

Henkilöstöraportti 2018

V A S A

5 / 2019

Henkilöstöpalvelut

SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto	3
1. Henkilöstöohjelman tavoitteiden toteuma 2018	4
2. Keskeiset organisaatiomuutokset	5
3. Henkilöstövoimavarat	8
4. Työhyvinvointi	16
5. Palkkaus ja työaika	21
6. Osaava työvoima	23
7. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo	29
8. Innovatiivisuus, yhteistoiminta ja viestintä	32
Katse tulevaisuuteen	37

TILASTOLIITTEET

Liite 1. Koostetaulukko: henkilöstöön liittyvät tunnusluvut	38
Liite 2. Palvelussuhteet 2009–2018	39
Liite 3. Henkilöstömäärä toimialoittain 2017–2018	40
Liite 4a. Vakituisen henkilöstön sukupuolirakenne 2018	42
Liite 4b. Vakituisen henkilöstön ikäjakauma 2014–2018	42
Liite 5. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus hallinnonaloittain 2009-2018	43
Liite 6. Vaasan kaupungin KuEl- ja Vael -eläkepoistumaennuste 2019–2038	44
Liite 7. Vakituisten sekä määräaikaisten yleisimmät nimikkeet 2018	45
Liite 8. Sosiaali- ja terveyshuollon henkilöiden lakisääteiset koulutukset 2014-2018	46
Liite 9: Sairauspoissaolojen kestojakauma 2009-2018 (taulukkoon 12 liittyvät luvut)	48

Kannessa kuvituskuva kuvapankista

JOHDANTO

Hyvässä työpaikassa jokainen saa loistaa

Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijöiden mielipiteitä kuunnellaan, heitä arvostetaan ja he saavat vastuuta ja palautetta. Virheitäkään ei pelätä, vaan myös ne ovat tapa oppia ja kehittyä, kertoi Vuoden työpaikaksi kruunatun työpaja Arpeetin henkilöstö. Johtamisen ja esimiestyön, erityisesti valmentavan työotteen ja työyhteisötaitojen kehittäminen nousevat tärkeinä teemoina myös uudessa henkilöstöohjelmassamme. Painotukset ovat tulleet suoraan henkilöstöltämme muun muassa henkilöstökyselyistä ja toimialakierroksilta. Samat asiat korostuvat hyvän johtajan ja työntekijän arvolupauksissa, joita olemme pohtineet ja työstäneet yhdessä. Arvolupaukset kuvastavat vaasalaista ajatusmaailmaa; meille on tärkeää eteenpäin meneminen, yhdessä tekeminen – se, että uskalletaan haastaa itseämme ja kumppaneitamme sekä tehdä asioita eri tavalla. Yhteen hiileen puhaltaminen korostuu erityisesti silloin, kun eletään taloudellisesti haastavia aikoja.

Vaikka jatkuva säästäminen ja vaatimukset saman palvelutason ylläpitämiseksi on raskasta kaikille, voi siitä syntyä myös uudenlaista tekemistä ja yksiköt ylittävää yhteistyötä. Tästä on useita hienoja esimerkkejä tämän raportin sivuilla. Yhdessä tekeminen on näkynyt vuoden aikana monissa eri työryhmissä, kuten uuden digivisiomme luomisessa, verkkosivu-uudistuksessa sekä lukuisissa innostavissa kokeiluissa, joita olemme rohkeasti toteuttaneet.



Kaupunginjohtaja
Tomas Häyry

Uusissa tuulissa on helpompi suunnistaa, kun muutoksiin on valmistauduttu ja niitä on työstetty yhdessä. Vuoden 2018 yksi suurimmista muutoksista oli, kun osa tukipalveluista siirrettiin uusiin yhtiöihin. Samalla Mico Botniaan siirtyi noin sata ja TeeSe Botniaan noin 400 kaupungin työntekijää. Yhtiöittäminen vaikutti suoraan tai välillisesti isoon osaan Vaasan kaupungin henkilöstöstä. Vaikka vielä opettelemme yhteistä arkea tukipalveluyhtiöiden kanssa, on ollut hienoa nähdä, miten jokainen on joutanut ja auttanut työkaveria uuden opettelussa ja siihen totuttelussa.

Muutokset työelämässä ovatkin arkipäivää ja parhaiten pärjäämme, kun työskentelemme yhteiset tavoitteet mielessä, itseämme haastaen. Kun muistamme, miksi tätä työtä teemme: tarjotaksemme viihtyisän ja turvallisen arjen asukkaillemme, kuljemme aina oikeaan suuntaan.

1. HENKILÖSTÖOHJELMAN TAVOITTEIDEN TOTEUMA 2018

Kaupungin Strategiassa ja Henkilöstöohjelmassa (2018-2020) on keskeisenä tavoitteena Hyvinvoiva ja osaava henkilöstö. Tavoitteena on kehittää johtamista ja esimiestyötä sekä työyhteisötaitoja – tavoitteellista ja valmentavaa työtettä, yhdessä tekemisen kulttuuria ja positiivista työnantajakuva.

Valmentava johtaminen ja hyvät työyhteisötaidot –hyvinvoiva työyhteisö

Henkilöstöohjelman tavoitteisiin liittyen aloitettiin vuonna 2018 hyvän johtamisen ja työntekijän arvolupausten laatiminen. Arvolupauksissa huomioidaan erityisesti henkilöstön valmentava johtaminen ja työote sekä hyvät työyhteisötaidot. Teemat ja lupaukset on huomioitu kaikessa henkilöstön työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisessä. Työhyvinvoinnin kehittämisessä jatkettiin mm. Energiaa terveydestä valmennusta, myös palveluasumisen henkilöstölähtöinen muutosjohtamisen hanke jatkui vuoden 2018 ajan. Työterveysyhteistyön kehittämistä jatkettiin esimiesten ja työterveyshuollon palvelupalavereissa, tämä koettiin hyödylliseksi osana työkykyjohtamista.

Asiakaslähtöinen ja innovatiivinen organisaatiokulttuuri

Asiakaslähtöisyys ohjaa strategialähtöisesti toimintaamme kaikilla toimialoilla ja se on huomioitu myös henkilöstön koulutuksissa vuonna 2018. Näemme myös, että

innovatiivisuus ja kokeilukulttuuri – uskalla, toimi, opi – ovat keskeisiä elementtejä uusien ja laadukkaiden palveluiden kehittämisessä. Kokeilukulttuuriin on tutustuttu mm. kaupunkikehitysvetoisesti erilaisten ajatushautomojen yhteydessä. Vuonna 2018 otettiin laaja-alaisemmin käyttöön erilaisia digitaalisia työkaluja ja yhteistyöalustoja mm. 365 Teams.

Vetovoimainen ja monimuotoinen työnantaja

Kaupungissa toteutettiin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteita muun muassa kokeilemalla anonymia rekrytointia, työllistämällä enemmän erityis- ja vammaisnuoria, ja huomioimalla monimuotoisuus henkilöstökoulutuksissa ja viestinnässä. Kaupunkistrategian mukaisesti on työnantajakuva kehitetty oppilaitosyhteistyötä lisäämällä sekä koko rekrytointiprosessin viestintää kehittämällä. Sosiaalinen media on otettu aktiiviseksi osaksi avoimena olevien työpaikkojen markkinointia haakuilmoitusten julkaisukanavana ja osana työnantajaimagon kohottamista.

Loppuvuoden 2018 aikana henkilöstöpalvelut oli mukana kaupunkikehityksen, Vasekin ja alueen yritysten kanssa suunnittelemassa rekrytointitilaisuutta Uumajan yliopiston opiskelijoille. Tapahtuma järjestetään helmikuussa 2019 ja sen tarkoituksena on houkutella Vaasan alueelta pois muuttaneita nuoria takaisin töihin alueelle.

2. KESKEISET ORGANISAATIO- MUUTOKSET

Kaikilla toimialoilla valmisteltiin ja tehtiin henkilöstöön vaikuttaneita organisaatiomuutoksia vuoden 2018 aikana. Organisaatiomuutoksilla ja uudistuksilla sekä prosesseja kehittämällä on onnistuttu optimoimaan kaupungin henkilöstörakennetta. Koko kaupungin henkilötyövuodet vähenivät vuonna 2018 verrattuna vuoteen 2017 yhteensä 441 henkilötyövuotta (htv). Suurin osa htv-vähennyksistä tuli tukipalvelutoimintojen yhtiöittämisestä vuonna 2018. TeeSe Botniaan siirtyi 1.5.2018 yhteensä noin 440 henkilöä, joista 400 kaupungilta ja loput Vaasan sairaanhoitopiiristä ja Mico Botniaan siirtyi kaupungilta noin 100 henkilöä. Suurin osa TeeSe Botniaan siirtävistä oli teknisen toimen työntekijöitä, sosiaali- ja terveystoimesta yhtiöön siirtyi laitoshuoltajia, ja keskushallinnosta hankintapalveluiden työntekijöitä. Mico Botniaan siirtyi talous-, palkka- ja ICT-hallinnon sekä sosiaali- ja terveystoimen tukkipalvelujen henkilöstöä. Vuonna 2017 perustettu ohjausryhmä suunnittelee, miten kaupunki palveluiden tilaajana ja tukipalveluyhtiöt palvelun tarjoajana tekevät yhteistyötä. Ohjausryhmään kuuluvat vt. hallintojohtaja Anna-Maija Iitola, sivistystoimen johtaja Christina Knookala, teknisen toimen johtaja Markku Järvelä, vt. talousjohtaja Jari Karjalainen, henkilöstöjohtaja Leena Kauristo ja kehitysjohtaja Susanna Slotte-Kock.

Keskushallinto

Keskushallinnon osalta suurin muutos liittyi edellä mainittuihin yhtiöittämissiin, kun osa henkilöstöstä siirtyi tukipalveluyhtiöihin. Keskushallinnon henkilöstön työkuormituk-

sen ja työympäristöön vaikutti myös vuoden 2018 lopussa toteutunut muutto Raastuvankatu 33:een, joka toimii väistötilana hallintotalon remontin ajan. Tämä luo mahdollisuuksia myös uudenlaiseen tiiviimpään yhteistyöhön, kun keskushallinnon johto ja pääosa henkilöstöpalveluiden, kaupunkikehityksen, hallintopalveluiden sekä talouspalveluiden henkilöstöstä on nyt samoissa tiloissa. Keskushallinnon johto osallistui myös vuonna 2018 tehtyyn kuntaliitosselvitykseen, lisäksi valmisteltiin keskushallinnon rakenneuudistusta.



Kuva 1: Talvinen näkymä työpaikalta (Anne Kemppainen)

Sivistystoimi

Sivistystoimen tavoitteina ovat laadukas, kattava ja kustannustehokas palveluverkko sekä elinvoimainen ja hyvinvoiva sivistyskunta. Varhaiskasvatuksessa palveluseteli-järjestelmän käyttöönoton myötä päivähoitopalveluja on parannettu, kun tarjontaa on riittävästi ja perheillä on valinnan mahdollisuuksia. Perhepäivähoitajien määrän vähentyessä lapsia hakeutuu enemmän päiväkotitoimintaan. 2018 tehtiin päätös ruotsinkielisen 210-paikkaisen päiväkodin rakentamisesta Gerbyn alueelle, ja sinne tullaan kokoamaan yhteen alueen pienet ruotsinkieliset yksiköt.

2018 päätettiin purkaa sisäilmaongelmista kärsineen Vanhan Vaasan alakoulu ja rakentaa koululle uudet tilat Variskan yläkoulun yhteyteen, jolloin alueelle muodostuu Variskan yhtenäiskoulu. Vanhan Vaasan koulun oppilaat ja henkilöstö siirtyivät syyslukukauden 2018 alussa väistötiloihin Paloosaaren koululle ja ovat siellä Variskan yhtenäiskoulun laajennusosan valmistumiseen saakka. Osa näiden kahden koulun vesopäivistä päätettiin suunnata yhtenäiskoulun yhteiseen kehittämiseen.

Vuoden lopussa kaupunginhallitus päätti laajentaa englanninkielistä opetusta siten, että jatkossa tarjotaan sekä kaksikielistä (suomi-englanti) opetusta että englanninkielistä opetusta. Vamiassa valmistauduttiin opetushenkilöstön vuosityöaikaan siirtymiseen 1.1.2019 alkaen. Kirjasto- ja kulttuuripalvelujen organisaatio uudistui edellisenä vuonna ja vuonna 2018 uusi organisaatiomalli osoitti toimivuutensa. Nuorisopalvelut ja liikuntapalvelut muuttivat toimipaikkaansa: Nuorisopalvelut Kultsan nuorisotalon pihapiiriin ja liikuntapalvelut uimahallin yh-

teyteen. Liikuntapalveluihin ja museotoimeen valittiin uudet johtajat.

Sosiaali- ja terveystoimi

Sosiaali- ja terveystoimen tulosalue Yhteiset ja tekniset tukipalvelut muutettiin toukokuulla 2018 palvelualueeksi, jota johtaa hallintopäällikkö. Siivoushuolto siirtyi 1.5.2018 alkaen kokonaisuudessaan TeeSe Botnia Oy:lle. 1.1.2018 perustettiin uutena Digitaalisten palveluiden yksikkö. Yksiköissä aloitti tuoloin kehittämispäällikkö ja syksyllä 2018 yksikköön rekrytoitiin kehittämissuunnittelija ja tekninen tukihenkilö. Yksikön perustehtävä on koordinoita digitaalisten palveluiden hyödyntämistä sosiaali- ja terveystoimessa.

Tulosalueella Sosiaalityö ja perhepalvelut, Lapsi- ja perhesosiaalityössä perhehoito on lisääntynyt tasaisesti ja vuonna 2018 palvelualueelle muodostettiin Perhehoidon palveluyksikkö, jota johtamaan palkattiin perhehoidon johtaja. Mielenterveys- ja päihdepalvelujen osalta ryhdyttiin suunnittelemaan palveluintegraatiota Vaasan keskussairaalan psykiatrian tulos- ja palvelualueiden kanssa huhtikuussa 2018. Valmistelu on kesken. Pohjanmaan tulkikeskuksen palvelut liitettiin osaksi Mico Botnia Oy:tä 1.5.2018 alkaen.

Koti- ja laitoshoidon tulosalueella saatiin vanhustenhuollon rakennemuutos päätökseen (kaupunginvaltuusto 6.5.2013 § 74) keväällä 2018, kun viimeinen uusista palvelutaloista, Präntöön Helmi, valmistui. Samassa yhteydessä Kirkkopuistikon palvelutalo lakkautettiin. Osastot 8 ja 10 suljettiin kaupungin toimintana ja sairaanhoitopiiri käynnisti näissä tiloissa vaativan kuntoutuksen ja erityisgeriatrian osastot. Keväällä 2018 Kotihoidon kuntoutus ja Päivystystiimit yhdistettiin Kotiuttamistiimiksi. Palveluasumisessa Val-

mennustrio Oy toteutti *Henkilöstölähtöisellä johtamisella onnistuneeseen muutokseen* -hankkeen ja kotihoidossa työhyvinvointia on edistetty yhteistyössä henkilöstöpalvelujen kanssa.

Terveyspalvelujen tulosalueelle siirrettiin 1.6.2018 diabetesvastaanotto koti- ja laitoshoidosta. Hammashuollon palvelualueelle saatiin elokuulla 2018 radiologian erikoishammaslääkärin virka ja Laihialla virkaaikainen kriisiryhmä aloitti toimintansa elokuussa. Välinehuolto siirtyi sairaanhoitopiiriin toiminnaksi 1.1.2018 alkaen. Aluetyöterveyshuollosta tehtiin loppuvuodesta 2018 kaupunginvaltuustossa yhtiöittämispäätös.

Keväästä 2018 alkaen osa sosiaali- ja terveystoimen johdosta on osallistunut Pohjanmaan maakunnassa valitun väliaikaisen toimielimen työskentelyyn liittyen hallituksen valmistelemaan sote- ja maakuntauudistukseen (joka kaatui keväällä 2019). Sosiaali- ja terveystoimessa on huoli riittävästä, osaavasta henkilökunnasta. Ongelmat rekrytoinnissa näkyvät henkilöstön psykososiaalisena kuormittumisena ja palvelutuotannon ongelmina. Sisäilmaongelmat useissa kiinteistöissä aiheuttavat terveysriskejä henkilökunnalle. Toimialalla on kautta linjan muutettu ja sujuvoitettu työskentelytapoja ja työmenetelmiä vastaamaan entistä paremmin asiakkaiden tarpeita.

Tekninen toimi

Teknisen toimen organisaatio muuttui merkittävästi 2018. Toimialalle tuli uusia toimintoja ja toisaalta tulosalueita sekä toimintayksiköitä yhtiöitettiin. Ulkoliikuntapaikkojen hoito siirtyi sivistystoimesta yhdeksi Kuntatekniikan palveluyksiköksi 1.1.2018 alkaen. Kuntatekniikkaan siirtyi myös 1.5.2018 kalustonhallinta ja korjaamotoi-

minta Vaasan Teknistä palveluista yhtiöittämisen yhteydessä.

Vaasan kaupunginvaltuusto 15.5.2017 päätti teknisten tukipalveluiden yhtiöittämisestä. Teknisestä toimesta TeeSe Botnia Oy:öön siirtyivät Vaasan Ruokapalvelut ja Vaasan Siivouspalvelut kokonaisuudessaan. Lisäksi yhtiöön siirtyi Vaasan Teknisistä palveluista keskusvaraston ja kuljetustoimiston toiminnot. Vaasan Talotoimi – liikelaitoksesta yhtiöön siirtyi tuotanto. Keskushallinnon toiminnoista yhtiöön siirtyi Hankintapalvelut.

Muutos oli merkittävä teknisessä toimessa, henkilöstöstä noin 440 siirtyy yhtiöön 1.5.2018. Kaupunki on yhtiössä pääomistaja, toisena omistajana on Vaasan sairaanhoitopiiri. Yhtiöittämisellä valmistauduttiin sote- ja maakuntauudistukseen, haetaan mittakaavaetuja ja vältetään toimintojen pirstaloituminen. Henkilökunnan kannalta yhtiöittäminen mahdollistaa paremmat työnteon kiertä – ja urakehitysvaihtoehdot, sekä lisää henkilöstön joustavaa käyttöä.



Kuva 2: Palosaari näyttelyn avajaisista (Kaj Höglund)

3. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrää kuvaavia tunnuslukuja ovat henkilötövuosi (HTV) sekä palvelussuhteiden lukumäärä. Henkilötövuosi on palkallisten henkilöiden palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti / 100). Henkilötövuosivertailun mukaan suurin osa vuoden 2018 HTV-vähennyksestä (-366,1 HTV) saavutettiin vakituisten henkilöiden vähennyksenä. Määräaikaisten henkilöiden osalta vastaavasti henkilöstön vähennys oli 75,2 HTV.

Vuosi	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2014	5220	1543	6763
2015	5176	1429	6605
2016	5072	1389	6461
2017	5029	1391	6420
2018	4507	1325	5832

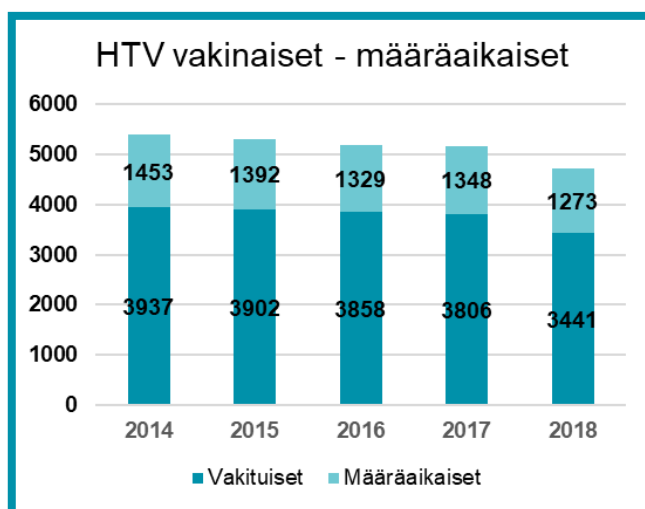
Taulukko 1: Henkilöstön palvelussuhteiden lukumäärän muutos vuosina 2014 – 2018

Henkilöstömäärä hallinnonaloittain

Vaasan kaupungin vakituisesta henkilöstöstä 84,8 % työskentelee sosiaali- ja terveystoimessa sekä sivistystoimessa. Sivistystoimi on toimialana suurin työllistäjä. Määräaikaisten osuus näillä toimialoilla on 94,1 % kaupungin kaikista määräaikaista palvelussuhteista. Yhteensä Vaasan kaupungissa väheni 441,3 henkilötövuotta vuonna 2018 verrattuna vuoteen 2017. Vuoden 2018 lopussa palvelussuhteiden kokonaislukumäärä Vaasan kaupungissa oli 5832. Tämä muodostuu 4507 (77,3 %) vakituisesta ja 1325 (22,7 %) määräaikaista palvelussuhteesta. Luvuissa ovat mukana sivuvirkaiset vakinaiset pa-

lomiehet (544 henkilöä), mutta työllisyysvaaroin palkatut henkilöt (78 henkilöä) eivät ole mukana lukumäärissä. Vuoden 2017 loppuun verrattuna Vaasan kaupungissa olevien palvelussuhteiden määrä väheni 588 henkilöllä. Palvelussuhteiden vähenemiseen vaikutti KH:n päätös 26.3.2018 tuki-palveluyhtiöiden (Mico Botnia ja TeeSe Botnia) toiminnan aloittamisesta 1.5.2018. Palvelussuhteiden määrä kuvaa 31.12.2018 Vaasan kaupungilla työ- tai virkasuhteessa olevien henkilöiden lukumäärää. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehdyt palvelussuhteet.

