

Personalrapport 2018

VASA.

5 / 2019

Personalservices

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning	3
1. Förverkligandet av målen i personalprogrammet 2018	4
2. Centrala organisationsförändringar	5
3. Personalresurser	8
4. Arbetshälsa	16
5. Lön och arbetstid	21
6. Kompetent arbetskraft	23
7. Likabehandling och jämställdhet	29
8. Innovativitet, samarbete och kommunikation	32
Med blicken mot framtiden	37

STATISTIKA BILAGOR

Bilaga 1. Sammanställningstabell: nyckeltal i anslutning till personalen	38
Bilaga 2. Anställningsförhållanden 2008-2018	39
Bilaga 3. Personalmängd enligt sektorn 2017-2018	40
Bilaga 4a. Den ordinarie personalens könsfördelning 2018	42
Bilaga 4b. Den ordinarie personalens åldersfördelning 2014–2018	42
Bilaga 5. Den ordinarie personalens avgångsomsättning förvaltningsvis 2009-2018	43
Bilaga 6. Vasa stads KomPL- och StaPL-pensionsavgångsprognos 2019-2038 (Keva)	44
Bilaga 7. De vanligaste yrkestitlarna bland ordinarie anställda och visstids anställda 2017-2018	45
Bilaga 8. Lagstadgad utbildning för personer inom social- och hälsovården 2014-2018	46
Bilaga 9: Fördelning av längden på sjukskrivningarna 2009-2018 (talen i tabell 12)	48

Bild på pärmen från bildbanke

INLEDNING

På en bra arbetsplats får alla lysa

I en välmående arbetsgemenskap lyssnar man på arbetstagarnas åsikter, visar dem uppskattning, ger dem ansvar och respons. Man är inte heller rädd för fel, utan också de är ett sätt att lära sig och utvecklas, berättade personalen vid arbetsverkstaden Arpeeti, som valdes till Årets arbetsplats. Utvecklande av ledarskapet och förmansarbetet, särskilt ett coachande arbetsgrepp samt utvecklande av arbetsplatsfärdigheterna lyfts fram som viktiga teman även i vårt nya personalprogram. Tyngdpunkterna kommer direkt från vår personal bl.a. från personalenkäter och sektorrundor.

Samma saker betonas i en bra ledares och arbetstagares värdelöften, som vi har dryftat och bearbetat tillsammans. Värdelöfterna återspeglar Vasabornas tankevärld; för oss är det viktigt att sträva framåt, samarbeta - att våga utmana sig själv och våra kollegor samt göra saker på olika sätt. Att alla arbetar för samma mål betonas särskilt i ekonomiskt utmanande tider.

Även om det fortsatta sparandet samt upprätthållandet av kraven på samma service-nivå, är tungt för alla, kan det även uppstå nya former av verksamhet samt enhetsöverskridande samarbete. På detta finns det många fina exempel i den här rapporten. Att arbeta tillsammans har kommit till uttryck under det senaste året i de många olika arbetsgrupperna, såsom i skapandet av vår nya digivision, förnyandet av webbsidorna samt i ett flertal inspirerande försök, som vi modigt har genomfört. När det blåser nya



Stadsdirektör

Tomas Häyry

vindar är det lättare att hitta riktningen, då man har förberett sig inför förändringar och bearbetat dem tillsammans.

En av de största förändringarna år 2018 var överföringen av en del av stödservicen till nya bolag. Samtidigt övergick cirka hundra av stadens arbetstagare till Mico Botnia och 400 arbetstagare till TeeSe Botnia. Bolagiseringen påverkade direkt eller indirekt en stor del av Vasa stads personal. Fastän vi ännu håller på och övar oss på vår gemensamma vardag med stödservicebolagen, har det varit fint att se hur alla har varit flexibla och hjälpt arbetskamraten att lära sig nya saker samt att vänja sig vid det.

Förändringar i arbetslivet är vardag idag och bäst klarar vi oss då vi arbetar med samma mål och utmanar oss själva. Då vi kommer ihåg varför vi gör det här arbetet: för att kunna erbjuda våra invånare en trivsamt och trygg vardag, går vi alltid i rätt riktning.

1. FÖRVERKLIGANDET AV MÅLEN I PERSONALPROGRAMMET 2018

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

Ett coachande ledarskap och goda arbetsgemenskapsfärdigheter – en välmående arbetsgemenskap

I anslutning till målen i personalprogrammet inleddes år 2018 utarbetandet av värdelöften för ett bra ledarskap och en bra arbetstagare. I värdelöften beaktas speciellt ett coachande ledarskap och arbetsgrupp samt goda arbetsgemenskapsfärdigheter. Dessa teman och löften har beaktats i utvecklandet av personalens arbetshälsa och kompetens. Utvecklandet av arbetshälsan fortsatte bl.a. med Coaching om energi och hälsa, även projektet för ett personalinriktat förändringsledarskap vid serviceboende fortgick under år 2018. Utvecklandet av samarbetet med företagshälsovården fortgick på förmännens och företagshälsovårdens servicemöten, vilket upplevdes vara en nyttig del av ledningen för arbetsförmåga.

En kundinriktad & innovativ organisationskultur

En kundinriktad verksamhet styr strategiskt vår verksamhet inom alla verksamhetsområden och detta har beaktats även i personalens utbildningar år 2018. Vi ser också

att en innovativ försökskultur - våga, agera, lär dig – är centrala element i utvecklandet av en ny och kvalitativ service. Man har bekantat sig med försökskulturen bl.a. under ledning av statsutvecklingen i samband med olika tankesmedjor. År 2018 tog man mera omfattande i bruk olika digitala verktyg och samarbetsplattform bl.a. 365 Teams.

