

Personalrapport 2019

VASA

05 / 2020 Personal-serviceområde

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning	3
1. Förverkligandet av målen i personalprogrammet 2019	4
2. Viktiga ändringar sektorvis	6
3. Personalresurser	8
3.1 Personalstruktur och avgångsomsättning	8
3.2 Rekrytering och sysselsättning	13
4. Arbetshälsa	18
5. Lön och arbetstid	22
6. Kompetent arbetskraft	24
7. Likabehandling och jämställdhet	29
8. Innovativitet, samverkan och kommunikation	32
Med blicken mot framtiden	40

STATISTIKBILAGOR

Bilaga 1. Sammanställningstabell: nyckeltal i anslutning till personalen	42
Bilaga 2. Anställningsförhållanden 2010-2019	43
Bilaga 3. Personalmängd enligt sektor 2018-2019	44
Bilaga 4a. Den ordinarie personalens könsfördelning 2019	46
Bilaga 4b. Ordinarie och visstidsanställd personal, medelålder enligt kön under åren 2015-2019	46
Bilaga 5. Den ordinarie personalens avgångsomsättning enligt sektor 2010-2019	47
Bilaga 6. Vasa stads KTAPL- och StPL-pensionsavgångsprognos 2020-2039	48
Bilaga 7. De vanligaste yrkestitlarna bland ordinarie anställda och visstidsanställda 2019	49
Bilaga 8. Social- och hälsosektorns personals lagstadgade utbildningar 2015-2019	50
Bilaga 9. Längdfördelningen på sjukfrånvaro 2010-2019 (siffror i anslutning till tabell 13)	52
Bilaga 10. KiVA-nyhetsbrevets lässtatistik 2019	52

Bild på pärmen från bildbanken (Esa Siltaloppi: Flygbild)

INLEDNING



Stadsdirektör

Tomas Häyry

FÖRÄNDRING ÄR DEN NYA VARDAGEN

Bra människorelationer, gemensam humor och gemensamma mål är en garanti för att det är trevligt att komma till jobbet. En öppen och diskuterande atmosfär samt att man vågar tala om svåra saker svetsar samman arbetsteamet. Också frågan "hur mår du?" har en viktig roll i en fungerande arbetsgemenskap, vet personalen på avdelning 9 som blivit vald till Årets arbetsplats. Att uppmärksamma arbetskamraten är allt viktigare under utmanande tider. De fortgående besparingarna känns tunga och det är svårt att hitta saker som man ännu kan spara in på. Också samarbetsförhandlingar och eventuella permitteringar oroar. Nu om någonsin behöver vi stöda och uppmuntra varandra på arbetsplatserna: vi sitter alla i samma båt och ror ekonomin i skick.

Förändringarna i arbetslivet har kommit för att stanna. För en del är anpassningen till förändringar lättare, och en del upplever dem som betydligt tyngre. Det här märks också hos oss som en ökad sjukfrånvaro. Egen aktivitet, medvetenhet om vad som händer på arbetsplatsen, deltagande i arbetsplatsmöten och en öppen diskussion i arbetsgemenskapen kan hjälpa till att hantera förändringen. Att dela tankar med chefer och arbetskamrater lönar sig och öppnar ofta många knutar. Det går också att vända sig till företagshälsovårdarna, om inte de egna metoderna för lindrande av stress hjälper.

En av de största förändringarna år 2019 var organisationsreformen inom centralförvaltningen, som var en fortsättning på den ändring av förvaltnings- och sektorstrukturen som inleddes år 2010.

Målet för den nya koncernförvaltningen som startade i början av år 2020 är förändringsflexibilitet och tydligare strategiskt ledarskap samt målinriktat agerande tillsammans.

I den nya organisationsmodellen är det viktigaste inte vad som finns i respektive låda i organisationsschemat utan det att man gör tillsammans, delar på resurserna och frångår det gamla lådtänkandet. Kanske vi i och med förändringen också lär oss nya sätt att utföra vårt arbete eller hittar kreativa lösningar för att producera vår service? Förändringarna kan utöver de inledande utmaningarna även senare föra med sig något nytt, värdefullt och unikt i vår vardag.

I förändringen behöver vi tålamod och tro på framtiden. Vi utför ett viktigt arbete och gör vårt bästa så att vi kan bevara Vasa som en stad där det är bra att leva och bo för alla. Då vi håller det i minnet och också kommer ihåg att emellanåt fråga arbetskamraten "hur är läget?" klarar vi oss säkert också i förändringens vindar.

1. FÖRVERKLIGANDET AV MÅLEN I PERSONALPROGRAMMET 2019

I stadens strategi och Personalprogrammet (2018-2020) är det centrala målet en välmående och kunnig personal. Målet är att utveckla ledarskapet och chefsarbetet, arbetsgemenskapsfärdigheterna - ett målinriktat och coachande arbetsgrepp, en kultur som baserar sig på samverkan och en positiv arbetsgivarimage.

Ett coachande ledarskap och goda arbetsgemenskapsfärdigheter – en välmående arbetsgemenskap

Till personalprogrammets mål ansluter sig en god ledares och medarbetares värdelöften, vilka godkändes i ledningsgruppen i februari 2019. I värdelöftena har speciellt beaktats ett coachande ledarskap och arbetsgrepp för personalen samt goda arbetsgemenskapsfärdigheter. Dessa teman och löften har beaktats i all utveckling av personalens arbetshälsa och kompetens. En coachande ledarskapsmodell har uppmärksamats i stadens HR-processer från rekrytering till avgångssamtal. Utbildning har ordnats för chefer, bl.a. ledningsgruppscoachningar, JET-examen.

Utvecklandet av samarbetet med företagshälsovården fortsatte på chefernas och företagshälsovårdens samarbetsmöten, vilket ansågs vara nyttigt som en del av ledningen av arbetsförmågan.

Förmansutvärderingens resultat i arbetshälsoenkäten har hållits på samma nivå (medeltal 3,9) och förmansarbetet upplevs i huvudsak som bra. Enligt arbetshälsoenkäten är förmännens styrkor en förtroendefull relation till arbetstagarna, en öppen och

regelbunden diskussion om arbetsgemenskapens saker samt ett opartiskt och rättvist förfaringssätt (medeltal över 4). Introduktionen, att ge respons och betonande av lyckanden fick de sämsta vitsorden (medeltal 3,7)

Kundinriktad och innovativ organisationskultur

En kundinriktad verksamhet styr strategibaserat vår verksamhet inom alla verksamhetsområden och har beaktats även i personalens utbildningar år 2019. Enligt arbetshälsoenkäten upplever personalen att samarbetet med kunderna och arbetsenhetens samarbetspartners fungera bra (medeltal 3,9).

År 2019 fortsatte användningen av olika digitala verktyg och gemensamma plattformar, bl.a. 365 Teams. Olika innovativa, digitala lösningar utvecklades på de olika sektorerna bl.a. som tjänster åt kommuninvånarna.

För personalens initiativverksamhet började man utveckla en ny verksamhetsmodell. Målet är att elektrifiera processen för initiativverksamhet så att utvecklingsidéerna kunde fås så lätt som möjligt framåt, både de utvecklingsidéer som hör till det egna arbetet och arbetsenheten och de som gäller hela stadsorganisationen och verksamheten skulle vara transparent.

I enlighet med strategin och personalprogrammet är försöken ett viktigt verktyg i utvecklandet. Med stadsutvecklingen som koordinerare främjades försökskulturen

genom att utöver utbildning erbjuda verktyg för gemensamt utvecklande, såsom tankemedjor och workshoppar för en fortsatt förädling av idéer. Försöken har ökat kvaliteten och effektiviteten samt de anställdas och kommuninvånarnas delaktighet. De har haft en koppling till stadsstrategin och varit tväradministrativa nya verksamhetssätt som överskrider organisationsgränserna och är användarorienterade, och med dem har man byggt lösningar i anslutning till servicen för kommuninvånarna.

En attraktiv och mångsidig arbetsgivare

I personalprogrammet betonas att en bra arbetsgivarbild bygg upp inifrån. Om ett uppskattande ledarskap, en atmosfär som respekterar arbetstagarna och där det är roligt att arbeta, är det trevligt att berätta om även för andra. Om vi vill vara en attraktiv arbetsgivare, bör vi i första hand satsa på arbetstagarupplevelsen. På det sättet påverkar vi också bäst i en bra kunderfarenhet.

I arbetshälsoenkäten frågades för första gången om arbetstagaren skulle rekommendera arbetsgivaren åt andra. Största delen, ca. 80 % skulle rekommendera Vasa stad åt andra.

Inom staden förverkligades målen i jämlikhets- och likabehandlingsplanen, bl.a. genom försök med anonym rekrytering, genom att sysselsätta allt fler ungdomar med specialbehov och funktionsnedsättning samt genom att beakta mångformighet inom personalutbildningarna och kommunikationen. I och med stadsstrategin har arbetsgivarbilden utvecklats genom att utöka samarbetet med läroanstalterna samt genom att utveckla kommunikationen under hela rekryteringsprocessen. Sociala medier har tagits med som en aktiv del av marknadsföringen av lediga arbetsplatser i egenskap av en publiceringskanal för ansökningsannonser och som en del av förbättrandet av arbetsgivarimagen.

I slutet av år 2018 deltog personalservicen tillsammans med stadsutvecklingen, Vasek och företagen i området i planeringen av ett rekryteringsevenemang för studerande vid Umeå universitet. Evenemanget ordnades i februari 2019 och dess syfte med det var att locka unga som flyttat bort från Vasaregionen tillbaka till regionen för att arbeta.

Under år 2019 genomfördes 10 anonyma rekryteringar, där man anställde totalt trettio personer i ordinarie arbetsförhållanden och två i arbetsförhållanden på viss tid. Det bör observeras att de samarbetsförhandlingar som förts i stadsorganisationen har begränsat utförandet av rekryteringar anonymt. De förmän som rekryterar fäster nuförtiden mera uppmärksamhet på arbetsuppgiftens innehåll, innan de börjar söka personer som är lämpliga för arbetsuppgiften. Anonym rekrytering har en viktig symbolisk betydelse, eftersom den berättar såväl för stadens egen personal som för utomstående, att staden aktivt strävar efter att främja jämställdhet och jämlikhet bland personalen. Användningen av anonym rekrytering skapar för sin del en positiv arbetsgivarbild.

Från och med år 2018 har staden som en egen grupp haft unga med specialbehov och funktionsnedsättning i sommarjobb. År 2019 var de 18 och 2018 på motsvarande sätt 16 unga. Till gruppen hör partiellt arbetsföra unga. Som stöd för de unga med specialbehov och funktionsnedsättning anställdes redan för andra gången en arbetshandledare, som var med vid rekryteringarna och intervjuerna.

Syftet med TS-anställningsgruppen som bildades år 2018 har varit att objektivt och jämlikt granska och fastställa de uppgiftsrelaterade lönerna för personalen inom den tekniska sektorn (TS-avtal). Arbetsgruppen har fortsatt arbetet också år 2019. Via jobbutvärderingssystemet har man gjort en omfattande kartläggning av arbetsuppgifterna enligt beteckning

2. VIKTIGA ÄNDRINGAR SEKTORVIS

Inom alla sektorer bereddes och genomfördes organisationsförändringar som påverkat personalen under år 2019. Med reformer samt genom att utveckla processer har man lyckats optimera stadens personalstruktur. Hela stadens årsverken minskade år 2019 jämfört med år 2018 med totalt 212 årsverken (ÅV).

Centralförvaltningen

År 2019 bereddes centralförvaltningens organisationsreform, där de tidigare 4 resultatområdena ombildades till 3 resultatområden: Koncernförvaltningen, Lillkyros områdesförvaltning och Planläggningen. Koncernförvaltningens resultatområde förenar nuvarande ekonomi- och ägarstyrningens, förvaltnings-servicens, personalservicens och stadsutvecklingens resultatområden. Affärsverket Österbottens räddningsverk fortsatte att vara underställd stadsdirektören. Till koncernförvaltningens resultatområde har från och med 1.1.2020 hört sju serviceområden; ekonomi- och strategiservice, ägarstyrning, personal-service, digitaliserings- och innovations-verksamhet, kommunikation och samhällsrelationer, förvaltnings- och ärendehanteringsservice samt sekreterarservice.

Bildningssektorn

Bildningssektorns mål är ett täckande och kostnadseffektivt servicenät av hög kvalitet samt en livskraftig och välmående bildningskommun.

Inom småbarnspedagogiken har man svarat på den ökade efterfrågan på daghemsvård i form av servicesedelsdaghem och det första servicesedelsdaghemmet blev klart i Infjärdssområdet i början av 2019.

Byggande av ett nytt svenskspråkigt daghem med 210 platser i Gerby inleddes, och dit kommer man att samla områdets små svenskspråkiga enheter. Småbarnspedagogikservicen i den här enheten är kommunal, men fastigheten hyrs av byggherren. Småbarnspedagogikens servicenät effektiviserades och man avstod från två gruppfamiljedaghem samt från fyra reservgruppfamiljedaghem. Också inom den öppna dagvården avstod man från två enheter.

I Vamia övergick man till årsarbetstid för undervisningspersonalen i början av år 2019. I Vamia hölls under år 2019 samarbetsförhandlingar, då den minskade statsfinansieringen ledde till ett behov av att minska personalen. Samtidigt fortgick utvecklandet av Vamias organisationsmodell.

Samarbetet mellan Vaasa-opisto och Arbis strävar man efter att effektivisera ytterligare och en arbetsgrupp inrättades för att utreda förutsättningarna för en eventuell sammanslagning.

Under år 2019 valdes de regionala ansvarsmuseerna och bland dem finns även Vasa stads museer. Det här är ett viktigt erkännande för Vasas museer och det utvidgar museets verksamhetsfält.

Biblioteks- och kulturtjänsternas organisationsmodell finjusterades ytterligare och organisationsreformen slutfördes.

Inom bildningssektorn rekryterades under 2019 sex nya resultatområdesdirektörer, varvid nästan hälften av resultatområdena fick en ny ordinarie ledare.

Social- och hälsosektorn

Inom social- och hälsosektorn har inga större organisationsförändringar gjorts under år 2019, men inom varje resultatområde har processer och verksamhetsmodeller utvecklat och effektiverats.

Inom resultatområdet för gemensam och teknisk service har uppgifterna organiserats och rationaliserats bl.a. inom vaktmästarverksamheten och på så sätt har resurser kunnat inriktas mer optimalt. Utvecklingsplaneraren som flyttades i samband med stödservicereformen flyttades tillbaka till serviceområdet för gemensam och teknisk stödservice 2019.

År 2019 har inom hem- och anstaltsvården varit ett år av utveckling och granskning av processer. Kvalitetsauditeringen av hela social- och hälsosektorn ledde till att hem- och anstaltsvården granskade processerna inom alla funktioner. Inom Seniorcentrets SAS-verksamhet granskades speciellt processen inom serviceboende med heldygnsomsorg och en ny verksamhetsmodell upprättades för koncernledningen, med vilken överföringen av nya invånare till en beviljad plats inom serviceboende med heldygnsomsorg påskyndas. Utvecklingsobjekt inom hemvårdprocesserna var ett center för verksamhetsstyrning, med vilket man effektiverar ett smidigt och klientorienterat omedelbart klientarbete enligt klientens behov. Inom anstaltsvården fortsätter man med profilering av avdelningarna enligt situationen. Utmaningen är fortsättningsvis en försvagad rekrytering av vårdpersonal och tillgången till personal.

Inom hälsovårdsservicens resultatområde fortsatte man med effektivering av chefsstrukturen. Mödrarådgivningarna och barnrådgivningen i centrum flyttades till stadssjukhusets lokaler på grund av inomhusluftssymtom. Rehabiliteringsverksamheten för barn koncentrerades till lokaler som frigjorts från bäddavdelningarna. Inom mun- och tandhälsan fortsatte utvecklingsprojektet för tandklinikerna och byggandet av en ny

tandklinik inleddes på Vasaesplanaden 20. Planeringsarbetet för H-huset som ska byggas på sjukvårdsdistriktets område fortsatte.

Inom resultatområdet för social- och familjeservice organiserades dagverksamheten för personer med utvecklingsstörning utgående från en servicenätsutredning så att små spridda enheter sammanslogs till en samlande verksamhetsenhet i Orrnäs.

Tekniska sektorn

År 2019 utvecklades och befästes nya verksamhetsmodeller inom sektorn; föregående år bolagiserades resultatområden samt verksamhetsenheter inom sektorn. I anslutning till omorganiseringen av Kommunknicken förbereddes en sammanslagning av Centralverkstaden, Maskinparksförvaltningen och Områdesunderhållet, vilken trädde i kraft i början av år 2020. Även sektorns ledningsgruppsarbete utvecklades. Tekniska sektorns nya ledningsgrupp inledde verksamheten 1.1.2020 medan de två tidigare ledningsgrupperna avslutade sin verksamhet i slutet av år 2019.



Bild 1 (Bildbanken)

3. PERSONALRESURSER

3.1 Personalstruktur och avgångsomsättning

Personalmängd

De nyckeltal som beskriver personalmängden är årsverke (ÅV) samt antalet anställningsförhållanden. **Årsverke** är personernas antal avlönade tjänstgöringsdagar räknat i kalenderdagar / 365 * (deltidsprocent/100) (se tabell 1). **Antalet anställningsförhållanden** anger det antal personer som är i arbets- eller tjänsteförhållande inom Vasa stad 31.12.2019. Till den visstidsanställda personalen hör alla anställningsförhållanden som har ingåtts för en bestämd tid.

År	Ordinarie	Visstidsanst.	Totalt
2015	3902	1392	5294
2016	3858	1329	5188
2017	3806	1348	5154
2018	3441	1273	4714
2019	3308	1194	4502

Tabell 1: Mängden ordinarie och visstidsanställd personal i årsverken 2015-2019.

Vid en granskning av stadens totala personalmängd inklusive visstidsanställningar, kan man konstatera att stadens **årsverken** minskade år 2019 jämfört med år 2018 med totalt 211,2 årsverken (se tabell 2). Enligt årsverkesjämförelsen nåddes största delen av ÅV-minskningen år 2019 (-132,2 ÅV) genom en minskning av ordinarie anställda personer. Vad gäller visstidsanställda personer var minskningen i personalen på

motsvarande sätt 78,9 ÅV. Inom varje sektor har uppgifter lämnats otillsatta under år 2019. Det bör observeras att i ÅV-siffrorna för år 2018 finns ännu med personer som överförs till stödservicebolagen 1.5, vilka inte längre finns med i siffrorna för 2019.

Personalmängd enligt förvaltningsområde

Av Vasa stads ordinarie personal arbetar 72,11 % inom social- och hälsosektorn och inom bildningssektorn. Bildningssektorn är som sektor betraktat den största arbetsgivaren. Andelen visstidsanställda inom dessa sektorer är 93,4 % av stadens alla anställningsförhållanden för viss tid.

Sektor	Årsverke			
	2018/12	2019/12	Ändrings %	Ändring ÅV
Social- och hälso-sekt.	1710,9	1680,5	-1,8 %	-30,4
Bildningssektorn	2053,7	2025,5	-1,4 %	-28,1
Tekniska sektorn	423,5	301,8	-28,7 %	-121,7
Övriga	524,9	493,9	-5,9 %	-30,9
Totalt	4713,0	4501,8	-4,5 %	-211,2

Tabell 2: Årsverkesjämförelse av personalmängden enligt sektor under åren 2018-2019.

I slutet av år 2019 var det totala antalet anställningsförhållanden inom Vasa stad 5 761 (se tabell 3). Det här omfattar 4 456 (77,3 %) ordinarie anställningar och 1 305 (22,7 %) visstidsanställningar. I siffrorna ingår ordinarie brandmän i bisyssla (533 personer), men personer anställda med sysselsättningsmedel (89 personer) ingår inte i antalen. Jämfört med slutet av år 2018 minskade antalet anställningsförhållanden inom Vasa stad med 71 personer.