Palvelussuhteiden lukumäärää tarkasteltaessa on huomioitava, että Vaasan kaupungilla on tehtäviä ja toimintoja, joita muut kunnat ostavat. Lisäksi on tehtäviä ja toimintoja, joita Vaasan kaupunki hoitaa ns. keskuskuntana ja palvelee täten laajemmin koko Vaasan seutua. Näitä tehtäviä ja toimintoja tuottavat Pohjanmaan pelastuslaitos, Yhteistoiminta-alue Laihia, Pohjanmaan



Taulukko 2: Vakituisten ja määräaikaisten henkilöstön määrä henkilötövuosina 2014–2018

sosiaalipäivystys, Vaasan aluetyöterveys, Ympäristötoimi ja Vaasan vesi. Näiden tehtävien tuottamiseen käytetään 975 henkilön palvelussuhdetta.

Vaasan kaupunki tuottaa myös palveluja, joita muut kunnat eivät tuota lainkaan tai tuottavat vähemmässä määrin ja käyttävät täten Vaasan kaupungin tuottamia palveluita. Palvelusuhteiden kokonaismäärästä 517 henkilöä tuottaa näitä tehtäviä, joita ovat: Vamia (Vaasan ammatillinen koulutus), Kaupungintatteri, Kaupunginorkesteri, Kulttuurikeskus, Uimahalli ja Vaasan museot. Kun henkilöstömäärästä poistetaan pelastuslaitoksen sivutoiminen pelastushenkilöstö 544 henkilöä (vakituiset) ja lisätään työllistetyt 78 henkilöä (määräaikaisia), oli kaupungin palveluksessa vuoden viimeisenä päivänä 5 366 henkilöä. Näistä vakituisia oli 3 963 ja määräaikaisia 1 403. Kokoaikaisessa palvelussuhteessa oli 4 412 henkilöä (75,7 %). Osa-aikaisessa palvelussuhteessa oli 1 415 henkilöä (24,3 %). Itsenäisessä ja johtavassa asemassa työskenteleviä henkilöitä oli 345 (367 henkilöä vuonna

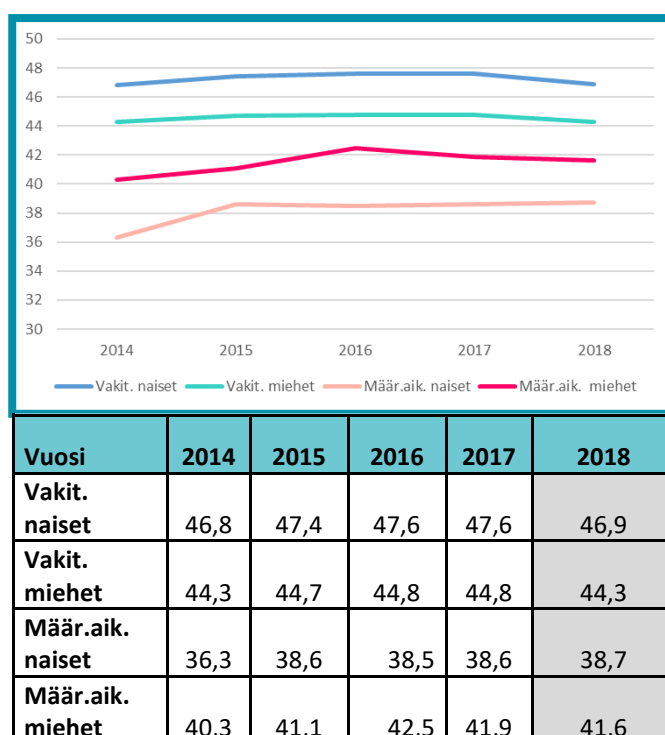
Toimiala	Henkilötyövuosi			
	2017/12	2018/12	Muutos %	Muutos HTV
Sosiaali- ja terveys-toimi	1 814,3	1710,9	-5,7%	-103,3
Sivistys-toimi	2 059,6	2053,3	-0,3%	-6,5
Tekninen toimi	678,7	423,6	-37,7%	-256,1
Muut	601,3	525,9	-12,5%	-75,4
Yhteensä	5 154,0	4713,7	-8,6%	-441,3

Taulukko 3: Henkilöstömäärän HTV-vertailu toimialoittain vuosina 2017-2018

2017). Tämän henkilöstöryhmän osuus on 6,5 % vakituisesta henkilöstöstä (7,3 % vuonna 2017). Alla olevien taulukoiden HTV luvuissa eivät ole mukana työllistetyt, palkkionsaajat eivätkä sivuvirkaiset vakinaiset palomiehet.

Henkilöstön rakenne

Suurimmat ikäryhmät vakituisessa henkilöstössä edellisvuosien tapaan ovat edelleen 55–59 ja 50–54-vuotiaat. Vakituisesta henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 42,8 % (44,9 % vuonna 2017). Alle 35-vuotiaiden osuus työvoimasta on 20 % (18,6 % vuonna 2017). Määräaikaisessa henkilöstössä suurimmat ikäryhmät ovat 25–29 ja 35–39-vuotiaat. Määräaikaisesta henkilöstöstä 42,6 % on alle 35-vuotiaita (41,7 % vuonna 2017). Vakituisten henkilöstön keski-ikä vuonna 2018 oli 46,1 vuotta (46,8 vuotta vuonna 2017). Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä yhteenlaskettuna oli 39,4 vuotta, vuonna 2017 luku oli sama).



Taulukko 4: Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö, keski-ikä sukupuolen mukaan vuosina 2014-2018

Henkilöstön sukupuolirakenne

Kunta-ala on naisvaltainen ja tämä näkyy myös Vaasan kaupungin henkilöstön sukupuolirakenteessa. Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä oli 70,3 % (2017: 71,4 %). Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 75,5 % (2017: 76,0 %).

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus vuonna 2018 oli sama kuin vuonna 2017 eli yhteensä 325 henkilöä ja 7,2 % vakituisesta henkilöstöstä. Kuel- ja VEL-eläkkeelle poistui 129 henkilöä. Lähtövaihtuvuus oli suurinta sosiaali- ja terveystoimessa (137 henkilöä) ja sivistystoimessa (101 henkilöä).

Eläkkeelle siirtyminen

Kevan julkaisemien tietojen mukaan eläkkeelle (Kuel) siirtyi vuoden 2018 aikana yhteensä 180 henkilöä (2017: 203), joista vanhuuseläkkeelle siirtyi yhteensä 118 henkilöä (2017: 144), kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 31 henkilöä (2017: 22) ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 31 henkilöä (vuonna 2017: 37).

Eläkemaksut

Eläkemenoperusteinen maksu vuonna 2018 on 6 465 328,88 €. Tieto perustuu Kevan antamaan arvioon lopullisesta maksusta. Vuoden 2017 lopullinen summa oli 6 521 186,27 €. Eläke-menoperusteista eläkemaksua maksetaan työntekijöistä, jotka ovat olleet työnantajan palveluksessa ennen vuotta 2005 ja joille on vuoden aikana maksettu eläkettä.



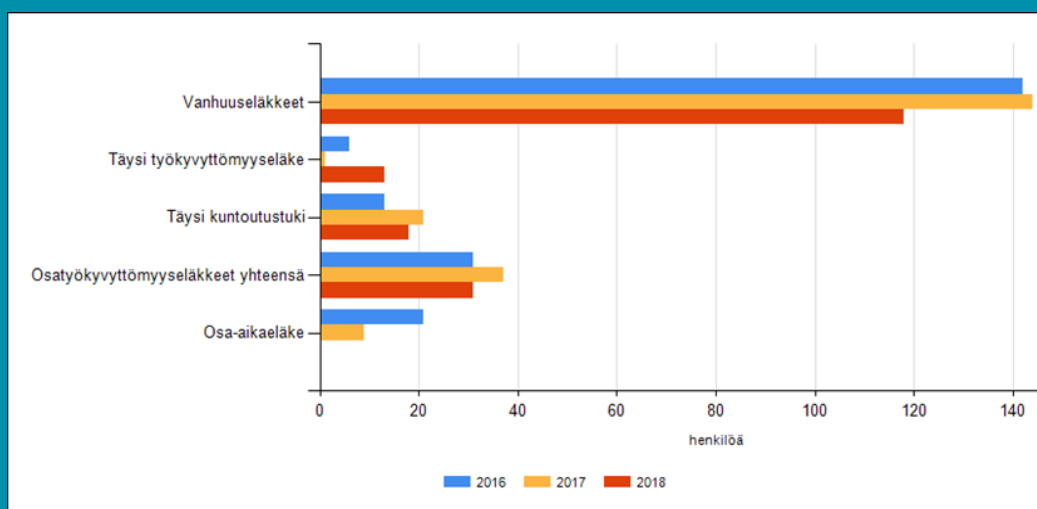
Kuva 3: Salonkiteatteria –kuvassa kaikki ovat nykyisiä tai entisiä Vaasan kaupungin työntekijöitä harrastuksensa parissa, näyttämönä oli Maaherrantalo. (Tarja Autio)

Lähdön syy	2014	2015	2016	2017	2018	% vakit. henkilöstöstä
Eronnut / muu syy	114	105	124	153	196	4,3 %
Eläkkeelle	150	150	168	172	129	2,9 %
Yht.	264	255	292	325	325	7,2 %

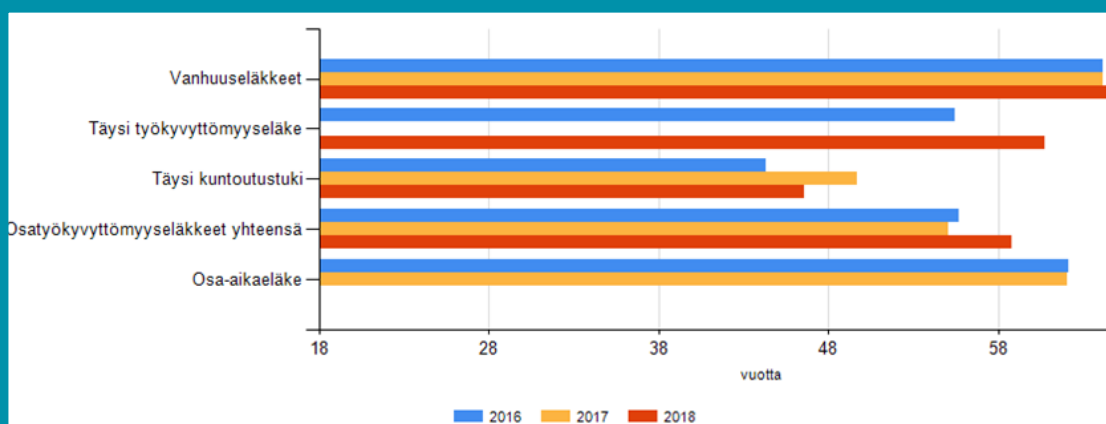
Taulukko 5: Henkilöstön lähtövaihtuvuus 2014–2018, vakituinen henkilöstö

Eläkkeelle siirtyneiden tilastot saadaan vuosittain Kevalta. Taulukossa 6 vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrän lisäksi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet, sekä kuntoutustuella ja osa-aika eläkkeellä olevat. Työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet, ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen suurimmat aiheuttajat olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä mielenterveyden häiriöt. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli vuonna 2018 Vaasan kaupungilla 64,5 vuotta (2017: 64,2v., 2016: 64,2v., 2015: 63,9v., 2014: 64,3v., 2013: 63,6v.).



Taulukko 6: Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä, Vaasa 2014–2018 (Keva)



Taulukko 7: Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden keski-ikä, Vaasa 2014–2018 (Keva)

Varhaiseläkeperusteinen maksu (Varhe-maksu) vuonna 2018 on 1 828 606,84 euroa Kevan antaman tilinpäätösarvion mukaan vuoden 2017 lopullinen maksu oli 1 678 995,04€. Varhe-maksua aiheutuu työnantajalle kustakin työntekijästä, joka jää ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle tai määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle (kuntoutustuki).

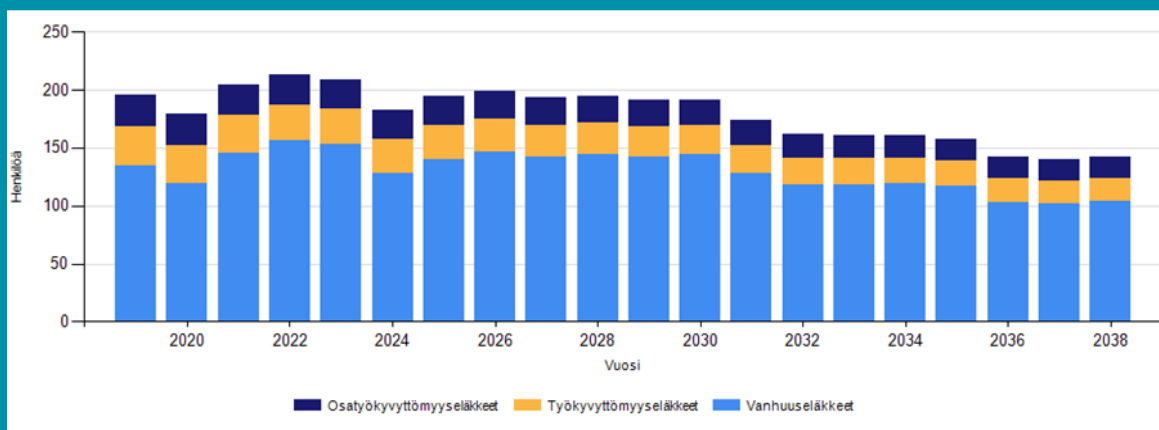
Lopullinen maksu määräytyy siten, että jäsenyhteisöiltä perittävien Varhe-maksujen kokonaismäärä päätetään jokaiselle vuodelle erikseen, ja se jaetaan työnantajien kesken varhaiseläkkeistä aiheutuvien menojen suhteessa. Pitkittyneistä sairauslomista johtuvien täysien kuntoutustukien eli määräaikaisien työkyvyttömyyseläkkeiden määrä vaikuttaa osaltaan Varhe-maksun määrään. Tällöin yleensä työntekijän työkyky ei ole mahdollistanut työhön paluuta tai työkykyä vastaavia työtehtäviä ei ole löytynyt.

Eläkepoistumaennuste

Ennuste perustuu vuoden 2017 lopussa vaikutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten

tilanteeseen sekä vuoden 2019 alun organisaatiotilanteeseen. Eläkepoistumaennuste kuvaa vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeille siirtyviä vuosina 2019-2038. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuus-eläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Ennusteen mukaan vuosina 2019-2038 henkilöstöstä jää vanhuuseläkkeelle yhteensä 2608 henkilöä, ja kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 524 henkilöä. Henkilöstön ikärakenne ja vaihtuvuus asettavat haasteita henkilöstön työssä jaksamiseen, rekrytointiin, perehdyttämiseen ja osaamisen hallintaan. Eläköitymiset vaikuttavat osaltaan mahdollisuuksiin toteuttaa tarvittavia rakenteellisia uudistuksia sekä toimintojen tehostamista (taulukko 8).



Taulukko 8: Vaasan kaupungin KuEl- ja Vael-eläkepoistumaennuste 2019–2038 (Keva)

Rekrytointi ja työllistäminen

Vuonna 2018 Vaasan kaupungilla oli auki 407 työpaikkaa, joista 269 oli vakituisia toimia. Työpaikkoja haki kaiken kaikkiaan 4779 hakijaa. Eniten haettiin työntekijöitä sosiaali- ja terveystoimeen sekä kasvatus ja opetus-tehtäviin. Kaikista hakijoista naisia oli 3324 ja miehiä 1449.

Kaupunki työllistää lisäksi lähes 300 sijaista joka kuukausi. Vuonna 2018 keskitettyä sijaistyrekrutointia käyttivät palveluasuminen, kotipalvelu, laitoshoido, vammaispalvelut, terveystoimen palvelut sekä varhaiskasvatus. Sijaisten saanti hoitajien tehtäviin on edelleen haastavaa. Tähän haasteeseen pyritään vastaamaan kehittämällä toimintatapoja rekrytointipalveluiden ja asiakasorganisaatioiden sekä oppilaitosten yhteistyönä.

	Sukupuoli	2017	2018
Hakijat yhteensä		4760	4779
Rekrytoinnit		338	433
Työpaikat		439	407
Hakijoista	Miehiä	940	1449
	Naisia	3825	3324
Rekrytoinnin julkaisu	Ulkoinen	393	613
	Sisäinen	46	22
Palvelussuhteen tyyppi	Vakituinen	296	269
	Määräaikainen	143	138
Palvelussuhteen laji	Työsuhde	282	268
	Virkasuhde	157	139

Taulukko 9: Vakirekrytointien jakaumat vuonna 2017-2018

Rekrytointi osallistui vuonna 2018 tammi-kuussa opiskelijoiden contact-messuille, sekä maaliskuussa Helsingissä järjestetyille sairaanhoitajapäiville. Syyskuussa Vamiolla järjestettiin info-tilaisuus sijaisrekrytoinnista lähihoitajaopiskelijoille. Joulukuussa järjestimme Vaasan ammattikorkeakoululla hoitajien rekrytointitapahtuman, missä rekrytointipalvelut yhdessä sosiaali- ja terveystoimen yksiköistä tulneiden hoitajien kanssa jalkautuivat opiskelijoiden oppitunneille kertomaan kaupungin hoitoalan työpaikoista. Lisäksi pidettiin pop-up -rekrytointia ammattikorkeakoulun aulassa.



Kuva 4: Kuvituskuva kuvapankista

Olimme mukana myös marraskuussa Energyday tapahtumassa Vaasan yliopistolla kertomassa Vaasan kaupungin tarjoamista työ- ja harjoittelumahdollisuuksista. Åbo Akademin varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevien kanssa on myös aloitettu tiiviimpi yhteistyö. Loppuvuoden aikana suunniteltiin Åbo Akademille rekrytointitilaisuus järjestettäväksi tammikuussa 2019.

Vuonna 2018 Kuntarekryn kautta tehtiin yhteensä 7244 sijaishakua, joissa täyttöprosentti oli keskimäärin 60 %. Sijaishaun keskimääräinen läpimenoaika oli 18 minuuttia. Lisäksi Kuntarekryn ohi hankittuja sijaisia (Sosiaali- ja terveystoimi sekä varhaiskasvatus) oli noin 465 kpl/vuosi.

Harjoittelijat ja nuorten kesätyöt

Vuonna 2018 kaupunki tuki yliopisto-opiskelijoiden harjoittelua keskitetysti 16 200 €:lla. Tällä voitiin tarjota kahdeksalle yliopistoharjoittelijalle kolmen kuukauden harjoittelujakso eri toimialoilla (Soster/ tekniset palvelut, kirjasto, viestintä, hallintopalvelut.)

Lisäksi tulosalueet palkkasivat omilla määrärahoillaan yliopistoharjoittelijoita. Sosiaali- ja terveysalan työssäoppijat ovat määrällisesti suurin harjoittelijaryhmä, ja rekrytointipalveluissa on osa-aikainen HR-suunnittelija, joka koordinoi alan harjoittelijoiden sijoittamista sosiaali- ja terveystoimen eri toimipisteille.

Nuorille oli vuonna 2018 tarjolla runsaat 400 kesätyöpaikkaa ja lähes 70 mielenkiintoista työtehtävää. Kaupungin kesätyöpaikkoihin saatiin 1845 hakemusta. 16–24-vuotiaiden hakuun tuli 1353 hakemusta. Haussa oli haettavana 64 eri tehtävää. Eniten hakemuksia tuli seuraaviin tehtäviin; päiväkotityöntekijä (270 kpl), puistotyöntekijä (184 kpl), vanhusten ulkoiluttaja (70 kpl), vanhusten hoitoapulainen (53 kpl), palkkasihteeri (52 kpl) ja laitoshuoltaja (41 kpl). Viisi suosituinta tehtävää ovat pysyneet samana kuin edellisvuosina. Päiväkotityöt ja puistotyöt ovat ylivoimaisesti halutuimpia kesätyöpaikkoja. Vuoden 2018 uusi tehtävä, eläinten apuhoitaja, sai myös paljon hakemuksia: 45 kappaletta.