En attraktiv och mångformig arbetsgivare

Inom staden förverkligades målen i jämlikhets- och likabehandlingsplanen, bl.a. genom försöket med anonym rekrytering, genom att allt fler ungdomar med särskilda problem och ungdomar med olika funktionsnedsättningar har sysselsatts, genom att mångformigheten i utbildningarna och kommunikationen för personalen har beaktats. I och med stadsstrategin har arbetsgivarbilden utvecklats genom att samarbetet med läroanstalterna har effektiviserats samt genom att förbättra kommunikationen under hela rekryteringsprocessen. Sociala medier har tagits med som en aktiv del av marknadsföringen av lediga arbetsplatser i egenkap av en publiceringskanal för ansökningsannonser och som en del av förbättrandet av arbetsgivarimagen. I slutet av år 2018 deltog personalservicen tillsammans med statsutvecklingen, Vasek och företagen i området i planeringen av ett rekryteringstillfälle för studerandena i Umeå universitet. Evenemanget ordnas i februari 2019 och syftet med det är att locka unga som flyttat bort från Vasaregionen tillbaka till regionen för att arbeta.

2. CENTRALA ORGANISATIONSFÖRÄNDRINGAR

Inom alla sektorer bereddes organisationsförändringar som hade inverknings på personalen under år 2018. Med organisationsförändringar och reformer samt genom att utveckla processer har man lyckats optimera stadens personalstruktur. Hela stadens årsverk (åv) minskade år 2018 jämfört med år 2017 sammanlagt med 441 årsverk. Största delen av åv-minskningarna var ett resultat av bolagiseringen av stödservicefunktionerna år 2018. Till Tee Se Botnia övergick 1.5.2018 sammanlagt cirka 440 personer, av vilka 400 från staden och resten från sjukvårdsdistriktet och till Mico Botnia övergick cirka 100 personer från staden. Största delen av dem som övergick till Tee Se Botnia var anställda inom tekniska sektorn. Från social- och hälsosektorn övergick anstaltsvårdare samt från centralförvaltningen arbetstagare från upphandlingsservicen till bolaget. Till Mico Botnia övergick personal från ekonomi-, löne- och ICT-förvaltningen samt personal från tolkservicen inom social- och hälsosektorn. Den år 2017 tillsatta styrgruppen planerar upplägget för ett samarbete mellan staden som servicebeställare och stödservicebolagen som serviceproducent. I styrgruppen ingår utöver tf förvaltningsdirektör Anna-Maija Iitola, bildningsdirektör Christina Knookala, direktören för tekniska sektorn Markku Järvelä, tf ekonomidirektör Jari Karjalainen, personaldirektör Leena Kaunisto och utvecklingsdirektör Susanna Slotte-Kock.

Centralförvaltningen

För centralförvaltningens del ansluter sig största förändringen till ovan nämnda bolagi-

seringar, då en del av personalen övergick till stödservicebolagen. På arbetsbelastningen för centralförvaltningens personal och arbetsmiljö inverkade även flytten till lokalerna på Rådhusgatan 33 i slutet av år 2018, vilka fungerar som tillfälliga utrymmen under tiden för Styrelsegårdens renovering. Detta skapar även förutsättningar för ett nytt effektivare samarbete, då centralförvaltningens ledning och största delen av personalservicen, stadsutvecklingen, förvaltningsservicen samt ekonomiservicens personal nu finns i samma lokaler. Centralförvaltningens ledning deltog även i kommunfusionsutredningen år 2018, vidare beredde man centralförvaltningens strukturreform.



Bild 1: Vinterutsikt på arbetsplatsen (Anne Kemppainen)

Bildningssektorn

Bildningssektorns mål är ett täckande och kostnadseffektivt servicenät av hög kvalitet samt en livskraftig och välmående bildningskommun. Inom småbarnspedagogiken har dagvårdsservicen förbättrats i och med ibruktagandet av servicesedelssystemet, då det finns ett tillräckligt stort utbud och familjerna har möjlighet att välja. Då antalet familjedagvårdare minskar är det mera barn som söker till daghemsverksamheten. År 2018 beslöt man om byggande av ett svenskspråkigt daghem med 210 platser i Gerby och dit kommer man att koncentrera områdets små svenskspråkiga enheter.

Man beslöt år 2018 riva ner Vanhan Vaasan alakoulu där man hade problem med inomhusluften och bygga nya lokaler för skolan i anslutning till Variskan yläkoulu, varvid den nya skolan på området kommer att vara Variskan yhtenäiskoulu. Vanhan Vaasan koulus elever och personal flyttade i början av höstterminen 2018 till tillfälliga utrymmen vid Palosaaren koulu tills Variskan yhtenäiskoulus utbyggnadsdel färdigställs. En del av dessa två skolors veso-dagar beslöt man rikta till det gemensamma utvecklandet av enhetsskolan.

Stadsstyrelsen beslöt i slutet av året utvidga den engelskspråkiga undervisningen så att man i fortsättningen kan erbjuda både tvåspråkig (finska-engelska) undervisning och engelskspråkig undervisning. I Vamia förberedde man sig på undervisningspersonalens övergång till årsarbetstid fr.o.m. 1.1.2019. Biblioteks- och kulturtjänsternas organisation förnyades föregående år och år 2018 kunde man konstatera att den nya organisationsmodellen fungerar. Ungdomsservicen och idrottsservicen flyttade till sina nya verksamhetsställen, den förstnämnda till Ungdomsgården Kultsas gårdsområde och den sist nämnda till Idrottsservicen vid simhallen. För

idrottsservicen och museiväsendet valdes nya chefer.

Social- och hälsosektorn

Social- och hälsosektorns resultatområde Gemensamma och tekniska stödtjänster ändrades i maj 2018 till ett serviceområde som leds av förvaltningschefen. Stadservicen övergick 1.5.2018 i sin helhet till TeeSe Botnia Oy. Den nya enheten för digital service inrättades 1.1.2018. Utvecklingschefen började sitt arbete i enheterna och på hösten 2018 rekryterades en utvecklingsplanerare och en teknisk stödperson till enheten. Enhetens basuppgift är att koordinera samt säkerställa att digitala tjänster utnyttjas inom social- och hälsosektorn.

