera varandra i arbetsgemenskapen eller har vi fastnat i förändringsmotståndets svacka? Om du som förmän vill stöda till utvecklingsarbete, t.ex. för att skapa en motiverande arbetsmiljö, kan du ta kontakt med arbetshandledarna eller så kan du själv anmäla dig som mentor och dela med dig av ditt kunnande till andra förmän. I arbetshälsoenkäten framkom fortsättningsvis ett behov av att förbättra informationen på arbetsplatserna. En gemensam utvecklingsuppgift för alla Vasa stads arbetsplatser är att regelbundet hålla arbetsplatsmöten samt att effektivera mötena.

Leena Kaunisto

Personaldirektör



BILAGOR

Bilaga 1	Sammanställningstabell: nyckeltal i anslutning till personalen
Bilaga 2	Anställningsförhållanden 2006–2016
Bilaga 3	Personalmängd enligt sektor 2015–2016
Bilaga 4	Den ordinarie personalens könsfördelning
Bilaga 5	Den ordinarie personalens åldersfördelning 2012-2016
Bilaga 6	Den ordinarie personalens avgångsomsättning förvaltningsvis 2007–2016
Bilaga 7	Vasa stads KomPL- och StaPL-pensionsavgångsprognos 2017-2036 (Keva)
Bilaga 8	De vanligaste yrkestitlarna bland ordinarie anställda och visstidsanställda
Bilaga 9	Lagstadgad utbildning för personer inom social- och hälsovården



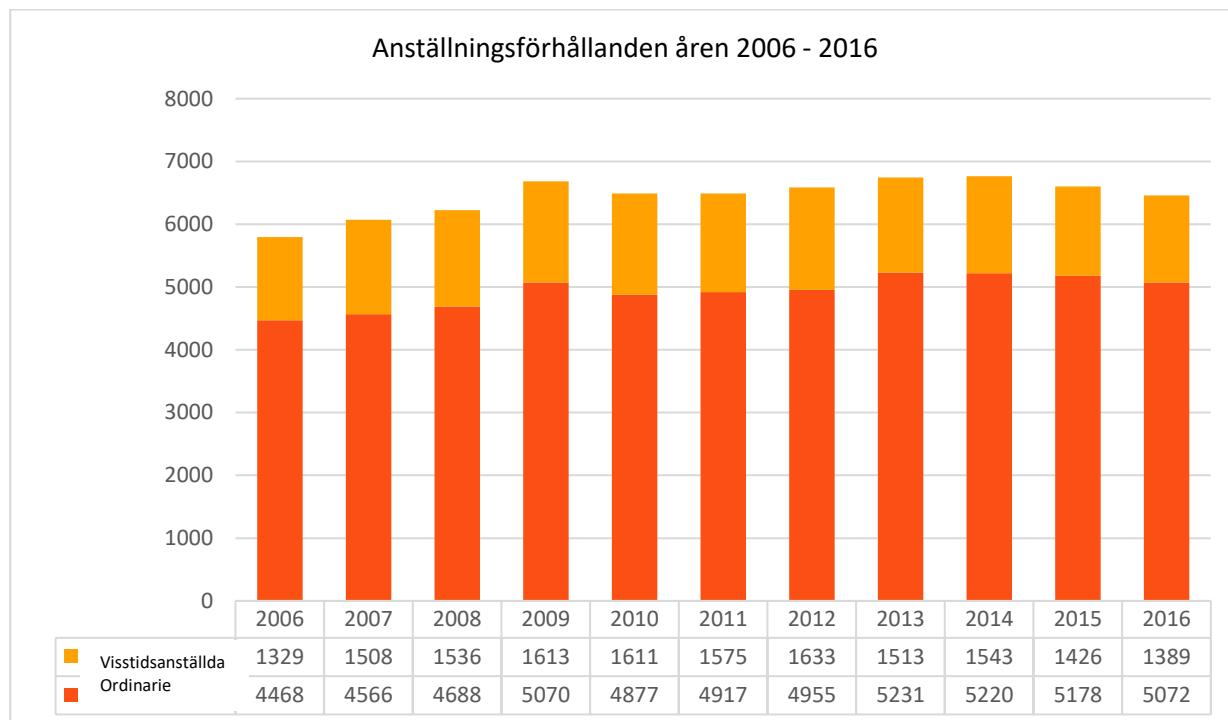
Bilaga 1 Sammanställningstabell: nyckeltal i anslutning till personalen