Uutta vuonna 2018 oli se, että nuorille oli kolme erillistä hakua. Tavoitteena on erillisillä hauilla löytää mahdollisimman monelle nuorelle juuri se sopiva kesätyöpaikka. 16–24-vuotiaat hakevat yhdessä haussa, lisäksi oli oma haku 14–16-vuotiaille. 14–16-vuotiaiden hakuun tuli 466 hake-

Oppilaitos	2014	2015	2016	2017	2018
Vaasan ammattikorkeakoulu	5336	5605	4890	4639	4677
Vaasan ammattiopisto/VAMIA	3345	5907	3304	3640	3894
Vaasan aikuiskoulutuskeskus	3037	4390	3185	*	*
Yrkeshögskolan Novia	1233	1421	1389	1734	1182
Yrkesakademin i Österbotten	1206	526	295	115	357
Muut oppilaitokset	651	430	465	463	401
Yhteensä	14808	18279	13528	10591	10511

Taulukko 10: Opiskelijoiden ohjauspäivät sosiaali- ja terveystoimessa 2014-2018.

(*Vaasan ammattiopisto ja Vaasan aikuiskoulutuskeskus yhdistynyt VAMIAksi 2017)

musta. Tässä haussa oli 7 eri tehtävää haettavana. Eniten hakijoita tuli tehtäviin puisto-työntekijä (153 kpl) ja päiväkotityöntekijä (131 kpl). Tärkeänä omana ryhmänä oli haku 16–24-vuotiaille vammaisille- ja erityisnuorille, joiden työllistämistä Vaasan kaupunki sai erityismaininnan Vammaisten lasten ja -nuorten tukisäätiöltä.

Edellä kerrotun lisäksi nuorilla oli yhdessä yrityksen tai yhdistyksen kanssa mahdollisuus hakea kesäduuniseteliä, joka on Vaasan kaupungin myöntämä rahallinen tuki yksityiselle yritykselle tai yhdistykselle, joka työllistää 15–29-vuotiaan nuoren.

Palkkatuettu työ ja kuntouttava työtoiminta

Palkkatuetussa työssä Vaasan kaupungilla oli 165 henkilöä vuonna 2018. Näistä noin 47 on ollut velvoitetyöllistettäviä. Määrä jäi alle vuoden 2017 tason, jolloin palkkatuetussa työssä oli 172 henkilöä. Vuonna 2018 työssäoloehdon täyttymiseen oli kunnan työllistettävä palkkatuella palkattu työntekijä kahdeksaksi kuukaudeksi, tämä vähensi jonkin verran työllistettävien kokonaismäärää.

Yhteistyössä Koti- ja laitoshoidon kanssa jatkettiin toimintaa, jossa vanhusten avustajaksi palkataan pitkäaikaistyöttömiä, joiden tehtävänä on avustaa kotona asuvia vanhuksia arjen askareissa ja asiointikäynneillä. Tästä toiminnasta Labquality Oy myönsi kunniaininnan Vuoden laatutarina -kilpailuun liittyen. Eniten työllistämistä on palkattu puisto-työntekijöitä, hoitoapulaisia, toimistosihhteeriä ja vahtimestareita. Usein tehtävänkuvaa räätälöidään huomioiden työttömän osaaminen ja vastaanottavan yksikön tarve.

Työllistämispalvelut tuottavat kuntouttavaa työtoimintaa yhteistyössä Sosiaalityö ja perhepalvelut -tulosalueen kanssa, osin ostopalveluina ja osin itse tuotettuna. Merkittävin itse tuotettu toiminta on Helppari -toiminta, jota järjestettiin yhteistyössä Koti- ja laitoshoidon kanssa Präntöön Helmen palvelutalossa ja Vuorikeskuksen senioritalossa. Helppari -toiminta on vanhusten avustamista arjen askareissa ja asiointikäynneillä.

Ostopalvelusopimus kuntouttavasta työtoiminnasta on Vaasan Setlementtiyhdistys ry:n kanssa. Vaasan Setlementtiyhdistys ry:n lisäksi kuntouttavaa työtoimintaa toteutettiin myös mm. Vaasan Bestis ry:n, Föregångarna rf:n, Suomen Punaisen Ristin kanssa ja integroituna toimintana kaupungin eri yksiköissä. Kaikkiaan kuntouttavaan työtoimintaan osallistui 277 (2017: 258) henkilöä ja toimintapäiviä toteutui ennätysmäärä eli 19 133 toimintapäivää (2017: 17 787). Huolimatta haasteellisesta alkuvuodesta saavutettiin kuntouttavassa työtoiminnassa hyvä tulos.

"Aktiivimalli on maineestaan huolimatta myös toiminut. Vuoden 2018 onnistumisiin kuuluu, että jotkut todella pitkään työttömänä olleista ovat aktivoituneet työnhaussa ja työllistyneet palkkatukijakson jälkeen vakituisesti. Kaupungin tarjoama palkkatukityö on heille hyvä ponnahduslauta pois pitkittyneestä työttömyydestä. Tuntuu, että työllistämisen tiimi tekee arvokasta työtä."

-Helena Nurmikoski, työllistämispäällikkö

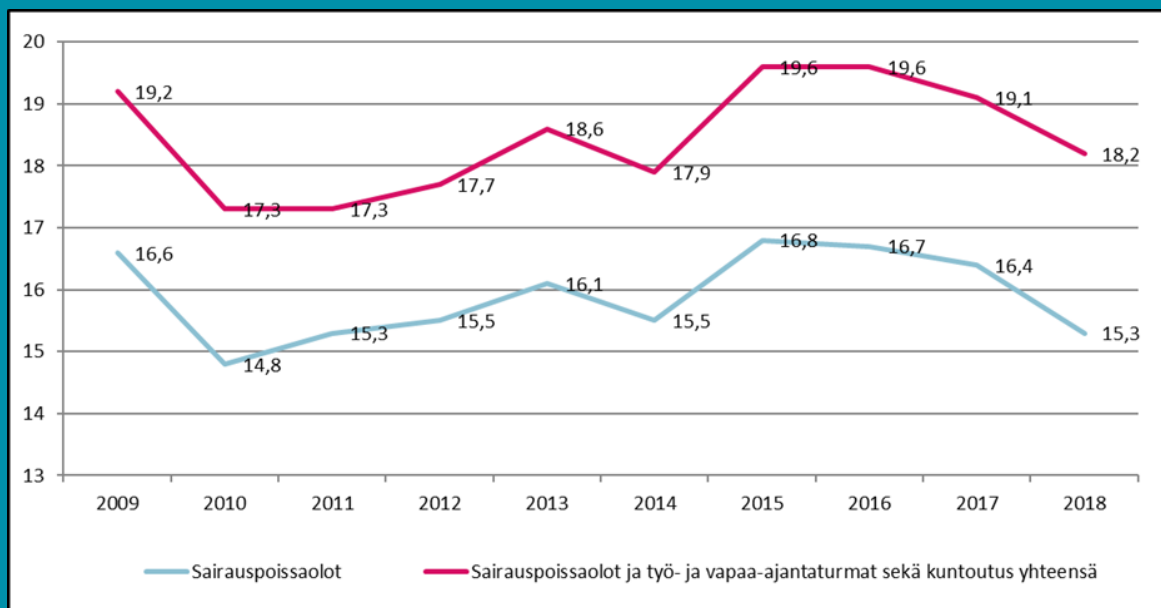
4. TYÖHYVINVOINTI

Henkilöstön tila

Vaasan kaupunki mittaa henkilöstön työhyvinvointia noin kahden vuoden välein suoritettavalla työhyvinvointikyselyllä. Kyselyn pääasiallinen käyttötarkoitus on toimia oman työyhteisön hyvinvoinnin mittarina ja kehittämisen apuvälineenä. Vuotta 2017 arvioitiin työhyvinvointikyselyssä, joka toteutettiin tammi-helmikuussa 2018, kyselyn tulokset on raportoitu vuoden 2017 henkilöstöraportissa. Kyselyyn vastasi 2542 henkilöä. Parhaat tulokset olivat, kuten edellisessä kyselyssäkin, asiaryhmissä Oma työ ja tavoitteet sekä Minä työyhteisön jäsenenä. Matalimmat arvosanat ovat asiaryhmissä Työolosuhteet ja välineet sekä Edellisen työyhteisökyselyn käsittely. Seuraava työhyvinvointikysely toteutetaan vuodenvaihteessa 2019-2020.

Sairauspoissaolot

Vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot olivat vuonna 2018 15,3 kalenteripäivää henkilöä kohden, joka on yhden päivän pienempi kuin edellisenä vuonna, sairauspoissaoloprosentti oli 4,6. Määräaikaisten osalta sairauspoissaolopäiviä oli 10,4 pv/hlö, eli päivän pienempi kuin edellisenä vuonna, sairauspoissaoloprosentti oli 2,8. Koko henkilöstöstä noin 1 000 henkilöllä ei ollut terveysperusteisia poissaoloja lainkaan. Vakituksella henkilöstöllä oli sairauspoissaoloja 63500 päivää, joka on 5600 päivää vähemmän kuin edellisenä vuonna. Lukuun vaikuttaa se, että yhtiöittämisten kautta henkilöstömäärä on supistunut n. 700 henkilöllä. Kun katsotaan kaikkia terveysperusteisia poissaoloja eli lasketaan mukaan sairauspoissaolot, työ- ja vapaa-ajantapaturmat ja kuntou-



Taulukko 11: Vakituisen henkilöstön terveysperusteisten poissaolojen eli sairauspoissaolojen, työ- ja vapaa-ajantapaturmien ja kuntoutusten kehitys vuodesta 2009 lähtien, pv/vuosi/hlö

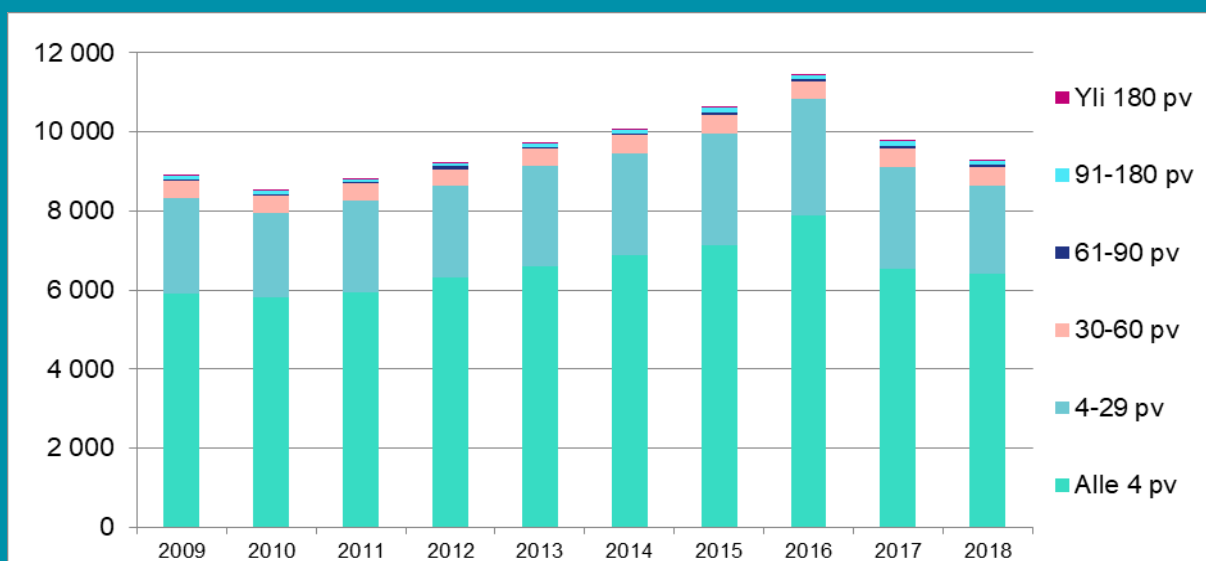
tus, kertyi poissaoloja 91 000 päivää. Terveysperusteisten poissaolojen palkkakulut laskennalliset sivukulut huomioden olivat yhteensä 6,4 M€. Kestojakauman kaaviossa (taulukko 12) on yhdistetty yhtäjaksoiset poissaolot. Alle neljän päivän poissaolot ovat vähentyneet. Vakituisten henkilöiden osalta sairauspoissaolot olivat sosiaali- ja terveystoimessa 20,1 päivää (5,8 %), sivistystoimessa 13,8 päivää (3,8 %) ja teknisessä toimessa 11,2 päivää (4,8 %).

Helmikuussa 2017 otettiin käyttöön sairauspoissaoloa korvaavan työn –ohjeistus yleisjaoston hyväksymänä määräaikaaisesti vuoden 2018 loppuun. Ohjeistuksen tavoitteena on luoda malli, jossa sairauspoissaolon sijaan työntekijä tekee soveltaen omaa työtään tai joitakin muita työtehtäviä terveytensä tai toipumistaan vaarantamatta. Sairauspoissaoloa korvaavan työn käytön raportointiseksi luotiin sähköinen lomake. Korvaavan työn käytön raportointi on ollut edelleen vähäistä vuonna 2018.

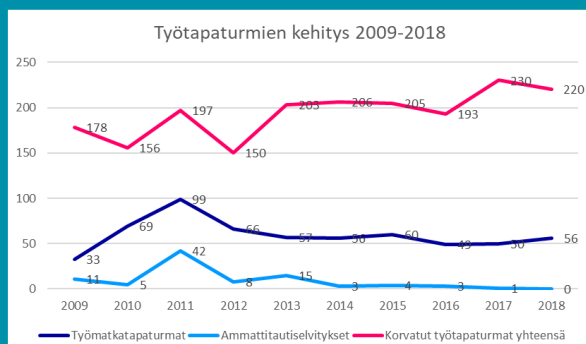
Sairauspoissaoloa korvaavan työn aktiivisempi käyttö vaatii tiedottamista ja koulutusta sekä esimiesten, henkilöstöpalveluiden että työterveyshuollon taholta.

Työtapaturmat

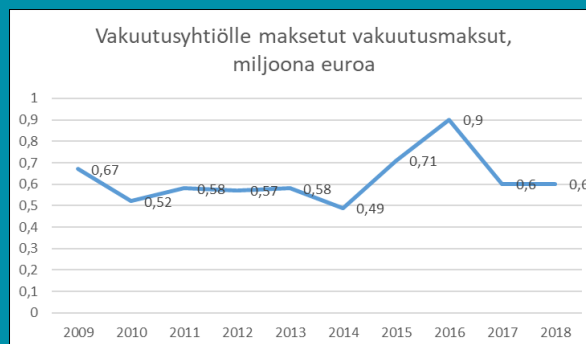
Vuonna 2018 työtapaturmat aiheuttivat 220 tapauksessa kustannuksia. Kaikista työtapaturmista 58 tapahtui työmatkalla. Työtapaturmissa menetettiin 2 170 työpäivän työpanos, mikä on noin 330 vähemmän kuin vuonna 2017. Vertailun vuoksi mainittakoon, että vapaa-ajalla henkilökunnalle sattuneiden tapaturmien vuoksi menetettiin 2 200 työpäivän työpanos, joka on kuitenkin pudonnut merkittävästi eli noin 1000 päivää vähemmän kuin vuonna 2017. Työtapaturmista johtuvia työkyvyttömyysajan palkkoja maksettiin 161 000 €. Vakuutusyhtiölle maksetut tapaturmavakuutusmaksut vuonna 2018 olivat 598 000 €. Summa sisältää mm. työtapaturmien käsittelykuluja, edellä mainittuja palkkoja ja sairaanhoito- ja lääke-kuluja. Kun



Taulukko 12: Vakituisten henkilöstön sairauspoissaolojen kestojakama 2009–2018



Taulukko 13: Työtapaturmien lukumäärä Vaasan kaupungilla 2009–2018



Taulukko 14: Vakuutusyhtiölle maksetut vakuutusmaksut 2009–2018, M€

tarkastellaan tilastoja, työtapaturmien yleisin syy on edelleen kaatuminen, liukastuminen tai kompastuminen. Tapaturmavakuutuskeskuksen tuoreimman tiedon mukaan tapaturmataajuus eli korvattujen työtapaturmien lukumäärä miljoonaa työtuntia kohden oli kuntasektorilla 24,6 kpl vuonna 2017, Vaasan kaupungin tapaturmataajuus on 20.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimenpiteet työpaikoille kohdistuivat työpaikkaselvitysten tekoon ja päivityksiin, henkilöstön työkykyselvityksiin sekä työympäristöongelmiin, kuten sisäilmasto-ongelmien selvittelyyn. Työterveys-

Terveys- ja sairaanhoitokäyntejä tehtiin kaupungin työntekijöiden osalta vuoden 2018 seuraavasti:

- työpaikkaselvitykset 928 tuntia
- tietojen antaminen ja ohjaus ryhmätasolla 1208 tuntia ja yksilötasolla 2487 kpl
- varhaisen tuen ja työyhteisön konsultaatiot 330 tuntia, yksilökonsultaatiot 500 kpl
- terveystarkastukset 6542 kpl
- sairaanhoitokäynnit 16846 kpl
- sairaanhoidot puhelut ja konsultaatiot 6598 kpl.

huollon ja toimialojen yhteistyön tiivistämistä jatkettiin vuoden 2018 aikana. Työterveyshuollon kustannukset olivat 2 650 000 euroa, Kelan korvaus tästä on 50-60 % välillä, riippuen korvausluokasta.

Työhyvinvointia tukevat toimenpiteet

Henkilöstön työhyvinvointia kartoitettiin työhyvinvointikyselyllä, joka koski vuotta 2017 ja toteutettiin alkuvuodesta 2018. Kyselyn tulokset on raportoitu vuoden 2017 henkilöstöraportissa. Toimialajohtajat kävivät läpi oman toimialansa työyhteisö- ja esimiestyön kokonaistilanteen keväällä 2018. Kunkin tulosalueen johtajan tuli käsitellä tulokset johtoryhmissään. Työhyvinvointikyselyjen pohjalta laadittiin kehittämissuunnitelmat, joiden toteuttamisesta on vastuussa linjaorganisaatio. Seurantavastuu on toimialojen kehittämisryhmillä sekä kaupunkitason yhteistoimintaryhmällä.

Vuonna 2017 käyttöön otettu Energiaa terveydestä –valmennus jatkui myös vuonna 2018, jolloin toimintaa lähdettiin suunnittelemaan kaupungin omana toimintana yhteistyössä liikuntapalveluiden, työterveyshuollon ja henkilöstöpalveluiden kesken.



Kuva 5: Vuonna 2018 vuodentyöpaikka palkinnon sai Arpeeti (Eliina Salmela)

Palveluasumisen henkilöstölähtöinen muutostohtamisen hanke alkoi vuonna 2017, ja jatkui vuoden 2018 ajan. Hankkeen tarkoituksena on ollut tukea palveluasumisen organisaation valmistautumista sote-muutokseen. Vuonna 2018 jatkettujen esimiesten palvelupalaverit yhteistyössä työterveyshuollon koettiin hyödyllisiksi osana työkykyjohtamista.

Vuoden työpaikka 2018 valintakriteerien painotus oli siinä, miten työpaikalla johdetaan työhyvinvointia.

-Näin työhyvinvointi näkyy työpaikkamme arjessa.

-Meillä haitta- ja vaaratekijät on tunnistettu ja toimenpiteet tehty, mikä näkyy liitteessä olevasta dokumentista.

-Työpaikkakokoukset ja kehityskeskustelut ovat työpaikkamme arkea.

BreakPro -taukoliikuntaohjelman käyttöä jatkettiin myös vuonna 2018, samoin osallistuttiin laajalla osallistujamäärällä jo kolmannen kerran valtakunnalliseen Hymisliikuntakampanjaan.

Henkilöstön työkyvyn edistäminen

Kuntoremonttityypeistä kuntoutusta järjestettiin kaksi keväälle ja syksylle jaksotettua kurssia, joissa oli mukana yhteensä 24 työntekijää. Työpaikkojen omaehtoista työkykytoimintaa tuettiin 300 euron avustuksilla. Vuonna 2018 avustusta sai 38 työpaikkaa (2017: 26).

Vaasan kaupunki palkitsee vuosittain organisaatiostaan yhden tai useamman työyhteisön Vuoden työpaikka -kilpailussa. Vuoden työpaikka 2018 palkinnon sai Työpaja Arpeeti.