Inom resultatområdet Socialarbete och familjeservice, Barn- och familjesocialarbetet har familjevården ökat jämnt och år 2018 inrättades för serviceområdet Familjevårdens serviceenhet, som leds av familjevårdschefen. För mentalvårds- och missbrukarservicens del inleddes planeringen av en serviceintegration i april 2018 med resultat- och serviceområdena inom psykiatri vid Vasa central-sjukhus. Beredningen är ännu inte färdig. Österbottens tolkcentrals service överfördes till en del av Mico Botnia Oy fr.o.m. 1.5 2018.

Inom resultatområdet för hem- och anstaltsvård förverkligades en strukturförändring inom äldreomsorgen (stadsfullmäktige 6.5.2013 § 74) på våren 2018, då det sista av de nya servicehusen, Brändö Pärla, blev färdigt. I samband med detta lades Kyrkoespiladens servicehus ner. Avdelningarna 8 och 10 stängdes som stadens verksamhet och sjukvårdsdistriktet öppnade i dessa lokaler avdelningarna för krävande rehabilitering och specialgeriatri. På våren 2018 sammanslogs Hemvårdens rehabiliterings- och jourteam till Hemförlovningsteamet. Inom serviceboende

förverkligade Valmennustrio Oy projektet *En lyckad förändring genom personalbaserad ledarskap* och inom hemvården har man förbättrat arbetshälsan i samarbete med personalservicen.

Till resultatområdet hälsovårdsservice överfördes från hem- och anstaltsvården 1.6.2018 diabetesmottagningen. Till tandvårdens serviceområde fick man i augusti 2018 en tjänst som specialtandläkare i radiologi och i Laihela inledde i augusti en krisgrupp som är verksam under tjänstetid sin verksamhet. Instrumentvården överfördes till en verksamhet inom sjukvårdsdistriktet från 1.1.2018. Stadsfullmäktige beslöt i slutet av år 2018 att regionala företagshälsovården bolagiseras.

Sedan våren 2018 har en del av social- och hälsosektorns ledning deltagit i det temporära organets arbete som valdes i landskapet Österbotten i anslutning till regeringens hälsovårds- och landskapsreform (som upphörde på våren 2019). Inom social- och hälsosektorn oroar man sig för tillgången till kompetent personal. Problemen i rekryteringen framträder som en psykosocial belastning bland personalen och som problem i serviceproduktionen. Inomhusluftsproblemen i flera fastigheter förorsakar hälsorisker för personalen. Inom verksamhetsområdet har man över hela linjen ändrat på arbetsmetoder och gjort dem smidigare för att de allt bättre ska motsvara kundernas behov.

Tekniska sektorn

Tekniska sektorns organisation ändrades betydligt 2018. Nya funktioner kom till inom sektorn och samtidigt bolagiserades resultatområden och verksamhetsenheter. Skötseln av utomhusidrottsplatser överfördes från bildningssektorn till en serviceenhet inom Kommuntekniken 1.1.2018. Till Kommuntek-

niken överfördes 1.5.2018 även materielförvaltningen och reparationsverksamheten från Vasa Tekniska service i samband med bolagiseringen.

Stadsfullmäktige i Vasa beslutade 15.5.2017 om den tekniska stödservicens bolagisering. Från tekniska sektorn överfördes Vasa Mat-service och Vasa Städservice i helhet till TeeSe Botnia Ab. Därtill överfördes central-lagret och transportbyråns funktioner från Vasa Tekniska service till bolaget. Från affärsverket Vasa Hussektor överfördes produktionen till bolaget. Av centralförvaltningens funktioner överfördes Upphandlingsservicen till bolaget. Förändringen var påtaglig inom tekniska sektorn, av personalen övergick cirka 440 till bolaget 1.5.2018. Staden är den huvudsakliga ägaren i bolaget, den andra ägaren är Vasa sjukvårdsdistrikt. Bolagiseringen var en förberedelse inför hälsovårds- och landskapsreformen, med vilken förmåner eftersträvas tack vare skalan samt genom att splittrande funktioner undviks. För personalens del möjliggör bolagiseringen bättre förutsättningar för arbetsrotation och karriärutveckling samt bidrar till att användningen av personalen blir smidigare.



Bild 2: Brändö vid öppningen av utställningen (Kaj Höglund)

3. PERSONALRESURER

Personalmängd

Nyckeltal som beskriver personalmängden är årsverke (ÅV) samt antalet anställningsförhållanden. Årsverke är antalet avlönade personers tjänstgöringsdagar räknat enligt kalenderdagar / 365 * (deltidsprocent /100). Enligt årsverkesjämförelsen uppnåddes största delen av ÅV-minskningen år 2018 (-366, 1 ÅV) genom en minskning av ordinarie anställda personer. I fråga om visstidsanställda var personalminskningen på motsvarande sätt 75,2 ÅV.

År	Ordinarie	Visstidsanställda	Totalt
2014	5220	1543	6763
2015	5176	1429	6605
2016	5072	1389	6461
2017	5029	1391	6420
2018	4507	1325	5832

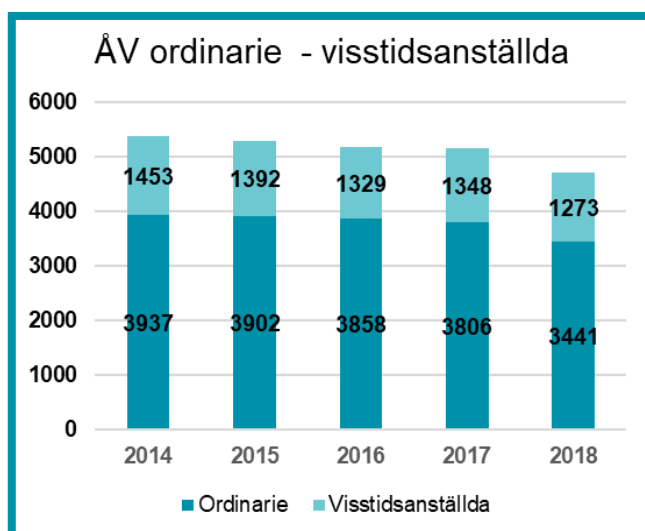
Tabell 1: Förändring i antalet anställningsförhållanden under åren 2014 – 2018