År	Ordinarie	Visstidsanställda	Totalt
2015	5176	1429	6605
2016	5072	1389	6461
2017	5029	1391	6420
2018	4507	1325	5832
2019	4456	1305	5761

Tabell 3: Antalet anställningsförhållanden för ordinarie och visstidsanställd personal åren 2015-2019

Då räddningspersonalen i bisyssla på 533 personer (ordinarie) tas bort från personalmängden och antalet sysselsättningsanställda på 89 läggs till (visstidsanställda), var antalet personer i stadens tjänst under årets sista dag 5 317. Av dessa var 3 923 ordinarie anställda och 1 394 visstidsanställda. Heltidsanställning hade 4 445 personer (77,2 %). I anställningsförhållande på deltid fanns 1 313 personer (22,8 %). Personer som arbetar i självständig och ledande ställning uppgick till 342 (345 personer år 2018). Den här personalgruppens andel är 8,7 % av den ordinarie personalen (6,5 % år 2018). I tabellerna 1 och 2 har i ÅV-talen inte medtagits sysselsatta, arvodestagare eller ordinarie brandmän i bisyssla.

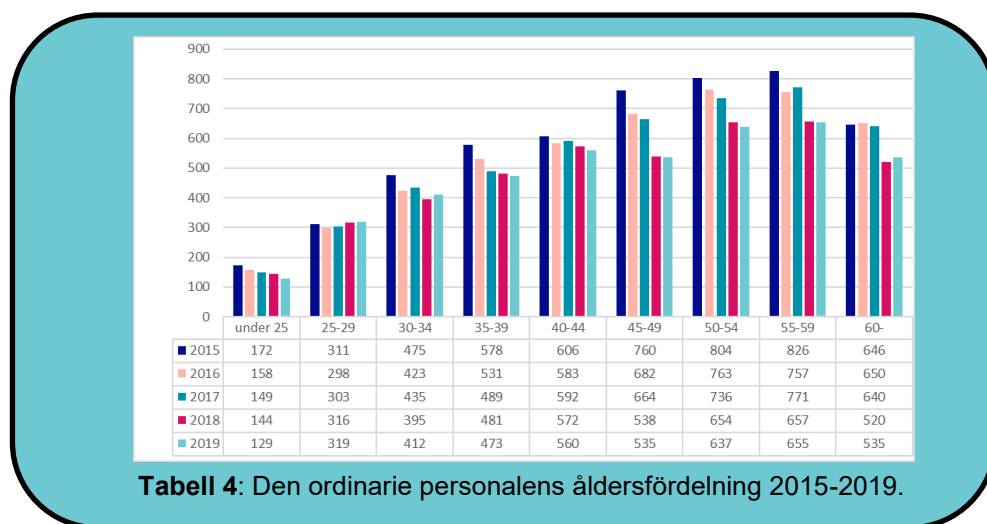
Vid granskning av antalet anställningsförhållanden ska det beaktas att Vasa stad har uppgifter och funktioner som andra kommuner köper. Därtill finns uppgifter och funktioner som Vasa stad sköter som s.k. centralkommun och betjänar sålunda

mer omfattande hela Vasaregionen. De här uppgifterna och funktionerna produceras av Österbottens räddningsverk, Samarbetsområdet Laihela, Österbottens socialjour, Vasa regionala företagshälsovård, Miljösektorn och Vasa Vatten. För produktionen av dessa uppgifter används 970 personers anställningsförhållanden.

Vasa stad producerar också tjänster som de övriga kommunerna inte producerar alls eller som de producerar i mindre omfattning och därför använder sig av de tjänster som Vasa stad producerar. Av det totala antalet anställningsförhållanden produceras dessa uppgifter av 488 personer, som är från följande organisationer: Vamia (Vasas yrkesutbildning), Vaasan kaupunginteatteri, stadsorkestern, kultur- och bibliotekstjänsterna, simhallen och Vasas museer.

Personalens åldersstruktur

Av den ordinarie personalen var de största åldersgrupperna i likhet med tidigare år fortsättningsvis personer i åldern 50-54 år och 55-59 år (se tabell 4). Av den ordinarie personalen var andelen personer över 50 år 42,9 % (42,8 % år 2018). Andelen personer under 35 år av arbetskraften är 20 % (20 % år 2018). Av den visstidsanställda personalen är



de största åldersgrupperna 25-29-åringar och 35-39-åringar. Av den visstidsanställda personalen är 41,3 % under 35 år (42,6 % år 2018). Den ordinarie personalens medelålder år 2019 var 46,2 år (46,1 år 2018). Den visstidsanställda personalens sammanräknade medelålder var 39,8 år (39,4 år 2018).

Personalens könsfördelning

Den kommunala sektorn är kvinnodominerad och det här syns också i könsfördelningen för Vasa stads personal. Kvinnornas andel av den ordinarie personalen var 70,1 % (2018: 70,3 %). Av den visstidsanställda personalen var 77,0 % kvinnor (2018: 75,5 %).

Den ordinarie personalens omsättning

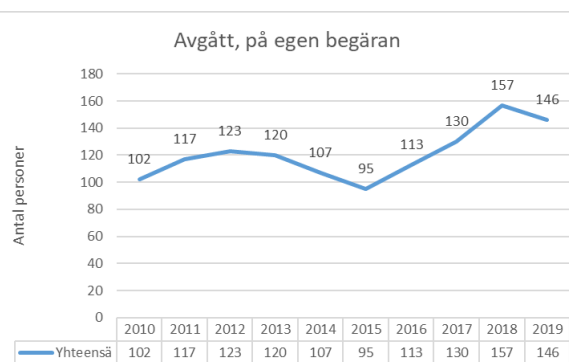
Den ordinarie personalens avgångsomsättning år 2019 var 296 (2018: 325), och 6,6 % av den ordinarie personalen (se tabell 5). Med KTAPL- OCH StPL-pension avgick 112 personer. Avgångsomsättningen var störst inom social- och hälsosektorn (115 personer) och bildningssektorn (99 personer)

(bilaga 5). I siffran 184 st. för Sagt upp sig/ annan orsak ingår utöver de som sagt upp sig på egen begäran (146 st.) bl.a. hävda arbetsförhållanden, uppsägningar, avlidna anställda (se tabell 5). Avgångsomsättningen har ökat efter år 2015, men vände och minskade något år 2019. Trenden har varit riksomfattande, vilket troligtvis har påverkats av organisationsreformer inom den kommunala sektorn. En långvarig osäkerhet om förändringarna i framtiden under vårdlandskapsreformen samt ett ökat antal privata serviceaktörer, speciellt inom social- och hälsosektorn, är sannolika skäl till att uppsägningarna har ökat. Även indragning av avdelningar och andra förändringar har sannolikt inverkat på antalet uppsägningar.

Hösten 2019 har en avgångsintervjublankett uppdaterats för staden och en ny anonym avgångsenkät har skapats, vilken togs i bruk i slutet av året. Syftet är att vi i framtiden får mer detaljerad information om de orsaker som ligger bakom att man sagt upp sig och på så sätt kan fundera över sätt att förbinda personalen i verksamheten.

Avgångsorsak	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	% av den ordinarie personalen
Sagt upp sig / annan orsak	104	114	130	115	114	105	124	153	196	184	4,1 %
Ålderspension (KTAPL och StPL)	119	127	135	137	150	150	168	172	129	112	2,5 %
Totalt	223	241	265	252	264	255	292	325	325	296	6,6 %

Tabell 5: Personalens avgångsomsättning 2015-2019, ordinarie personal.



Tabell 6: Uppsägningar som skett på personalens egen begäran 2010-2019, ordinarie personal

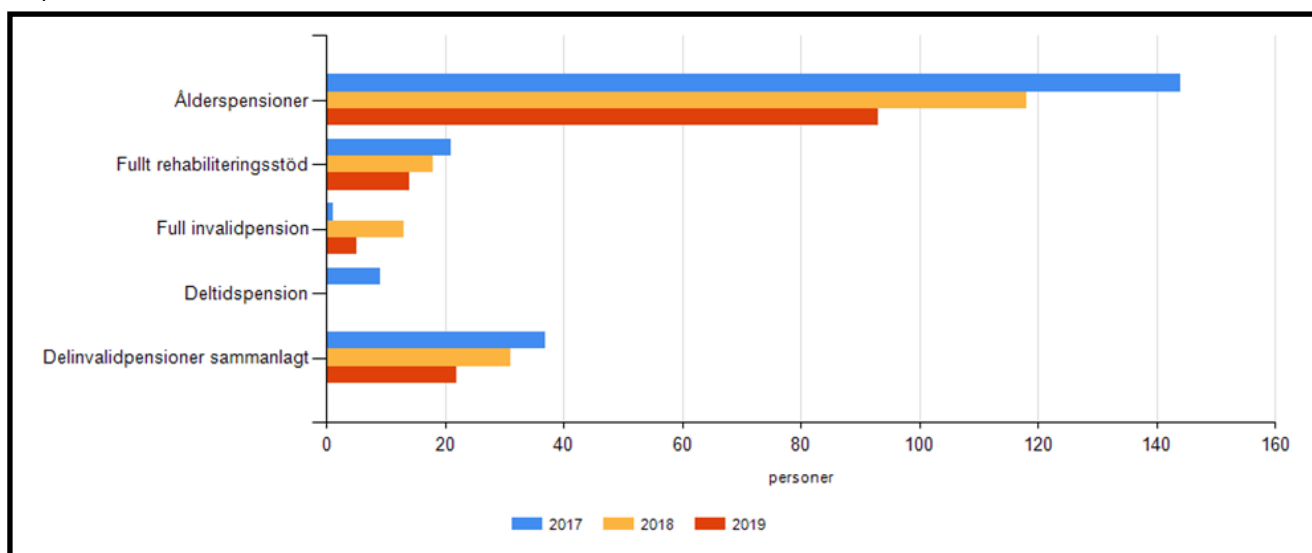
Pensioneringar

Statistik över personer som gått i pension erhålls årligen från Keva. I tabell 7 finns utöver antalet personer som gått i ålderspension också personer som gått i invalidpension, samt personer med rehabiliteringsstöd och deltidspensionerade. Invalidpensionerna innehåller rehabiliteringsstöd, och delinvalidpensionerna innehåller partiella rehabiliteringsstöd.

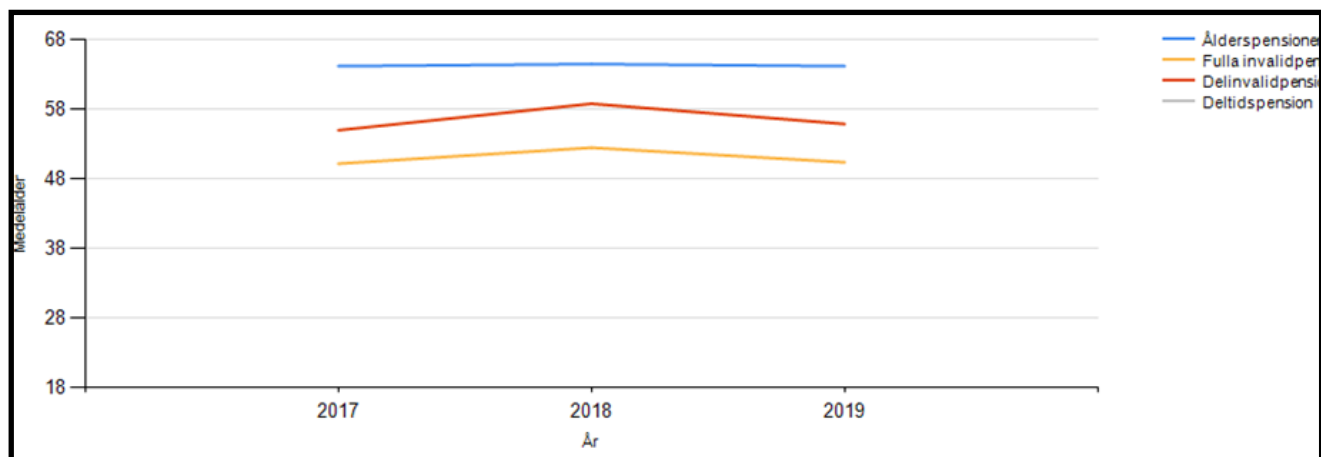
Enligt de uppgifter som Keva publicerat gick under år 2019 totalt 134 personer (2018: 180), i pension (KTAPL) (av vilka totalt 93 personer i ålderspension (2018: 118), invalidpension på heltid 19 personer (2018: 31) och delinvalidpension 22 personer (2018: 31).

En del av stadens personal omfattas av den statliga pensionslagen och de finns inte med i Kevas statistik. Medelåldern för dem som gått i ålderspension år 2019 inom Vasa stad är 64,2 år (2018: 64,5 år, 2017: 64,2 år, 2016: 64,2 år, 2015: 63,9 år, 2014: 64,3 år, 2013: 63,6 år, se tabell 8).

De största orsakerna till invalidpension var psykiska störningar samt sjukdomar i stöd- och rörelseorganen.



Tabell 7: Antalet personer som gått i pension och börjat med deltidspension, Vasa 2017-2019 (Keva).



Tabell 8: Medelåldern för personer som gått i pension och personer som börjat med deltidspension, Vasa 2017-2019 (Keva).

Pensionsavgifter

Den pensionsutgiftsbaserade avgiften år 2019 var 7 032 779,19 €. Uppgiften baserar sig på Kevas uppskattning av den slutliga avgiften. Den slutliga summan år 2018 var 6 474 938,25 €. Den pensionsutgiftsbaserade pensionsavgiften betalas för arbetstagare som har varit i arbetsgivarens anställning före år 2005 och till vilka pension betalats under året.

För Kevas medlemssammanslutningar och arbetsgivare med statligt pensionssystem utgörs den lönebaserade pensionsavgiften av en för alla arbetsgivare gemensam arbetsinkomstbaserad pensionsavgift och en arbetsgivarspecifik invalidpensionsavgift.

Den verkliga invalidpensionsavgiftens belopp får man genom att räkna avgiftsprocenten för arbetsförmåga för utbetalda löner (som berättigar till pension). Vasa stads siffror (situationen 19.3.2020):

Förtjänstsystemets lönesumma

174 173 504,2 €

Invalidpensionsavgift 0,81 %

Invalidpensionsavgift i euro

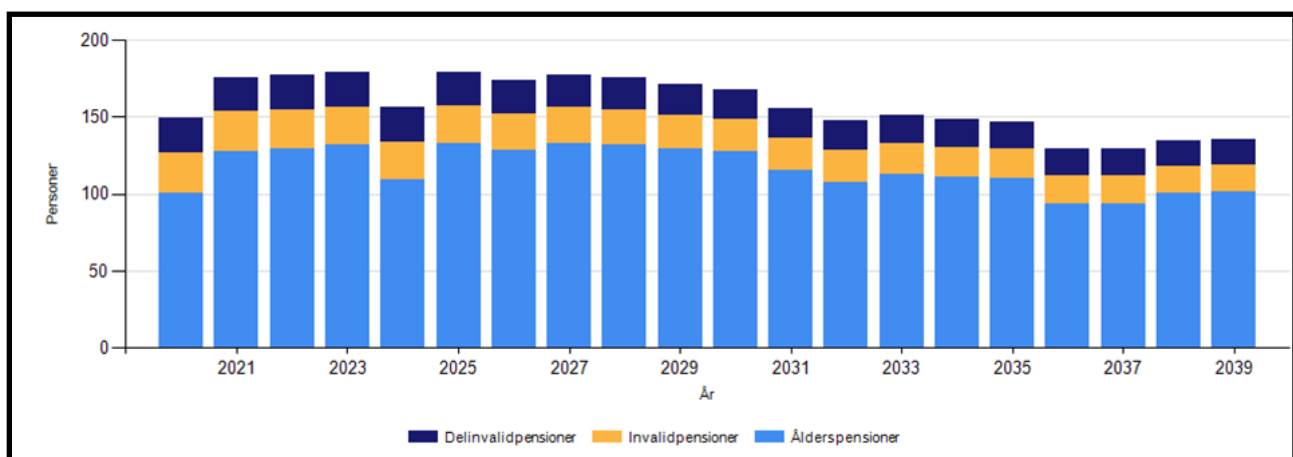
1 410 805,38 €.

Pensionsavgångsprognos

Prognosen baserar sig på situationen för personer i arbets- och tjänsteförhållanden som varit försäkrade i slutet av år 2018 samt på organisationsläget i början av år 2020. Pensionsavgångsprognosen beskriver andelen personer som går i ålders- och invalidpension under åren 2020-2039. I prognosen har beaktats de personer som går i ålders-, invalid- och delinvalidpension. 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.

Enligt prognosen går av personalen åren 2020-2039 totalt 2 330 personer i ålderspension och 434 personer i invalidpension på heltid. Personalens åldersstruktur och personalomsättningen skapar utmaningar för personalens ork i arbetet, rekryteringen, introduceringen och kompetenshanteringen. (se tabell 9 och bilaga 6).



Tabell 9: Vasa stads pensionsavgångsprognos 2020-2039 (Keva).

3.2 Rekrytering och sysselsättning

År 2019 fanns det 577 lediga arbetsplatser inom Vasa stad, och av dem var 379 ordinarie befattningar (se tabell 10). Arbetsplatser söktes allt som allt av 4 742 sökande, av vilka 74 % var kvinnor och 26 % var män. Mest söktes arbetstagare till social- och hälsosektorn samt för fostrings- och undervisningssuppgifter.

Staden sysselsätter därtill nästan 300 vikarier varje månad. År 2019 utnyttjades den koncentrerade vikarierekryteringen inom serviceboenden, hem- och anstaltsvården, servicen för personer med funktionsnedsättning, hälsovårdsservicen samt småbarnspedagogiken.

Det är fortfarande en utmaning att få vikarier till uppgifter som skötare. På den här utmaningen strävar man efter att svara genom att utveckla förfaringssätten som ett samarbete mellan rekryteringsservicen och klientorganisationerna samt läroanstalterna.

	Kön	2018	2019
Sökande totalt		4779	4742
Rekryteringar		433	391
Arbetsplatser		407	577
Av sökandena	Män	1449	1131
	Kvinnor	3324	3606
Publicering av rekrytering	Extern	613	515
	Intern	22	61
Typ av anställningsförhållande	Ordinarie	269	379
	Viss tid	138	198
Typ av anställningsförhållande	Arbetsförh.	268	383
	Tjänsteförh.	139	194

Tabell 10: Rekryteringarnas fördelning år 2018-2019.

År 2019 gjordes via Kommunrekry totalt 8 081 vikarierekryteringar, där tillsättningsprocenten var i genomsnitt 59 %.

Den genomsnittliga genomgångstiden för vikarierekryteringar var 18 minuter.

Rekryteringsevenemang och läroanstaltssamarbete

Rekryteringsservicen deltog i flera olika rekryteringstillställningar och -evenemang år 2019. Vi deltog i januari i contactmässan för studerande. I februari och november ordnade Vasa stad och VASEK i samarbete med studerandeorganisationen FinlandsSvenska Nationen i Umeå evenemanget Karriärsitz i Umeå. Vi var med om att marknadsföra arbets- och praktikmöjligheter för finländare som studerar i Umeå. Enligt samma koncept ordnades i oktober evenemanget Karriärcoccare för Aalto-universitetets diplomingenjörer och arkitektstuderande i Esbo. Vi var med på evenemanget för att berätta speciellt om de arbets- och praktikmöjligheter som tekniska sektorn kan erbjuda. I januari ordnade vi för sommarjobbare inom vårdsektorn evenemanget Rekryträff, dit man fick komma enligt drop in-principen på sommarjobbintervju. I februari var vi med på Edu+Job-mässan i stadshuset, där vi marknadsförde sommarjobb för unga. I april deltog vi i nätverksträffar vid Vasa universitet för studerande och arbetsgivare. I maj deltog vi i en rekryteringsdag för social- och hälsosektorn som ordnades på yrkeshögskolan. På hösten var vi med under en rekryteringsdag för närvårdare som Vamia ordnade. I november arrangerade vi på Vasa yrkeshögskola ett rekryteringsevenemang för studerande inom social- och hälsovårdsbranschen, där rekryteringsservicen tillsammans med skötare från social- och hälsosektorns enheter gick runt på studerandenas lektioner och berättade om stadens arbetsplatser inom vårdbranschen.