Varhainen tukeminen ja uudelleensijoitustoiminta

Varhaisella tukemisella voidaan vaikuttaa merkittävästi sairauspoissaolojen pitkittymiseen ja ennenaikaisen eläköitymisen riskiin sekä myös uudelleensijoitus-tarpeisiin. Uudelleensijoitustoiminnan tarkoitus on löytää uusia, työntekijän kykyjä vastaavia työtehtäviä henkilöille, jotka sairauden tai toimintakyvyn alenemisen vuoksi eivät voi toimia omassa tehtävässään. Uudelleensijoitus järjestetään ensisijaisesti omalla palvelu- ja tulosalueella sekä toimialalla. Uusi työtehtävä ja tarvittaessa työkokeilu voidaan etsiä myös työhyvinvointipäällikön kanssa koko kaupungin organisaatiosta. Henkilöstöpalveluiden tukitoimenpiteet rahoitetaan kaupungin varausmäärärahoista. Uudelleensijoitusprosessissa olevat kaupungin vakituiset työntekijät ovat aina etusijalla vapautuvia tehtäviä täytettäessä. Vuonna 2018 toteutuneet uudelleensijoitukset ovatkin tapahtuneet ensisijaisesti vapautuneisiin vakansseihin. Ongelmana on kuitenkin vapautuvien vakanssien soveltuminen, koska uudelleensijoitettavan osaaminen / työkyky ja vapautuva tehtävä / työpiste eivät useinkaan kohtaa.

Uudelleensijoituksissa tarvitaan usein apukeinoina Kevan ammatillista kuntoutusta, täydennys- ja uudelleenkoulutusta sekä erilaisia ja eripituisia työkokeiluja. Onnistuminen edellyttää aina myös avointa mieltä ja joustavuutta kaikilta osapuolilta. Henkilöstöpalveluiden tukitoimien avulla tuettiin vuonna 2018 yhteensä 12 henkilön uudelleensijoittamistoimia (2017: 16 henkilöä) ja tähän käy-

tettiin yhteensä 163 279 € (2017: 214 123 €). Keva osallistui myös työkokeilujen rahoittamiseen. Uudelleensijoitusprosessin eri vaiheissa oli vuoden 2018 aikana kaikkiaan noin 50 henkilöä. Osa uudelleensijoitusprosessissa olevista työntekijöistä pystyy jatkamaan toistaiseksi omassa työssään työjärjestelyin. Varhaisen tuen malli, onnistunut työhön paluu sekä terveydellisistä syistä johtuva uudelleensijoitus kuuluvat myös uuden Lähiesimiestyön ammattitutkinto –koulutuksen sisältöihin.

Henkilöstöedut

Vaasan työntekijät saavat alennuksen pääsymaksuista uimahalliin, kaupungin museoihin sekä Kaupunginteatterin ja –orkesterin esityksiin. Palveluja käytettäessä tulee esittää kaupunkikortti. Lisäksi henkilökuntakortilla voi saada alennuksia Vaasan eri palveluntarjoajilta, muun muassa kuntosaleista ja ravintoloista. Lisäksi kaupungilla on oma Vireä Vaasa -terveysliikuntaohjelma, joka tarjoaa monipuolista liikuntaa niin naisille kuin miehille, liikuntaa aloitteleville ja aktiivisillekin kuntoilijoille. Kaupungin työntekijöille ryhmiin osallistuminen on maksutonta.



Kuva 6: Taukojumppa (Irina Savola)

5. PALKKAUS JA TYÖAIKA

Vuonna 2018 koko henkilöstölle maksettiin palkkoja yhteensä 182 491 767 € (2017: 190 984 366 €). Palkkasumma laski 4,6 % (8,87 M€) vuoteen 2017 verrattuna. Vähenneminen perustuu henkilötyövuosien laskuun. Palkkoihin on laskettu vakituisten, määräaikaisten ja työllistettyjen palkat ja palkkiot.

Työaika ja poissaolot

Kaaviossa on esitetty tehdyn työajan jakautuminen. Luvuissa ovat mukana kuukausipalkkaiset; luvuista puuttuvat tuntipalkkaiset sekä työllistetyt. Taulukossa 17 henkilötyövuotta on tarkasteltu tehdyn työajan ja poissaolojen suhteessa. Vuonna 2018 tehdyn työn osuus tehokkaasta työajasta oli 77,83 % (2017: 77,66 %). Poissaolojen osuus ko-

konaistyöajasta oli 22,17 % (2017: 22,34 %). Muihin poissaoloihin sisältyvät lomarahan vaihtovapaat. Lomarahan vaihto vapaisiin 78 henkilöä (2017: 125 henkilöä). Yhteensä lomarahavapaapäiviä pidettiin 773 päivää, jolloin vähennystä edellisvuoteen oli 624 päivää. Palkatonta työlomaa säästösyistä pidettiin vuonna 2018 yhteensä 4 732 päivää

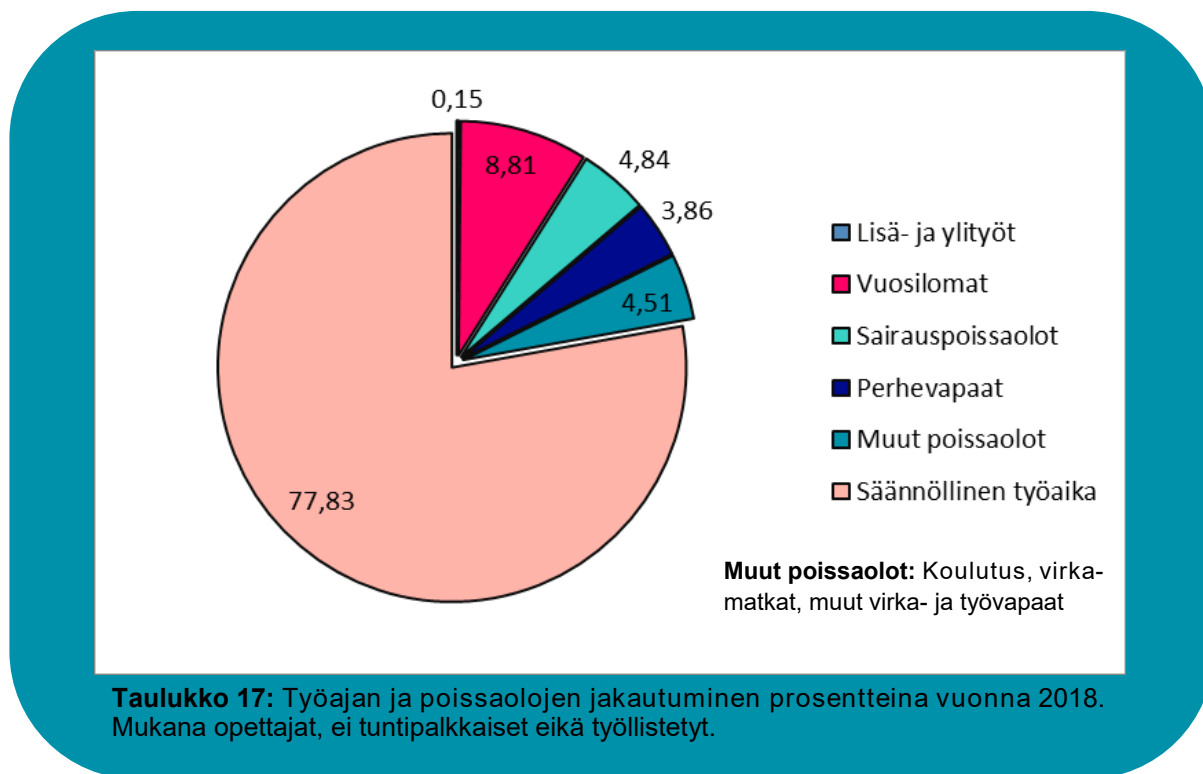
(2017: 5 365 päivää). Vuoden 2018 aikana vuorotteluvapaata käytti 25 henkilöä (39 henkilöä vuonna 2017). Vuorotteluvapaan keskimääräinen pituus oli 4,1 kuukautta. Vuorotteluvapaalaki muuttui vuonna 2016 ja sen myötä vuorotteluvapaan ehtoja kiristettiin, mikä on saattanut aiheuttaa vuorotteluvapaan käytön vähenemisen vuosina 2017 - 2018.

Maksetut palkat, €	2017	2018	2017–2018 muutos%
Säännöllinen työaika	142 855 934	133 552 384	-6,6 %
Lisä- ja ylityöaika	1 969 081	2 079 673	4,4 %
Yhteensä	144 825 016	135 632 057	-6,5 %

Taulukko 15: Vakitukselle henkilöstölle maksetut palkat ilman sivukuluja

Poissaolojen palkat, €	2017	2018	2017–2018 muutos%
Vuosilomat	14 717 458	12 087 622	-18,9 %
Sairauspoissaolot	4 912 927	4 447 804	-9,8 %
Lakisääteiset	710 341	1 491 835	-11,5 %
Muut poissaolot	1 686 286	548 578	-31,3 %
Yhteensä	22 027 011	18 575 839	-16,8 %

Taulukko 16: Vakituisten henkilöstön poissaolojen palkat 2017–2018



Vuonna 2017 otettiin käyttöön uudet ohjeet etätönn tekemiseen, ohjeita päivitettiin vuonna 2018. Yksittäisiä etätöypäiviä teki vuoden 2018 aikana 167 henkilöä ja yhteensä 2497 kalenteripäivää. Yksittäisiä etätöypäiviä teki vuoden 2017 aikana 95 henkilöä, yhteensä 1017 kalenteripäivää. Luvut eivät ole vertailukelpoisia, koska kaikkia etätöypäiviä ei ole pystytty tilastoi-

maan vuonna 2017. Pitempiä yhtäjaksoisia etätöitä ei ole aikaisemman käytännön mukaan anottu WebTallennusohjelman kautta, vaan esimies on tehnyt asiasta ainoastaan päätöksen.



Kuva 7: Kokous alkakoon (Anne Kemppainen)

Etätö on nimensä mukaisesti työtä, jota tehdään työpaikan ulkopuolella esimerkiksi kotona tai liikkuvana työnä matkoilla. Kaikki kaupungin tehtävät eivät etätööhön taivu, mutta tieto- ja toimistotyötä tekeville se voi tuoda joustoa ja työrauhaa arkeen.

Kiinnostaako etätö?

Tutustu etätöohjeeseen KiVAssa ja keskustele asiasta esimiehesi kanssa. Myös henkilöstöpalvelut auttavat osoitteessa hrtuki@vaasa.fi.

6. OSAAVA TYÖVOIMA

Henkilöstöohjelmassa linjataan ja ohjataan kaupungin henkilöstön johtamiseen, osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvointiin liittyviä tavoitteita. Henkilöstön hyvinvointi ja osaamisen kehittäminen ovat strategisesti tärkeimpiä tekijöitä hyvän palveluvalmiuden varmistamisessa. Ohjelmakauden (2018-2020) keskeisinä tavoitteina on kehittää johtamis- ja esimiestyötä - erityisesti tavoitteellista ja valmentavaa työtettä, yhdessä tekemisen ja kehittämisen kulttuuria sekä positiivista työnantajakuvaa. Osaamisen kehittämisen toimenpiteitä on toteutettu lakisääteisen koulutussuunnitelman sekä henkilöstöohjelman jalkautussuunnitelman vuoden 2018 painotusten mukaisesti.

Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutuksen tavoitteena on ylläpitää ja lisätä henkilöstön ammatillista osaamista sekä edistää yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja työhyvinvointia. Osaamisen kehittämisen suunnitelman pohjalta vuoden 2018 koulutuksissa korostui henkilöstön osalta ammattipätevyyden lakisääteinen ylläpito eri ammattiryhmille. Tärkeitä olivat myös esimies- ja johtamiskoulutukset, joissa läpileikkaavana teemana oli henkilöstöohjelman mukaisesti valmentava johtamistote. Yleisten henkilöstökoulutusten läpileikkaavana teeman puolestaan olivat työyhteisötaidot.

Henkilöstökoulutuksen tarjonnassa määrällisesti nousivat työturvallisuuskoulutukset sisältäen mm. ensiapukoulutukset sekä alkusammutuskoulutukset. Lisäksi järjestettiin mm. työhyvinvointikoulutuksia, viestintä- ja

asiakaspalvelukoulutuksia sekä tietojärjestelmäkoulutuksia. Keskitetyssä henkilöstökoulutuksessa yksi tärkeimmistä kokonaisuuksista olivat uusina koulutuskokonaisuuksina tarjotut työhyvinvointikorttikoulutukset sekä stressinhallintavalmennukset. Osa kaupungin työyksiköistä suoritti vuosina 2017-2018 työhyvinvointikorttikoulutuksen, jossa tavoitteena on yksikön työhyvinvoinnin ja me-hengen kehittäminen. Vuosina 2017-2018 järjestettiin 8 eri toteutusta, joissa oli vuonna 2017 yhteensä 59 osallistujaa ja vuonna 2018 yhteensä 76 osallistujaa. Kaikkineen 135 henkilöä sai työhyvinvointikortin vuosina 2017-2018.

Stressinhallintavalmennuksia järjestettiin vuonna 2017 kymmenelle (10) työyhteisölle, osallistujia oli yhteensä 138. Vuonna 2018 stressinhallintavalmennuksia järjestettiin yhteensä kahdeksalle (8) eri työyhteisölle, osallistuneita yhteensä 126. Valmennukset toteutettiin pienryhmissä eli isommissa työyhteisöissä henkilöstö jaettiin useampaan pienryhmään harjoitusten osalta. Lisäksi vuonna 2017 kuusi henkilöä osallistui työpaikkacoaching valmennukseen ja vuonna 2018 vastaavaan valmennukseen osallistui 16 henkilöä.

Keskitetyssä henkilöstökoulutuksessa on lisätty sekä toimialakohtaisia että ammattiryhmäkohtaisia kohdennettuja koulutuksia. Kohdennetuista koulutuksista esimerkkejä ovat esimieskoulutukset, sihteeripassikoulutus sekä asiantuntijoille räätälöidyt asiantuntijakoulutukset.

Alkusammutuskoulutukset järjestettiin ensimmäistä kertaa keskitetyn tarjonnan kautta vuonna 2017 ja jatkettiin samalla mallilla vuonna 2018. Alkusammutusharjoitukset toteutettiin palosimulaattorissa, koulutukseen kuuluu lisäksi itsenäinen verkko-osuus. Alkusammutuskoulutuksiin osallistui vuonna 2018 simulaattoripäiviä oli viisi, yhteensä 87 pienryhmää toteutui ja osallistujia oli yhteensä 377 (vuonna 2017 pienryhmiä 49 ja 128 hlöä). Osallistujat jakaantuivat siten, että keväällä 2018 sosiaali- ja terveysalalta oli 95 osallistujaa ja varhaiskasvatuksesta 76 osallistujaa, syksyn päivissä kaikilta toimialoilta osallistui yhteensä 206 osallistujaa. Kustannukset jaettiin osallistujamäärien mukaisesti toimialoittain ja yksi päivästä oli kaksivuotisen sopimuksen bonuspäivä.

Perinteisten koulutusten lisäksi yhä useampi on osallistunut ulkopuolisten tahojen, kuten työturvallisuuskeskuksen ja Kuntekon järjestämiin webinaareihin ja verkkokoulutuksiin. Näistä ei kuitenkaan ole saatavilla tarkkoja tilastoja. Webinaareina tarjottavia koulutuksia on lisätty myös kaupungin sisäisessä tarjonnassa esimerkkeinä alkuvuodesta 2018 toteutettu oman osaamisen tunnistamisen koulutus ja loppuvuodesta toteutettu hankintakoulutus.

Vuonna 2018 aloitettiin hyvän johtajan ja hyvän työntekijän arvolupausten laatiminen. Arvolupausten tavoitteena on, että meillä kaikilla on yhteinen käsitys siitä, mitä valmentava johtaminen ja hyvät työyhteisötaidot tarkoittava Vaasan kaupungissa. Arvolupausten laatimiseen on osallistettu henkilöstöä Webropolkyselyn ja workshopien kautta. Sen lisäksi työryhmiin on haettu ”sisäisiä kehittäjiä”, jolloin kenellä tahansa on ollut mahdollisuus ilmoittautua mukaan kehittämistyöhön.



Kuva 8: Hyvän työntekijän arvolupausten workshop. (Eliina Salmela)

Esimieskoulutus

Viime vuosina on panostettu erityisesti esimiesten kouluttamiseen. Vuoden 2017 lopussa käynnistyi pilottina ensimmäinen kaupungin esimiehille ja lähiesimiehille räätälöity Lähiesimiestyön ammattitutkinto –koulutus, tämä ryhmä valmistuu keväällä 2019. Ammattitutkintoon kuuluvia osioita täydennettiin kaupungin omilla osuuksilla, jossa kerrotaan, miten kulloinkin käsiteltävänä olevat asiat toimivat kaupungissa, esimerkiksi kehityskeskustelukäytännöt ja VARTU-keskustelut. Syksyllä 2018 on aloitettu myös räätälöidyn JET –tutkinnon suunnittelu Vaasan kaupungin esimiehille ja johtajille. Strategiasta ja henkilöstöohjelmasta nouseva valmentava johtaminen kulkee punaisena lankana läpi koko tutkinnon. Koulutus alkaa vuonna 2019.

Vuonna 2018 johdolle ja esimiehille järjestettiin keskitettynä henkilöstökoulutuksena muun muassa seuraavat koulutukset: esimiesinfot, johtoryhmävalmennus, kriisiviestinnän simulaatio sekä ristiriitatilanteiden hallinta. Esimiesinfoja oli 5 vuonna 2018, niistä 4 myös nauhoitettiin. Esimiesinfoissa olivat esillä uusi strate-

gia, henkilöstöohjelma sekä ajankohtaiset ohjeet, Kaupungin johtoryhmälle järjestettiin johtoryhmävalmennusta ja valmiusjohtoryhmälle kriisiviestinnän simulaatiokoulutus. Vuonna 2018 järjestettiin esimiehille lainsäädäntöön ja ohjeisiin liittyen mm. tammi-kuussa rekrytointikoulutusta, EU:n tietosuoja-asetuksen koulutus rekisterinpitäjille. Laajana kokonaisuutena olivat toimialakohtaiset (4 kpl) ristiriitatilanteiden hallinnan workshopit esimiehille ja työsuojeluvaltuutetuille syksyllä 2018, tämä liittyi vahvasti uudistettuihin kaupungin HR-ohjeisiin. Lisäksi HR-ohjeista tuotettiin vinkkivideoita (näistä tarkemmin luvussa 8).

Sihteeripassikoulutus

Sihteeripassikoulutuksen 1. ryhmä toteutettiin 2016-2017 ja uusi ryhmä aloitti syksyllä 2017, toteutus jatkui keväällä 2018.



Kuva 9: Sihteeripassiryhmä 2017-2018 päätöstilaisuus (Nea Koivisto)

Sihteeripassi 2016-2017 ryhmässä aloittaneita oli 36, valmistuneita 33. Sihteeripassi 2017-2018 ryhmässä aloitti 23 ja valmistui 20. Sihteeripassikoulutuksen tarkoituksena oli uuden sihteeriorganisaation yhteenkuuluvuuden lisääminen sekä sihteerien kouluttaminen hallinnon perusasioihin uudistuvan ja

monimuotoistuvan sihteerityön näkökulmasta, unohtamatta työhyvinvointia ja oman työn kehittämistä. Pilotissa käytettiin verkko-oppimisympäristönä moodlea ja vuoden 2017-2018 koulutuksessa käytettiin verkko-oppimisympäristönä 365 Groups ympäristöön rakennettua ryhmätyötilaa, sen avulla harjaannutettiin uudessa 365-ympäristössä toimimiseen.

Viranomaisille raportoittavat koulutustiedot

Työttömyysvakuutusrahaston (TVR) koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli vuonna 2018 yhteensä 5804 päivää (2017: 6230). Korvauksiin oikeuttavien osallistuneiden henkilöiden määrä oli 2636 henkilöä (2017: 2739). TVR:lta saatu koulutuskorvauksen määrä oli yhteensä 111 733€ (2017: 115 112 €). Kuntatyönantajat (KT) tilastoi vuosittain lakisääteisiä täydennyskoulutustietoja ja nykyään myös muun kunta-alan henkilöstökoulutuksia. KT:n raporttiin eritellään sosiaali- ja terveysalan lakisääteiset koulutukset ja muu kunta-ala. KT:n tilastoon lasketaan kaikki kertyneet koulutukset, TVR-raportissa korvaukseen oikeuttavia ovat vain 1pv (6-11 tuntia), 2pv (12-17 t) sekä 3pv (yli 18t) koulutuksiin osallistuneet henkilöt.

KT:n tilastoissa vuodelle 2018 Vaasan kaupungin koulutukseen osallistuneiden määrä oli 3606 henkilöä (2017: 3925) ja koulutuspäivien lukumäärä yhteensä 7561 päivää (2017: 8530). Suuren osan tilastoidusta koulutuksesta muodostavat lakisääteiset ammatilliset täydennyskoulutukset. Seuraavalla sivulla taulukossa 18 koottuna vuosien 2017-2018 henkilöstökoulutusten tunnuslukuja. (Katso myös Liite 8: Sosiaali- ja terveyshuollon henkilöiden lakisääteiset täydennyskoulutukset).