Personalmängd enligt förvaltning

Av Vasa stads ordinarie personal arbetar 84,8 % inom social- och hälsosektorn samt inom bildningssektorn. Bildningssektorn är som verksamhetsområde betraktat den största arbetsgivaren. Andelen visstidsanställda inom dessa sektorer är 94,1 % av stadens alla anställningsförhållanden för viss tid. Inom Vasa stad var minskningen sammanlagt 441,3 årsverke år 2018 jämfört med år 2017. I slutet av år 2018 var det totala antalet anställningsförhållanden inom Vasa stad 5832. Detta utgör 4507 (77,3 %) ordinarie anställda och 1325 (22,7%) visstidsanställda. I talen ingår ordinarie brandmän i bi

syssla (544 personer), men personer anställda med sysselsättningsmedel (78 personer) ingår inte i talet. Jämfört med slutet av år 2017 minskade antalet anställningsförhållanden inom Vasa stad med 588 personer. På minskningen av anställningsförhållanden inverkade stadsstyrelsens beslut 26.3.2018 gällande inledande av stödservicebolagens (Mico Botnia och TeeSe Botnia) verksamhet 1.5.2018. Antalet anställningsförhållanden beskriver 31.12.2018 antalet personer som är i anställnings- eller tjänsteförhållande hos Vasa stad. Till den visstidsanställda personalen hör alla anställningsförhållanden som har ingåtts för en bestämd tid.

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



Tabell 2: Antalet ordinarie anställda och visstidsanställda som årsverke 2014-2018

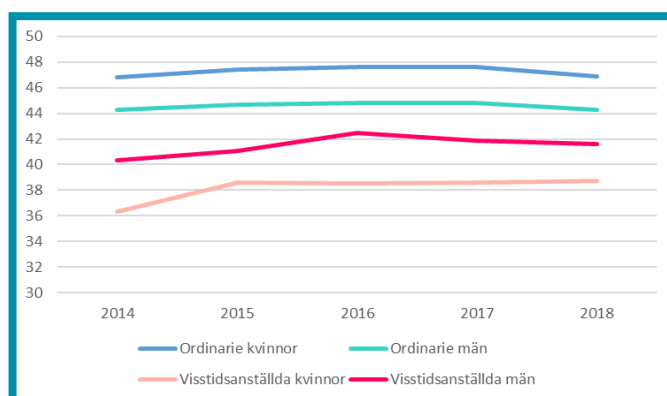
uppgifterna och funktionerna produceras av Österbottens räddningsverk, Samarbetsområdet Laihela, Österbottens socialjour, Vasa regionala företagshälsovård, Miljösektorn och Vasa Vatten. För produktionen av dessa uppgifter används 975 personers anställningsförhållanden.

Vasa stad producerar också tjänster som de övriga kommunerna inte producerar alls eller som de producerar i mindre omfattning och därför använder sig av de tjänster som Vasa stad producerar. Av det totala antalet anställningsförhållanden producerar 517 personer dessa uppgifter, vilka är: Vamia (Vasas yrkesutbildning), Vasa stadsteater, stadsorkestern, kulturcentret, simhallen och Vasas museer. Då man från personalmängden räknar bort räddningsverkets räddningspersonal i bisyssla, 544 personer (ordinarie) samt antalet sysselsättningsanställda, 78 personer, läggs till (visstidsanställda), uppgick antalet personer i stadens tjänst under årets sista dag till 5 366. Av dessa var 3 963 ordinarie anställda och 1 403 visstidsanställda. I heltidsanställning var 4 412 personer (75,7 %). I anställningsförhållande på deltid fanns 1 452 perso-

ner (24,3 %). Antalet personer som arbetar i självständig och ledande ställning uppgick till 345 (367 personer år 2017). Den här personalgruppens andel är 6,5 % av den ordinarie personalen (7,3 % år 2017). *I tabellerna nedan har i ÅV talen inte medtagits sysselsatta, arvodestagarna eller ordinarie brandmän i bisyssla.*

Personalstruktur

Bland den ordinarie personalen var de största åldersgrupperna, i likhet med tidigare år, 55–59-åringarna och 50–54-åringarna. Av den ordinarie personalen är 42,8 % (44,9 % år 2017) över 50 år. Under 35-åringarnas andel av arbetskraften är 20 % (18,6 år 2017). Bland den visstidsanställda personalen är de största åldersgrupperna 25-29-åringarna och 35-39-åringarna. Bland den visstidsanställda personalen är 42,6 % under 35 år (41,7 % år 2017). Medelåldern bland den ordinarie personalen var år 2018 46,1 år (46,8 år 2017). Den visstidsanställda personalens medelålder var sammanräknat 39,4 år (samma tal som år 2017).



År	2014	2015	2016	2017	2018
Ordinarie, kvinnor	46,8	47,4	47,6	47,6	46,9
Ordinarie, män	44,3	44,7	44,8	44,8	44,3
Visstidsanställda, kvinnor	36,3	38,6	38,5	38,6	38,7
Visstidsanställda, män	40,3	41,1	42,5	41,9	41,6

Tabell 4: Ordinarie och visstidsanställd personal, medelålder enligt kön under åren 2014-2018

Sektor	Årsverke			
	2017/12	2018/12	Ändring%	Ändring ÅV
Social- och hälsosektorn	1 814,3	1710,9	-5,7%	-103,3
Bildningssektorn	2 059,6	2053,3	-0,3%	-6,5
Tekniska sektorn	678,7	423,6	-37,7%	-256,1
Övrigt	601,3	525,9	-12,5%	-75,4
Totalt	5 154,0	4713,7	-8,6%	-441,3

Tabell 3: ÅV-jämförelse av personalmängden enligt verksamhetsområde under åren 2017-2018

Personalens könsfördelning

Kvinnornas andel av den ordinarie personalen var 70,3 % (2017: 71,4 %). Av den visstidsanställda personalen var 75,5 % kvinnor (2017: 76,0 %).