Vidare hade vi ett pop-up-rekryteringsställe i yrkeshögskolans aula. Evenemanget ordnades nu för andra gången och det har nu blivit ett årligt evenemang. Vi deltog också i november i evenemanget Energy Day vid Vasa universitet och berättade om arbets- och praktikmöjligheter som vi erbjuder. Rekryteringsservicen besökte också Åbo Akademis lärarstuderande inom småbarnspedagogik i januari och september för att berätta om de arbetsmöjligheter som småbarnspedagogiken erbjuder.

Praktikanter och sommarjobb för unga

Inom personalservicen inleddes år 2019 ett trainee-program inriktat på studerande inom personalledarskap och offentligt ledarskap vid Vasa universitet. Den första traineen började sin praktik inom personalservicen i april. Den andra traineen började i november.

Därtill anställde resultatområdena med egna anslag universitetspraktikanter. Social- och hälsosektorns lärande på arbetsplatsen är till antalet den största praktikantgruppen (se tabell 11).

Läroanstalt	2015	2016	2017	2018	2019
Vasa yrkeshögskola	5605	4890	4639	4677	2465
Vasa yrkesinstitut/ VAMIA	5907	3304	3640	3894	2572
Vasa vuxenutbildningscenter	4390	3185	*	*	*
Yrkeshögskolan Novia	1421	1389	1734	1182	1175
Yrkesakademin i Österbotten	526	295	115	357	177
Övriga läroanstalter	430	465	463	401	505
Totalt	18279	13528	10591	10511	6834

Tabell 11:Handledningsdagar för studerande inom social- och hälsosektorn 2015-2019.
(*Vasa yrkesinstitut och Vasa vuxenutbildningscenter har sammanslagits till VAMIA 2017).



Bild 2 (Bildbanken)

År 2019 erbjöds 14-24-åriga unga närmare 400 sommarjobb och drygt 60 intressanta arbetsuppgifter. I år hade Vasa stad tre olika ansökningsgrupper: ansökan för 14-15-åringar, ansökan för 16-24-åringar samt egen ansökan för unga med funktionsnedsättning och specialbehov.

Till stadens sommararbetsplatser kom det totalt 1 513 ansökningar. Ansökningarna till jobb för 14-15-åringar var 317 st., 7 olika uppgifter. Det kom in 1 173 ansökningar till gruppen 16-24-åringar. Via Kommunrekry-programmet kunde 59 olika uppgifter sökas.

I gruppen 14-15-åringar kom flest ansökningar till uppgiften som daghemsarbetare (135 st.) samt parkarbetare (93 st.), som hjälpledare till barnidrottsläger (47 st.)

I gruppen 16-24-åringar kom flest ansökningar till följande uppgifter; daghemsarbetare (309 st.), parkarbetare (181 st.), lägerassistent (69 st.), uteledsagare för äldre (56 st.), vårdbiträde (äldre) (43 st.), idrottslägerledare (33 st.), byråsekreterare (32 st.) och kommunikationsassistent (26 st.).

De fem populäraste uppgifterna är samma som i fjol. Arbete på daghem och i parker är de överlägset mest eftertraktade sommararbetsplatserna.

En viktig egen grupp på samma sätt som senaste år var ansökan för unga med funktionsnedsättning och specialbehov. För dem fanns också tre ansökningsgrupper. Sökandena var totalt 23 st. och alla fick ett sommarjobb.

Arbetstränaren för ungdomar med särskilda behov hjälpte dem att hitta arbetsuppgifter inom stadens enheter och för var och en skraddarsyddes en egen arbetsbeskrivning.

Vasa stad stödde också företag och föreningar vid anställande av en 15-29-årig ungdom. Ungdomar hade möjlighet att tillsammans med ett företag eller en förening

ansöka om en sommarjobbsedel, som är ett ekonomiskt stöd till ett privat företag eller en förening.

Utöver det som redogjorts ovan beviljade Vasa stad idrottsstipendier till Vasaidrottare, vilka kunde sökas på samma grunder som stadens övriga sommarjobb. Förutsättningen för att få idrottsstipendium var att man håller en träningsdagbok och är aktiv på sociala medier på olika kanaler med hashtagarna #Vaasa #Vasa #VsuaVriaSummer. Aktiva på sociala medier var 70 % av idrottarna och den mest använda kanalen var Instagram. Idrottarnas sommarjobbstipendier beviljades allt som allt 22 idrottare. Av dessa var 2 idrottare med funktionsnedsättning, 1 idrottare fanns i gruppen 14-15-åringar och 19 fanns i gruppen 16-24-åringar. De unga idrottarna representerade allt som allt 14 olika grenar. I den feedback som samlats in av idrottarna ansåg 64 % av ungdomarna att idrottarnas sommarjobbstipendium är betydelsefullt och de var till 100 % av den åsikten att de vill ansöka om idrottsstipendium även i framtiden. Eftersom erfarenheterna var positiva kommer man att genomföra idrottsstipendiet även i fortsättningen

Lönesubventionerat arbete och arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte

Inom det lönesubventionerade arbetet hade Vasa stad 152 personer år 2019 och dessutom fortsatte arbetsförhållandet år 2019 för 50 som börjat år 2018. Av de nya som börjat var 30 st. personer som omfattas av sysselsättningsskyldigheten och de som börjat föregående år var 13 st. År 2019 var det första hela året som alla personer sysselsatta med lönesubvention arbetade med lönesubvention i åtta månader.

I samarbete med hem- och anstaltsvården fortsatte assistentverksamheten inom äldreomsorgen. Genom att anställa långtidsarbetslösa till assistenter i lönesubventionerat arbete sparar staden i kommunandelsavgifterna inom arbetsmarknadsstöden och den som sysselsatts som löntagare betalar kommunalskatt.

Syftet med assistentverksamheten inom äldreomsorgen är att stöda den omsorgsservice som produceras hem till de äldre inom hemvården. Syftet med assistentverksamheten inom äldreomsorgen är för sin del att upprätthålla klienternas funktionsförmåga och öka delaktigheten genom att möjliggöra bl.a. utevistelse och självständigt utträttande av ärenden utanför hemmet genom att följa med klienten. Assistenterna inom äldreomsorgen arbetar i assisterande uppgifter inom hemvården, närståendevården samt hos klienter inom servicen för personer med funktionsnedsättning genom att samarbeta med skötare, terapeuter och annan personal. Med verksamheten kompletteras genomförandet av Social- och hälsovårdsministeriets kvalitetsrekommendationer i Vasa.

Med verksamheten lättar man också på arbetsbördan hos de anställda inom hemvården, då de kan koncentrera sig på det egentliga vårdarbetet medan assistenterna utför assisterande arbetsuppgifter. Exempelvis år 2019 gick ca 380 timmar (189 st.) av assistenternas arbetstid åt till att vara följeslagare vid läkar- eller laboratoriebesök, vilket motsvarar ca 47 arbetsdagar för en skötare.

De personer som anställts som assistenter har upplevt att arbetet är betydelsefullt och viktigt, och flera har med hjälp av verksamheten hittat en väg som fortsätter till arbete eller studier. Ur klientens synvinkel minskar assistentverksamheten inom äldreomsorgen ensamheten och marginaliseringen, ger större möjligheter till att uträtta ärenden självständigt och röra sig med stöd av assistenten

och stöder såväl den äldres fysiska, psykiska som sociala välbefinnande. För närståendevårdarna ger besöken av assistenterna inom äldreomsorgen små vilostunder under dagen, vilket hjälper till med att orka vara närståendevårdare, varvid övergången för den vårdbehövande till exempel till serviceboende med heldygnsomsorg skjuts upp.

År 2019 började 13 personer som assistenter inom äldreomsorgen och från föregående år fortsatte 6 personer. Vad gäller de som anställts som assistenter inom äldreomsorgen fick staden som lönesubvention ca 65 000 €. Sysselsättningens inverkan är 11 967 €/person i besparingar i arbetsmarknadsstödet kommunandelsavgifter.

Sysselsättningsservicen producerar rehabiliterande arbetsverksamhet i samarbete med resultatområdet Socialarbete och familjeservice, delvis som köptjänst och delvis som egen produktion. Den viktigaste verksamheten i egen regi var Hjälpärla-Hjälpare-verksamheten som ordnades i samarbete med Hem- och anstaltsvården i servicehuset Brändös Pärla och i Bergcentrets seniorhus. Hjälpärla-verksamheten går ut på att hjälpa äldre i vardagliga sysslor och vid utträttandet av ärenden.

Rehabiliterande arbetsverksamhet ordnas för långtidsarbetslösa och personer som marginaliserats från arbetslivet. År 2019 genomfördes inom Hjälpärla totalt 2 144 arbetsverksamhetsdagar. Av dem var det 32 personer som fortsatte med arbetsprövning, studier, utbildning eller fick jobb.

Hjälpärla-verksamhetsenheter på olika nivåer ger rehabiliteringsklienten en möjlighet att inleda rehabiliteringen enligt de egna resurserna samt att utvecklas och komma framåt. Inom Hjälpärla-verksamheten är rehabiliteringsklientens

mål att hitta en arbets- eller studieplats. I verksamheten kommer man målinriktat mot en normal vardagsrytm, utvecklar arbetsgemenskapsfärdigheterna och lär sig spelreglerna på en arbetsplats och klienten får stöd med att söka jobb. Arbete utförs bland äldre, i en positiv miljö, vilket bidrar till att rehabiliteringsklienternas självkänsla ökar och de sociala färdigheterna stärks. Verksamhetsmiljön möjliggör många olika slags verksamhet och därför kan vi också skraddarsy uppgifter för klientens behov, enligt förmåga och krafter. Också ansvarsfulla uppgifter erbjuds, vilka är en viktig del av rehabiliteringsprocessen. Rehabiliteringsklienten har möjlighet att få individuell handledning av handledaren för arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte med t.ex. penningproblem, missbruksproblem och övriga utmaningar.

Hjälpare-verksamheten ordnas vid senior- och servicehus, varvid också äldre samt hem- och anstaltsvårdens resultatområde har nytta av verksamheten. Hjälparna hjälper husens invånare med utevistelse, måltider,

skjutsar och hemvårdsuppgifter. Hjälpare-verksamheten frigör skötares arbetstid till det egentliga vårdarbetet, eftersom Hjälparna också sköter husinvånarnas läkar- och butiksbesök.

Inom Hjälpare-verksamheten erbjuds utöver den rehabiliterande arbetsverksamheten också arbetsprövningsplatser, arbetspraktikplatser i anslutning till studier, läroavtalsutbildningsplatser samt lönesubventions- och sommarjobbsplatser. Inom Hjälpare-verksamheten är det också möjligt att avlägga prov i anslutning till studier.

Med Vasa Settlementförening har man ingått ett köpserviceavtal om rehabiliterande arbetsverksamhet. Förutom med Vasa Settlementförening genomfördes rehabiliterande arbetsverksamhet även med bl.a. Vasa Bestis rf, Föregångarna rf, Finlands Röda Kors och som integrerad verksamhet i stadens olika enheter. Allt som allt deltog i genomsnitt 234 personer i den rehabiliterande arbetsverksamheten och verksamhetsdagarna var 17 353.



Bild 3 Brändö (Anne Kemppainen)

4. ARBETSHÄLSA

Personalsituationen

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. År 2019 bedömdes i en arbetshälsoenkät, vilken genomfördes i januari-februari 2020. På enkäten svarade 2 264 personer. De bästa resultaten var såsom också i de föregående enkäterna 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. Stora förändringar och osäkerhetsfaktorer beroende på dem var utmanande för arbetsgemenskaperna år 2019. Trots det hölls på basis av arbetshälsoenkäten arbetsgemenskapens vi-anda och stöd på en bra nivå. Den föregående arbetshälsoenkäten genomfördes i början av år 2018.

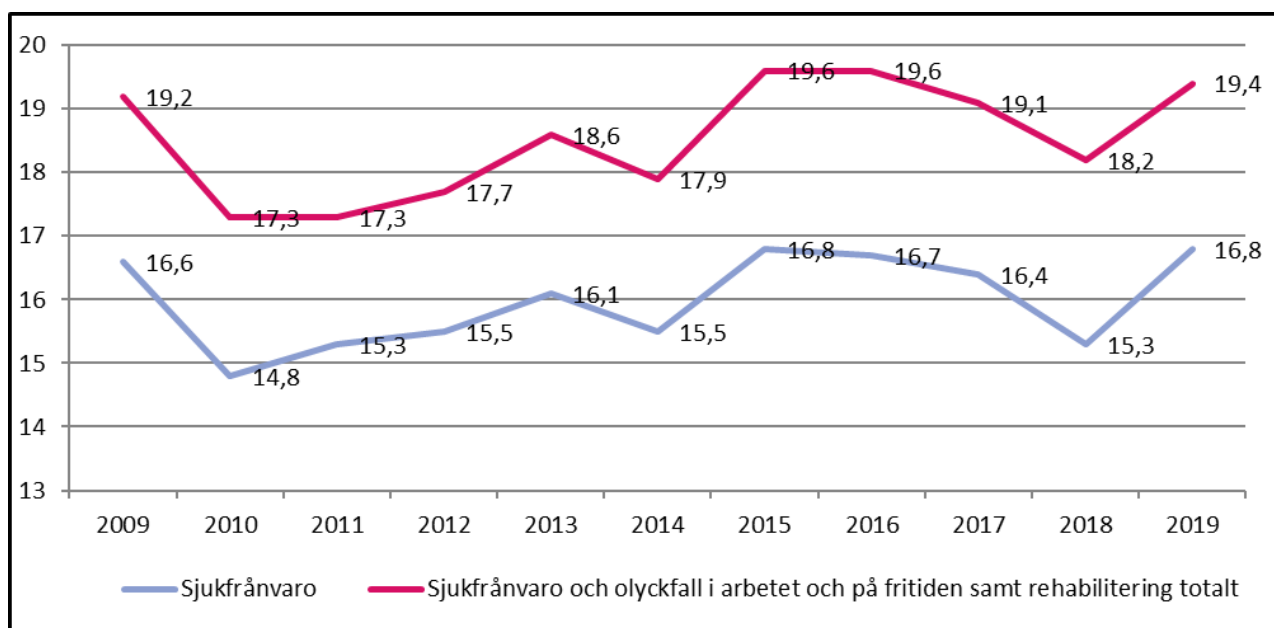
Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron för den ordinarie personalen uppgick år 2019 till 16,8 kalenderdagar per person, vilket är 1,5 dagar mera än föregående år, sjukfrånvaroprocenten var 4,6 (se tabell 12). För de visstidsanställdas del var antalet sjukfrånvarodagar 10,7 dagar/person, dvs. 0,3 dagar mera än föregående år, sjukfrånvaroprocenten var 2,9. Den ordinarie personalen hade en sjukfrånvaro på 61 500 dagar. Då man ser på all hälsobaserad frånvaro, dvs. räknar med sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet och på fritiden och rehabilitering blev frånvaron 85 500 dagar. Bland hela personalen hade 1 100 personer ingen sjukfrånvaro alls av hälsoskäl.

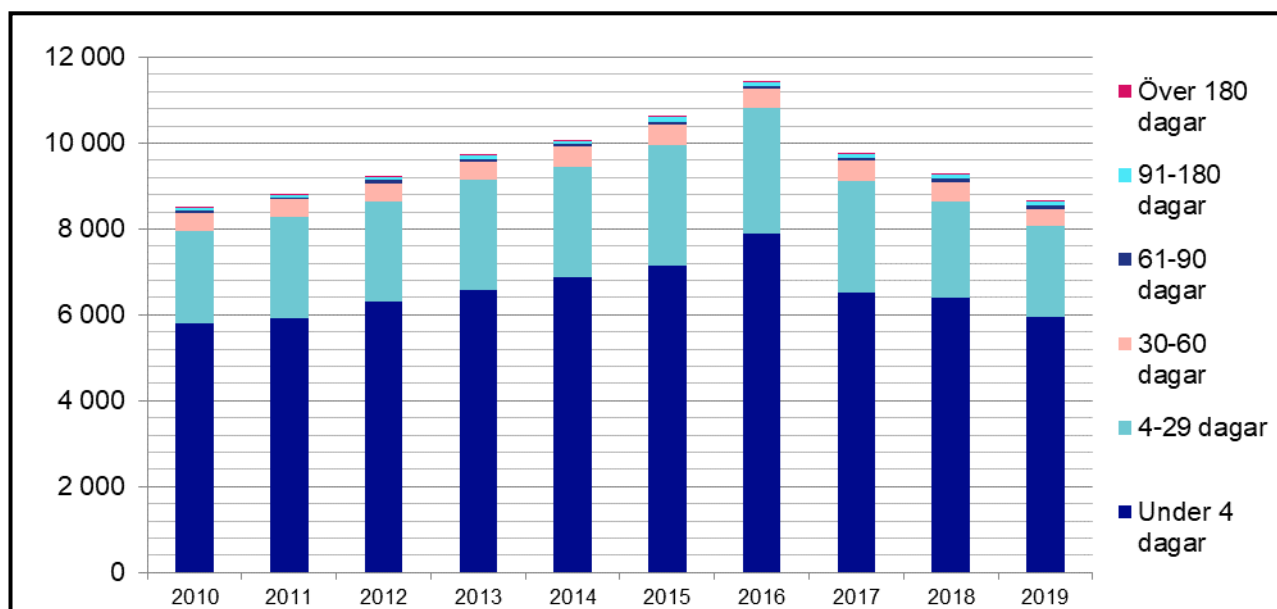
Lönekostnaderna för hälsobaserad frånvaro med beaktande av kalkylerade bikostnader var totalt 6,1 miljoner € (2018: 6,4 M€). I diagrammet för längdfördelningen (tabell 13 och bilaga 9) har sammanhängande frånvaro förenats. Andelen sjukfrånvaro på mindre än fyra dagar har minskat. Vad gäller den ordinarie personalen var sjukfrånvaron inom social- och hälsosektorn 21 dagar (5,6 %), inom bildningssektorn 14,8 dagar (4,1 %) och inom tekniska sektorn 12,7 dagar (3,2 %).

En anvisning för ersättande arbete under sjukledighet godkändes i allmänna sektionen i januari 2019 och gäller tillsvidare. Målet med anvisningen är att skapa en modell, där den anställda i stället för sjukfrånvaro anpassat utför sitt eget arbete eller andra arbetsuppgifter som inte äventyrar hälsan eller återhämtningen. För rapportering av användandet av ersättande arbete under sjukledighet skapades en elektronisk blankett, som tydligen inte varit tillräckligt känd bland cheferna med tanke på den knappa rapporteringen. Av den här orsaken har man planerat att utnyttja Webtalennus för statistikföring av det ersättande arbetet. Det uppmuntrades till att inom arbetsgemenskaperna fortsätta överväga uppgifter för ersättande arbete under sjukledighet. Företagshälsovården för sin del bedömer möjligheten till användande av ersättande arbete i anslutning till mottagningsbesök och sjukledighetsbedömning.

En aktivare användning av ersättande arbete under sjukledighet förutsätter information och utbildning både från chefernas, personalservicens och från företagshälsovårdens sida.



Tabell 12: Utvecklingen av den ordinarie personalens sjukfrånvaro samt hälsobaserade frånvaro (sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet och på fritiden och rehabilitering totalt) sedan år 2010, dag/år/person.



Tabell 13: Längdfördelningen för sjukfrånvaro bland den ordinarie personalen 2010-2019.

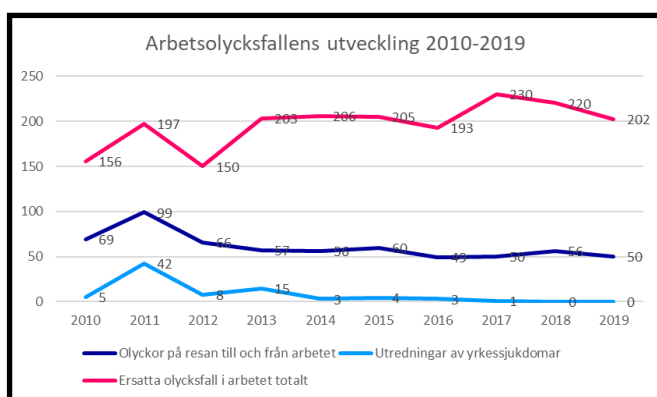
Olycksfall i arbetet

År 2019 föranledde olycksfall i arbetet kostnader i 202 fall (se tabell 14). Av alla arbetsolycksfall skedde 50 på resan till och från arbetet. En arbetsinsats på 2 259 arbetsdagar gick förlorad på grund av olycksfall i arbetet. För jämförelsens skull kan nämnas att en arbetsinsats på 2 380 arbetsdagar gick förlorad på grund av olycksfall som anställda råkade ut för på sin fritid.