Henkilöstökoulutuksen tunnuslukuja 2017-2018	2017	2018
Koulutuspäivien määrä yhteensä	8530	7561
Koulutukseen osallistuneiden määrä yhteensä	3925	3606
Keskimääräiset koulutuspäivät / henkilö	2,17	2,10
Koulutukseen käytetyt määrärahat €	867 777	896 287
Henkilöstöpalvelujen järjestämän keskitetyn henkilöstökoulutuksen osuus €	60 016	82 818
Henkilöstökoulutuksen osuus maksetuista palkoista %	0,45	0,66
Henkilöstökoulutuksen osuus €/hlö	145	154

Taulukko 18: Henkilöstökoulutuksen tunnuslukuja 2017–2018

Vaasan kaupungin oppisopimuskoulutukset 2018

Vaasan kaupunki työnantajana mahdollistaa oppisopimuksella opiskelun vuotuisesti kymmenille henkilöstönsä jäsenille. Oppisopimustoimiston tietojen mukaan vuonna 2018 oli kaiken kaikkiaan 129 kpl voimassa olevaa oppisopimusta, eri tutkintonimikkeitä oli 16. Vuonna 2018 Vaasan kaupungin henkilöstöstä 49 henkilöä suoritti oppisopimustutkinnon, eri tutkintonimikkeitä oli 12. Kaupungin oma henkilöstö on siis varsin aktiivista tämän opiskelumuodon osalta. Suosituimmat tutkinnot vaihtelevat vuosittain. Yleisimpänä on pitkään pysynyt Sosaali- ja terveysalan perustutkinto, jonka on suorittanut 15 henkilöä (2017: 13 ja 2016: 41). Toiseksi suosituin tutkinto vuonna 2018 oli Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto, jonka suoritti 13 henkilöä (2017: 0 ja 2016: 15). Vuonna 2018 muita suoritettuja tutkintoja olivat Yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto (7 henkilöä) ja Laitoshuoltajan

ammattitutkinto (5 henkilöä). Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen ammattitutkinto (2 henkilöä) sekä Liiketalouden perustutkinto, Nuoriso- ja vapaa-ajanohjauksen perustutkinto, Asiakirjahallinnon ja arkistotoimen ammattitutkinto, Laitoshuoltajan ammattitutkinto, Liikunnan ammattitutkinto, Lähiesimiestyön ammattitutkinto, Perhepäivähoitajan ammattitutkinto ja Työvalmennuksen erikoisammattitutkinto, kuttakin yksi henkilö.

Uutena tiivistetyn yhteistyön muotona on aloitettu myös jo aiemmin mainitun Lähiesimiestyön ammattitutkinnon (2017-2018) osalta kaupungin oma ryhmä, jonka yhteyteen räätälöitiin kaupungin tarpeista lähtevää sisältöä muun muassa voimassa olevista kaupungin sisäisistä ohjeista ja malleista, tämä ryhmä valmistuu vuoden 2019 puolella. Vastaava räätälöity ryhmä on suunnitelmassa Johtamisen erikoisammattitutkintoon vuodesta 2019 alkaen. Myös tuotekehitystyön ammattitutkinnon räätälöintiä selvitetään.

Job Shadow –kansainvälinen työssäoppiminen

Job Shadow on kaupunkikehityksen ja henkilöstöpalvelujen yhteinen aloite. Job Shadow -pilottiin on varattu 10 000 euroa. Kaupunki maksaa työntekijän kohtuulliset majoitus- ja matkakustannukset budjetin rajoissa. Lähettävä yksikkö myöntää hakijalle palkallisen työ- tai virkavapaan ja maksaa hänen sekä mahdollisen sijaisen palkan vierailun ajalta. Vaihtoon valittavat henkilöt ovat vastuussa sopivan paikan hakemisesta. Lähtökohtaisesti suuntana on Eurooppa. Maata ja organisaatiota valitessa voi hyödyntää kaupungin verkostoja kaupunkikehityksen kautta. Mukaan voivat hakea vakinaisessa palvelussuhteessa olevat työntekijät. Haku toteutettiin ensimmäistä kertaa syksyllä 2018 kaupungin sähköisen asiointin portaalissa. Vaihtoon pääsevät valittiin kolmessa vaiheessa. Toimialojen henkilöstösuunnitteluryhmät kävivät läpi toimialan työntekijöiden hakemukset ja valitsivat ehdokkaat haastattelukierrokselle. Haastattelijoina toimivat Job Shadow -työryhmän jäsenet, jotka myös tekivät lopulliset valinnat. Haastattelut pidettiin tammikuussa 2019 eli työssäoppimisjaksot sijoittuvat helmikuun ja joulukuun väliin vuodelle 2019. Loppuvuodesta 2019 kerätään kokemukset kasaan ja katsotaan, voisiko Job Shadow jatkossa olla vakituinen osa henkilöstön kansainvälisen osaamisen kehittämistä.

Kehityskeskustelut ja perehdyttäminen

Vuonna 2018 laadittiin esimiesten tueksi ryhmäkehityskeskustelulomake, jonka tarkoituksena on ohjata yksiköitä osallistamaan keskusteluun tulevaisuuden työympäristön muutoksista ja osaamistarpeista sekä työyhteisötaidoista – työhyvinvoinnista. Myös

johdon kehityskeskustelulomaketta on päivitetty sitten, että se on linjassa hyvän johtajan arvolupauksen kanssa.

Kehityskeskustelut ovat yksi tärkeimpiä henkilöstöjohtamisen työkaluja. Jokaisella työntekijällä on oikeus keskustella säännöllisesti työntekoon ja suoriutumiseen liittyvistä asioista, osaamisesta sekä hyvinvoinnista oman esimiehen kanssa. Työhyvinvointikyselyn (2017) mukaan ainoastaan 69 % vastaajista käy säännöllisesti kehityskeskustelut oman esimiehen kanssa. Vastaajista ainoastaan 66 % kokee kehityskeskustelut hyödyllisiksi. Kaupungin tavoitteena on, että käytyjen keskustelujen määrä ja koettu hyödyllisyys nousevat kumpikin 100 %:iin.

Uuden työntekijän hyvä perehdyttäminen on kaikkien etu. Vuonna 2018 otettiin käyttöön päivitetty Tervetuloa taloon -opas uusille työntekijöille sekä perehdyttämisen muistilista. Vuonna 2018 elvytettiin myös Tervetuloa taloon uusi työntekijä –tilaisuus ja kaikille kaupungin kesätyöntekijöille pidettiin kaksi perehdyttämistilaisuutta. Uusille esimiestehtiäviin tulevien perehdyttämiseen valmisteltiin perehdyttämisen muistilista ja esimiehen työkalupakki, jonne kootaan esimiestyössä tarvittavat keskeiset tiedot, oppaat, ohjeet ja vinkit samaan paikkaan.

Mentorointi ja työnohjaus

Mentorointi ja työnohjaus ovat olleet käytössä henkilöstön kehittämisen välineinä Vaasan kaupungilla henkilöstöpalveluiden koordinoimina jo vuosia. Henkilöstöpalveluiden kautta on mahdollista hakea mentoria tai aktoria ja toteuttaa sopimus pohjaista mentoriparitoimintaa, mutta useammin mentorointi on epävirallista ja tapahtuu esim. perehdytyksen yhteydessä ilman virallista hakemusta tai sopimusta. Suosituksena on,

että varsinkin johto- ja esimiestehtävissä käytettäisiin mentorointia ammatillisen kehittymisen tukena. Syksyllä 2018 aloitettiin esimiesten aamukahvitilaisuuksien suunnittelu, näiden tilaisuuksien tarkoituksena on esimiesten keskinäinen vertaistuki ja –mentorointi, tilaisuudet toteutetaan vuonna 2019.

Työnohjausta voidaan toteuttaa sekä yksilöohjauksena että ryhmätyönohjauksena. Vaasan kaupungilla on oman henkilöstön joukossa koulutettuja työnohjaajia, joista osa on käynyt myös työyhteisösovittelijan koulutuksen. Työnohjaajia on listoilla nyt kymmenen, eläköitymisiä ja muuta poistumaa tapahtunut vuosina 2017-2018. Työnohjaajien tilastojen mukaan ohjauksia oli vuonna 2018 yhteensä 21 kpl, joista 14 oli ryhmätyönohjauksia ja osa ryhmistä jatkaa myös keväällä 2019. Työnohjaukset jakaantuivat kaikille toimialoille, mutta painottuivat sivistystoimeen. Toimialoilla käytetään myös ulkoisia työnohjaajia mm. psyykkisten ongelmien parissa työskenteleville työntekijäryhmille. Ulkoisten työnohjaajien käytöstä päätetään kullakin toimialalla tapauskohtaisilla viranhaltijapäätöksillä. Sisäisiä työnohjaajia voidaan hyödyntää myös mm. työyhteisökyseleyn tulosten käsittelyssä ja kehittämissuunnitelmien tekemisessä.

Vaasan kaupungin työnohjaajien verkosto kokoontuu vuosittain 1-2 kertaa, vuonna 2018 kokoontumisia oli yksi tammikuussa ja syksyn kokoontuminen toteutettiin työnohjaajien täydennyskoulutuksena marraskuussa. Työnohjaajien täydennyskoulutuksen aiheena olivat: 1) ratkaisukeskeiset työkalut työnohjauksessa, 2) vireystilan merkitys ja säätelymahdollisuus ohjaustilanteissa sekä 3) kuormittavista työtilanteista palautuminen.

Osaamisen kehittymisen seuranta

Henkilöstön osaamisen kehittymistä seurataan kehityskeskusteluiden, koulutuspalautteiden ja vaikuttavuuden arviointikyselyiden lisäksi myös työhyvinvointikyselyssä. Vuoden 2017 osalta työhyvinvointikyselyssä osaamista kuvaavien kysymysten tulosten keskiarvo oli 3,89. Seuraava työhyvinvointikysely toteutetaan vuoden 2019 loppupuolella. Laajemmissa koulutuksissa tehdään vaikuttavuuden arviointia, tällaisia ovat esimerkiksi räätälöidyt ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot sekä sihteeripassi.

Sihteeripassikoulutuksen suunnittelussa hyödynnettiin sihteeritiimien vetäjien ryhmän kanssa keväällä 2017 käytyä osaamiskeskustelua. Lisäksi sihteeripassiin ilmoittautuneille tehtiin osaamiskartoitus sähköisellä lomakkeella kunkin koulutuksen alkuvaiheessa. Sihteeripassi koulutuksen pilottiryhmältä kerättiin jatkuvaa palautetta ja lisäksi heille toteutettiin koulutuksen jälkeen uusi osaamiskartoitus, jossa selvitettiin osallistujien osaamisen kehittymistä ja koulutuskokonaisuuden onnistumista. Saatua tietoa hyödynnettiin koulutuksen sisällön kehittämiseen. Myös jälkimmäiselle ryhmälle toteutettiin palautteet ja loppuarvio, joita hyödynnetään sihteereiden jatkokoulutusten suunnittelussa.

Koulutuspalautetta kerätään myös lyhyemmistä yksittäiskoulutuksista, mutta vastausprosentit ovat jälkikäteen toteutetuissa sähköisissä kyselyissä melko pieniä, joten uusia vaihtoehtoja tutkitaan ja osittain ollaan palaamassa myös perinteiseen paperipalautteeseen lähiopetuksen toteutettujen koulutusten osalta.

7. YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO

Vaasan kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin vuonna 2016. Suunnitelma on jaettu toiminnalliseen (kuntalaisnäkökulma) ja henkilöstöpoliittiseen (henkilöstönäkökulma) osioon. Vuoden 2017-2018 suunnitelmaan kirjattiin neljä keskeistä tavoitetta / kehittämiskohdetta, joihin on panostettu vuoden 2017-2018 aikana.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman keskeiset tavoitteet

- 1) Yhdenvertaisuus huomioidaan kaikessa kaupungin toiminnassa, suunnittelussa ja kehittämisessä
- 2) Parannetaan kohtaamista ja vuorovaikutusta, osallisuutta ja kumppanuutta
- 3) Kehitetään tasa-arvo - ja yhdenvertaisuusvaikutusten seuranta ja arviointia
- 4) Vahvistetaan monimuotoisuuden osaamista viestinnällä ja koulutuksella



Kuva 10: Kuvituskuva kuvapankista

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

Tavoitteiden toteutuminen

Strategia ja henkilöstöohjelma

Henkilöstönäkökulma - henkilöstön hyvinvointi ja osaaminen - nostettiin kiinteäksi osaksi päivitettyä kaupungin strategiaa (2018-2021). Keskeisinä toimenpiteinä on kehittää johtamis- ja esimiestaitoja; erityisesti valmentavaa ja työhyvinvointijohtamista sekä henkilöstön osaamista ja työyhteisötaitoja. Kaupungin henkilöstöohjelma päivitettiin vuonna 2018. Strategialähtöisesti ohjelmaan nostettiin keskeisiksi painopistealueiksi hyvän, valmentavan johtamisen lisäksi henkilöstön osallistuminen, kokeilukulttuuri ja työyhteisötaidot – painottaen erityisesti monimuotoisuuden ja erilaisuuden näkemistä voimavarana työyhteisöissä.

Rekrytointi ja perehdyttäminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa suositellaan, että rekrytointitilanteessa kahdesta yhtä ansioituneesta ja tehtävään soveltuvasta hakijasta asetetaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä etusijalle työyhteisössä vähemmistönä olevan sukupuolen edustaja ja yhdenvertaisuutta edistävänä toimenpiteenä etusijalle asetetaan vähemmistöryhmää edustava henkilö. Rekrytointipalvelut pyrkivät muistuttamaan rek-

rytoivia esimiehiä tästä linjauksesta säännöllisesti. Kaupungissa myös kokeiltiin Anonymiä rekrytointia v.2018. Yhteentoista tehtävään haettiin anonymisti ja palautteet ovat olleet myönteisiä. Palautteiden mukaan anonymin rekrytoinnin myötä joutui keskittymään erityisesti tehtävän kannalta olennaiseen osaamiseen sekä miettimään myös sitä, että työpaikkailmoituksessa on jo tarkkaan määritelty tarvittava osaaminen.

Vaasa sai kunniamaininnan vammaisten ja erityisnuorten työllistämisestä vuonna 2018. Vuonna 2018 kaupungilla oli erityis- ja vammaisnuoria töissä 16, kun heitä oli vuonna 2017 ainoastaan kaksi. Ko. ryhmään kuuluu niin maahanmuuttajia, kuin osatyökykyisiäkin nuoria. Erityis- ja vammaisnuorille pidettiin myös oma "tervetuloa töihin" –tilaisuus, ja heille palkattiin oma työvalmentaja. Vuodesta 2018 alkaen on pidetty keskitetysti myös kaikille kesätyöntekijöille perehdyttämistilaisuudet ja uusille kaupungin työntekijöille "Tervetuloa taloon tilaisuus".

Esimiehiä/perehdyttäjiä informoidaan nuorten ja uusien työntekijöiden, ml- palkkatuella työllistettyjen perehdyttämiseen liittyen jatkuvasti. Vuonna 2018 laadittiin myös esimiehen työkalupakki intraan sekä nuorten ja lyhytaikaisten pikaperehdytysopas. Maahanmuuttaja-taustaisten ja palkkatuella työllistettävien perehdyttämiseen liittyvä opas ja muuta tietoa löytyy intrasta.

Tasapuolinen kohtelu palkkauksessa

Kaupungin tavoitteena on, että samasta tai samanarvoisesta työstä tulee maksaa sama palkkaa. Vuonna 2018 perustettiin TS-palkkausryhmä. Työryhmän tarkoituksena on ollut tarkastella ja määritellä objektiivisesti ja tasapuolisesti teknisen toimen henkilöstön (TS-sopimus) tehtäväkohtaiset pal-

kat. Työ on jatkunut v.2019. Jobiarviointijärjestelmän kautta on tehty laaja työtehtävien kartoitus nimikkeittäin. Myös KVTES palkkausryhmän toiminta käynnistettiin v.2018. Tarkoitus on toteuttaa vastaava kartoitus KVTES-puolen tehtäviin ja palkkoihin kuin TS-sopimusallalla.

Hyvä kohtaminen ja osallistuminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan on kirjattu tavoitteeksi hyvä ja yhdenvertainen kohtaminen - kokemus arvostuksesta ja yhteenkuuluvuudesta. Vuonna 2018 päivitettiin Epäasiallisen kohtelun ja ristiriitatilanteiden hallinta työpaikalla –ohje. Tavoitteena on lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua aktiivisemmin oman työn ja kaupungin kehittämistyöhön. Kaupungissa on lisätty kaupunkikehitysjohdoisesta verkostomaista yhteistyö- ja kokeilukulttuuria ja mm. kokeilu- ja ajatushautomot otettu osaksi henkilöstön osaamisen kehittämisen toimenpiteitä.



Kuva 11: Esteettömyys, uimahallin pukukaapit (lina Sopanen)

Vuonna 2018 aloitettiin kaupungin hyvän johtamisen ja työntekijän arvolutapausten laa-
timinen. Arvolutapausten avulla haluamme vahvis-
taa osallistavaa ja oikeudenmukaista johta-
mistä ja hyviä työyhteisötaitoja. Myös uusi
aloitetoimintamalli on suunnitteilla. Sisäinen
kehittäjä -haku toteutettiin intrassa, tällä ha-
ettiin kehittäjiä eri työryhmiin.

Hyvät käytännöt ovat esillä jokaisessa hen-
kilöstö- ja esimiesinfossa sekä KiVA-
kirjeessä ja KiVAn "keskustelupalstoilla".
Sosiaali- ja terveystoimessa järjestetään
kaksi kertaa vuodessa "Kyllä lähtee" -
esimiesseminaarit, joissa tarkoitus on erityi-
sesti jakaa hyviä kokemuksia sekä käytäntö-
jä - vertaistukea ja kehittämistä.

Lähtökeskustelulomake päivitetään ja oh-
jeistetaan jatkossa siten, että sekä lähtökes-
kustelu, että anonymisti vastattava kysely
tehdään jokaisen vakituudessa työsuhteessa
olevan lähtevän kohdalla. Lähtökeskuste-
lussa huomioidaan muun muassa hiljaisen
tiedon siirtäminen ja eläkkeelle lähtevän
työntekijän mahdollisuudet toimia tarpeen
mukaan mentorina.



Kuva 12: Kuvituskuva kuvapankista

Työyhteisöviestintä ja henkilöstökoulu- tus

Kaupungin keskitetyn henkilöstökoulutuk-
sessa sekä työyhteisöviestinnässä on moni-
muotoisuus vakioteemana. Joka toinen kuu-
kausi ilmestyvässä henkilöstön KiVA-
kirjeessä on aina joku monimuotoisuuteen
liittyvä teema esillä. Tavoitteena on, että
työyhteisö-viestintä tavoittaisi koko henki-
löstön. Koulutuksissa on ollut aiheina mm.
monimuotoisuuden johtaminen, valmentava
työote ja hyvät työelämätaidot sekä asiak-
kaan ja työntekijän yhdenvertainen kohtaa-
minen. Koulutuksista on kerrottu tarkemmin
edellisessä luvussa (6. Osaamisen kehittä-
minen). Yleisesti voidaan todeta, että tasa-
arvo- ja yhdenvertaisuus -tietoisuus on vah-
vistunut henkilöstön keskuudessa moni-
muotoisen työyhteisöviestinnän ja koulutuk-
sen avulla.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteu- tuminen kaupungin henkilöstön kokema- na

Henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta
seurataan säännöllisesti työhyvinvointi-
kyselyssä, kehityskeskusteluissa ja henki-
löstöraportissa. Työhyvinvointikyselyssä
kysytään henkilöstön kokemuksia oikeuden-
mukaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta.
Vuoden 2016 ja 2017 kyselyjen perusteella
yhdenvertaisuusasiat toteutuvat kaupungin
työpaikoilla melko hyvin. Tyytyväisten mää-
rä on noussut vuosittain vuoteen 2014 ver-
rattuna. Jokainen tasa-arvoa ja yhdenvertai-
suutta mittaava väittämä on saanut korke-
amman keskiarvon vuonna 2017 vuoteen
2014 ja 2016 verrattuna.