Den ordinarie personalens omsättning

Den ordinarie personalens avgångsomsättning år 2018 var samma som år 2017, dvs. 325 personer och 7,2 % av den ordinarie personalen. Med KTAPL- OCH StPL-pension avgick 129 personer. Avgångsomsättningen var störst inom social- och hälsosektorn (137 personer) och bildningssektorn (101 personer).

Pensioneringar

Enligt de uppgifter som Keva publicerat gick under år 2018 totalt 180 personer i pension (2017: 203), av vilka totalt 118 personer i ålderspension (2017: 144), i invalidpension på heltid 31 personer (år 2017: 22) och i delinvalidpension 31 personer (år 2017: 37). I invalidpensionen ingår rehabiliteringsstöden och i delinvalidpensionen partiellt rehabiliteringsstöd. De största orsakerna till invalidpension var

sjukdomar i stöd- och rörelseorgan samt psykiska störningar.

Statistik över pensioneringar erhålls årligen från Keva. Nedan framställs förutom antalet personer som gått i ålderspension dessutom personer som gått i invalidpension samt personer som erhåller rehabiliteringsstöd eller deltidspension. I tabellen Medelåldern för personer som gått i ålderspension år 2018 inom Vasa stad 64,5 år (2017: 64,2 år, 2016: 64,2 år, 2015 63,9 år, 2014: 64,3 år, 2013: 63,6 år).



Bild 3: Salongteater – på bilden är alla antingen nuvarande eller tidigare anställda inom Vasa stad. Här kring sin hobby med Landhövdingshuset som scen (Tarja Autio)

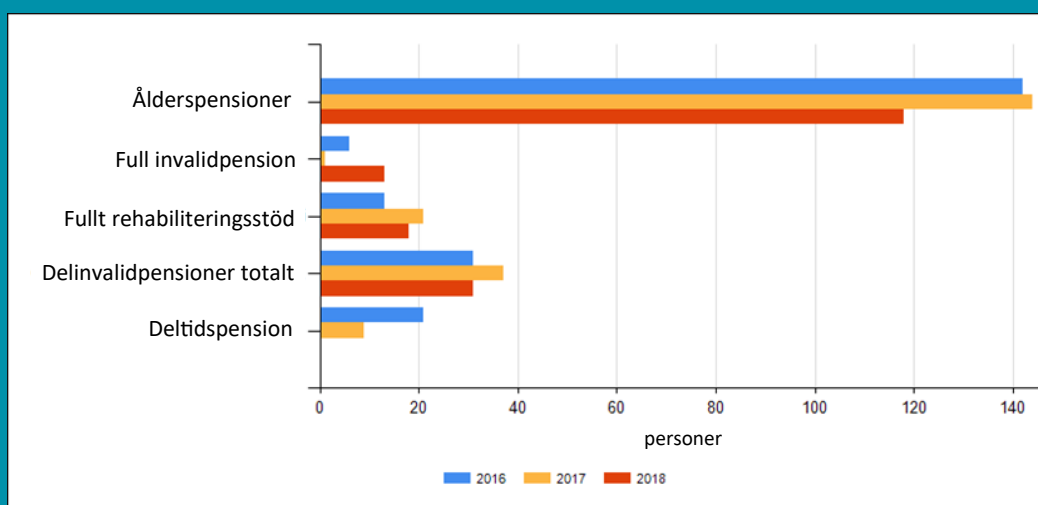
Avgångsorsak	2014	2015	2016	2017	2018	% av den ordinarie personalen
Har sagt upp sig/ annan orsak	114	105	124	153	196	4,3 %
Pensionering	150	150	168	172	129	2,9 %
Totalt	264	255	292	325	325	7,2 %

Tabell 5: Personalens avgångsomsättning 2014–2018, ordinarie personal

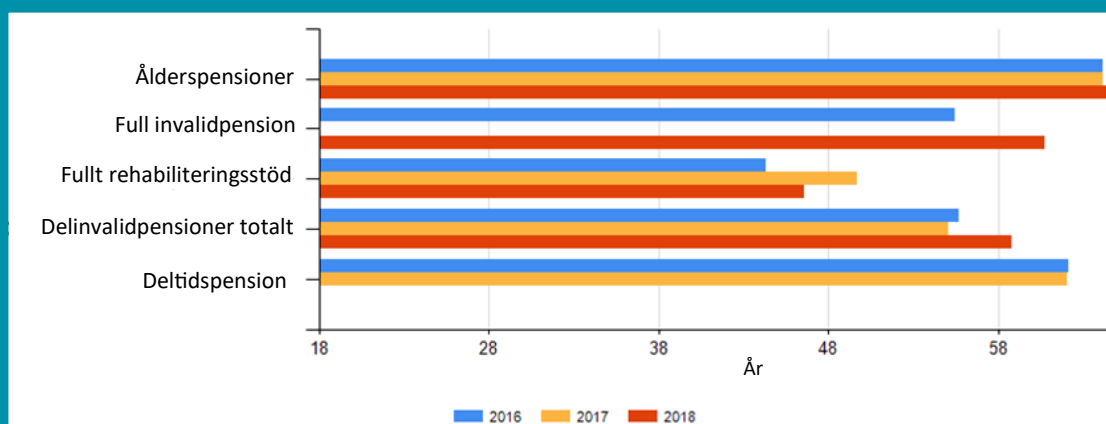
Pensionsavgifter

Den pensionsutgiftsbaserade avgiften var 6 465 328,88 € år 2018. Uppgiften baserar sig på Kevas uppskattning av den slutliga avgiften. Den slutliga summan var 6 521 186,27 € år 2017. Den pensionsutgiftsbaserade pensionsavgiften betalas för arbetstagare som har varit i arbetsgivarens anställning före år 2005 och till vilka pension har betalats under året.