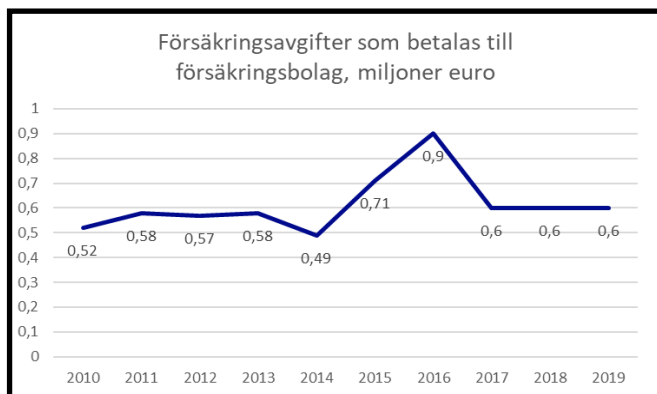
Löner för arbetsoförmogenhetstid som föranleddes av olycksfall i arbetet betalades till en summa av 168 000 €. Arbetsolycksfallen var 18 mindre och 89 förlorade arbetsdagar färre än år 2018, inbesparing ca. 20 000 €. Olycksfallsförsäkringsavgifterna som betalades till försäkringsbolaget år 2019 var 578 000 € (se tabell 15). Summan inbegriper bl.a. handläggningskostnader för olycksfall i arbetet, de tidigare nämnda lönerna samt sjukvårds- och läkemedelskostnader

Då man granskar statistiken, är den vanligaste orsaken till olycksfall i arbetet fortsättningsvis att personen fallit, halkat eller snubblat. Enligt olycksfallsförsäkringscentralens färskaste uppgifter var olycksfallsfrekvensen dvs. de ersatta arbetsolycksfallens antal per miljoner arbetstimmar inom kommunsektorn 25 st. år 2019. Vasa stads olycksfallsfrekvens är 19.

Utbildning i säkerhetsledning ordnades för chefer i samarbete med försäkringsbolaget. Huvudvikten låg på den förebyggande verksamheten och undersökningen av arbetsolyckor.



Tabell14: Antal arbetsolycksfall inom Vasa stad 2010-2019.



Tabell 15: Försäkringsavgifter som betalats till försäkringsbolaget 2010-2019 M€.

Företagshälsovården

Företagshälsovårdens åtgärder på arbetsplatserna inriktade sig på upprättande och uppdateringar av arbetsplatsutredningar, utredningar av personalens arbetsförmåga samt arbetsmiljöproblem, såsom utredning av problem med inomhusluften.

Intensifieringen av samarbetet mellan företagshälsovården och sektorerna fortsatte under år 2019. Företagshälsovårdens kostnader var 2 200 000 euro, som är 450 000 euro mindre än föregående år. FPA:s ersättning av detta är mellan 50-60 %, beroende på ersättningsklass.

Åtgärder som stöder arbetshälsan

Företagshälsovården fortsatte att hålla möten för företagshälsovårdssamarbete med sektorernas resultatområdes- och serviceområdeschefer. Företagshälsovårdssamarbetet på stadsnivå utvecklades genom deltagande i Kevas riksomfattande utvecklingsnätverk för företagshälsovårdssamarbete (deltagare från personalservicen, företagshälsovården och arbetarskyddsfullmäktige) utöver regelbundna möten. Keva gjorde inom Vasa stad en analys av ledningen av arbetsförmågan, enligt vilken man fick åtgärdsförslag till utvecklade av ledningen av arbetsförmågan.

Användningen av BreakPro-pausgymnastikprogrammet fortsatte också år 2019, likaså deltog man med ett stort deltagarantal redan för fjärde gången i den riksomfattande Hymis-motionskampanjen.

Främjande av personalens arbetsförmåga

Energi ur hälsa-coachningen som togs i bruk år 2017 fortsatte också år 2019 i samarbete med Vasaregionens Arenor. Planeringen av verksamheten som stadens egen verksamhet fortsatte i samarbete mellan idrottsservicen, företagshälsovården och personalservicen, men den försenades på grund av personalbyten och sparåtgärder.

Tyky-verksamhet på eget initiativ på arbetsplatserna stöddes med understöd på 300 euro. År 2019 fick 30 arbetsplatser understöd (2018: 38). På grund av sparåtgärderna ordnades ingen konditionshöjande

rehabiliteringskurs (kuntoremontti). I samarbete med företagshälsovården och Wasamove ordnades ett pilotprojekt för rehabilitering för en stark rygg (Terve selkä), från vilket det kom bra respons. Deltagarna valdes av företagshälsovården. En ny kurs planerades också för år 2020.

Vasa stad premierar årligen en eller flera arbetsplatser inom sin organisation i tävlingen Årets arbetsplats. Priset för Årets arbetsplats 2019 fick stadssjukhusets avdelning 9.



Bild 4 Årets arbetsplats 2019 (Eliina Salmela)

Tidigt stöd och omplaceringsverksamhet

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

Syftet med omplaceringsverksamheten är att hitta nya arbetsuppgifter som motsvarar arbetstagarens förmåga för 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 arbetshälsochefen inom stadens hela organisation. Personalservicens stödåtgärder finansieras ur stadens reserverade anslag.

Stadens ordinarie arbetstagare inom omplaceringsprocessen har alltid förtur vid tillsättande av uppgifter som blir lediga.

De omplaceringar som genomförts år 2019 har också skett i första hand till uppgifter som blivit lediga. Problemet är emellertid de lediga vakansernas lämplighet, då kompetensen/arbetsförmågan hos den person som ska omplaceras och uppgiften som blivit ledig ofta inte 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. Med personalservicens stödåtgärder understöddes år 2019 sammanlagt 11 personers omplaceringsåtgärder (2018: 12 personer) och för detta användes totalt 132 444 € (2018: 163 279 €). Keva deltog också i finansieringen av arbetsprövningar. I omplaceringsprocessens olika skeden ingick år 2019 sammanlagt cirka 40 personer. En del av de anställda som finns inom omplaceringsprocessen kan tillsvidare fortsätta i sitt eget arbete genom arbetsarrangemang.

Personalförmåner

Vasa stads anställda får rabatt på inträdesavgiften till simhallen, stadens museer samt Vaasan kaupunginteatteris föreställningar och stadsorkesterns framträdanden. När tjänsterna används ska stadskortet visas upp. 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.

5. LÖN OCH ARBETSTID

År 2019 utbetalades löner till hela personalen på totalt 177 725 770 € (2018: 180 537 028 €). Lönesumman sjönk 1,6 % (2,8 miljoner €) jämfört med år 2018. Minskningen baserar sig på minskningen i antalet årsverken. I lönerna ingår löner och arvoden för ordinarie anställda, visstidsanställda och sysselsättningsanställda.

Arbets tid och frånvaro

I tabellerna 16 och 17 har fördelningen av den utförda arbetstiden presenterats. I siffrorna ingår anställda med månadslön: timanställda och sysselsättningsanställda saknas. I tabell 18 har årsverkerna granskats i förhållande till utförd arbetstid och frånvaro. År 2019 var andelen utfört arbete av den effektiva arbetstiden 76,57 % (2018: 77,83 %). Frånvaroandelen av den totala arbetstiden var 23,44 % (2018: 22,17 %).

I annan frånvaro ingår byte av semesterpenning till ledighet. Antalet personer som bytte ut semesterpenningen till ledighet var 139 personer (2018: 80 personer). Totalt 1 413 dagar hölls som semesterpenningsledighet, vilket var en ökning med 640 dagar jämfört med föregående år. Oavlönad arbetsledighet av sparskäl hölls år 2019 sammanlagt 6 064 dagar (2018: 4 732 dagar). Under år 2019 utnyttjades alterneringsledighet av 18 personer (2018: 25 personer). Alterneringsledighetens längd var i genomsnitt 3,7 månader. Lagen om alterneringsledighet ändrades år 2016 och i och med den skärptes villkoren för ledigheten, vilket kan ha lett till att utnyttjandet av den har minskat också åren 2018-2019.

Utbetalda löner €	2018	2019	2018-2019 ändrings%
Ordinarie arbetstid	133 619 345	132 652 457	-0,7 %
Mer- och övertids- arbete	2 082 780	1 891 455	-9,2 %
Totalt	135 702 125	134 543 912	-0,8 %

Tabell 16: Till ordinarie personal utbetalda löner utan bikostnader.

Löner under frånvaro €	2018	2019	2018-2019 ändrings%
Semestrar	12 158 411	11 791 716	-3,0 %
Sjukfrånvaro	4 469 246	4 102 056	-8,2 %
Lagstadgad	553 981	203	-13,0 %
Övriga frånvaro	1 469 433	937 148	-36,2 %
Totalt	18 651 071	17 313 123	-1 337 948 €

Tabell 17: Löner för frånvaro bland de ordinarie personalen 2018-2019.

År 2017 togs nya anvisningar för utförande av distansarbete i bruk, anvisningarna uppdaterades år 2018. Enstaka distansarbetsdagar utfördes under år 2019 av 161 personer (2018: 167) och totalt 2 602 kalenderdagar (2018: 2 497).

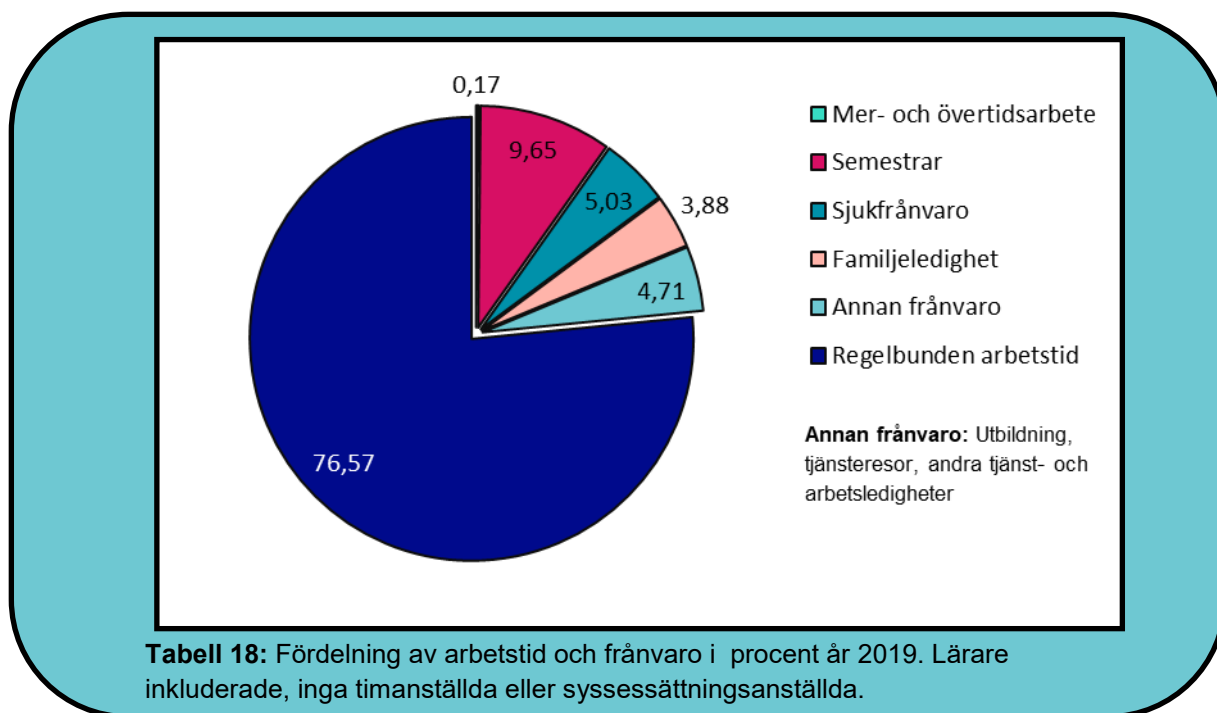


Bild 5 (Bildbanken)

6. KOMPETENT ARBETSKRAFT

Personalprogrammet drar upp riktlinjer och styr mot mål som hör samman med ledningen av stadens personal, kompetensutvecklingen och arbetshälsan. Personalens välbefinnande och kompetensutveckling hör till de strategiskt sett viktigaste faktorerna i trygghandet av god serviceberedskap. De centrala målen under programperioden (2018-2020) är att utveckla lednings- och förmansarbetet - i synnerhet ett målinriktat och coachande arbetsgrepp, en kultur som baserar sig på samverkan och utveckling samt en positiv arbetsgivarimage. Åtgärderna för kompetensutvecklingen har genomförts i enlighet med den lagstadgade utbildningsplanen och 2019 års inriktningar i förankringsplanen för personalprogrammet.

Personalutbildning

Syftet med personalutbildningen är att upprätthålla och öka personalens yrkeskompetens samt främja likabehandling, jämställdhet och arbetshälsa. Utifrån planen för kompetensutveckling betonades under utbildningarna år 2019 för personalens del det lagstadgade upprätthållandet av yrkeskompetensen för olika yrkesgrupper. Viktiga var även förmans- och ledarskapsutbildningar, där ett övergripande tema var ett coachande ledarskapsgrepp i enlighet med personalprogrammet. Ett övergripande tema vid de allmänna personalutbildningarna var arbetsgemenskapsfärdigheter.

I personalutbildningens utbud steg kvantitetsmässigt på samma sätt som senaste år arbetssäkerhetsutbildningar inklusive bl.a. utbildningar i första hjälpen samt primärläckning. Dessutom ordnades bl.a. arbetshälsoutbildningar, utbildningar som anknyter till lagstiftning, utbildningar i anslutning till personalförvaltning samt informations-

systemsutbildningar

Den centraliserade personalutbildningen har utökats med riktade utbildningar både enligt sektor och yrkesgrupp. Exempel på riktade utbildningar är förmansutbildningar samt för sakkunniga skraddarsydd sakkunnigutbildningar.

Utbildningar i primärläckning ordnades för första gången via det centraliserade utbudet år 2017 och det här förfaringssättet fortsatte också år 2019. Primärläckningsövningarna genomfördes i en brand-simulator, till utbildningen hörde dessutom en självständig nätdel. I utbildningarna i primärläckning deltog år 2019 sammanlagt 209 personer. Simulatordagarna var 2 och smågrupperna totalt 47 (år 2018 var smågrupperna 87 och deltagarna totalt 377 personer). Mest deltagare till antalet kom från social- och hälsosektorn samt småbarnspedagogiken. Kostnaderna fördelades enligt deltagarantalerna sektorvis

Utöver traditionella utbildningar har allt fler deltagit i webinaarierna och nätutbildningar som ordnas av externa aktörer, såsom Arbetskyddscentralen och KunTeko. Över dessa saknas dock detaljerad statistik. Utbildningar som erbjuds som webinaarierna har ökat också inom stadens interna utbud.

Värdelöften för en bra ledare och en bra medarbetare godkändes i stadens ledningsgrupp i februari 2019. Värdelöften har behandlats i sektorernas ledningsgrupper och på personalinfomöten, om värdelöften har man på begäran berättat också på arbetsplatsmöten, utvecklingsdagar osv. Ledningsgruppsinfomöten har hållits totalt 4 st., andra infotillställningar och workshoppar totalt 13 st.

Förmansutbildning

Under de senaste åren har man satsat speciellt på att utbilda förmän. Utbildningsgruppen för yrkesexamen för arbete som teamledare som inleddes som ett pilotförsök i slutet av år 2017 och skraddarsyddes för stadens förmän och närförmän utexamineras våren 2019. De delar som hör till yrkesexamen kompletterades med stadens egna andelar. Våren 2019 inleddes också en specialyrkesexamen för ledarskap och företagsledande JET-utbildning som skraddarsyfts för Vasa stads förmän och chefer, där ett coachande ledarskap enligt strategin och personalprogrammet går som en röd tråd genom hela examen.

År 2019 ordnades för ledningen och förmännen som centraliserad personalutbildning bland annat följande utbildningar: personalinfo (tidigare förmansinfo, nu öppet för alla), skype-info för förmän samt social- och hälsosektorns och tekniska sektorns ledningsgruppscoachningar inom staden.

Personalinfomöten ordnades 2 st. år 2019 och skype-infomöten 2 st. Alla möten spelades in. Vid personalinfomötena behandlades ledningens och sektorernas strategiöversikter, ekonomisk översikt samt andra aktuella ärenden. Vid skype-infomötena behandlades ämnen, såsom till exempel förmännens verktygslåda, värdelöften och material anknutet till dem, tjänande ledarskap samt kognitiv ergonomi.

Utöver detta erbjöds förmännen och ledningen t.ex. utbildningar i anslutning till det praktiska arbetet, såsom informationssystemsutbildningar, förvaltningens utbildningspaket, HR-introduktions- och repetitionspaket för förmän, samarbetsinfo för förmän. I KiVA har också sammanställts ett omfattande spektrum av webinarielänkar med nyttiga utbildningar

Sakkunnigutbildningar

Utbildningsutbud riktades till personer i sakkunnig-, planerings- och utvecklingsuppgifter. Med fanns nio utbildningar och webinarier med olika teman samt videoklipp av redan genomförda utbildningar. Dessutom sammanställdes länkar till sakkunnigutbildning som ordnades av utomstående, där det var möjligt att delta.

Utbildningsuppgifter som ska rapporterats till myndigheterna

Antalet utbildningsdagar som berättigar till arbetslöshetsförsäkringsfondens (TVR) utbildningsersättning uppgick år 2019 till totalt 4 918 dagar (2018: 5 804). Antalet personer som deltagit i ersättningsberättigande utbildning var 2 378 personer (2018: 2 636). Beloppet på den utbildningsersättning som erhöles från TVR var totalt 98 886 € (2018: 111 733 €).

Kommunarbetsgivarna (KT) statistikför årligen uppgifter om lagstadgad fortbildning och numera även andra personalutbildningar inom kommunsektorn. I KT:s rapport specificeras lagstadgade utbildningar inom social- och hälsosektorn och den övriga kommunala sektorn. I Kommunarbetsgivarnas statistik räknas alla insamlade utbildningar, i TVR-rapporten är bara personer som deltagit i utbildningar som pågår en dag (6-11 timmar), två dagar (12-17 timmar) samt tre dagar (över 18 timmar) berättigade till ersättning.

I Kommunarbetsgivarnas statistik för år 2019 uppgick antalet deltagare i utbildning inom Vasa stad till 3 604 personer (2018: 3 606) och antalet utbildningsdagar till totalt 7 182 dagar (2018: 7 561). En stor del av den statistikförda utbildningen utgörs av lagstadgad yrkesfortbildning.

I tabell 19 finns nyckeltalen för personalutbildningarna åren 2018-2019 sammanställda. (Se även bilaga 8: Lagstadgad fortbildning för personalen inom social- och hälsovården).

Till pilotprojektet Job Shadow sökte totalt 13 personer från stadens olika sektorer och av dem valdes 5 personer ut till en period med inläring i arbete utomlands.

Nyckeltal för personalutbildning 2018-2019	2018	2019
Antal utbildningsdagar totalt	7561	7182
Antal deltagare i utbildningar totalt	3606	3604
Genomsnittliga utbildningsdagar/person	2,10	1,99
Anslag använda på utbildning €	896 287	641 788
Andelen centraliserad personalutbildning ordnad av personalservicen €	82 818	36 032
Personalutbildningens andel av betalda löner %	0,66	0,48
Personalutbildningens andel €/pers.	154	124

Tabell 19: Nyckeltal för personalutbildningen 2018-2019.