8. INNOVATIIVISUUS, YHTEISTOIMINTA JA VIESTINTÄ

Henkilöstön aloitetoiminta

Henkilöstöaloite on henkilöstöltä tullut uusi idea, jota ei ole aiemmin esitetty tai toteutettu Vaasan kaupungilla. Uusi idea koskee työn parempaa toimivuutta: työskentelytapoja, työturvallisuutta, työviihtyvyyttä, työmenetelmiä tai työvälineitä. Uusilla ideoilla pyritään kaupungin palvelun ja palvelutuoannon tuloksellisuuden parantamiseen. Henkilöstöä kannustetaan aloitteiden tekemiseen palkitsemalla sisällöllisesti hyvät aloitteet ja arpomalla aloitteiden tekijöiden kesken palkintoja, kuten teatterilippuja. Vuoden 2017 aikana aloitteiden tekemisen uutena väylänä on toiminut intranet KiVA, jonka etusivulla on suora linkki henkilöstöaloitteen tekemiseen. Vuonna 2018 aloitteita kirjattiin 3 kpl (2017: 5). Niistä kaksi aloitetta on palkittu tunnustuspalkinnolla. Tunnustuspalkinto myönnetään henkilöstöaloitteesta aina, vaikka aloitteen tuoma etu tai hyöty olisi vähäinen. Kehitysideoita on toimialoilla toki paljon enemmänkin ja niiden pohjalta kehitetään toimintaa omissa yksiköissä. Kokeiluja ja hyviä toimintatapoja eri toimialoilta on tuotu esiin muun muassa esimiesinfoissa ja intrassa.

Kokeilukulttuurin edistäminen

Strategian ja henkilöstöohjelman mukaisesti kokeilut ovat yksi tärkeä kehittämisen väline. Kaupunkikehityksen koordinoimana edistetään kokeilukulttuuria tarjoamalla koulutuksen lisäksi yhteiskehittämisen välineitä, kuten -ajatushautomaita ja ideoiden jatkojalostukseen suunnattuja työpajoja. Vuosina

2017-2018 opetustoimessa järjestettiin Tulevaisuuden Vaasa ajatushautomoita sekä Kestävän koulutuksen kehittäjä – kokonaisuus. Osana valtakunnallista kokeilujalostamon avoimet ovet päivää järjestettiin myös Vaasan kaupungin henkilöstölle kokeilujalostamon avoimet ovet tapahtuma. Syys-marraskuussa järjestettiin kolme hautomoa ja kolme jalostamo kulttuuri- ja liikuntaohjelmiin liittyen. I love muovi ajatushautomossa 27.11.2018 oli mukana myös kaupungin henkilöstöä. VES:n (Vaasa Entrepreneurship Society) hautomoissa joulukuussa 2018 sekä jalostamossa tammikuussa 2019 oli myös Vaasan kaupungin osallistujia. Myös valtuusto osallistui kokeilutoimintaan. Kokeiluidea sai alkunsa syksyllä 2018 Kuntaliiton Kokeilujalostamosta, jossa ryhmä pohti keinoja opiskelijoiden juurruttamiseksi Vaasaan. Vaasalaiset kuntapäättejä ja opiskelijat taklasivat yhdessä tulevaisuuden haasteita osana Stay in Vaasa -kokeilua maaliskuussa 2019. Lisäksi syksyn 2018 palvelumuotoilukoulutuksen yhteydessä pidettiin Vaasan kaupungin kokeilukulttuuritoiminnan esittely.

Projektitoiminnan kehittäminen

Projektitoiminnan kehittämistä tehdään kaupunkikehityksen koordinoimana ja vuonna 2018 aloitettiin projektisalkkujärjestelmän kehittäminen. Uusi tietojärjestelmä helpottaa jatkossa erilaisten projektien ja hankkeiden johtamista, tukitoimia sekä seuranta. Projektitiimissä on ollut järjestelmätoimittajan ja kaupunkikehityksen asiantuntijoiden

lisäksi edustajia eri toimialoilta ja lisäksi kehittämiseen on osallistunut muiden tukipalveluiden asiantuntijoita. Prototyyppiä valmisteltiin keväällä 2018 workshopeissa ja huhtikuussa oli prototyypin pääkäyttäjäkoulutus. Tämän työskentelyn pohjalta kaupungin johtoryhmä päätti lokakuussa 2018, että järjestelmä otetaan käyttöön ja valmistelua jatketaan erillisen projektisuunnitelman mukaisesti kaupungin oman mallin mukaisella räätälöinnillä.

Yhteistoiminta

Kaupungin yhteistyöryhmä kokoontui vuoden 2018 aikana 5 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. kaupungin taloutta, soteuudistusta, työtapaturmia ja sairaspöissaoloja, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja KELA:n korvaushakemusta, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa sekä työhyvinvointikyselyn pohjalta laadittuja toimialojen kehittämissuunnitelmia. Kehittämisryhmiä toimii eri toimialoilla yhteensä 29. Ryhmien pöytäkirjat ja muistiot ovat luettavissa intrassa. Kehittämisryhmien toiminta on terävöitynyt ja niissä on käsitelty työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelman liitteen mukaisia kokonaisuuksia, kuten sairaspöissaoloja, työtapaturmia, riskejä, tyky-toimintaa, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia sekä taloutta. Ryhmissä on paneuduttu myös erityisesti sote- ja maakuntauudistukseen.

Pääluottamusmiehet

Pääluottamusmiehet ovat osa lakisääteistä yhteistoimintajärjestelmää. Pääluottamusmiehet edistävät virka- ja työehtosopimusten noudattamista, työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien tarkoituksenmukaista, oikeudenmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä työrauhan ylläpitämistä. Tehtävänkuvauk- ja teh-

tävän vaativuuden arviointiprosessit, yhtiöittämiset, kuntaliitos sekä maakuntauudistukseen liittyvät asiat ovat työllistäneet myös pääluottamusmiehiä vuonna 2018. Palkkauksen vaativuuden arviointijärjestelmän kehittäminen on ajankohtainen yhteinen yhteistoiminnallinen haaste. Lisäksi työterveyden kanssa käydyt kolmikantaneuvottelut ja uudelleensijoitukset ovat työllistäneet myös pääluottamusmiehiä.

Työsuojeluvaltuutetut

Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön vaalit toteutettiin keväällä 2018 ja uusi kausi alkoi yhtiöittämisten jälkeen toukokuussa 2018. Työsuojeluvaltuutettujen aluejakoa ja ajankäyttöä muokattiin niin, että saatiin selkeämmät aluejaot ja useampi työsuojeluvaltuutettu. Työsuojeluvaltuutettuja on nyt kaikilla toimialoilla. Valtuutettuja on yhteensä kahdeksan. Heistä osa toimii osapäikaisesti työsuojeluvaltuutetun tehtävässä. Joidenkin alueiden varavaltuutettuja jouduttiin hakemaan täydennysvaaleilla vielä myöhemmin. Työsuojeluvaltuutetut edustavat työpaikan työntekijöitä työsuojelun yhteistoimintaan liittyvissä asioissa edistämällä työnantajan ja työntekijöiden vuorovaikutusta Työsuojeluvaltuutetut osallistuvat myös hallintokunta-kohtaisten kehittämisryhmien toimintaan. Työsuojeluvaltuutettujen keskeisenä tehtävänä on myös arvioida oma-aloitteisesti työympäristöä, tunnistaa häiriöitä ja oireita sekä tehdä esimiehille ja johdolle ehdotuksia niiden poistamiseksi.

Vuoden 2018 aikana pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ovat olleet aktiivisesti osana työryhmiä, joissa on kehitetty johtamisen ja työntekijän arvolutausta, palkitsemisstrategiaa, epäasiallisen kohtelun prosessikuvausta ja tyky-toimintaa.

Työyhteisöviestintä

Työyhteisöviestintä on kaupungin sisäistä viestintää: asioita, joita jaamme henkilöstön kesken. Keskitetystä työyhteisöviestinnästä puhutaan silloin, kun viestitään koko henkilöstöä koskevista asioista. Suuri osa työyhteisöviestinnästä koskee töiden suunnittelua ja pelisääntöjä omassa yksikössä tai omalla toimialalla, Viestintäpalvelut, yhdessä muiden tukipalveluiden kanssa, auttaa työyhteisöviestinnässä. Keskitetystä työyhteisöviestinnästä vastaavat tukipalveluiden ammattilaiset, jotka:

- kehittävät työyhteisöviestintää ja seuraavat viestinnän toteutumista (viestintä ja henkilöstöpalvelut)
- vastaavat intranetin kehittämisestä ja koordinoivat kokonaisuutta
- konsultoivat ja kouluttavat tulosalueita työyhteisöviestinnän kehittämisessä (viestintä ja henkilöstöpalvelut)
- antavat tukea ja koulutusta intranetin sisällöntuotannossa ja päivittämisessä
- tekevät asiakkaan kanssa viestintäsuunnitelman hankkeista, jotka vaativat tehostettua henkilöstöviestintää
- antavat tukea henkilöstötiedotteiden teossa
- erikseen sovittaessa päivittävät intranetiä (sihteeripalvelut)

- kertovat koko henkilöstöä koskevista tärkeistä asioista (henkilöstöpalvelut)
- kääntävät kaupunkia koskevat henkilöstötiedotteet suomeksi ja ruotsiksi (kielenkääntäjä)

Työyhteisöviestinnän pääkanavana toimii Intranet KiVA. Intranet KiVAssa kaikkien tiedotteiden määrä kasvoi edellisvuodesta noin 17 %. Toimialakohtaisia tiedotteita julkaistiin eniten sosiaali- ja terveystoimessa (132 kpl), sivistystoimessa (79 kpl) ja keskushallinnossa (69 kpl). Myös vuonna 2017 sosiaali- ja terveystoimi julkaisi tiedotteita ahkerimmin.

Henkilöstötiedotteet KiVAssa	2017	2018
Kaikki (sis. yhteiset, toimialakohtaiset, tekniset)	454	533
Yhteiset	253	268

Taulukko 19: Henkilöstötiedotteiden määrä intrassa vuosina 2017-2018

Vuonna 2018 kaupungin henkilöstöuutisista alettiin koostaa **KiVA-uutiskirjeitä**, joissa on lyhyitä poimintoja KiVAssa julkaistuista uutisista ja muista ajankohtaisista asioista. Kaupungilla on paljon työntekijöitä, jotka eivät tee työtään tietokoneen ääressä. KiVA-uutiskirjeen tavoitteena on tuoda ajankohtaiset sisäiset uu-

KiVA-uutiskirje	6/2018 (fi)	6/2018 (sve)	7/2018 (fi)	7/2018 (sve)
Katselukerrat	207	38	394	0
Lukijat	187	32	346	0
Lukuaika (keskiarvo)	03:01 min	05:47 min	03:22 min	00:00 min
Lukuaika (yht.)	10:25:15 h	03:39:57 h	22:11:01 h	00:00 min

Taulukko 20: KiVA-uutiskirjeen lukutilastot

tiset kaikkien ulottuville –esimiehet voivat esimerkiksi tulostaa uutiskirjeen kahvihuoneen pöydälle tai ilmoitustaululle. Uutiskirje toimii myös sähköisenä ja johdattaa vastaanottajia eteenpäin intraan lukemaan lisätietoa aiheista. Vuoden aikana julkaistiin yhteensä seitsemän uutiskirjettä sekä suomeksi että ruotsiksi. Tilastoja on saatavilla vain kahdesta viimeisestä uutiskirjeestä.

Intranet KiVAa käyttää noin 1100 henkilöä kuukaudessa. Haasteita avoimeen tiedonkuluun tuovat kaupungilla käytössä olevat useat eri intranetit (mm. opetustoimessa omat intrat). Tämän lisäksi edu-verkkoon kuuluvilla perusopetuksen opettajilla ja ohjaajilla ei ole vaivatonta pääsyä vsa-verkon koneille. Samoin ulkopuolelle jäävät työntekijät, joilla ei ole omaa työkonetta. Vuonna 2018 käytiin keskusteluja KiVAn siirtämisestä Office 365 –pilvipalveluun. Kehittämistyötä jatketaan edelleen vuonna 2019: tavoitteena on päästä kirjautumaan pilvessä olevaan intraan kaksilla eri tunnuksilla (vsa ja edu).

KiVA-uutiskirjeen lisäksi uusia viestinnän välineitä olivat mm. henkilöstöpalveluiden Vinkkiboksi – Tipsbox, joka on O365 video-kanava. Vinkkiboksiin tuotetaan lyhyitä ohjevideoita, muun muassa ajankohtaisia ohjeita henkilöstölle ja esimiehille. Vuonna 2018 vinkkiboksiin tuotettiin videoita mm. henkilöstöohjelmasta, työnohjauksesta, lomiiin liittyvistä ohjeista, perehdytyksestä sekä kehityskeskustelun uusista lomakkeista. Tämän kanavan lisäksi käytössä oli myös Esimiesinfot -videokanava. Syksyllä 2018 aloitettiin uusien työyhteisöviestinnän foorumeiden kehittäminen (skype-infot ja henkilöstöinfot). Jatkossa osa videoista tuotetaan

Vaasa Hallinto YouTube-kanavalle ja erityisesti opettajille suunnattuja ohjevideoita on ollut jo pitkään myös opetustoimen eForum-kanavalla.

Video	Katselukertojen lukumäärä
Vinkkiboksin esittely 3/2018	110
Henkilöstöohjelma 3/2018	229
Vuosilomaohjeet 4/2018	125
TYHY-tulosten käsittely 4/2018, video 1:	89
TYHY-tulosten käsittely 4/2018, video 2:	81
Perehdyttäminen 5/2018	71
Kehityskeskustelut kevät 2018 –nostettu 1/2019	182
Utvecklingssamtal kevät 2018	47
Projektitoiminta 12/2018	51

Taulukko 20: Vinkkiboksin videoiden katsomiskerrat 2018 (tilaston luvut otettu 26.3.2019)

Viestintäinfoja, joissa kerrotaan viestinnän ajankohtaisista asioista, järjestettiin kahdesti. Tammikuussa aiheen olivat uuden verkkosivuston konseptin esittely ja Vaasan kaupungin visuaalisen ilmeen uudistus. Viestintäinfossa kerättiin myös palautetta ja kehitysideoita konseptiin liittyen. Kolmantena aiheena oli päivitetty sosiaalisen median ohje. Kesäkuun viestintäinfon aiheena oli edelleen uusi ilme, jossa oli edetty kevään mittaan ja valmistauduttiin ilmeen lanseeraukseen syksyllä. Infossa kerrottiin uudistukseen liittyvistä valmistelusta ja käytännön asioista. Lisäksi kerrottiin verkkosivuu-
uudistuksen etenemisestä. Syksyllä ei järjestetty erillisiä viestintäinfoja, koska sekä

ilmeen lanseerauksen että verkkosivustuksen tiimoilta oli omia tilaisuuksia, joissa oli mahdollisuus myös kysyä muista viestinnän asioista.

Yhteinen uusi brändi ja visuaalinen ilme

Vaasan visuaalisen ilmeen uudistuksessa tavoitteena oli luoda vahva, positiivinen ja tunnistettava brändi, joka osaltaan tuo esiin Vaasan ja seudun kärkiviestejä ja vahvuuksia. Suomen mittakaavassa loppu-tulos oli ainutlaatuinen, ja yhteinen visuaalinen ilme saatiin kolmelle toimijalle; kaupungille, Visit Vaasalle sekä Vaasan seudulle. Niin kaupungin asukkaat kuin henkilöstökin pääsivät osallistumaan uuden ilmeen suunnitteluun. Henkilöstö sai muun muassa vaikuttaa Vaasaa parhaiten kuvaaviin symboleihin äänestämällä KiVASsa. Henkilöstön palautteen perusteella kahteen eri symboliin tehtiin muutoksia.

Vuoden 2018 aikana saatiin lähes kaikki kaupungin toimijat mukaan uuteen ilmeeseen. Erilaisia pohjia, materiaaleja sekä tuotteita päivitettiin myös sisäisen viestinnän tarpeisiin. Työ jatkuu vielä vuoden 2019 puolella, sillä ilmeen uudistaminen näin isossa organisaatiossa tapahtuu asteittain, sitä mukaa, kun materiaaleja muutenkin uudistetaan.

Verkkosivuston uudistusprojekti

Vaasan kaupunki, Visit Vaasa, Vaasan seutu ja Merenkurkun maailmanperintö aloittivat yhteisen verkkopalvelun rakentamisen syksyllä 2018. Uusi sivusto, joka julkaistaan syksyllä 2019, yhdistää parhaat puolet nykyisistä neljästä sivustosta. Asukkaita, matkailijoita ja yrittäjiä palvelevalla yhteisellä verkkopalvelulla pyritään vahvistamaan Vaasan seudun vetovoimaa niin



Kuva 13: Uuden ilmeen mukaista materiaalia

Suomessa kuin kansainvälisesti. Koska uutta sivustoa tehdään palvelut edellä, suunnittelua ja toteutusta varten muodostettiin teemaryhmiä yli organisaatorajojen. Projektin etenemisestä on kerrottu sisäisesti mm. intranetissä, esimiesinfoissa, workshoppeissa, verkkopäivittäjien infotilaisuuksissa, viestintäinfoissa sekä tulosalueiden kokouksissa. Henkilöstö osallistuu verkkosivuston suunnitteluun projektin eri vaiheissa.



Kuva 14: Uuden ilmeen mukaiset symbolit

KATSE TULEVAISUUTEEN

Maaliskuussa 2019 tehtiin henkilöstölle kysely, millaisia kehittämisen paikkoja työssä ja toiminnassamme on. Saimme vastauksia yli 300:lta kaupungin työntekijältä. Vastaukset olivat hyvin pohdittuja, monesta eri näkökulmasta. Kaupungin työntekijät näkivät tehokkaan toiminnan esteinä byrokratian, hitaan päätöksenteon, hierarkisuuden ja johtamisen. Työmäärä nousi vahvasti myös esiin toimialojen vastauksissa. Tietojärjestelmät ja raportointi nähtiin esteenä, ei niinkään tehokkaana työvälineenä työn sujuvuuden kannalta. Henkilöstöltä kysyttiin myös ”mitä tekisit toisin” -ongelmista ratkaisuihin oli kyselyn kantava teema.

Monet vastaajat kiinnittivät huomiota työaikaan ja ajankäyttöön, ja moni odottaa kokousten tehostamista. Samoin IT-järjestelmien osalta näkyivät vastauksissa suuret odotukset sekä järjestelmien kehittämisen että itse kunkin tietotekniiseen osaamisen parantamisen kautta saatavista hyödyistä. Samoin odotuksia on esimerkiksi työtapoihin liittyen sekä työmäärän oikeudenmukaisempaan jakautumiseen. Henkilökunta näkee, että yhteistyötä yli osasto- ja toimialarajojen tekemällä pääsisimme parempiin tuloksiin. Kyseilyssä sai ilmoittautua mukaan jatkotyöskentelyyn ja 71 henkilöä onkin antanut yhteystietonsa ja odottaa työnantajan yhteydenottoa kehittämisprosessiin osallistumiseksi. Tässä meillä on suuri potentiaali osaamista ja näkemyksiä hyödynnettäväksi. Jatkotyöskentely on pääosin toimialakohtaista, mutta poikkileikkaavat prosessit kuten IT-järjestelmien kehittäminen, byrokratian vähentäminen sekä kokouskäytännöt on hyvä olla myös keskushallinnon työpöydällä. Yhtenä jatkotyöskentelyn polkuna on liittää henkilöstöltä tulleet kehittämiskohteet osaksi jo käynnissä olevia kehittämisprosesseja. Esimerkiksi IT:tä koskevat ajatukset ja sen kehittämisestä innostuneet otetaan mukaan kaupungin digivision toimintasuunnitelmatyöhön. Vastaavasti työntekijän



**Henkilöstöjohtaja
Leena Kaunisto**

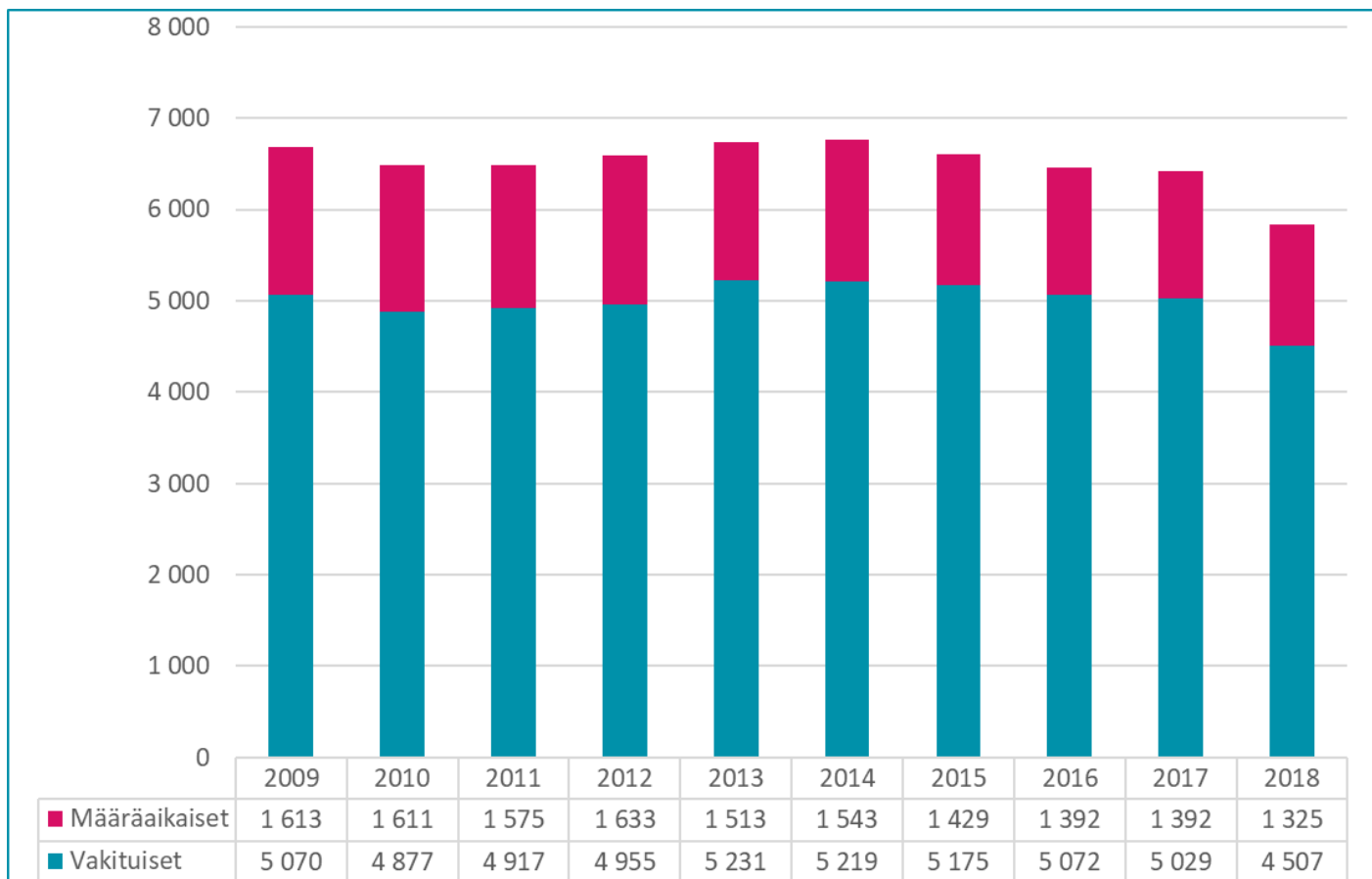
ja esimiesten arvolupausten jalkauttamiseen kytketään sosiaali- ja terveystoimessa tämän henkilöstökyselyn vastausten käsittely työyhteisöissä ja kehittämistyöhön ilmoittautuneet kutsutaan mukaan.