Nyckeltal i anslutning till personalen		2015	2016
Utnyttjande av arbetskraft och kostnader			
1	Årsverke, åv (åv utan sysselsättningsanställda, arvodestagare eller ordinarie brandmän i bisyssla)	5294	5188
	Åv-ändring jämfört med föregående år	-96	-106
2	Personalmängd 31.12 Hela personalen, inte sysselsättningsanställda	6598	6458
	Heltidsanställda	5109	4996
	Deltidsanställda	1429	1462
	Utan brandmän i bisyssla, med sysselsättningsanställda	6158	6001
3	Totala löneutgifter, ordinarie, inga bikostnader	150 017 648	148 847 548
	Ordinarie arbetstid	147 997 069	146 866 360
	Mer- och övertidsarbete	2 020 578	1 979 441
4	Kostnader för frånvaro, ordinarie, inte bikostnader	24 032 461	23 045 781
	Semestrar	15 802 154	15 118 616
	Sjukfrånvaro	5 492 759	5 427 171
	Lagstadgad	990 676	847 807
	Övriga (innehåller utbildning, tjänsteresor, andra tjänstledigheter)	1 746 872	1 652 187
5	Förändringsprocent för löneutgifter jämfört med föregående år	-1,7	-1,1
6	Utbildningsdagar, hela personalen	7 698	8 117
7	Genomsnittliga utbildningsdagar/person	1,7	1,9
8	Utbildningskostnader, €/ordinarie person	126	124
9	Personalutbildningskostnadernas andel av de betalda lönerna, %	0,38*	0,39
10	Förtidspensionsbaserade avgifter, uppskattning, Kevas statistik	1 247 251	1 641 608
Personaluppgifter			
11	Antalet sysselsatta personer 1.1—31.12	181	160
12	Ordinarie av personalen %	78,4	78,5
13	Kvinnornas andel av personalen % (ordinarie)	71,4	71,3
14	Personalens medelålder (ordinarie)	46,6	46,8
15	Medelålder för dem som gått i pension	63,9	64,2
16	Pensioneringar (tillsvidare beviljade pensioner, inkl. deltidspensioner)	191	192
17	Antal personer som gått i ålderspension	138	142
Frånvaro och händelser i kalenderdagar			
18	Sjukfrånvaro kalenderdagar/ordinarie personal	16,8	16,7
19	Sjukfrånvaroprocent, % ordinarie personal	4,6	4,6
20	Olycksfallsfrekvens (antalet ersatta arbetsolycksfall per en miljon arbetstimmar)	15,5	25