Vasa stads läroavtalsutbildningar 2019

Vasa stad möjliggör som arbetsgivare årligen studier med läroavtal för ett tiotal medlemmar i personalen. Enligt läroavtalsbyråns uppgifter fanns det år 2019 allt som allt 131 gällande läroavtal och 14 olika examensbenämningar. År 2019 avlade 62 personer inom Vasa stads personal läroavtalsexamen och bland dem fanns 11 olika examensbenämningar. Examina varierar årligen, mest deltagare från Vasa stads personal fanns inom specialyrkesexamina för ledarskap och företagsledande, specialyrkesexamen inom produktutvecklingsarbete samt i yrkesexamen i arbete som teamledare

Job Shadow - internationell inläring i arbetet

Job Shadow är stadsutvecklingens och personalservicens nya verksamhetsmodell som främjar utöver ny kompetens hos personalen även utvecklandet av internationell beredskap och språkkunskap.

Perioden med inläring i arbete genomfördes av 4 personer, 1 person for till Danmark, 2 till Sverige och 1 till Nederländerna. I Köpenhamn erbjöds en möjlighet att bekanta sig med ett samserviceställe som rikats till internationella experter och i Amsterdam med grönsektorns framtidsutsikter. En talterapeut bekantade sig med arbetet på ett sjukhus i Stockholm och en ergoterapeut med hjälpmedelsservicen i Umeå, där stödande av äldre i hemmaförhållanden med hjälp av ergoterapi samt hjälpmedelservice redan är långt på väg.

Staden betalar rimliga inkvarteringskostnader och resekostnader för den anställda inom ramen för budgeten. På basis av de goda erfarenheterna av pilotprojektet beslutade man att inleda en ny ansökningsomgång hösten 2019. De personer som väljs för utbytet ansvarar för sökandet till en lämplig plats. I princip är riktningen Europa

Karriärsamtal och introduktion

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

Utifrån arbetshälsoenkäten 2019 för dock endast 68 % (2017: 69 %) av dem som svarat regelbundet utvecklingssamtal med den egna förmannen. Av dem som svarat upplever endast 64 % (2017: 66 %) att utvecklingssamtalen är nyttiga. Stadens mål är att antalet förda samtal och den upplevda nyttan båda stiger till 100 %.

Utvecklingssamtalsmodeller, såväl individ- som grupputvecklingssamtal, har under de tidigare åren uppdaterats så att de har blivit smidigare för att bättre betjäna användarna. I dem har också beaktats värdelöften för an bra ledare och medarbetare. Under år 2019 har ankomst- och avgångsintervjuerna uppdaterats. Ankomstintervjun görs som en del av introduktionsprocessen, varvid man kommer överens om det första egentliga utvecklingssamtalet. Avgångsintervjun hålls i slutet av arbetskarriären antingen med chefen eller det egna teamet. Utöver det finns en anonym avgångsenkät, vilken genomförs som en webropol-enkät. Om orsakerna till avgången och utvecklingsförslagen rapporteras sektorvis varje halvår och för hela stadens del årligen.

En bra introduktion av nya arbetstagare är till nytta för alla. År 2019 togs för nyanställda i förmansuppgifter i bruk en minneslista för introduktion och förmännens verktygslåda, där viktiga uppgifter, guider, anvisningar och tips som behövs i förmansarbetet sammanställs på samma ställe. Dessutom började man bereda stadens handlingsprogram för

introduktion, vilket publicerades i början av år 2020. För alla stadens sommarjobbare hölls två introduktionsmöten.

Mentorskap och arbetshandledning

Mentorskap och arbetshandledning har använts som redskap för utvecklandet av personalen inom Vasa stad i flera år redan och de har koordinerats av personalservicen. Oftast är mentorskapet inofficiellt och sker t.ex. i samband med introduktionen utan någon officiellare ansökan eller avtal. Rekommendationen är att man i synnerhet i lednings- och förmansuppgifter använder mentorskap som stöd för den professionella utvecklingen. I det nya handlingsprogrammet för introduktion rekommenderas att för varje ny förman utses en egen mentor i början av arbetsförhållandet.

Syftet med morgonkaffemötena för förmän som inleddes år 2019 är ömsesidigt kamratstöd och -mentorskap för förmännen. Även i JET som är skräddarsydd för Vasa stads förmän ingår kamratmentorskap i verksamheten. Sparrningsverksamhet har planerats också för det coachande ledarskapets förmanscoachning, vilken skulle börja hösten 2019, men sköts upp så att den börjar först 02/2020 på grund av upphandlingsförbudet.

Arbetshandledning kan genomföras både som individuell handledning och som grupparbetshandledning. Vasa stad har bland den egna personalen utbildade arbetshandledare, av vilka en del även har gått en utbildning för arbetsplatsmedlare. Arbetshandledarna är nu nio på listorna. Enligt arbetshandledarnas statistik genomfördes år 2019 sammanlagt 25 st. handledningar, av vilka 16 var grupparbetshandledningar. Arbetshandledningarna fördelades mellan alla sektorer, men fokuserades på bildningssektorn.

Inom sektorerna används även externa arbetshandledare, bl.a. för arbetstagargrupper som arbetar med personer med psykiska problem. Inom varje sektor beslutar man om användningen av externa arbetshandledare med tjänsteinnehavarbeslut från fall till fall. Interna arbetshandledare kan även utnyttjas bl.a. vid behandlingen av arbetsgemenskapsenkätens resultat och vid utarbetandet av utvecklingsplaner.

Vasa stads nätverk av arbetshandledare sammanträder årligen 1-2 gånger.

Uppföljning av kompetensutvecklingen

Personalens kompetensutveckling följs förutom genom utvecklingssamtal, utbildningsrespons och enkäter om bedömning av verkningsfullheten även upp i en arbetshälsoenkät. Vad gäller år 2019 var medeltalet i arbetshälsoenkäten 3,9 (2017: 3,89) för resultatet för de frågor som beskriver kompetensen. Arbetshälsoenkäten genomfördes i början av år 2020. Vid mer omfattande utbildningar görs en bedömning av verkningsfullheten, sådana är exempelvis skraddarsydda yrkesexamina och specialyrkesexamina.



Bild 6 (Bildbanken)

7. LIKABEHANDLING OCH JÄMSTÄLLDHET

Vasa stads jämställdhets- och likabehandlingsplan har delats i en funktionell (kommuninvånarperspektiv) och en personalpolitisk (personalperspektiv) del. Stadsstyrelsen beslutade (29.4.2019), att programmet 2017-2018 är i kraft 2019-2020. De fyra centrala mål/utvecklingsobjekt som skrivits in i planen styr även i framtiden Vasa stads jämställdhets- och likabehandlingsarbete samt åtgärderna. Dessutom beslutade stadsstyrelsen om uppdatering av den nuvarande jämställdhets- och likabehandlingsplanen för fullmäktigeperioden 2021-2025 och om upprättande av ett åtgärdsprogram för den tillsammans med sektorerna och resultatområdena.

Viktiga mål i jämställdhets- och likabehandlingsplanen

- 1) Likabehandling beaktas i all verksamhet, planering och utveckling inom staden
- 2) Bemötande och växelverkan, delaktighet och partnerskap förbättras
- 3) Uppföljning och bedömning av jämställdhets- och likabehandlingsverkningarna utvecklas
- 4) Mångfaldskompetensen förstärks genom kommunikation och utbildning.

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

Måluppfyllelse

Strategi och personalprogram

Personalperspektivet - personalens välmående och kompetens – lyftes fram till en fast del av den uppdaterade stadsstrategin (2018–2021). Viktiga åtgärder är att utveckla lednings- och förmansfärdigheterna; speciellt coachande ledarskap och arbetshälsaledning samt personalens kompetens och arbetsgemenskapsfärdigheter. Stadens personalprogram uppdaterades år 2018. Strategibaserat framlyftes i programmet som viktiga fokusområden utöver ett bra, coachande ledarskap även personalens deltagande, försökskultur och arbetsgemenskapsfärdigheter, med betoning speciellt på att se mångfald och olikhet som en resurs i arbetsgemenskaperna

En coachande ledarskapsmodell har uppmärksamats i stadens HR-processer från rekrytering till avgångssamtal. Utbildning har ordnats för förmännen, bl.a. ledningsgruppscoachning, JET-examen. Värdelöftet om ett bra ledarskap har upprättats utgående från en coachande modell.

Rekrytering och introduktion

I jämställdhets- och likabehandlingsplanen rekommenderas att man i en rekryteringssituation med två lika meriterade och för uppgiften lämpliga sökande som en jämställdhetsfrämjande åtgärd ställer representanten för det kön som är minoritet i arbetsgemenskapen i främsta rummet och som likabehandlingsfrämjande åtgärd i första hand en person som representerar en minoritetsgrupp.

Rekryteringsservicen strävar efter att regelbundet påminna rekryterande förmän om dessa riktlinjer.

I och med den positiva respons som erhöles år 2018 av anonym rekrytering fortsatte försöket med allmänna sektionens beslut år 2019. Under år 2019 genomfördes 10 anonyma rekryteringar, där man anställde totalt trettio personer i ordinarie arbetsförhållande och två i arbetsförhållanden på viss tid. Det bör observeras att de samarbetsförhandlingar som förts i stadsorganisationen har begränsat utförandet av rekryteringar anonymt. Hela det tvååriga försöket kan på basen av den respons vi samlat in anses vara lyckat och intressant både vad gäller innehåll och hur bra processen fungerar. Försöket år 2019 förstärkte de erfarenhetsuppgifter och resultat som insamlats år 2018; de rekryterande förmännen har förstått att de först ska fundera över arbetsuppgiftens innehåll och efter det söka en lämplig utförare av arbetsuppgiften. Den anonyma rekryteringsprocessen hjälpte till att förstå hur stor roll en välgjord ansökningsannons har och leder till att man koncentrerar sig på att granska den väsentliga kompetensen med tanke på uppgiften. Anonym rekrytering har en viktig symbolisk betydelse, eftersom den berättar såväl för stadens egen personal som för utomstående, att staden aktivt strävar efter att främja jämställdhet och jämlikhet bland personalen. Användningen av anonym rekrytering skapar en positiv arbetsgivarbild. Vi föreslår att försöket med anonym rekrytering ändras till ett bestående rekryteringssätt.

Från och med år 2018 har staden som en egen grupp haft unga med specialbehov och funktionsnedsättning i sommarjobb. År 2019 var de 18 och 2018 på motsvarande sätt 16 unga. Till gruppen hör partiellt arbetsföra unga. Som stöd för de unga med specialbehov och funktionsnedsättning anställdes redan för andra gången en

arbetstränare, som var med vid rekryteringarna och intervjuerna. Arbetstränaren gav information och introducerade varje ungdom individuellt. Arbetstränaren för de unga med specialbehov var inom enheterna både stöd för de unga och för arbetsgivaren. Från och med år 2018 har man centraliserat även hållit introduktionstillfällen för alla sommarjobbare.

Förmännen/de som introducerar nya arbetstagare informeras kontinuerligt i anslutning till rekryteringen av unga och nya arbetstagare, inklusive anställda med lönesubvention. År 2019 upprättades ett handlingsprogram för introduktion samt en minneslista för introduktion för förmän. En guide för introduktion av personer med invandrarbakgrund och anställda med lönesubvention och annan information finns på intranätet.

Jämlik behandling vid lönesättning

Staden har som mål att samma lön ska betalas för samma eller likvärdigt arbete. År 2018 bildades en TS-lönegrupp. Arbetsgruppen har haft som mål att objektivt och jämlikt granska och fastställa de uppgiftsrelaterade lönerna för personalen inom den tekniska sektorn (TS-avtal). Arbetet har fortsatt år 2019. Via jobbutvärderingssystemet har man gjort en omfattande kartläggning av arbetsuppgifterna enligt beteckning. Syftet är att genomföra en motsvarande kartläggning av uppgifterna och lönerna på AKTA-sidan som inom TS-avtalsområdet.

Gott bemötande och deltagande

I jämställdhets- och likabehandlingsplanen har som ett mål antecknats ett gott och jämlikt bemötande, upplevelse av uppskattning och samhörighet. Målet är att öka de anställdas möjligheter att aktivare delta i utvecklingsarbetet gällande det

egna arbetet och staden. Inom staden har man under ledning av stadsutvecklingen utökat den nätverksinriktade samarbets- och försökskulturen och bl.a. försöks- och tanke- medjor har tagits med som en del av åtgärderna för utvecklande av personalens kompetens. För personalens initiativverksamhet har man börjat utveckla en ny verksamhetsmodell. Målet är att elektrifiera processen för initiativverksamhet så att utvecklingsidéerna kunde fås så lätt som möjligt framåt, både de utvecklingsidéer som hör till det egna arbetet och arbetsenheten och de som hör till hela stadsorganisationen. Under år 2020 kommer man att genomföra ett pilotprojekt för en elektronisk applikation för upprättande av personalinitiativ.

Värdelöften för en bra ledare och en bra medarbetare godkändes i stadens ledningsgrupp i februari 2019. Med värdelöften vill vi stärka ett inkluderande och rättvist ledarskap och goda arbetsgemenskapsfärdigheter. God praxis har lyfts fram på varje personal- och förmansinfo samt i KiVA-brevet och KiVA:s "diskussionsspalter".

Blanketten för avgångssamtal har uppdaterats och i fortsättningen ges anvisningar om att både ett avgångssamtal och en enkät som kan besvaras anonymt ska genomföras för varje person som lämnar ett ordinarie anställningsförhållande. Vid avgångssamtalet beaktas bland annat överföringen av tyst information och möjligheterna för en arbetstagare som ska gå i pension att vid behov fungera som mentor

Arbetsplatskommunikation och personalutbildning

Inom stadens centraliserade personalutbildning och arbetsplatskommunikationen är mångfald ett standardtema. I KiVA-brevet som utkommer varannan månad lyfter man alltid fram ett tema i anslutning till mångfald. Målet är att arbetsplatskommunikationen ska

nå hela personalen. På utbildningar har temana varit bl.a. olikhet som en resurs samt ett jämlikt bemötande av kunder och arbetstagare. Närmare beskrivning av utbildningarna i föregående kapitel (6. Kompetent arbetskraft). Allmänt kan konstateras att medvetenheten om jämställdhet och likabehandling har stärkts bland personalen med hjälp av en mångformig arbetsplatskommunikation och utbildning.

Uppnående av jämställdhet och likabehandling såsom det upplevs av stadens personal

Jämställdhet och likabehandling bland personalen följs upp regelbundet i arbetshälsoenkäten, vid utvecklingssamtal och i personalrapporten. I arbetshälsoenkäten frågas efter personalens erfarenheter av hur rättvisa och jämlikhet förverkligas.

I allmänhet upplevs bemötandet på arbetsplatsen vara jämlikt, respektfullt och rättvist. Jämfört med enkäten år 2017 har medelvärdena sjunkit något i påståendena som ansluter till privilegier och rättigheter som framkommer på arbetsplatserna, samt olikhet som en resurs på arbetsplatsen.



Bild 7 (Bildbanken)

8. INNOVATIVITET, SAMVERKAN OCH KOMMUNIKATION

Arbetsplatskommunikation

Arbetsplatskommunikation är stadens interna kommunikation; saker som vi delar inom personalen. Varje arbetstagare inom staden kommunicerar och kan för sin del inverka på främjandet av en positiv och öppen arbetsplatskommunikation, förmännen har en viktig roll i hurdant kommunikationsklimat den egna arbetsgemenskapen har. Det är på varje anställds ansvar att också aktivt följa stadens gemensamma KiVA-intranät, delta i arbetsplatsmöten, följa med de kanaler som överenskomits i den egna arbetsgemenskapen t.ex. Teams samt fråga förmännen i oklara saker eller sådana saker som oroar. Varje sektor svarar för den egna interna informationen. Om centraliserad arbetsplatskommunikation talar man då man kommunicerar om ärenden som gäller hela personalen. En stor del av arbetsplatskommunikationen gäller planering av arbeten och spelregler i den egna enheten eller inom den egna sektorn. Kommunikationsservicen hjälper och utbildar tillsammans med den övriga stödservicen i användningen av intranätet vid arbetsplatskommunikationen. För den centraliserade arbetsplatskommunikationen svarar stödservicens yrkesmännskor.

Som huvudkanal för arbetsplatskommunikationen fungerar KiVA. Antalet meddelanden totalt som publicerats i intranätet KiVA var år 2019 totalt 458 st., då det år 2018 var 533 (se tabell 20). Antalet sjönk från föregående år med ca 14 % och var sålunda på samma nivå som år 2017. År 2019 var de aktiva användarna i KiVA 123/dag, 228/vecka och 971/mån.

Personalmeddelanden i	2018	2019
Alla (inkl. gemensamma, sektorvisa, tekniska)	533	458

Tabell 20: Personalmeddelandenas antal i intranätet åren 2018-2019.

De populäraste sidorna i KiVA år 2019:

1. KiVAs framsida (54,21 %)
2. kontaktuppgifter (2,27 %)
3. matservicen/matlistorna (1,08 %)
4. social- och hälsosektorns framsida (1,01 %)
5. personalservicens sida (0,84 %)

De mest lästa meddelandena:

1. 3.4.2019: Personalinfo 3.4.2019 länk till livesändningen här (Sidan visats 379 gånger)
2. 11.12.2019: To 12.12. kl. 8-14 vaccinationsdagen för säsongsinfluensan på Regionala företagshälsovården (361)
3. 28.11.2019: Serviceområdescheferna inom stadens koncernförvaltning har valts (267)
4. 15.10.2019: Centraförvaltningens organisationsreform framskrider (243)
5. 10.6.2019: Bekanta dig med våra värdelöften och delta i utlottning av festivalbiljetter! (242). Motsvarande statistik finns inte till förfogande från tidigare år.

År 2018 började man av stadens personal-nyheter sammanställa **KiVA-nyhetsbrev**, där det finns korta utdrag ur de nyheter som publicerats i KiVA och andra aktuella ärenden. Staden har många anställda som inte arbetar framför datorn. Syftet med KiVA-nyhetsbrevet är att föra fram aktuella interna nyheter så att de omfattar alla – förmännen kan till exempel skriva ut nyhetsbrevet så att det finns på bordet eller anslagstavlan i kafferummet. Nyhetsbrevet fungerar också elektroniskt och leder mottagaren vidare till intranätet för att läsa ytterligare information om ämnet. Under år 2019 publicerades totalt sju nyhetsbrev både på finska och på svenska. Inom kommunikationen samlas statistikuppgifter om antalet läsare av nyhetsbrev, vilka har kommit via en länk i e-posten för att läsas på intranätet. Nyhetsbrev har dock också delats i e-posten som bilaga i pdf-format och om dessa läsare finns inga statistikuppgifter tillgängliga. För att personalen ska lära sig att använda intranätet som en källa till komprimerad information, övergav man bilagan i e-posten och nyhetsbrevet kan läsas endast via en länk.

Intranätet KiVA används av ca 1100 personer per månad. Utmaningar för ett öppet informationsflöde är flera olika intranät som används inom staden (bl.a. har utbildningssektorn egna intranät). Utöver det här finns för lärare och handledare inom den grundläggande utbildningen som hör till edu-nätet inget behändigt sätt att komma till vsa-nätets datorer, utan de måste logga in sig skilt för att kunna se KiVA-intranätet. Likaså blir anställda som inte har någon egen arbetsdator utanför. År 2019 fortsatte man att med IT-förvaltningen diskutera överföringen av KiVA till Office 365-molntjänsten. Det nya intranätet började man planera i juni 2019 i samarbete med IT-förvaltningen och Mico Botnia samt personalservicen. Angående ärendet intervjuades bland annat kolleger i städerna Björneborg och Vanda, där ett nytt intranät har tagit i bruk nyligen. Dessutom

presenterade serviceproducenterna Sininen Meteoriiiti, Sulava och Tiera sina servicepaket. Kommunikationsplaneraren som ansvarar för arbetsplatskommunikationen deltog också i utbildning, där utvecklandet av intranätet granskades ur perspektivet servicedesign. Utöver KiVA-nyhetsbrevet var kommunikationsverktygen bl.a. Förmansinfo-videokanalen.

Under år 2019 fortsatte utvecklandet av arbetsplatskommunikationens forum (skype-info och personalinfo). En del av videorna skapas för YouTube-kanalen Vaasa Hallinto och instruktionsvideor riktade speciellt till lärare har redan länge funnits också på utbildningssektorns eForum-kanal.