Työyhteisö on erityisen tärkeä hyvinvoinnin lähde, samoin itse työ ja siihen vaikuttamisen mahdollisuus. Julkisten alojen työolobarometrin mukaan (Manka. Motiivi 2019/3 s. 50) vaikuttamisen mahdollisuudet ovat huolestuttavasti laskeutuneet työpaikoilla. Kiire on kasvanut ja epäasiallinen kohtelu on yleistä. Loputtomat muutokset synnyttävät epävarmuutta. Siksi onkin Vaasassa tärkeä muistaa myös työntekijöiden hyvinvointi, kun ollaan aloittamassa yt-prosessia. Haasteeseen ovat osaltaan vastaamassa toimialakohtaiset, jo vuoden työskarkansa perehtyneet, työsuojeluvaltuutetut yhdessä pääluottamusmiesten ja työantajan edustajien kanssa. Lisäksi edellä kuvattu oman työnsä kehittämiseen mukaan pääseminen on tärkeä hyvinvoinnin lähde ja isoissa muutoksissa tarvitaankin laajaa näkemystä eri näkökulmista ja monenlaisista osaamista. Nyt meillä onkin haasteena, miten pidämme muutospöydän vauhdissa kaikki asemat auki, ettei juna porhalla vain suoraan pääteasemalle ja sitten käykin niin että suurin osa on jäänyt väliasemille.

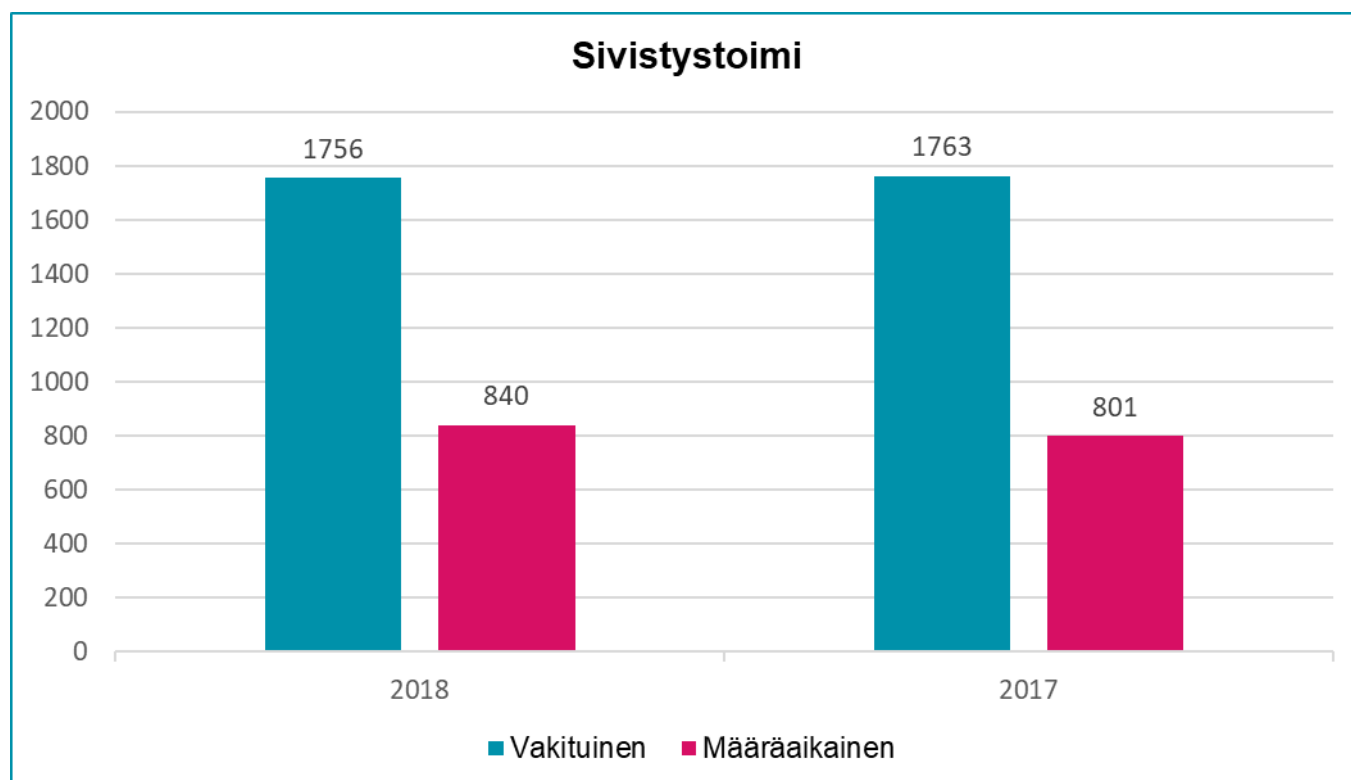
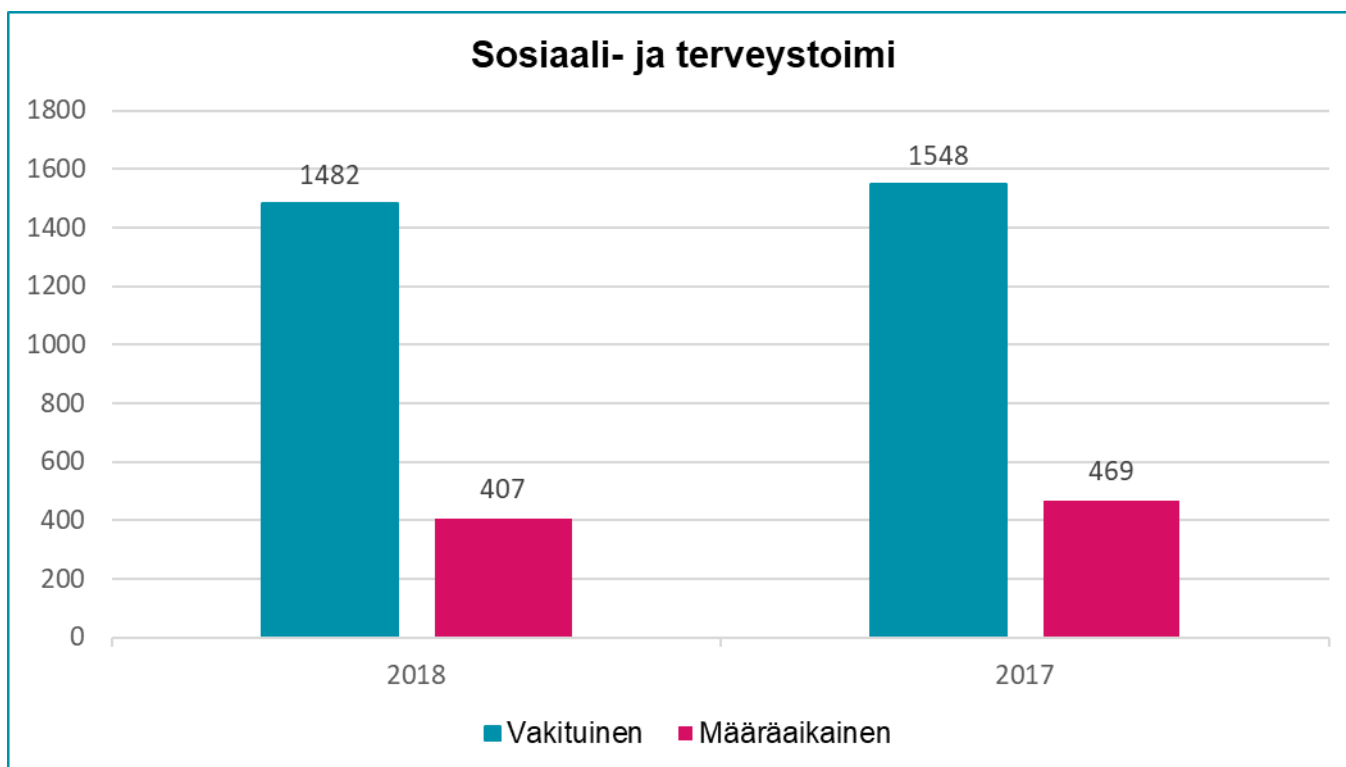
Liite 1. Koostetaulukko: henkilöstöön liittyvät tunnusluvut

	Henkilöstöön liittyvät tunnusluvut	2017	2018
	Työvoiman käyttö ja kustannukset		
1	Henkilötyövuosi (htv) (htv ilman työllistettyjä, palkkionsaajia eikä vakinaisia, sivuvirkaisia palomiehiä)	5154	4714
	Htv-muutos edelliseen vuoteen	-35	-440
2	Henkilöstön määrä 31.12. (koko henkilöstö, ei työllistettyjä)	6415	5827
	Kokoaikaiset	4963	4412
	Osa-aikaiset	1452	1415
	Ilman sivuvirkaisia palomiehiä, mukana työllistetyt	5993	5361
3	Kokonaispalkkamenot, vakituiset, ei sivukuluja	144 825 016	135 632 057
	Säännöllinen työaika	142 855 934	133 552 384
	Lisä- ja ylityöt	1 969 081	2 079 673
4	Poissaolojen kustannukset, vakituiset, ei sivukuluja	22 027 011	18 575 839
	Vuosilomat	14 717 458	12 087 622
	Sairauspoissaolot	4 912 927	4 447 804
	Lakisääteiset	710 341	548 578
	muut**	1 686 286	1 491 835
5	Palkkamenojen muutosprosentti verrattuna edelliseen vuoteen	-2,2	-6,3
6	Koulutuspäivät, koko henkilöstö	8530	7561
7	Keskimääräiset koulutuspäivät/henkilö	2,17	2,1
8	Koulutuskustannukset, €/vakituinen henkilö	145	154
9	Henkilöstökoulutuskustannusten osuus maksetuista palkoista, %	0,45	0,66
10	Varhemaksut, Kevan tilasto	1 678 995	1 828 607
	Henkilöstötiedot		
11	Työllistettyjen henkilömäärä 1.1.-31.12.	172	158
12	Vakinaisia henkilöstöstä %	78,3	77,3
13	Naisten osuus henkilöstöstä % (vakituiset)	71,4	70,3
14	Henkilöstö keski-ikä (vakituiset)	46,8	46,1
15	Eläkkeelle jääneiden keski-ikä	64,2	64,5
16	Eläkkeelle siirtyminen (toistaiseksi myönnetty eläkkeet, sis. osa-aikaiset eläkkeet)	203	180
17	Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä	144	118
	Poissaolot ja tapahtumat kalenteripäivinä		
18	Sairauspoissaolot kalenteripäivät/vakituinen henkilöstö	16,4	15,3
19	Sairauspoissaoloprosentti, % vakituinen henkilöstö	4,5	4,6
20	Tapaturmataajuus (korvattujen työtapaturmien määrä miljoonaa työtuntia kohden)	17,8	20
	** sisältää koulutus, virkamatkat, muut virkavapaat		

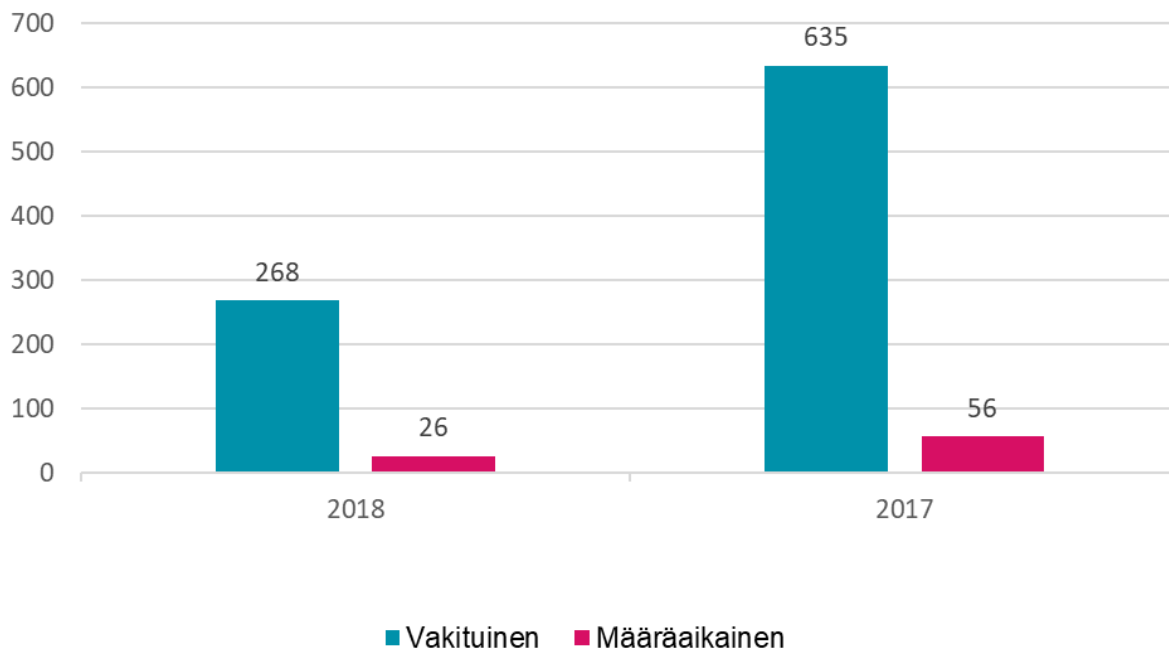
Liite 2. Palvelussuhteet 2009-2018



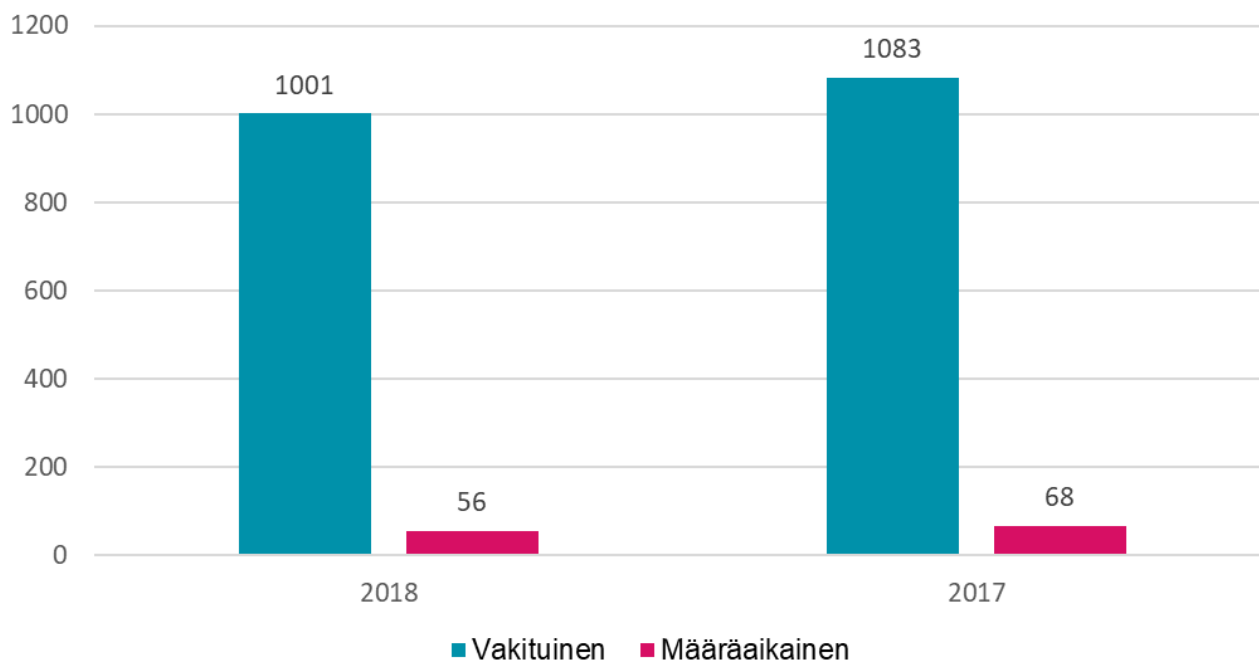
Liite 3. Henkilöstömäärä toimialoittain 2017-2018