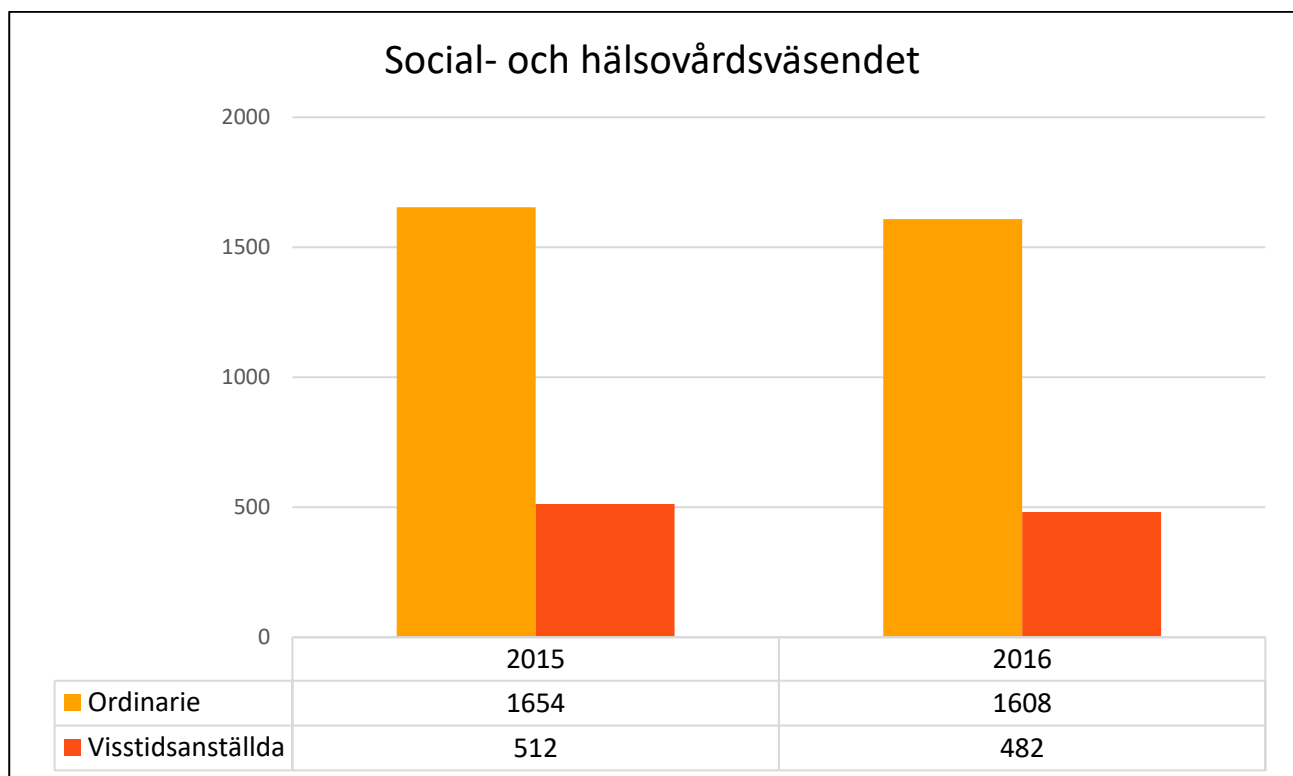
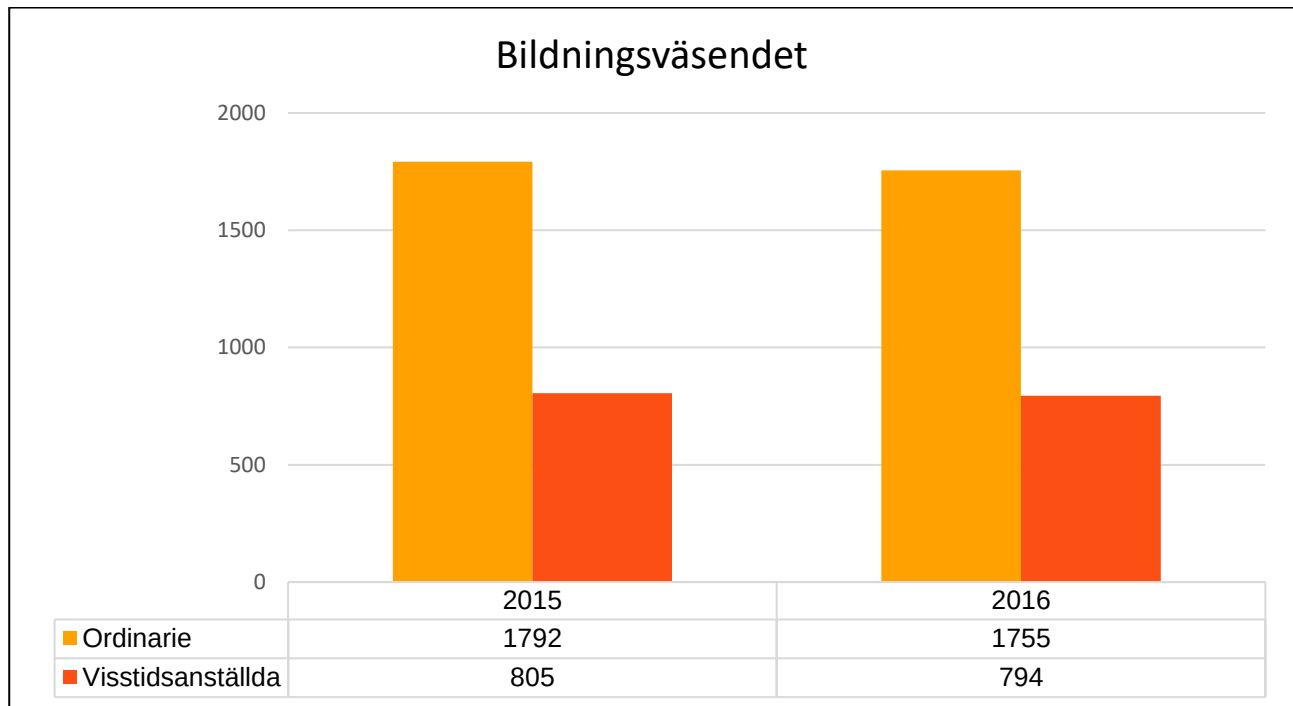
* siffran för föregående år felaktig, rätt siffra 0,38