Stadens och stadskoncerns kommunikationsplan

Föregående kommunikationsstrategi för Vasa stadskoncern har godkänts i stadsstyrelsen 17.12.2006 (§ 520) och antecknats för kännedom i stadsfullmäktige 22.1.2007 (§ 9). De har skett omvälvande förändringar i kommunikationen och på mediefältet under drygt tio år och strategin behöver till många delar uppdateras. Under år 2019 upprättades en ny kommunikationsplan för Vasa stad och stadskoncern. Benämningen strategi övergavs, eftersom organisationer borde ha bara en strategi som styr all verksamhet. Kommunikationsplanen baserar sig på stadens strategiska mål och genomför dem för egen del. Behovet av uppdatering av kommunikationsplanen granskas alltid, då det kommer ändringar i stadens strategi.

Vasa stads och stadskoncerns kommunikationsplan bearbetades i flera workshoppar genom att personalen var delaktig.

Stadens ledningsgrupp sammanträdde i två workshoppar, för kommunikationsservicen ordnades en workshop och för stadens sektors representanter en workshop. Utöver det sammanträdde koncernbolagens kommunikations- och marknadsföringsansvariga i en workshop, där man bearbetade speciellt innehållet i Vasas berättelse. Målet är att vi alla förmedlar en gemensam berättelse och gemensamma kärnbudskap, varvid deras effekt förstärks. Vasa stads personal gjordes delaktig i stadens KiVA-intranät, där kommentarer begärdes om utkastet till kommunikationsplan. Utarbetandet av planen och workshopparna faciliterades av kommunikationsbyrå Milttons experter.

Hösten 2019 började uppdateringen av hela stadens strategi, varvid man med kommunikationsstrategin började invänta eventuella förändringar som också inverkar på kommunikationen. Det nya mål som kommit "Finlands lyckligaste invånare" är ett starkt budskap, som också är viktigt med tanke på marknadsföringen. Därför fortsatte bearbetandet av kommunikationsplanen så att den motsvarar stadens uppdaterade strategi ännu på 2020 års sida.

Den nya webbtjänsten vasa.fi

Vasa stad, Visit Vaasa, Vasaregionen och Världsarvet i Kvarken började bygga upp den gemensamma webbtjänsten med ett kick-off-evenemang för projektet 9.10.2018. Den nya webbtjänsten vasa.fi förenar de fyra separata webbplatserna vasa.fi, visitvaasa.fi, vasaregionen.fi och kvarken.fi. Dessutom övergick Vaasan kaupunginteateri, Vasa körfestival samt Wildlife från separata webbplatser till den nya webbtjänsten. Utvecklingsversionen (den s.k. beta-versionen) av webbtjänsten publicerades 21.5.2019 så att besökarna kunde kommentera den. Den nya webbtjänsten publicerades 10.9.2019. Syftet med den nya gemensamma webbtjänsten är att stärka Vasareg-

ionens attraktionskraft bland de utvalda huvudmålgrupperna invånare, företag och turister såväl inom Finland som internationellt.

Avsikten med webbtjänstprojektet var att få i gemensam användning i Vasaregionen en sökmaskinsvänlig, till användbarheten ypperlig och lättadministrerad webbtjänst, som skiljer sig ur på ett positivt sätt. Förenandet av de separata webbplatserna till en webbtjänst medför en enhetligare och starkare synlighet, ökar besökarantalet, förbättrar målgruppernas service över organisationsgränserna samt underlättar en fortsatt utveckling, behovet av överlappande innehållsarbete och minskar kostnaderna. Projektet lyckades utmärkt. Stadens över 100 uppdaterare utförde ett omfattande arbete med att redigera innehållet och mata in det. För uppdaterarna ordnades utbildning både i innehållsproduktionen och användningen av publikationssystemet. Kommunikationsplanerna gav konsultation om innehållet och råd i användningen av publikationssystemet. I fokus för den nya webbplatsen var serviceanvändarna och deras behov. Responsen från användarna (huvudmålgrupperna invånare, turister och företag) utnyttjades i konceptutvecklings- och genomförandeskedet för att webbplatsen skulle fås att motsvara deras behov så bra som möjligt. Webbplatsens tillgänglighet fick också stor uppmärksamhet och som en ny funktion togs ett talstöd i bruk, med hjälp av vilket man kan lyssna på innehållet på sidan. Om projektets framskridande har man berättat internt bl.a. på intranätet, förmansinförelser, workshoppar, webbuppdaterarnas infotillställningar, kommunikationsinformerande samt resultatombudens möten. Personalen deltog i planeringen av webbplatsen i projektets olika skeden.

Kriskommunikationsanvisningen förnyades år 2019 och den publicerades i december. Vid upprättandet av anvisningen konsulterades stadens sektorer och beredningsledningsgruppen, räddningsverket, polisen, RFV, sjukvårdsdistriktet och de centrala koncernbolagen

Om förnyandet av centralförvaltningen och samarbetsförhandlingarna informerades personalen planenligt och aktivt. I huvudsak informerades via intranätet, men om samarbetsförhandlingarna meddelades förmännen också per e-post, om de viktigaste etapperna förmedlades också information till medierna. Kommunikationen var också med i förändringsstödsgruppen. Stadsdirektör Häyry berättade för personalen om samarbetsförhandlingarna också via kanalen videor inom arbetsplatskommunikationen (O365). Den finskspråkiga videon hade 339 visningsgångar och den svenskspråkiga videon 38 visningsgångar.

Arbetsgivarimagen utvecklades genom deltagande i sakkunnigutbildningar och webinarier, dessutom hölls för stadens personal och förmän utbildningar i anslutning till ämnet. LinkedIn började utnyttjas mer systematiskt och oftare än tidigare vid utvecklandet av arbetsgivarimagen (se tabell 21).

Lin- kedIn- kana-	2015	2016	2017	2018	2019
Följare	805	1063	1437	2411	3040 + 26 %

Tabell 21: Följare i LinkedIn-kanalen åren 2015-2019.



Bild 8 Kvinna och telefon (Jukka Vähälummukka)

Video	Antal visningar
Utvecklande av projekt-verksamheten	54
Projektportföljsystem I	29
Annons i rekry	13
Projektportföljsystem II	31
Projektportföljsystem III	28
Mottagande av sommarjobb-are	49
Stadsdirektören berättar om samarbetsförhandling-arna 18.4.2019	fi 399 / se 38

Tabell 22: Antalet visningar av videorna inom arbetsplatskommunikationen 2019 (statistiksiffrorna tagits 26.3.2020).

Förmännens skype-infomöten, förmansinfon	Antal visningar
Förmansinfo	210
Skype-info I	3
Skype-info II	9

Tabell 23: Visningsgångar för förmännens skype-infomöten/förmansinfomöten (siffrorna i statistiken har tagits 26.3.2020).

Personalens initiativverksamhet

Personalinitiativet är en ny idé som kommit från personalen och som inte tidigare har framförts eller genomförts inom Vasa stad. Den nya idén gäller bättre funktionalitet i arbetet: arbetssätt, arbetssäkerhet, arbetstrivsel, arbetsmetoder eller redskap. Med nya idéer strävar man efter att förbättra stadens service och serviceproduktionens resultat. Personalen motiveras till att lämna in initiativ genom att innehållsmässigt fina initiativ belönas och genom att priser, såsom teaterbiljetter, lottas ut bland initiativtagarna. Sedan år 2017 har en ny kanal för inlämnade av initiativ varit intranätet KiVA, på vars första sida finns en direktlänk till inlämnande av personalinitiativ. År 2019 antecknades 8 st. initiativ

(2018:3). Av dessa har två initiativ belönats med ett pris som erkänsla. Pris som erkänsla beviljas alltid för ett personalinitiativ, fastän fördelen eller nyttan som initiativet medför skulle vara ringa. Utvecklingsidéerna inom sektorerna är dock fortsättningsvis många flera och utifrån dem utvecklas verksamheten i de egna enheterna. Försök och god praxis från olika sektorer har förts fram bland annat på förmansinfomöten och intranätet.

Främjande av en försökskultur

Försök i enlighet med strategin och personalprogrammet är ett viktigt verktyg i utvecklandet. Med stadsutvecklingen som koordinerare främjades försökskulturen genom att utöver utbildning erbjuda verktyg för det gemensamma utvecklandet, såsom tankesmedjor och workshoppar för fortsatt förädling av idéer. Försöken har ökat kvaliteten och effektiviteten samt de anställdas och kommuninvånarnas delaktighet. De har en koppling till stadsstrategin och de har varit tväradministrativa nya verksamhetssätt som överskrider organisationsgränserna och är användarorienterade och med dem har man byggt lösningar i anslutning till servicen för kommuninvånarna.

År 2019 ordnades tankesmedjorna Framtidens Vasa i samarbete med Vasa universitets förvaltnings- och regionalvetenskapsinstitution. I de här innoverades utvecklande av staden och ordnades forum för förädling av försöksidéer, där till exempel försök i anslutning till artificiell intelligens och cirkulär ekonomi förädlades samt ett aktivare stadsrum. För Vasafullmäktigeledamöternas försök Stay in Vaasa, där man söker metoder för att förankra studerandena i Vasa, ordnades för studerande inom Vasa universitets förvaltningsvetenskaper ett en vecka långt innovationsläger som en del av en projektar-

betskurs i regional utveckling i mars 2019 samt tankesmedjan Framtidens Vasa riktad till nya studerande, till vilken också anslöt sig tre förädlingsforum i september-oktober. En tankesmedja och ett förädlingsforum ordnades för ungdomsfullmäktige 24.8.2019, från vilket uppkom tre nya försök för aktivering och förebyggande av utslagning av Vasaunga. More than just a Movie Night och museievenemang för unga. Startpeng för försök beviljades för första gången för totalt fem försök under vårens och höstens ansökningsomgångar. Dessa var t.ex. en aktiverande skolreseapplikation, samhällskonstverk i Lillkyro, Wasa Future Tech Academy och ett innovationsläger, the Future Innovation Camp och ungdomsfullmäktiges försök. I gymnasiernas tankesmedjor innoverades framtidens gymnasium med Wärtsilä och Vaasa Innovation Center. Med Wärtsilä ordnades ett Hubathon-evenemang för alla lokala högskolestuderande. I början av år 2019 modellerades en försöksprocess som en del av innovationsverksamheten och till försöksgrupperna sändes en enkät, med vilken man ville samla respons om innovationsverksamhetens och försökens verkningar. Främjandet av Vasas försökskultur och Runsor Express-försöket blev uppmärksammade för en användarorienterad verksamhet på kommunernas "framstegsarena".

Utvecklande av projektverksamheten

Vasa stad beslutade i slutet av år 2018 att effektivisera utvecklandet av projektverksamheten med hjälp av ett projektportföljssystem. Som ett resultat av en konkurrensutsättning valdes till systemleverantör den finländska aktören Thinking Portfolio Oy. Uppbyggande av systemet inleddes i januari 2019.

Allmänt kan konstateras att projektportföljssystemet ger stadens ledning ett strategiskt verktyg för uppföljning och ledning av projekt.

Målet är att utveckla projektverksamheten så att vi gör saker enligt strategin, med rätt definierade resurser, inom budgeten och tidtabellen. Systemet ger större transparens i verksamheten och ger sålunda utomstående aktörer, såsom förtroendevalda bättre möjligheter att följa med hur projekt framskrider. Vasa stads strategiska portföljer är Valfärdsportföljen, Livskraft och kompetens-portföljen samt Hållbar utveckling-portföljen. Utöver de strategiska portföljerna definieras hurdana strategiska kopplingar och tyngdpunkter som projekten följer.

Under våren 2019 byggde vi ett system och under hösten handledde vi projektchefer och stadens ledning i användningen av systemet. I slutet av året fanns 57 projekt i systemet. Hela projektportföljens storlek var 5 865 858 €. Storleken på portföljen år 2019 var 3 474 650 € (portföljens storlek innebär det budgeterade penningbeloppet för projekt under tidsperioden).

Samarbete

Stadens samarbetsgrupp sammanträdde 6 gånger under år 2019. Vid mötena behandlades bl.a. stadens ekonomi, vård och landskapsreformen, olycksfall i arbete och sjukfrånvaro, företagshälsovårdens verksamhetsplan och FPA-ersättningsansökan för företagshälsovårdens kostnader, personal- och utbildningsplanen, bolagiseringen av företagshälsovården, centralförvaltningens organisationsreform samt verksamhetsprogrammet för arbetshälsa och arbetarskydd. Inom olika sektorer finns sammanlagt 29 utvecklingsgrupper. Gruppernas protokoll och promemorior finns på intranätet. Utvecklingsgruppernas verksamhet har skärpts och i dem har man behandlat helheter enligt bilagan i verksamhetsprogrammet för arbetshälsa och arbetarskydd, såsom sjuk-

frånvaro, olycksfall i arbetet, risker, tykyverksamhet, personal- och utbildningsplaner samt ekonomi. I grupperna har man särskilt fördjupat sig i vård- och landskapsreformen.

Huvudförtroendemän

Huvudförtroendemännen är en del av det lagstadgade samarbetssystemet. Huvudförtroendemännen främjar att tjänste- och arbetskollektivavtalet åtföljs, att meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren reds ut ändamålsenligt, rättvist och snabbt samt att arbetsfreden upprätthålls. Processer för uppgiftsbeskrivning och bedömning av uppgiftens svårighetsgrad, bolagiseringar samt ärenden i anslutning till kommunsammanslagningen har också sysselsatt huvudförtroendemännen år 2019. Utvecklande av ett bedömningssystem för svårighetsgraden inom lönesättningen är en aktuell gemensam arbetsutmaning. Därtill har de trepartsförhandlingar som förts med företagshälsovården och omplaceringar sysselsatt även huvudförtroendemännen.

Arbetarskyddsfullmäktige

En arbetarskyddsfullmäktig är en person som arbetsplatsens arbetstagare har valt inom sig, vilken representerar dem i arbetsplatsens arbetarskyddssamarbete med arbetsgivaren. De nuvarande arbetarskyddsfullmäktiges mandattid fortsätter till utgången av år 2021. Det finns sammanlagt åtta arbetarskyddsfullmäktige och de arbetar inom alla sektorer. Av dem verkar en del på deltid i uppgiften som arbetarskyddsfullmäktig.

Arbetarskyddsfullmäktige deltar i de förvaltningsvis indelade utvecklingsgruppernas verksamhet. En viktig uppgift för arbetarskyddsfullmäktige har varit att också på eget initiativ bedöma arbetsmiljön, identifiera

störningar och symptom samt ge förslag till förmån och ledningen för avskaffande av dem.

Under år 2019 sysselsatte fortsättningsvis problem med inomhusluften samt konflikter på arbetsplatserna arbetarskyddsfullmäktige. Våld mot anställda har ökat ytterligare och gällande det började man göra nya anvisningar. Förankringen av ledarnas och medarbetarnas värdelöften på arbetsplatserna kom 2019 bra i gång och det arbetet fortsätter ännu. I Tyky-gruppen började som en ny verksamhet en rygg-grupp, där man bland företagshälsovårdens kunder samlade en grupp arbetstagare med ryggproblem, vilka man strävade efter att bota i samarbete med Wasamove. Erfarenheterna från gruppen var uppmuntrande.



Bild 9 (Bildbanken)



Bild 10 Alkula (Kaj Höglund)

MED BLICKEN MOT FRAMTIDEN



Personaldirektör
Tuulikki Kruhse-
Poutanen

Dagens verksamhetsmiljö förutsätter att arbetet och det egna kunnandet utvecklas och upprätthålls kontinuerligt samt speciellt förmågan att kunna klara av osäkerhet. Det finns inte längre något sådant arbete där man klarar sig med en examen. Det manuella arbetet automatiseras med fart, liksom också det interaktionsinriktade arbetet. Arbetet är fortgående lärande och problemlösning. Tanken på framtidens arbetsliv är för många motstridig. Å ena sidan ser man möjligheter i förändringen, å andra sidan kan det också skapa ångest och funderingar: vilken är min roll och plats i framtidens arbetsliv, hänger jag med i förändringen?

En av ledningens viktigaste uppgifter är att stöda personalen – både chefer och arbetstagare – i att upprätthålla kunnandet och i det fortgående utvecklandet av verksamheten. Det här förutsätter påverkan på attityderna och organisationskulturen – utvecklingen gäller oss alla!

På grund av det här satsar vi speciellt på att ett coachande arbetsgrepp ska omfattas av hela stadsorganisationen. Syftet är att handleda och stöda cheferna vid skapandet av en coachande lednings- och arbetskultur, där arbetstagare uppmuntras att framlägga egna

utvecklingsidéer. Det här förutsätter en öppen och djärv försökskultur och en tillitsfull miljö, där man inte är rädd för fel, utan lär sig av dem.

Ett av våra centralaste mål år 2020 är att uppdatera stadens initiativverksamhet. Vi utvecklar en verksamhetsmodell för en fortgående förbättring och en elektronisk plattform, där det är lätt att föra fram egna idéer och utnyttja dem också tväradministrativt inom staden. Syftet är att varje resultatområde i framtiden har egna forum och verktyg för utvecklande och kontinuerligt förbättrande av den egna verksamheten i användning.

Det gäller att komma ihåg att *"It takes Two to Tango"*. En välmående organisation i ständig utveckling förutsätter inte bara av cheferna utan också av varje arbetstagare att man engagerar sig - deltar i gemensamma aktiviteter, utvecklar sig själv samt delar med sig av information och kunnande. Fastän förändringarna som framtiden medför ibland kan kännas våldsamma, möter vi dem tillsammans genom att stöda och uppmuntra varandra.