Den förtidspensionsbaserade avgiften är 1 828 606,84 euro år 2018. Enligt Kevas bokslutsanalys var den slutliga avgiften för år 2017 1 678 995,04 €. Den förtidspensionsbaserade avgiften ankommer på arbetsgivaren för varje arbetstagare som första gången går i invalidpension eller invalidpension för viss tid (rehabiliteringsstöd). Den slutgiltiga avgiften bestäms så att det totala beloppet för förtidspensionsavgifterna, som uppbärs av medlemssammanslutning-



Tabell 6: Antal personer som gått i pension och i deltidspension, Vasa 2014–2018



Tabell 7: Medelåldern för personer som gått i pension och personer som börjat med deltidspension, Vasa 2014–2018 (Keva)

arna, bestäms separat för varje år och fördelas mellan arbetsgivarna i förhållande till de utgifter som föranleds av förtidspensionerna. Antalet fulla rehabiliteringsstöd (invalidpension för viss tid) som beror på utdragna sjukledigheter inverkar för sin del på den förtidspensionsbaserade avgiftens belopp. Då har arbetstagarens arbetsförmåga vanligtvis inte möjliggjort ett återvändande till arbetet eller så har man inte hittat arbetsuppgifter som motsvarar arbetsförmågan.

Pensionsavgångsprognos

Prognosen baserar sig på situationen för personer i arbets- och tjänsteförhållanden som varit försäkrade i slutet av år 2017 samt på organisationsläget i början av år 2019. Pensionsavgångsprognosen beskriver andelen personer som går i ålders- och invalidpension under åren 2019-2038. I prognosen har beaktats de personer som går i ålders-, invalid- och delinvalidpension. I ålderspensionerna ingår förtida ålderspensioner, fulla invalidpensioner omfattar rehabiliteringsstöd och i delinvalidpensionerna ingår det partiella rehabiliteringsstödet. Partiella förtida ålderspensioner ingår inte i prognosen. Ar-

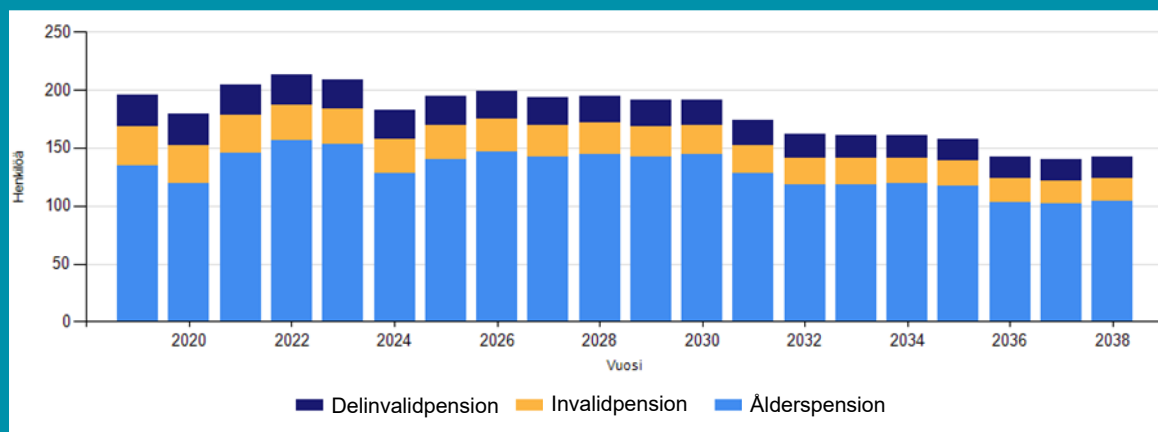
betslivspensionerna ingår i de fulla invalidpensionerna.

Enligt prognosen går totalt 2608 personer av personalen i ålderspension 2019–2038 och 524 personer i invalidpension på heltid. Personalens åldersstruktur samt personalomsättningen skapar utmaningar för personalens ork i arbetet, rekryteringen, introduktionen och kompetenshanteringen. Pensioneringarna inverkar för sin del på möjligheterna att genomföra behövliga strukturella reformer samt på effektiveringen av funktionerna.

Rekrytering och sysselsättning

År 2018 fanns det 407 lediga arbetsplatser inom Vasa stad och av dem var 269 ordinarie befattningar. Arbetsplatserna söktes sammanlagt av 4779 sökande. Mest sökte man arbetstagare till social- och hälsosektorn samt i fostrings- och undervisningsuppgifter. Av alla sökande var 3324 kvinnor och 1449 män.

Staden sysselsätter därutöver nästan 300 vikarier varje månad. År 2018 utnyttjades den koncentrerade vikarierekryteringen inom serviceboende, hemservicen, anstaltsvården,



Tabell 8: Vasa stads KomPL- och StaPL-pensionsavgångsprognos 2019-2038 (Keva)

hälsoservicen samt småbarnspedagogiken. Att få vikarier till skötarnas uppgifter är fortsättningsvis en utmaning. På den här utmaningen försöker man svara genom att utveckla förfaringssätten som ett samarbete mellan rekryteringsservicen och klientorganisationerna samt läroanstalterna.

Rekryteringen deltog i januari år 2018 på studerandenas Contact-mässa samt i mars på sjukskötdagarna som ordnades i Helsingfors. I Vamia ordnades i september ett infomöte om rekrytering av vikarier för närvårdarstuderande. I december arrangerade vi på Vasa yrkeshögskola ett rekryteringsevenemang för skötare, där rekryteringsservicen tillsammans med skötare från social- och hälsosektorns enheter besökte studerandenas lektioner och presenterade stadens arbetsplatser inom vårdbranschen. Vidare hade man en pop-up rekryteringspunkt i yrkeshögskolans aula. Vi deltog i no-

vember även i evenemanget Energyday vid Vasa universitet och berättade om de arbets- och praktikmöjligheter som Vasa stad erbjuder. Med studerandena som studerar till lärare inom Åbo Akademis småbarnspedagogik har ett effektivare samarbete inletts. I slutet av året planerade vi för Åbo Akademi ett rekryteringsevenemang som skulle ordnas i januari 2019.