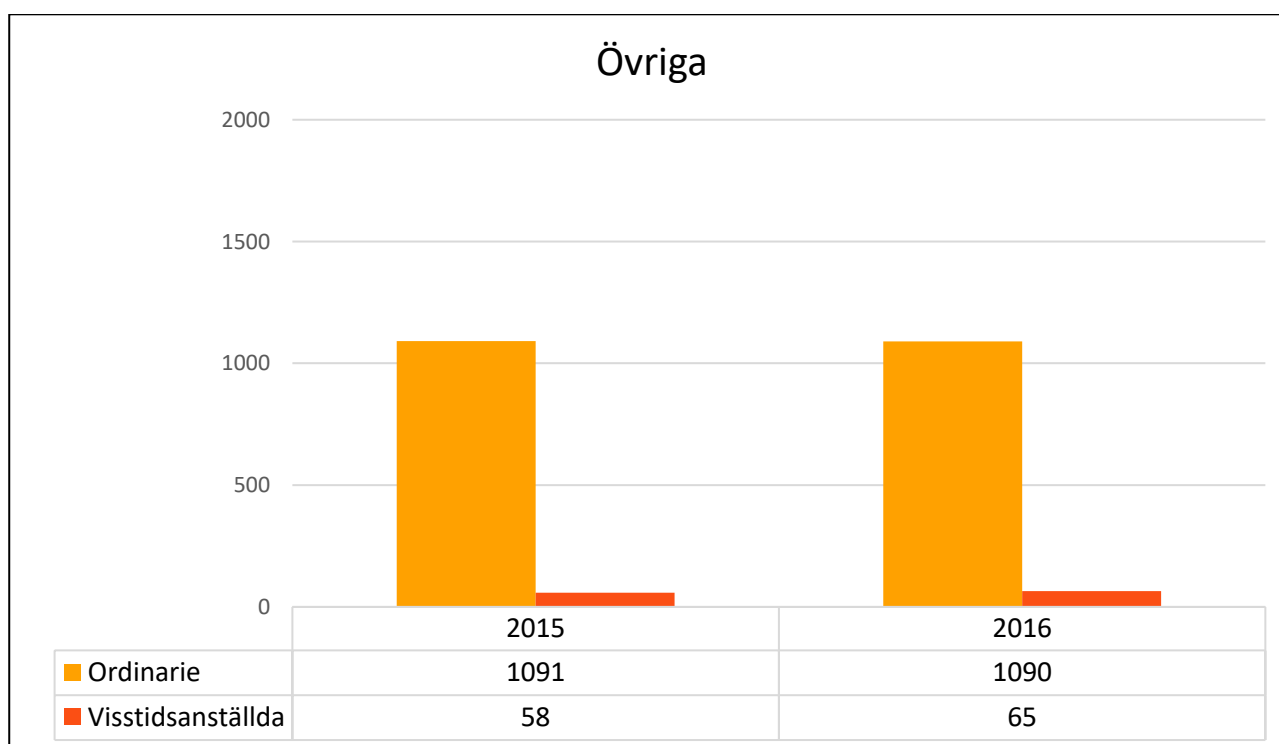


Bilaga 2 Anställningsförhållanden 2006–2016



Bilaga 3 Personalmängd enligt sektor 2015–2016

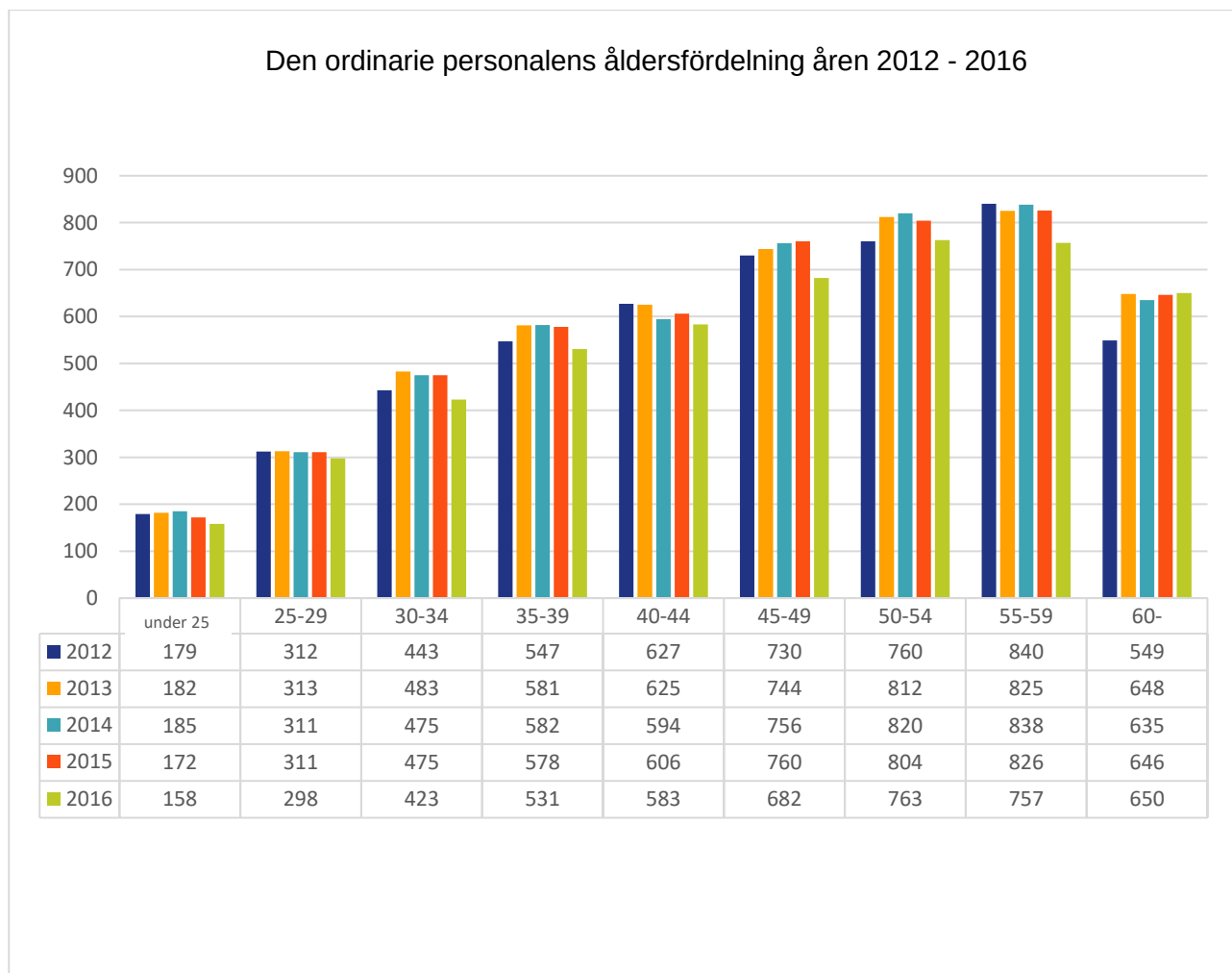




Bilaga 4 Den ordinarie personalens könsfördelning

ORDINARIE	Män	Kvinnor	Totalt	Män %	Kvinnor %
Social- och hälsosektorn	139	1469	1608	8,6	91,3
Bildningssektorn	367	1388	1755	20,9	79,1
Tekniska sektorn	274	345	619	44,3	55,7
Övriga	678	412	1090	62,2	37,8
TOTALT	1458	3614	5072	28,7	71,3

Bilaga 5 Den ordinarie personalens åldersfördelning 2012-2016



Bilaga 6 Den ordinarie personalens avgångsomsättning förvaltningsvis 2007–2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Social- och hälsosektorn	43	60	59	75	84	96	73	91	92	103
Bildningssektorn	62	67	66	72	81	97	78	85	78	97
Tekniska sektorn	48	50	53	63	33	41	40	48	51	44
Övriga	4	15	8	13	43	31	61	40	34	48
TOTALT	157	192	186	223	241	265	252	264	255	292