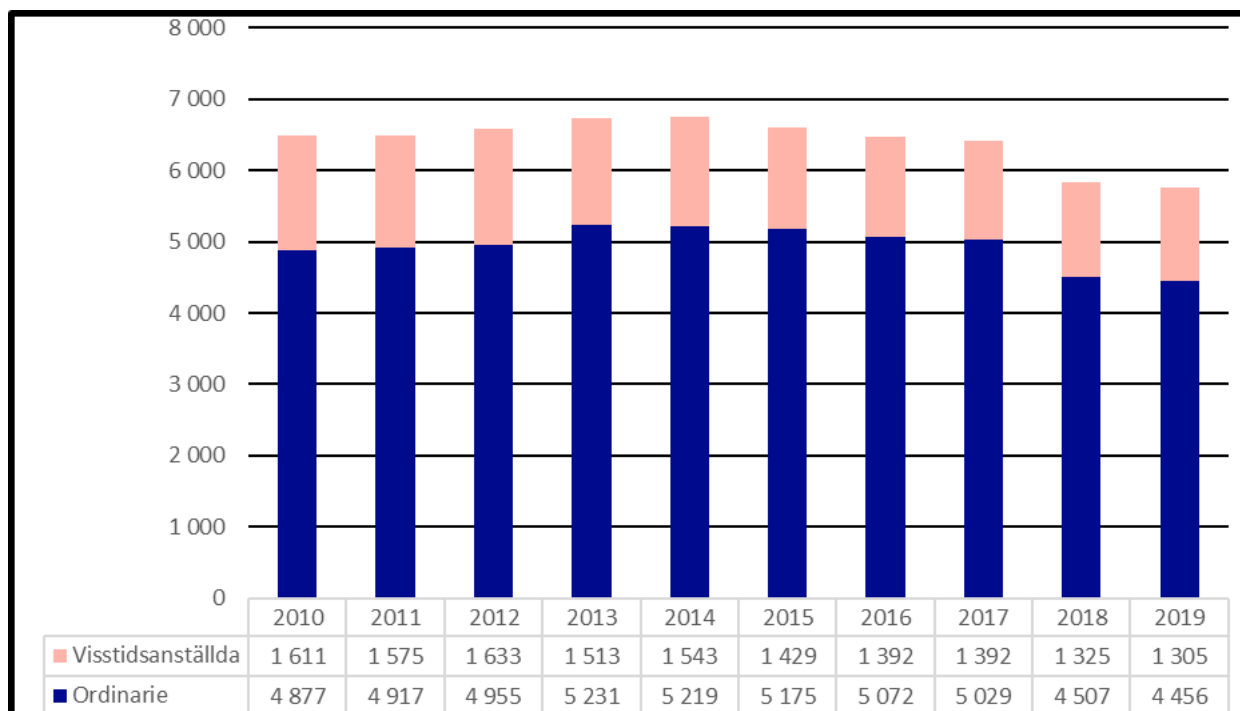


Bild11 (Bildbanken)

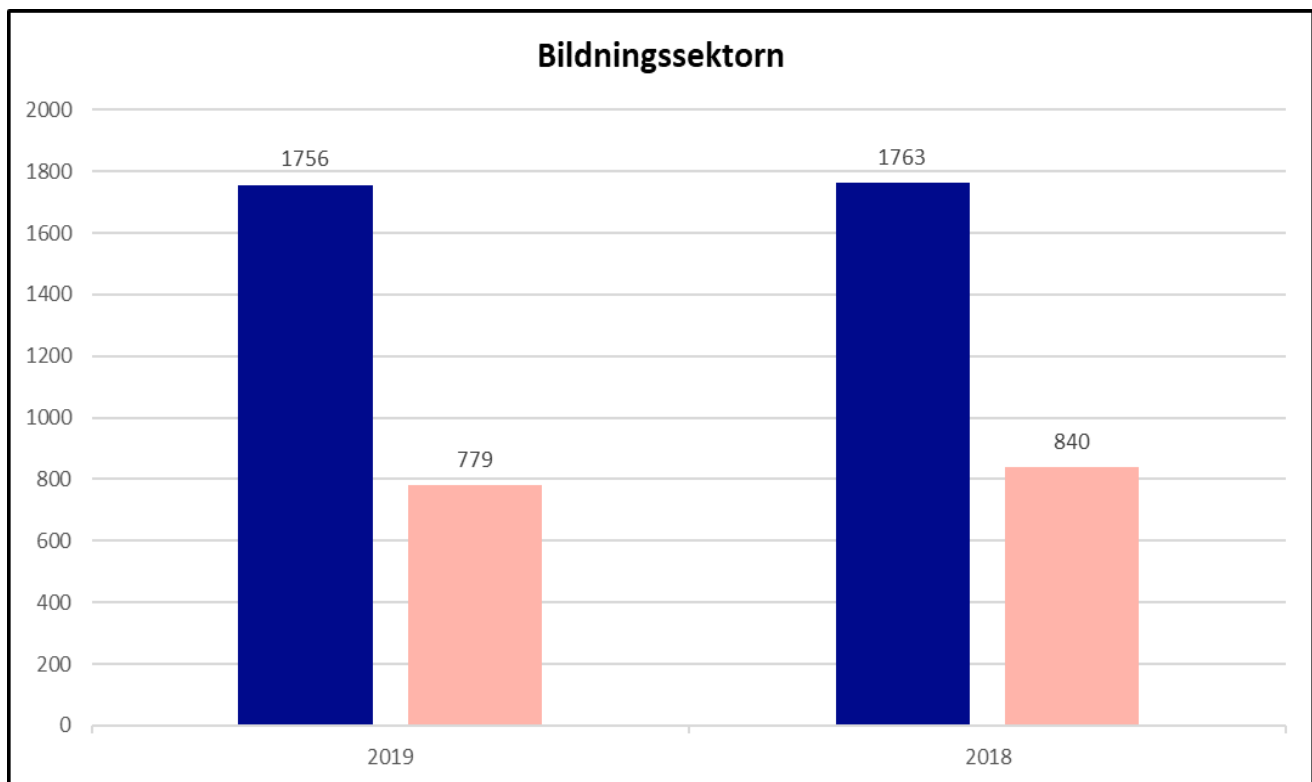
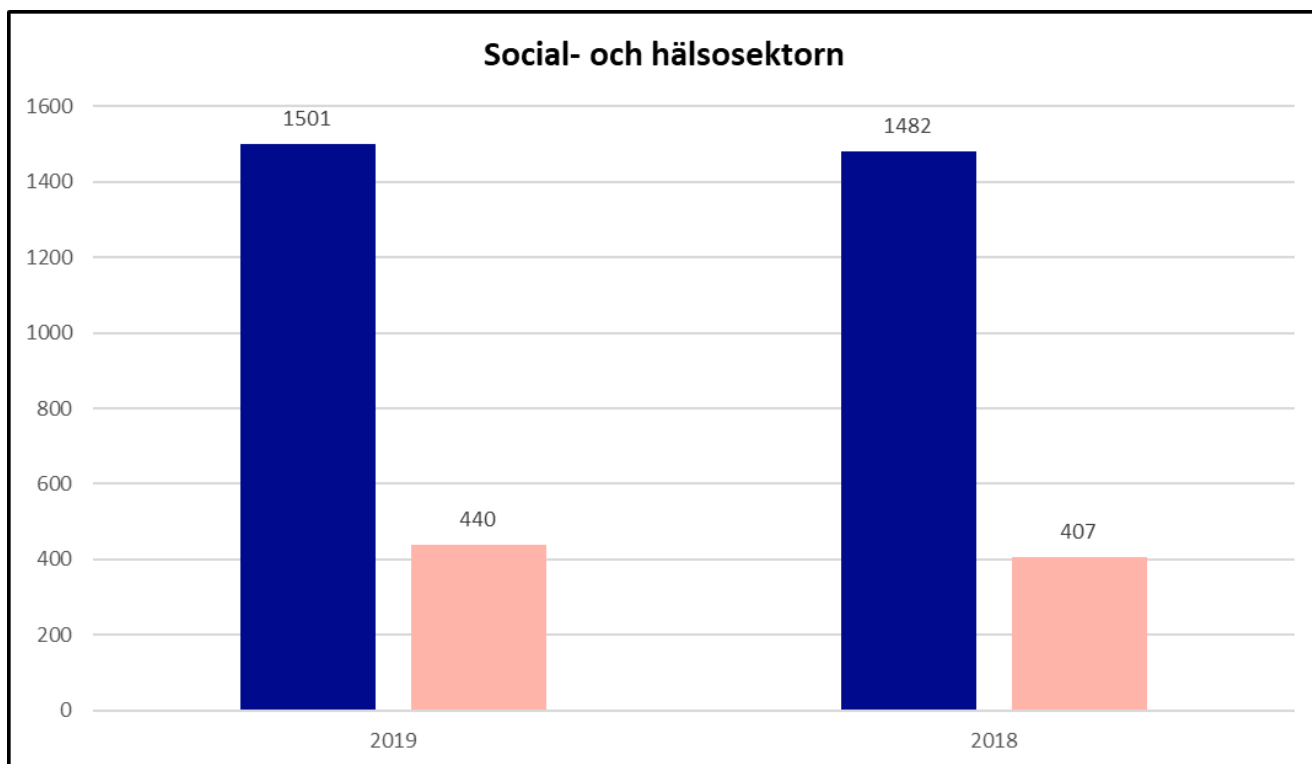
Bilaga 1. Sammanställningstabell: nyckeltal i anslutning till personalen

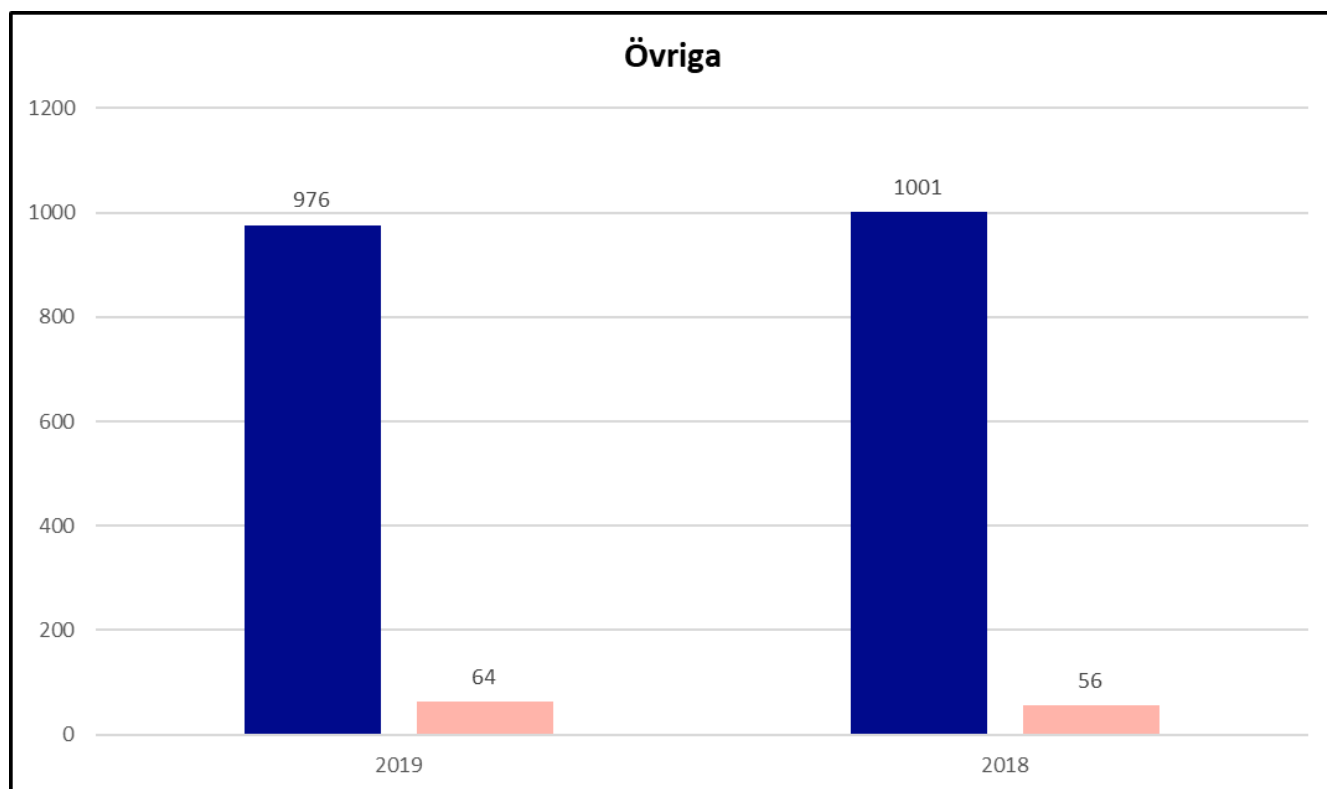
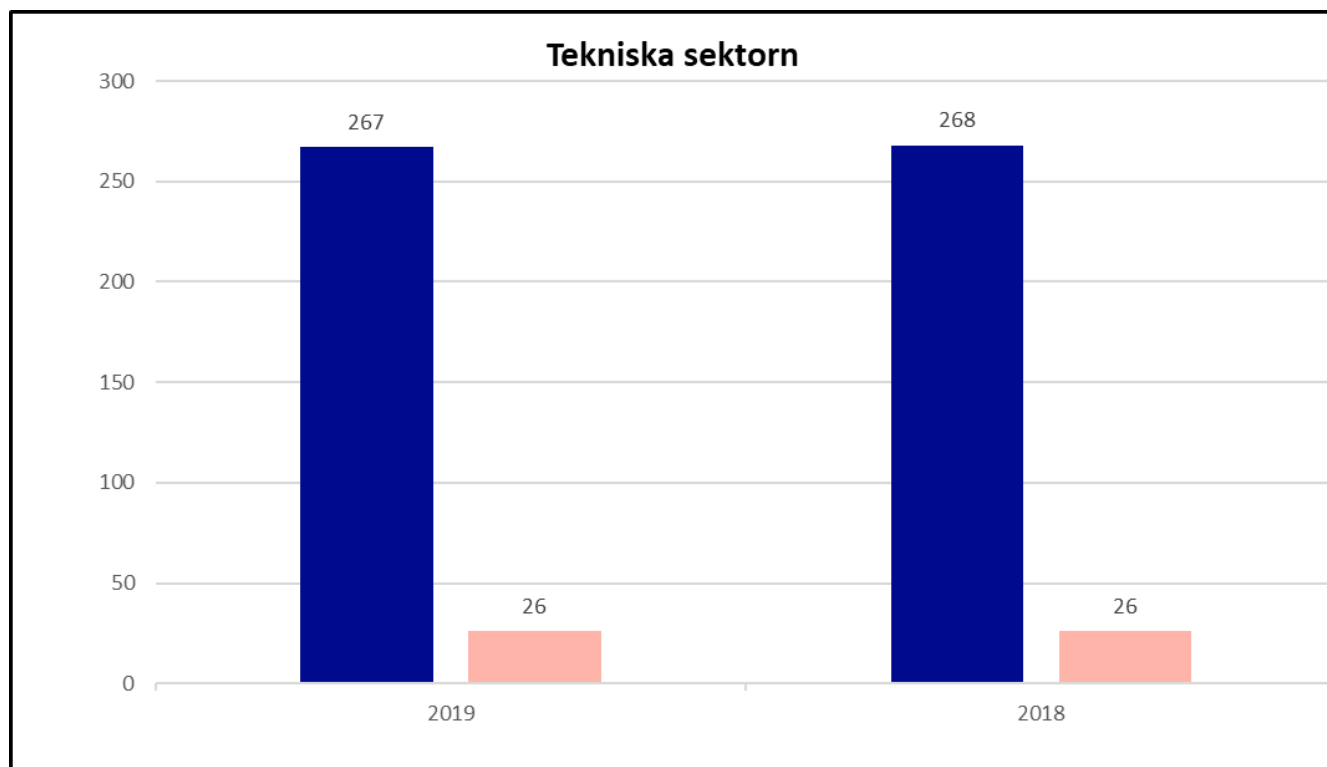
	Nyckeltal i anslutning till personalen	2018	2019
	Utnyttjande av arbetskraft och kostnader		
1	Årsverken (åv) (åv utan sysselsättningsanställda, arvodestagare eller ordinarie brandmän i bisyssla)	4 714	4 502
	Äv-ändring jämfört med föregående år	-440	-211
2	Personalmängd 31.12 (hela personalen, inte sysselsättningsanställda)	5 827	5 758
	Heltidsanställda	4 412	4 445
	Deltidsanställda	1 415	1 313
	Utom brandmän i bisyssla, sysselsättningsanställda medräknade	5 361	5 314
3	Totala löneutgifter, ordinarie, inga bikostnader	135 632 057	134 543 912
	Ordinarie arbetstid	133 552 384	132 652 457
	Mer- och övertidsarbete	2 079 673	1 891 455
4	Kostnader för frånvaro, ordinarie, inte bikostnader	18 575 839	17 313 123
	Semestrar	12 087 622	11 791 716
	Sjukfrånvaro	4 447 804	4 102 056
	lagstadgad	548 578	482 203
	övriga**	1 491 835	937 148
5	Förändringsprocent för löneutgifter jämfört med föregående år	-6,3	-0,9
6	Utbildningsdagar, hela personalen	7 561	7 182
7	Genomsnittliga utbildningsdagar/person	2,1	1,9
8	Utbildningskostnader, €/ordinarie person	154	124
9	Personalutbildningskostnadernas andel av de betalda lönerna, %	0,66	0,48
10	Förtidsavgifter, Kevas statistik, * år 2019 invalidpensionsbetalningar	1 828 607	1 478 511
	Personaluppgifter		
11	Antalet sysselsatta personer 1.1-31.12	158	156
12	Ordinarie av personalen %	77,3	77,3
13	Kvinnornas andel av personalen % (ordinarie)	70,3	70,1
14	Personalens medelålder (ordinarie)	46,1	46,2
15	Medelålder för dem som gått i pension	64,5	64,2
16	Gått i pension (tillsvidare beviljade pensioner, ingår deltidspensioner)	180	134
17	Antal personer som gått i ålderspension	118	93
	Frånvaro och händelser i kalenderdagar		
18	Sjukfrånvaro kalenderdagar/ordinarie personal	15,3	16,8
19	Sjukfrånvaroprocent, % ordinarie personal	4,6	4,6
20	Olycksfallsfrekvens (antalet ersatta arbetsolycksfall per en miljon arbetstimmar)	20	19
	** innehåller utbildning, tjänsteresor, andra tjänstledigheter		

Bilaga 2. Anställningsförhållanden 2010-2019

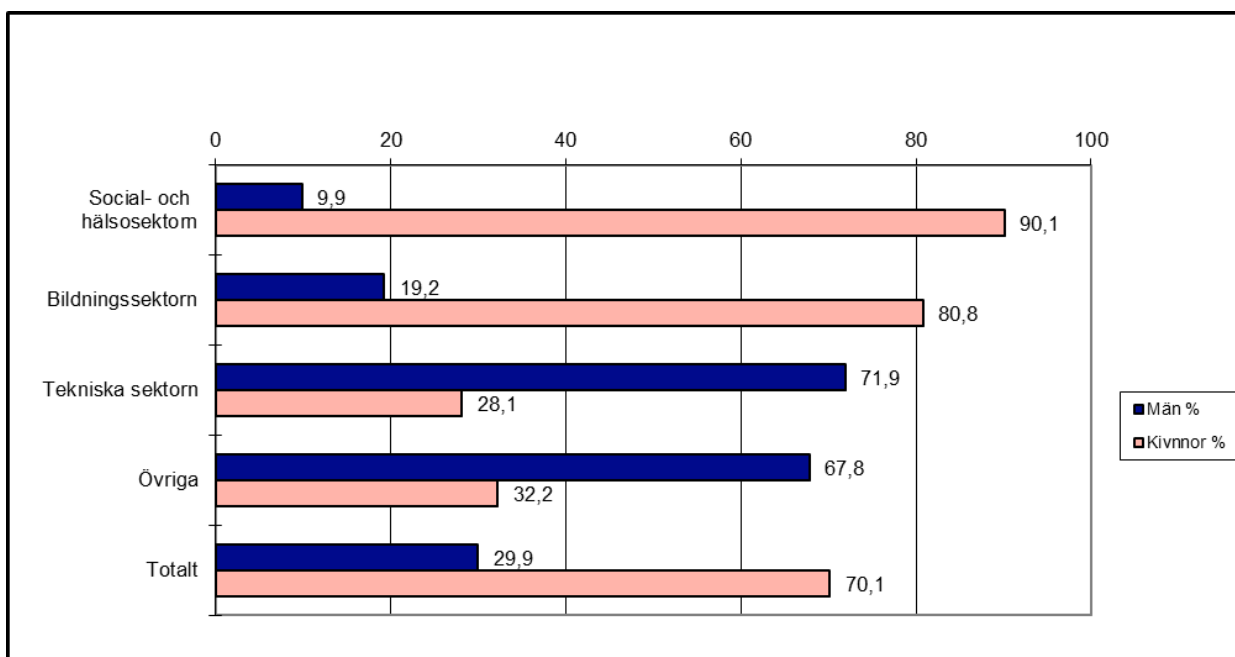


Bilaga 3. Personalmängd enligt sektor 2018-2019

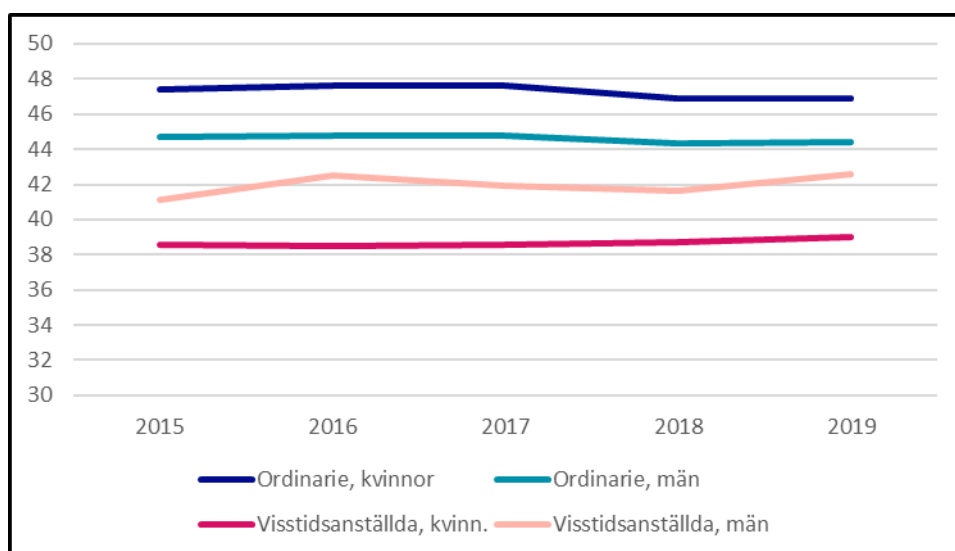




Bilaga 4a. Den ordinarie personalens könsfördelning 2019



Bilaga 4b. Ordinarie och visstidsanställd personal, medelålder enligt kön åren 2015-2019