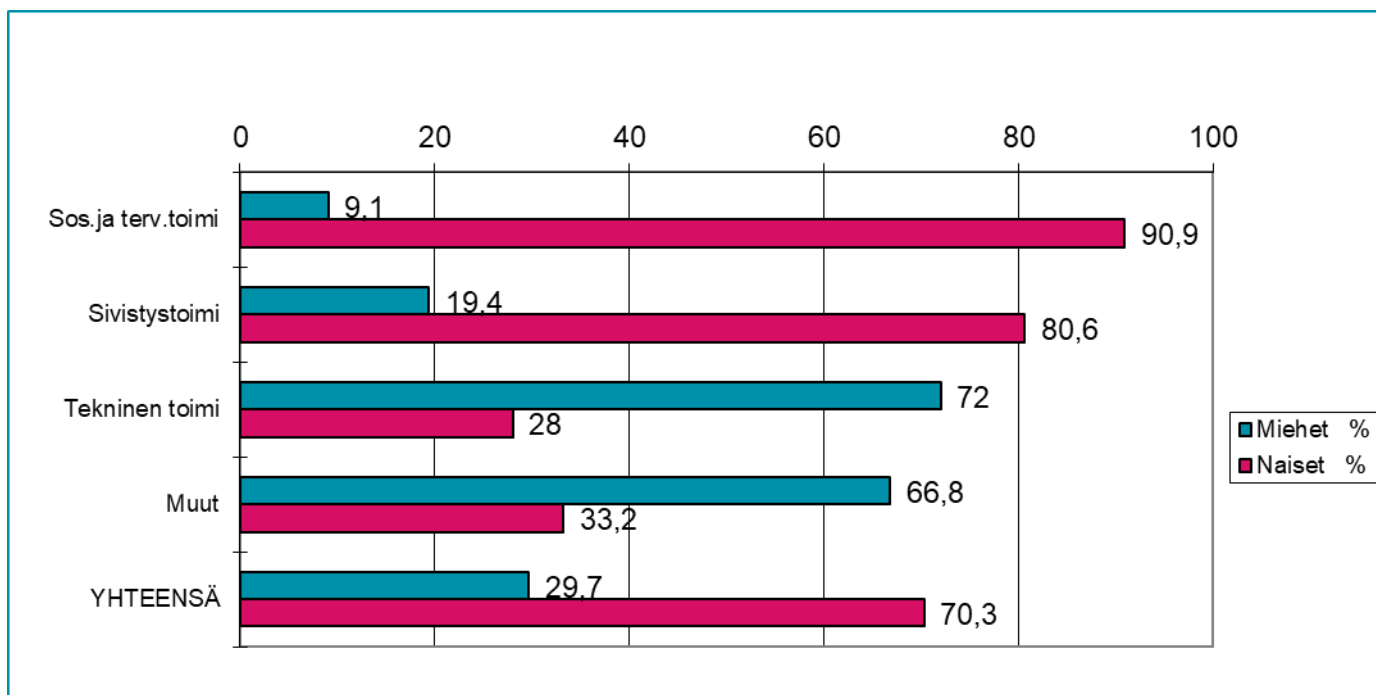
Tekninen toimi



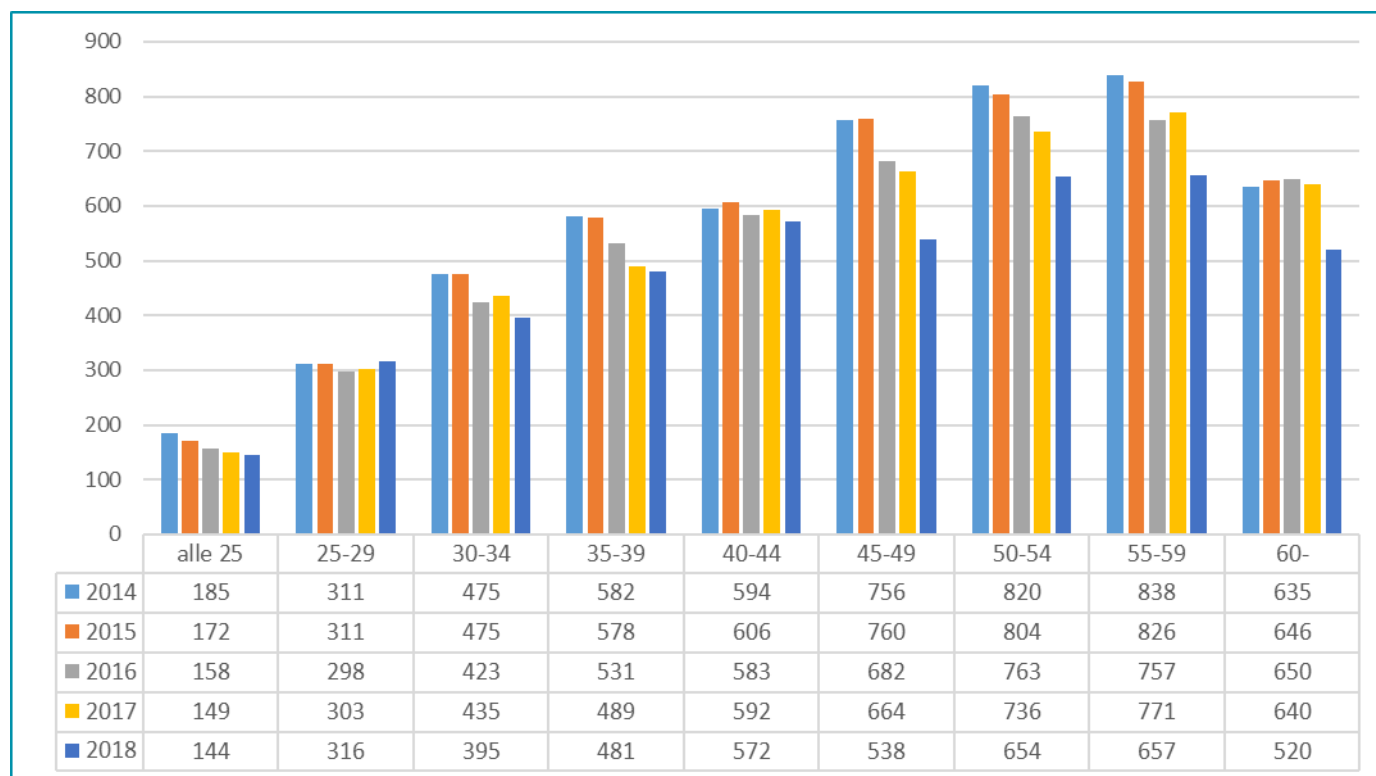
Muut



Liite 4a. Vakituksen henkilöstön sukupuolirakenne 2018



Liite 4b. Vakituksen henkilöstön ikäjakauma 2014–2018



Liite 5. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus hallinnonaloittain 2009–2018
(henkilöä)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Sos.ja terv.toimi	59	75	84	96	73	91	92	103	126	137
Sivistystoimi	66	72	81	97	78	85	78	97	99	101
Tekninen toimi	53	63	33	41	40	48	51	44	53	41
Muut*	8	13	43	31	61	40	34	48	47	46
YHTEENSÄ	186	223	241	265	252	264	255	292	325	325

*Pohjanmaan pelastuslaitos Keskushallinnon alla 1.1.2011 alkaen --> MUUT

Liite 6. Vaasan kaupungin KuEI- ja Vael-eläkepoistumaennuste 2019–2038 (Keva)

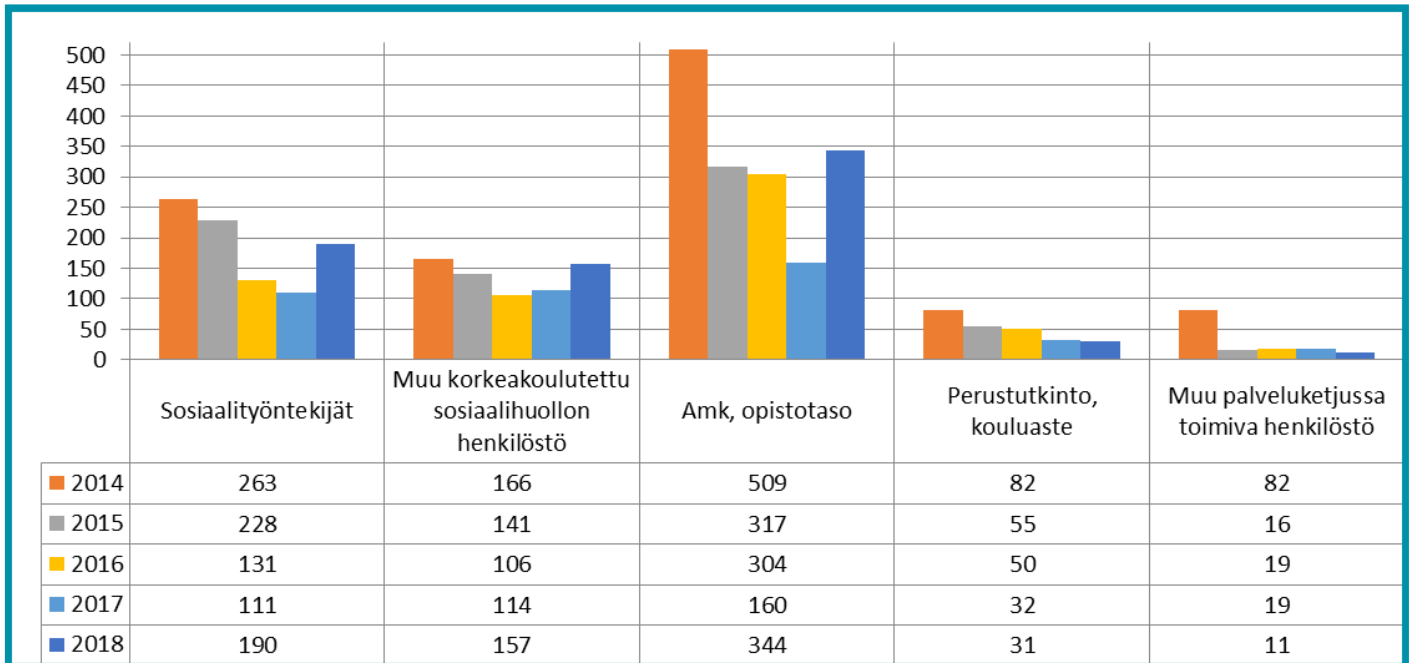
Vuosi	Vanhuuseläkkeet	Työkyvyttömyyseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläkkeet	Eläkkeet yhteensä
2019	135	33	27	195
2020	120	32	27	179
2021	146	32	27	204
2022	156	31	26	213
2023	153	30	25	209
2024	128	30	25	183
2025	140	29	25	194
2026	147	28	24	199
2027	142	28	24	193
2028	145	27	23	194
2029	143	26	22	191
2030	144	25	22	191
2031	128	24	21	173
2032	118	23	21	162
2033	118	23	21	161
2034	119	22	20	161
2035	117	21	20	158
2036	103	21	19	143
2037	102	20	19	140
2038	104	19	18	142
Yhteensä	2 608	524	456	3 585

Liite 7. Vakituisten sekä määräaikaisten yleisimmät nimikkeet 2017–2018

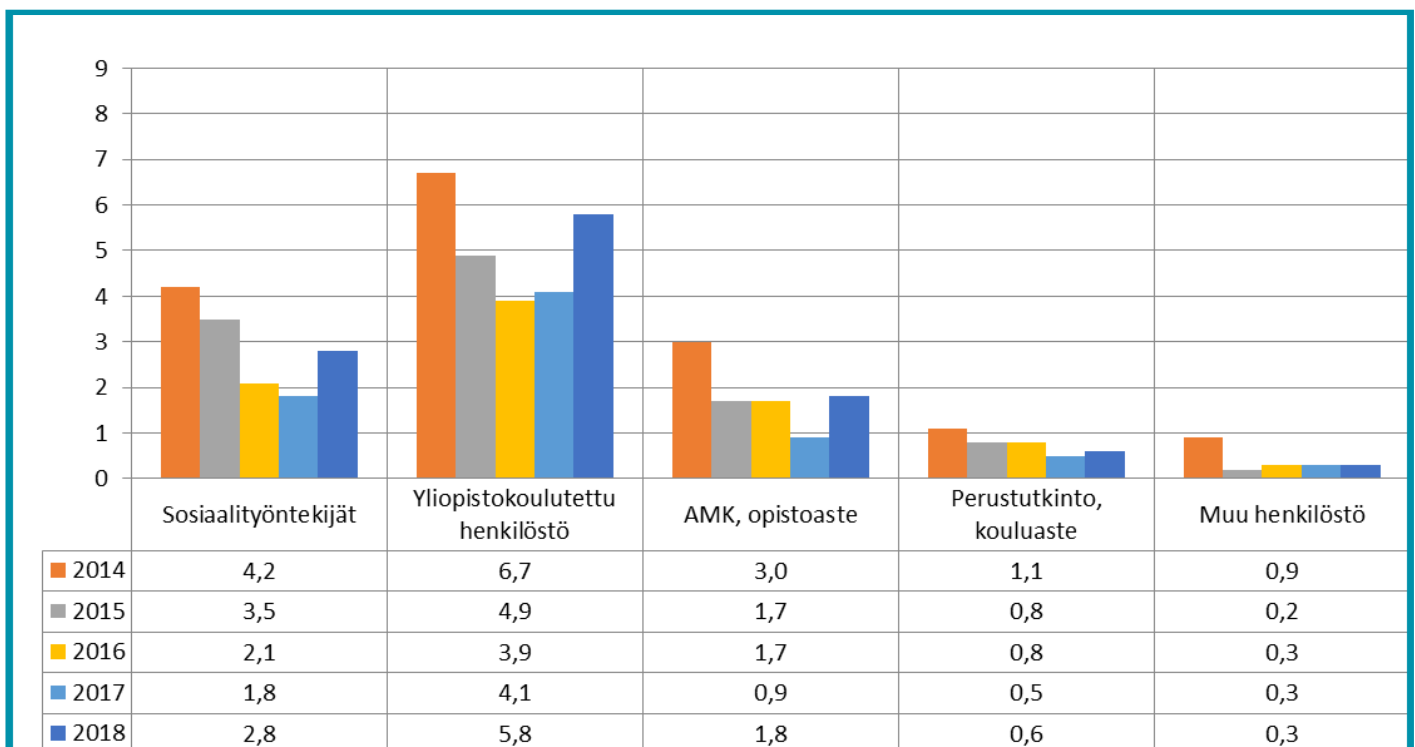
Nimike			2017/12			2018/12		
	Mies	Nainen	Yht.	Mies	Nainen	Yht	Vrt %	Muutos
Avustaja	5	71	76	5	82	87	14,5%	11
Ensihoitaja	40	54	94	41	53	94	0,0%	0
Hammashoitaja	0	49	49	0	54	54	10,2%	5
Hoitaja	60	647	707	65	631	696	-1,6%	-11
Koulunkäynnin ohjaaja	27	139	166	30	151	181	9,0%	15
Lastenhoitaja	7	227	234	7	243	250	6,8%	16
Lastentarhanopettaja	1	273	274	1	273	274	0,0%	0
Lehtori	36	29	65	35	26	61	-6,2%	-4
Luokanopettaja	38	162	200	33	168	201	0,5%	1
Nuorempi sammu- tushmies	190	21	211	190	21	211	0,0%	0
Opettaja	42	39	81	35	35	70	-13,6%	-11
Palomies	72	0	72	78	0	78	8,3%	6
Perhepäivähoitaja	0	68	68	0	62	62	-8,8%	-6
Perushoitaja	13	122	135	7	92	99	-26,7%	-36
Peruskoulun lehtori	26	85	111	27	88	115	3,6%	4
Päätoiminen tunti- opettaja	52	152	204	57	155	212	3,9%	8
Sairaanhoidaja	11	222	233	9	214	223	-4,3%	-10
Siivooja	0	4	4	0	3	3	-25,0%	-1
Sivutoiminen tunti- opettaja	36	36	72	36	48	84	16,7%	12
Sosiaaliohjaaja	1	38	39	2	40	42	7,7%	3
Sosiaalityöntekijä	2	52	54	2	55	57	5,6%	3
Terveystenhoitaja	1	93	94	1	98	99	5,3%	5
Terveystakeskuslääkäri	11	49	60	11	44	55	-8,3%	-5
Tuntiopettaja	60	141	201	68	117	185	-8,0%	-16
Vanhempi sammu- tushmies	124	0	124	121	0	121	-2,4%	-3
Yksikön johtaja	92	1	93	90	2	92	-1,1%	-1
YHTEENSÄ	947	2 774	3721	951	2 755	3706	-0,4 %	-15

Liite 8. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöiden lakisääteiset koulutukset 2014-2018

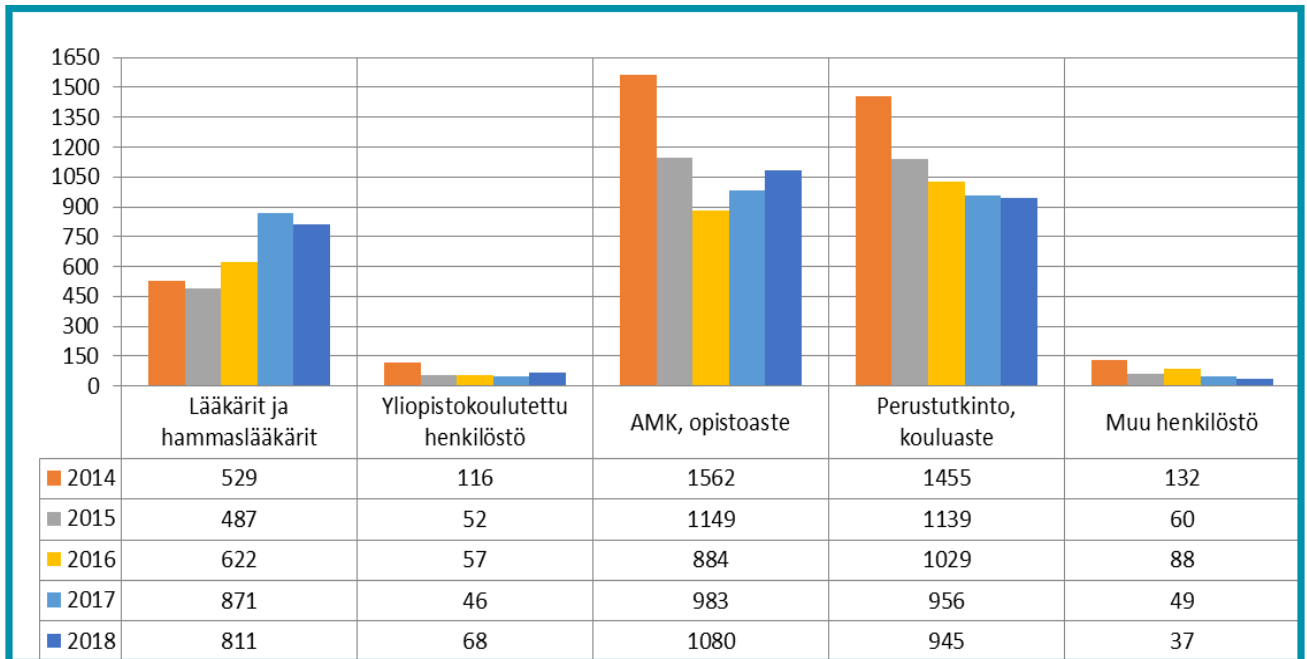
Täydennyskoulutuspäivät, sosiaalityön henkilöstö



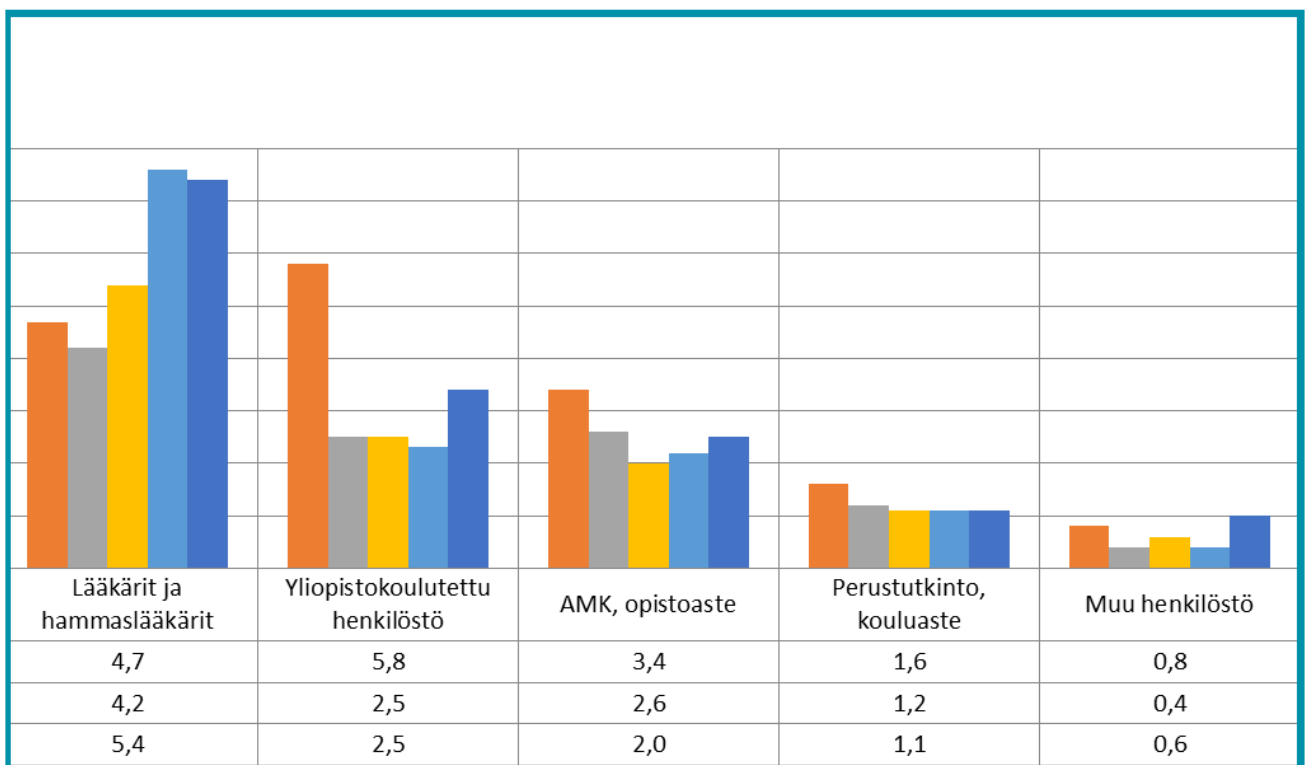
Täydennyskoulutuspäivät per henkilö, sosiaalityön henkilöstö



Täydennyskoulutuspäivät, terveydenhuollon henkilöstö



Täydennyskoulutuspäivät per henkilö, terveydenhuollon henkilöstö



Liite 9: Sairauspoissaolojen kestojaika 2009-2018
(taulukkoon 12 liittyvät luvut)

Poissaolojen kestojaika							
Vuosi	Alle 4 pv	4-29 pv	30-60 pv	61-90 pv	91-180 pv	Yli 180 pv	Yhteensä
2009	5 923	2 413	425	46	80	11	8 898
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



Kuva 15: Vanhan Vaasan museo (Kaj Höglund)