Bilaga 7 Vasa stads KomPL- och StaPL-pensionsavgångsprognos 2017-2036 (Keva)

År	Ålderspensioner, pers.	Invalidpensioner, pers.	Delinvalidpensioner, pers.	Pensioner totalt, pers.
2017	149	30	22	201
2018	145	30	22	197
2019	151	29	22	202
2020	122	29	22	173
2021	153	29	21	203
2022	144	28	21	193
2023	145	27	21	193
2024	115	27	21	163
2025	132	27	20	179
2026	144	27	20	191
2027	144	26	20	190
2028	142	25	19	186
2029	141	25	19	185
2030	150	24	18	192
2031	130	23	18	171
2032	114	23	17	154
2033	122	22	17	161
2034	120	22	17	159
2035	124	21	17	162
2036	106	21	17	144
Totalt	2693	515	391	3599



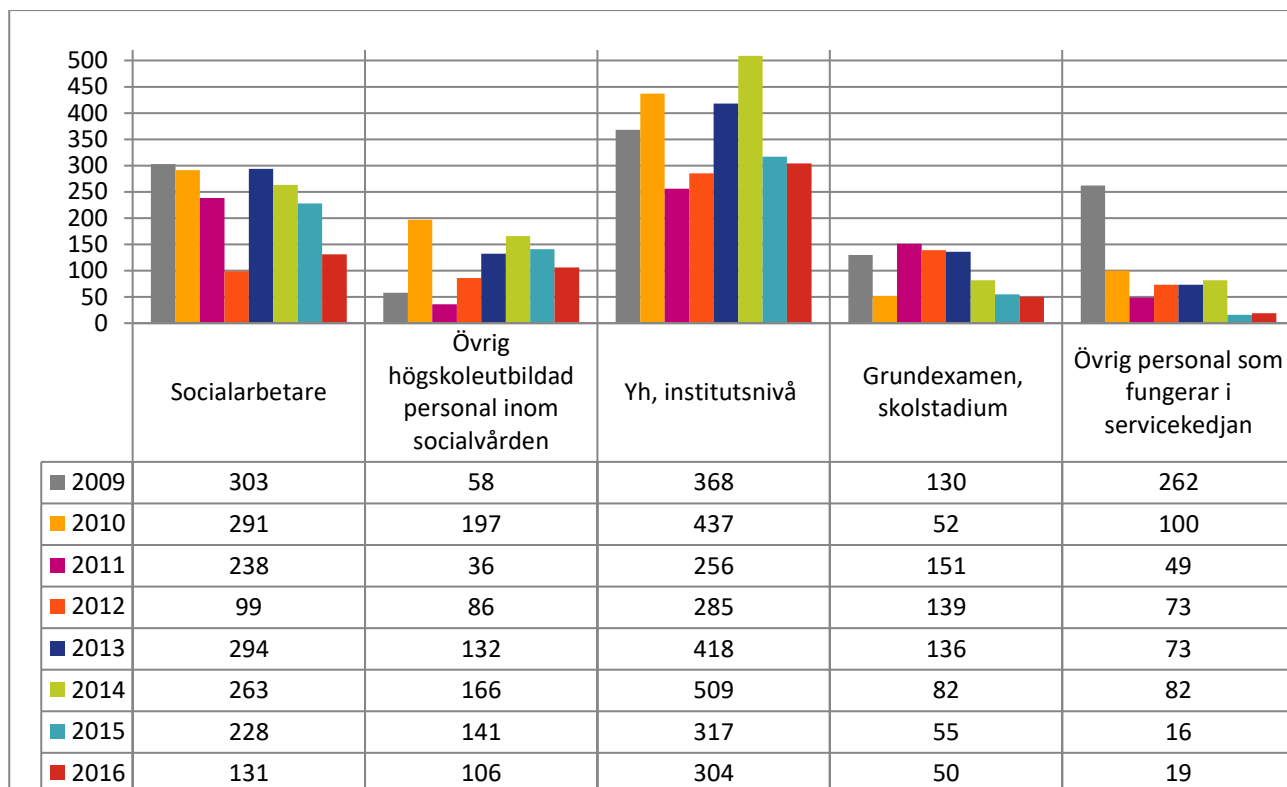
Bilaga 8 De vanligaste yrkestitlarna bland ordinarie anställda och visstidsanställda 2015–2016