År	2015	2016	2017	2018	2019
Ordinarie kvinnor	47,4	47,6	47,6	46,9	46,9
Ordinarie män	44,7	44,8	44,8	44,3	44,4
Visstidsanställda kvinnor	38,6	38,5	38,6	38,7	39,0
Visstidsanställda män	41,1	42,5	41,9	41,6	42,6

Bilaga 5. Den ordinarie personalens avgångsomsättning enligt förvaltningsområde 2010-2019

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Social- och hälsosektorn	75	84	96	73	91	92	103	126	137	115
Bildningssek- torn	72	81	97	78	85	78	97	99	101	99
Tekniska sek- torn	63	33	41	40	48	51	44	53	41	19
Övriga*	13	43	31	61	40	34	48	47	46	63
TOTALT	223	241	265	252	264	255	292	325	325	296

Bilaga 6. Vasa stads KTAPL- och StPL-pensionsavgångsprognos 2020-2039 (Keva)

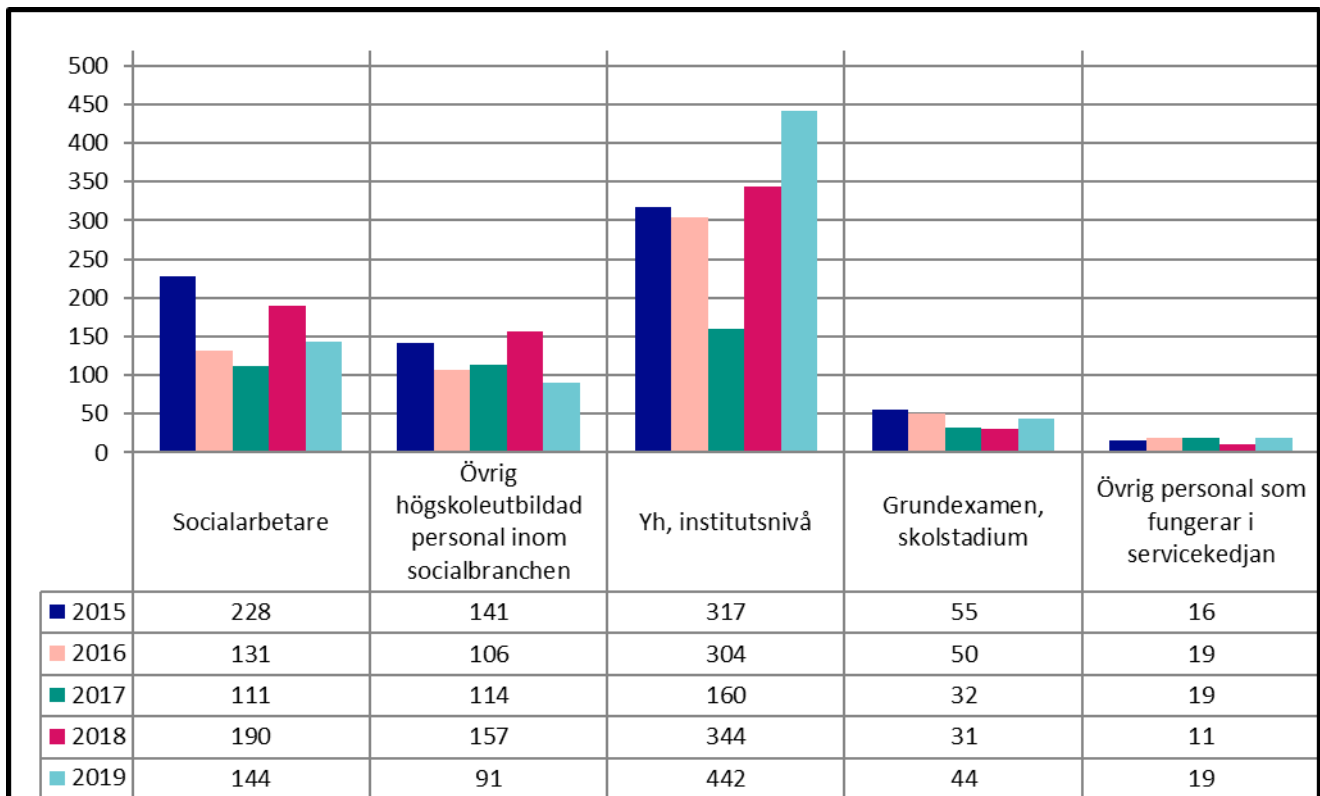
År	Ålderspension	Invalidpensioner	Delinvalidpensioner	Pensioner totalt
2020	101	26	23	150
2021	127	26	23	176
2022	130	25	22	177
2023	132	25	22	179
2024	110	25	22	156
2025	133	24	22	179
2026	129	24	22	174
2027	133	23	21	177
2028	132	23	21	176
2029	129	22	20	172
2030	127	21	19	168
2031	116	21	19	156
2032	108	21	19	148
2033	113	20	19	151
2034	111	19	18	149
2035	110	19	18	147
2036	93	18	18	129
2037	94	18	17	129
2038	100	17	17	135
2039	102	17	17	136
Totalt	2 330	434	399	3 164

Bilaga 7. De vanligaste yrkestitlarna bland ordinarie anställda och visstidsanställda 2018-2019

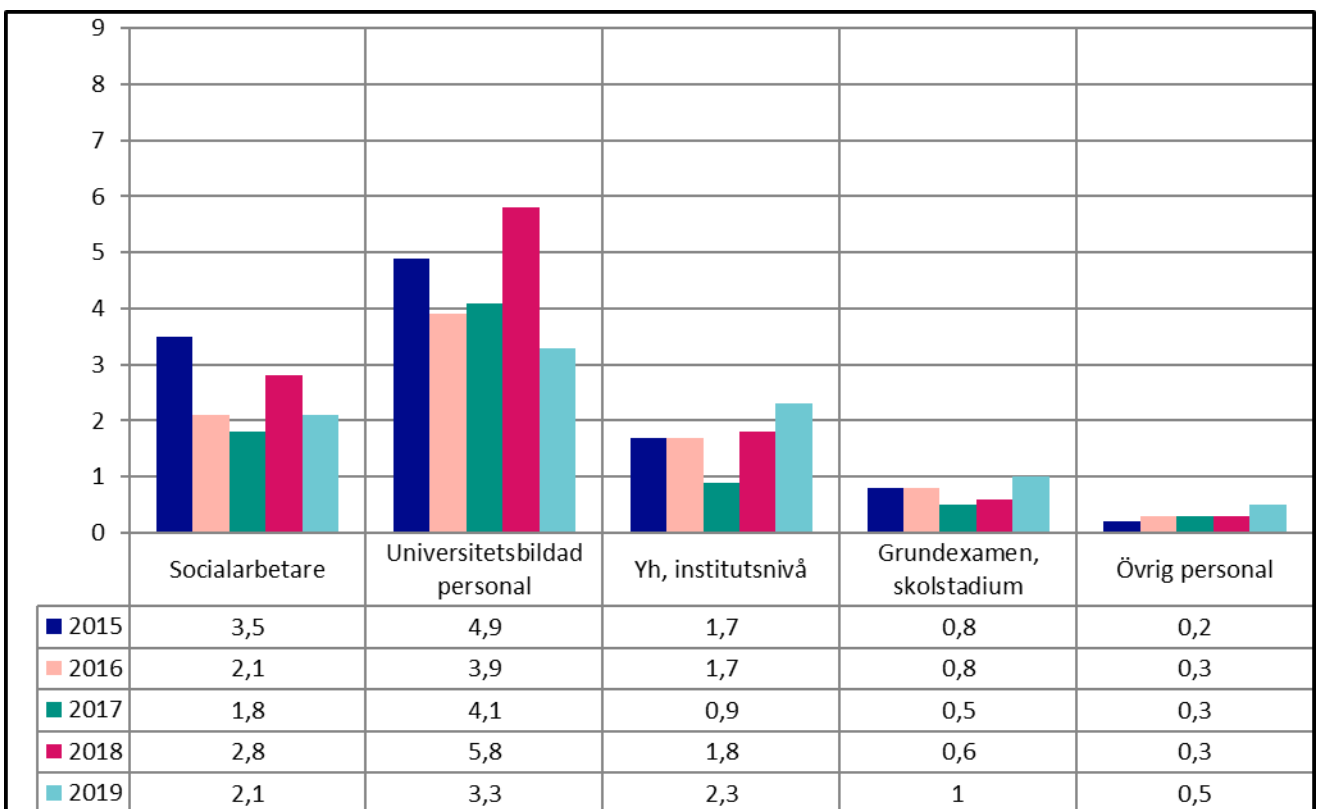
NYrkestitel	2018/12			2019/12				
	Man	Kvinna	Tot.	Man	Kvinna	Tot.	Jfr %	Ändr.
Biträde	5	82	87	5	64	69	-20,7 %	- 18
Förstavårdare	41	53	94	47	56	103	6,6 %	9
Tandskötare	0	54	54	0	56	56	3,7 %	2
Skötare	65	631	696	75	659	734	5,5 %	38
Skolgångsbiträde	30	151	181	30	155	185	2,2 %	4
Anstaltsvårdare	0	8	8	0	10	10	25 %	2
Barnskötare	7	243	250	0	1	1	-99,6 %	-249
Barntädgårdslärare	1	273	274	0	0	0	-100 %	-274
Lektor	35	26	61	62	56	118	93,4 %	57
Klasslärare	33	168	201	34	166	200	-0,5 %	-1
Yngre släckningsman	190	21	211	195	19	214	1,4 %	3
Lärare	35	35	70	1	0	1	-98,6 %	-69
Brandman	78	0	78	73	0	73	-6,4 %	-5
Familjedagvårdare	0	62	62	0	58	58	-6,5	-4
Familjedagvårdare	0	1	1	0	1	1	0,0 %	0
Primärskötare	7	92	99	5	99	104	5,1 %	5
Grundskollektor	27	88	115	28	88	113	-1,7 %	-2
Timlärare i huvudsyssla	58	155	213	62	157	219	2,8 %	6
Sjukskötare	9	214	223	10	213	223	0,0%	0
Städare	0	3	3	0	3	3	0,0%	0
Timlärare i bisyssla	36	48	84	25	31	56	-33,3 %	-28
Socialhandledare	2	40	42	2	44	46	9,5 %	4
Socialarbetare	2	55	57	2	59	61	7,0 %	4
Hälsovårdare	1	98	99	1	102	103	4,0 %	4
Hälsocentralläkare	11	44	55	11	46	57	3,6 %	2
Timlärare	68	116	184	61	123	184	0,0 %	0
Äldre släckningsman	120		120	117	0	117	-2,5 %	-3
Barnskötare inom småbarnspedag.				10	244	254		
Lärare inom småbarnspedag.					259	259		
Enhetschef	90	2	92	90	2	92	0,0 %	0
TOTALT	497	2 752	3699	938	2763	3701	0,4%	11

Bilaga 8. Social- och hälsosektorns personals lagstadgade utbildningar 2015-2019

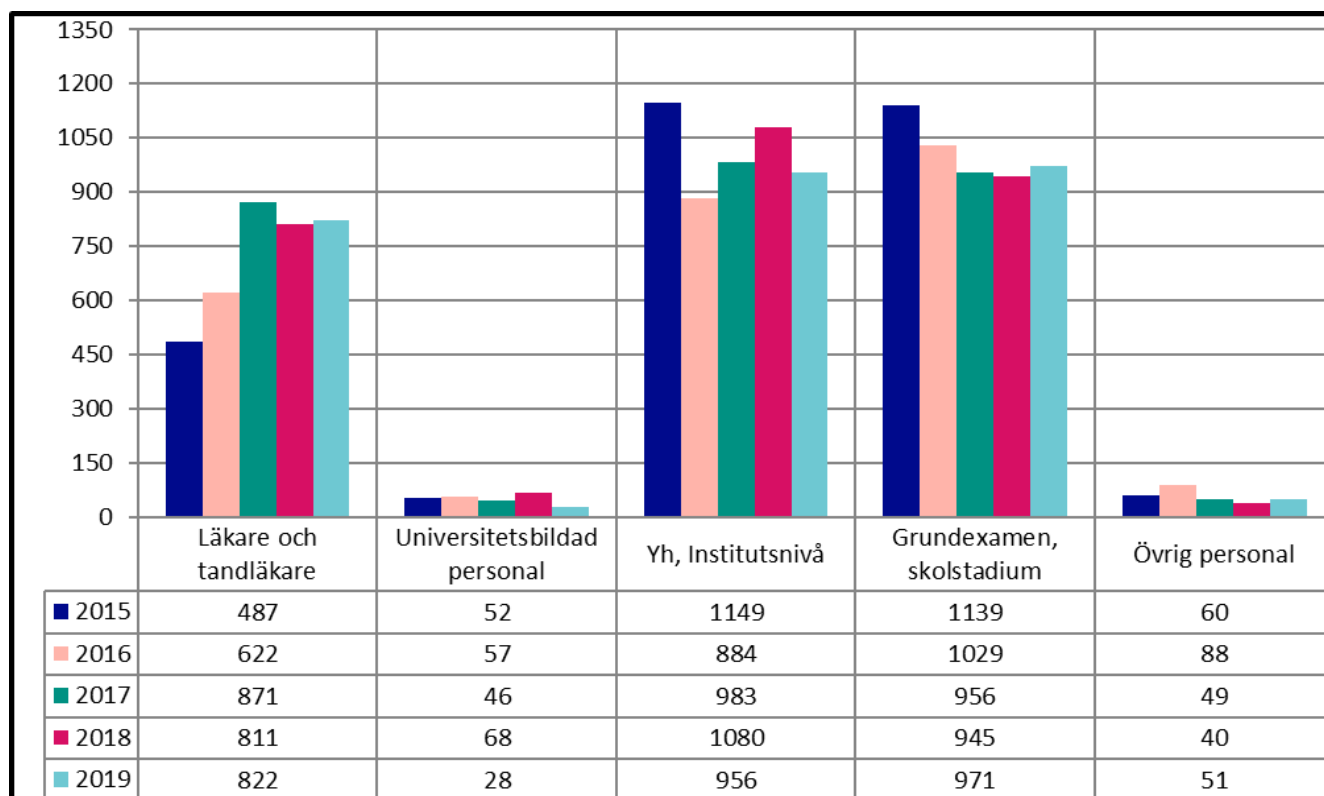
Fortbildningsdagar, personal inom socialarbete



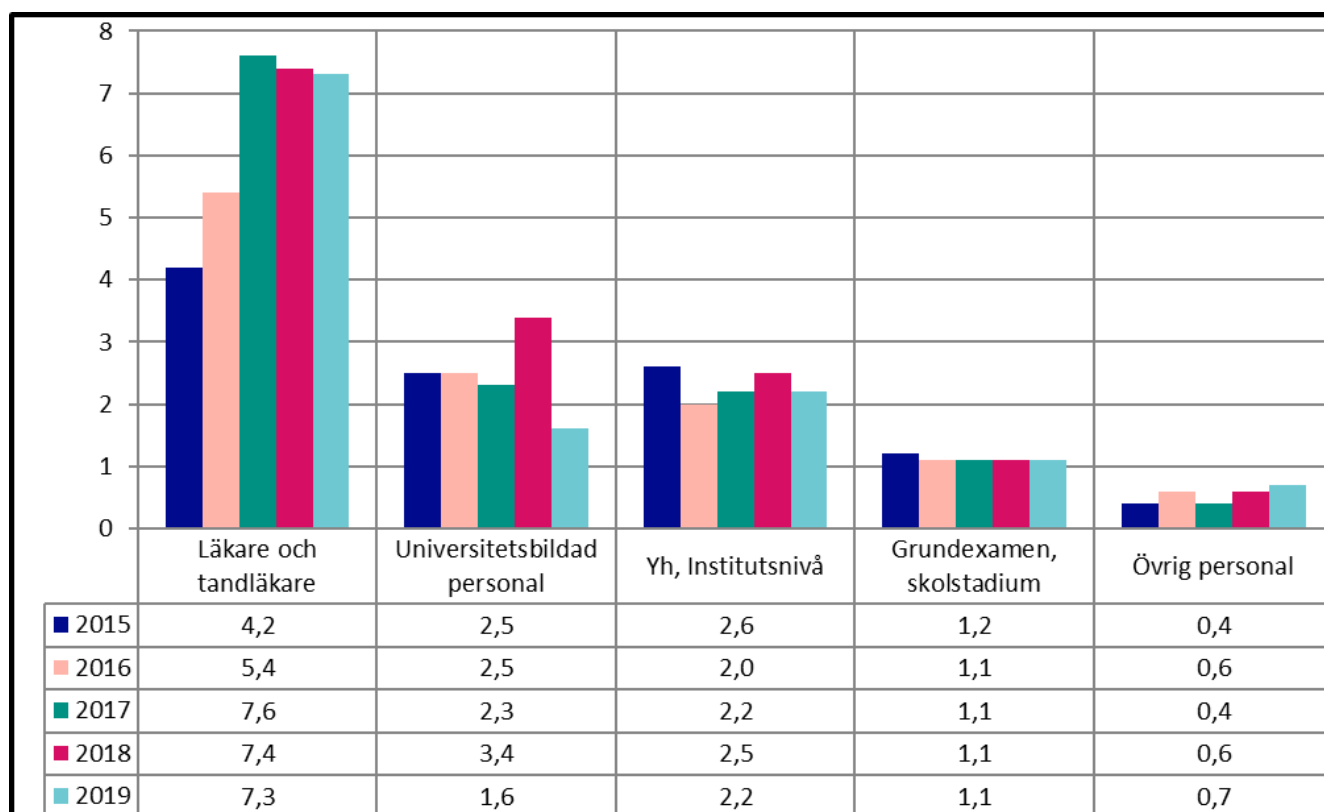
Fortbildningsdagar per person, personal inom socialarbete



Fortbildningsdagar, hälsovårdspersonal



Fortbildningsdagar per person, hälsovårdspersonal



Bilaga 9. Längdfördelningen på sjukfrånvaro 2010-2019 (siffror i anslutning till tabell 13)

Fördelning enligt längden på frånvaron							
År	Under 4 dagar	4-29 dagar	30-60 dagar	61-90 dagar	91-180 dagar	Över180 dagar	Totalt
2010	5 806	2 157	420	46	71	10	8 510
2011	5 926	2 348	421	49	59	15	8 818
2012	6 320	2 315	425	75	65	9	9 209
2013	6 588	2 553	427	58	78	7	9 711
2014	6 883	2 572	460	57	67	11	10 050
2015	7 138	2 831	470	65	105	10	10 619
2016	7 890	2 940	447	58	92	16	11 443
2017	6 531	2 594	464	67	103	18	9 775
2018	6 405	2 247	448	66	93	14	9 273
2019	5 950	2 126	400	62	107	12	8 657

Bilaga 10. KiVA-nyhetsbrevets lässtatistik 2019

KiVA-nyhetsbrev	1/2019 fi/sv	2/2019 fi/sv	3/2019 fi/sv	4/2019 fi/sv	5/2019 fi/sv	6/2019 fi/sv
Visningsgångar	273 / 38	226 / 42	289 / 51	302 / 50	181 / 27	155 / 23
Läsare	248 / 37	200 / 39	257 / 42	274 / 48	164 / 25	141 / 20
Lästid (genomsnitt)	04:00 min / 05:00 min	04:26 min / 05:39 min	02:49 min / 03:53 min	04:10 min / 03:23	03:02 min / 04:13	02:54 min / 03:05
Lästid (tot.)	18:14:51 t / 03:10:21	16:44:23 t / 03:57:37	13:37:04 t / 03:18:17 t	21:00:53 t / 02:49:16	09:09:44 t / 01:54:16 t	07:07:43 t / 01:10:59



Foto 12 (Bildbanken)