År 2018 gjordes totalt 7244 vikarieansökningar via Kuntarekry med en tillsättningsprocent på i medeltal 60 %. Den genomsnittliga genomgångstiden för vikarieansökningar var 18 minuter. Därutöver var antalet vikarier som inte hade antagits via Kommunrekry ca 465 st./år.

	Kön	2017	2018
Sökande totalt		4760	4779
Rekryteringar		338	433
Arbetsplatser		439	407
Av sökandena	Män	940	1449
	Kvinnor	3825	3324
Publicering av rekryteringen	Externt	393	613
	Internt	46	22
Typ av anställningsförhållande	Ordinarie	296	269
	Temporär	143	138
Art av anställningsförhållande	Arbetsförhållande	282	268
	Tjänsteförhållande	157	139

Tabell 9: Den ordinarie rekryterings fördel-



Bild 4: Bild från bildbanken

Praktikanter och sommarjobb för unga

År 2018 understödde staden universitetsstuderande centraliserat med 16 200 €. På det här sättet kunde man erbjuda åtta universitetspraktikanter en tre månaders praktikperiod inom olika sektorer (social- och hälsosektorn, teknisk service, biblioteken, kommunikationen, förvaltningsservicen).

Därtill anställde resultatområdena med sina egna anslag universitetspraktikanter. Inlärare i arbetet inom social- och hälso-sektorn är den till antalet största praktikantgruppen och för deras del finns det en HR-planerare som koordinerar placeringen av praktikanter till olika verksamhetsenheter inom social- och hälsovården.

För unga fanns det år 2018 drygt 400 sommarjobb och nästan 70 intressanta arbetsuppgifter. Till stadens sommararbetsplatser kom det in 1845 ansökningar. Till gruppen 16–24-åringar inkom 1353 ansökningar. Med ansökningen kunde man söka till 64 olika uppgifter. Mest ansökningar inkom till följande uppgifter; daghemsarbetare (270 st.), parkarbetare (184 st.), utomhusledsagare för äldre (70 st.), vårdbiträden för äldre (53 st.), lönesekreterare (52 st.) och lokalvårdare (41 st.). De fem populäraste uppgifterna är de samma som föregående år. Arbeta på daghem och i parker är de överlägset mest eftertraktade sommarjobbplatserna. Till den nya uppgiften år 2018 som assisterande djurskötare kom

också många ansökningar: 45 stycken.

Nytt för år 2018 är att det för unga finns tre olika ansökningsprocesser. Målet är att med separata ansökningar hitta just den rätta arbetsplatsen för så många unga som möjligt. För 16-24-åringar samt för 14-16-åringar finns egna ansökningar. Det kom in 466 ansökningar till 16–24-åringarnas grupp. Inom den här gruppen fanns det 7 olika arbetsuppgifter som kunde sökas. Mest sökande var det till följande uppgifter: parkarbetare (153 st.) och daghemsarbetare (131 st.). En viktig egen grupp var ansökningen för 16-24-åriga ungdomar med funktionsnedsättning och särskilda behov, och Vasa stad fick för sysselsättandet av dem ett särskilt omnämnande av stiftelsen för stödande av barn och unga med funktionsnedsättning. Utöver det som har berättats tidigare hade ungdomar tillsammans med ett företag eller en förening möjlighet att ansöka om sommarjobbsedel, som är ett ekonomiskt stöd som Vasa stad beviljar ett privat företag eller en förening som sysselsätter 15-29-åriga ungdomar.

Läroanstalt	2014	2015	2016	2017	2018
Vasa yrkeshögskola	5336	5605	4890	4639	4677
Vasa yrkesinstitut/VAMIA	3345	5907	3304	3640	3894
Vasa vuxenutbildningscenter	3037	4390	3185	*	*
Yrkeshögskolan Novia	1233	1421	1389	1734	1182
Yrkesakademin i Österbotten	1206	526	295	115	357
Övriga läroanstalter	651	430	465	463	401
Totalt	14808	18279	13528	10591	10511

Tabell 10: Handledningsdagar för studerande inom social- och hälsosektorn 2014–2018.

*Vasa yrkesinstitut och Vasa vuxenutbildningscenter har sammanslagits till VAMIA (2017).

Lönesubventionerat arbete och arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte

Vasa stad hade i lönesubventionerat arbete 158 personer år 2018. Av dessa har cirka 40 personer omfattats av sysselsättningskyldigheten. Antalet var mindre än år 2017, då antalet personer i lönesubventionerat arbete var 172. År 2018 skulle kommunen för uppfyllandet av arbetsvillkoret anställa med lönesubvention en arbetstagare för åtta månader, vilket i någon mån minskade på det totala antalet som skulle sysselsättas. I samarbete med Hem- och anstaltsvården fortsatte verksamheten, där långtidsarbetslösa anställdes som assistenter för äldre personer och deras uppgift var att hjälpa äldre som bor hemma med deras vardagliga sysslor samt i utträttande av ärenden. För den här verksamheten tilldelade Labquality Oy ett hedersomnämmande i anslutning till tävlingen Vuoden laatutarina. Med sysselsättningsstöd har man anställt mest parkarbetstagare, vårdbiträden, byråsekreterare och vaktmästare. Ofta skraddarsys uppgiftsbeskrivningen då man beaktar den arbetslösas kunskaper samt den mottagande enhetens behov.

Sysselsättningstjänsterna producerar arbetsverksamhet i rehabiliterande syfte i samarbete med resultatområdet Socialarbete och familjeservice, delvis som köpservice och delvis som egen produktion. Den viktigaste verksamheten som man själv producerade var Hjälpare – verksamheten i samarbete med Hem- och anstaltsvården i servicehuset Brändö

Pärla och i Bergscentrets seniorhus. Hjälpare –verksamheten går ut på att hjälpa äldre i deras vardagliga sysslor samt i utträttandet av ärenden.