Yrkestitel	2015/12	2016/12			Ändrings% år 2015
	tot.	Man	Kvinna	tot.	
SKÖTARE	667	58	653	711	6,6%
BARNTRÄDGÅRDSLÄRARE	258		268	268	3,9%
SJUKSKÖTARE	240	10	235	245	2,1%
BARNSKÖTARE	222	6	220	226	1,8%
YNGRE SLÄCKNINGSMAN	207	186	21	207	0,0%
KLASSLÄRARE	195	47	152	199	2,1%
TIMLÄRARE	189	62	129	191	1,1%
TIMLÄRARE I HUVUDSYSSLA	180	52	132	184	2,2%
ELEVASSISTENT	160	26	144	170	6,3%
PRIMÄRSKÖTARE	211	10	129	139	-34,1%
STÄDARE	130	3	128	131	0,8%
ÄLDRE SLÄCKNINGSMAN	126	122		122	-3,2%
UTBILDARE	141	67	52	119	-15,6%
GRUNDSKOLELEKTOR	121	26	90	116	-4,1%
ENHETSCHEF	98	96	1	97	-1,0%
FÖRSTAVÅRDARE	92	41	53	94	2,2%
ANSTALTSVÅRDARE	104	1	93	94	-9,6%
HÄLSOVÅRDARE	101	1	89	90	-10,9%
ASSISTENT	79	6	72	78	-1,3%
BRANDMAN	67	70		70	4,5%

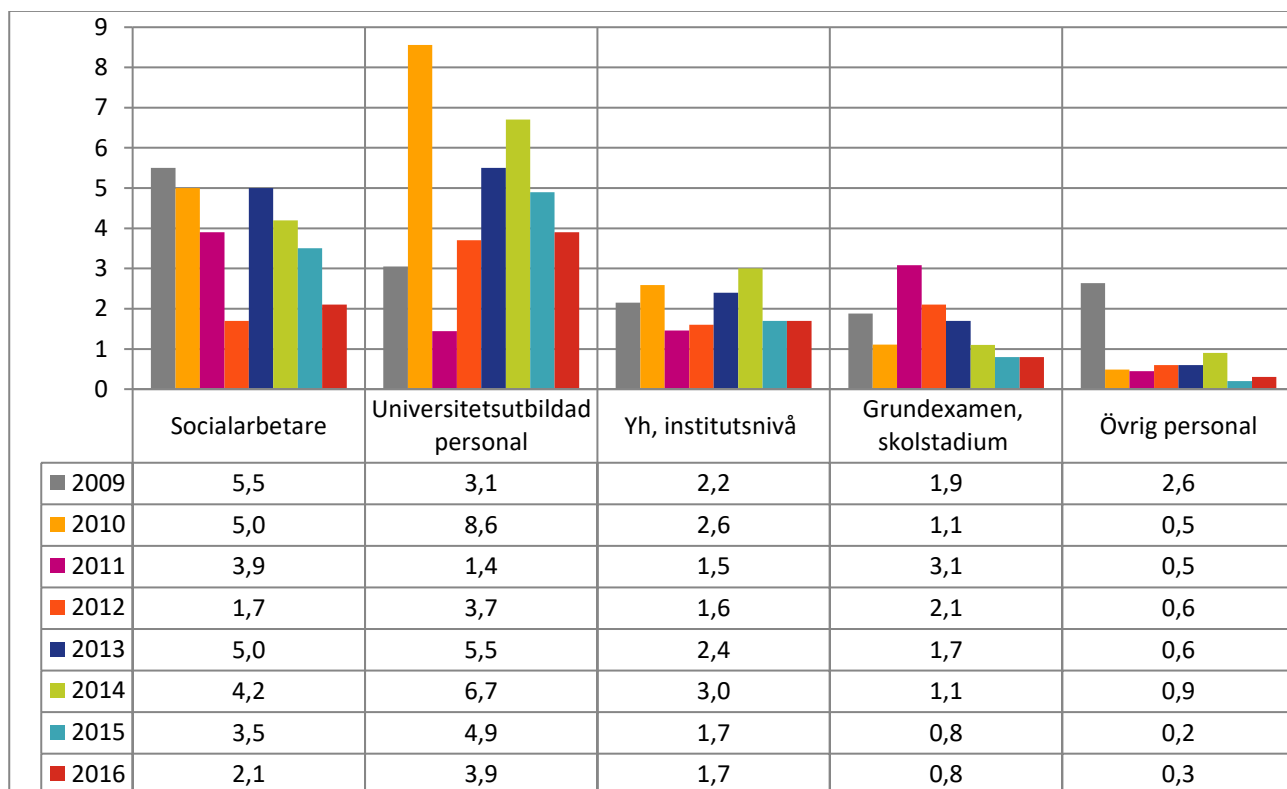


Bilaga 9 Lagstadgad utbildning för personer inom social- och hälsovården

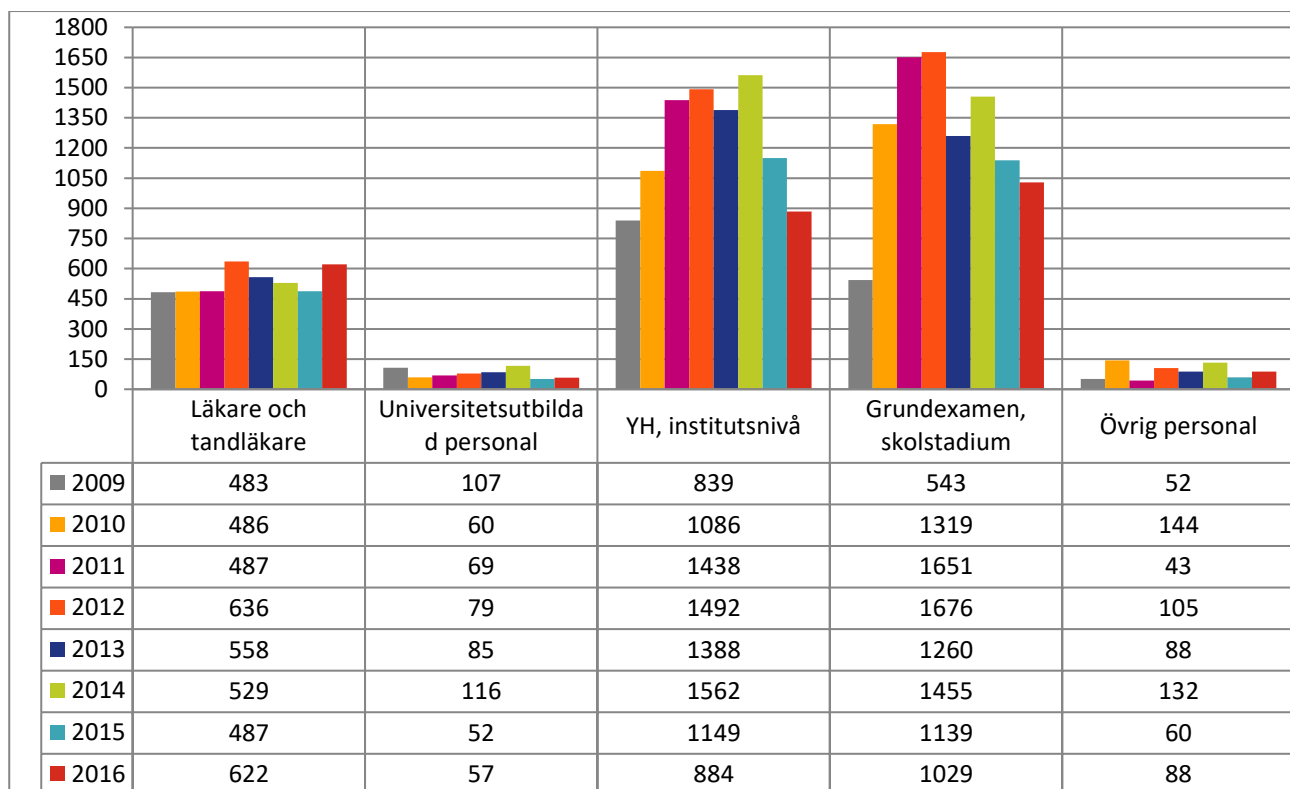
Fortbildningsdagar, personal inom socialarbete



Fortbildningsdagar/person, personal inom socialarbete



Fortbildningsdagar, hälsovårdspersonal



Fortbildningsdagar/person, hälsovårdspersonal