Med Vasa Settlementförening rf har man ingått ett köpserviceavtal om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte. Förutom med Vasa Settlementförening genomfördes arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte även med bl.a. Vaasan Bestis ry, Föregångarna rf, Finlands Röda Kors samt integrerad verksamhet vid stadens olika enheter. I arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte deltog totalt 277 (2017: 258) personer och antalet verksamhetsdagar uppgick till rekordantalet 19 133 verksamhetsdagar (2017: 17 787). Trots den utmanande situationen i början av året fick man ett bra resultat inom arbetsverksamheten i rehabiliteringssyfte.

”Aktivmodellen har trots sitt rykte fungerat utmärkt. Nu har personer som har varit t.o.m. 5-6 år arbetslösa blivit aktiva arbetssökande. Det lönesubventionerade arbetet som staden har erbjudit dem har varit ett bra språngbräde bort från en utdragen arbetslöshet. Till de goda framstegen år 2018 hör bl.a. att de personer som varit arbetslösa verkligen länge och som efter att den lönesubventionerade perioden gått ut fick ordinarie anställning. Sysselsättningsteamets arbete känns värdefullt.”

-Helena Nurmikoski,
Sysselsättningschef

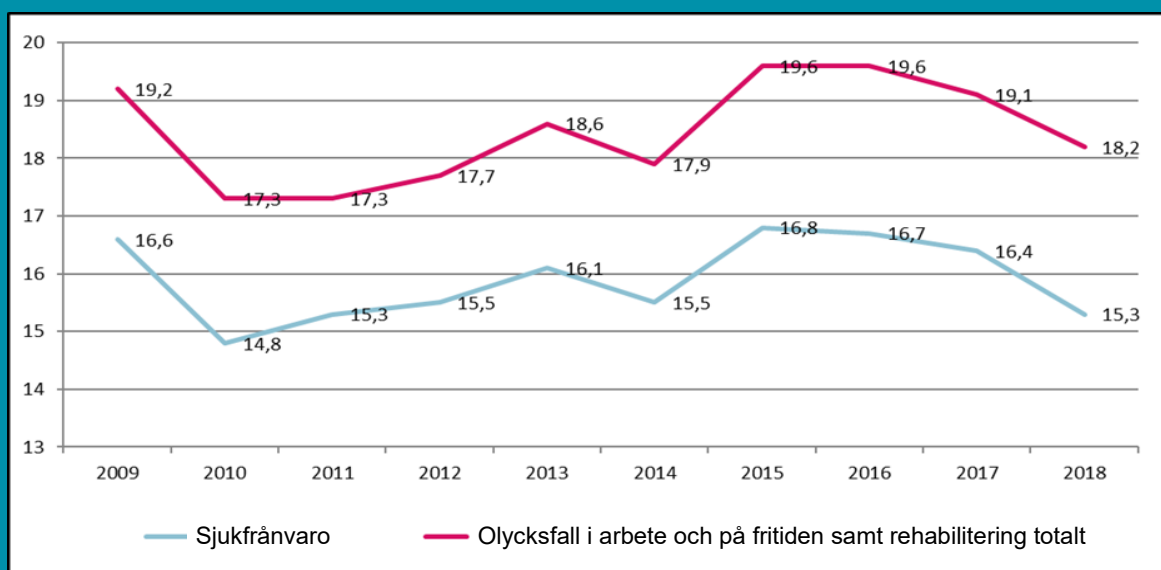
4. ARBETSHÄLSA

Personalsituationen

Vasa stad mäter personalens arbetshälsa med hjälp av en arbetshälsoenkät som görs med ungefär två års mellanrum. Det huvudsakliga syftet med enkäten är att den ska fungera som en mätare och ett hjälpmedel för utvecklande av den egna arbetsgemenskapens välmående. År 2017 bedömdes i arbetshälsoenkäten, vilken genomfördes i januari-februari 2018, och enkätens resultat har rapporterats i personalrapporten för år 2017. På enkäten svarade 2542 personer. De bästa resultaten var såsom också i den föregående enkäten i ärendegrupperna Eget arbete och mål och Jag som medlem i arbetsgemenskapen. De lägsta vitsorden fick ärendegrupperna Arbetsförhållanden och redskap samt Behandlingen av föregående arbetsgemenskapsenkät. Följande arbetshälsoenkät görs i årsskiftet 2019-2020.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron för den ordinarie personalen uppgick år 2018 till 15,3 kalenderdagar per person, vilket är en dag mindre än föregående år, sjukfrånvaroprocenten var 4,6. För de visstidsanställdas del var antalet sjukfrånvarodagar 10,4 dagar/person, dvs. en dag mindre än föregående år, sjukfrånvaroprocenten var 2,8. Bland hela personalen hade 1 000 personer ingen sjukfrånvaro alls av hälsoskäl. Den ordinarie personalen hade sjukfrånvaro på 63500 dagar, vilket är 5600 dagar färre än föregående år. På siffran inverkar det att personalmängden genom bolagiseringarna har minskat med ca 700 personer. Då man ser på all hälsobaserad sjukfrånvaro, dvs. räknar med sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet och på fritiden och rehabilitering blev frånvaron 91 000 dagar. Lönekostnaderna för hälsobaserad frånvaro



Tabell 11: Utvecklingen av den ordinarie personalens hälsobaserade frånvaro, dvs. sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet och på fritiden och rehabilitering sedan år 2009, dagar/person

med beaktande av kalkylerade bikostnader var totalt 6,4 miljoner €. Vad gäller den ordinarie personalen var sjukfrånvaron inom social- och hälsosektorn 20,1 dagar (5,8 %), inom bildningssektorn 13,8 dagar (3,8 %) och inom tekniska sektorn 11,2 dagar (4,8 %).

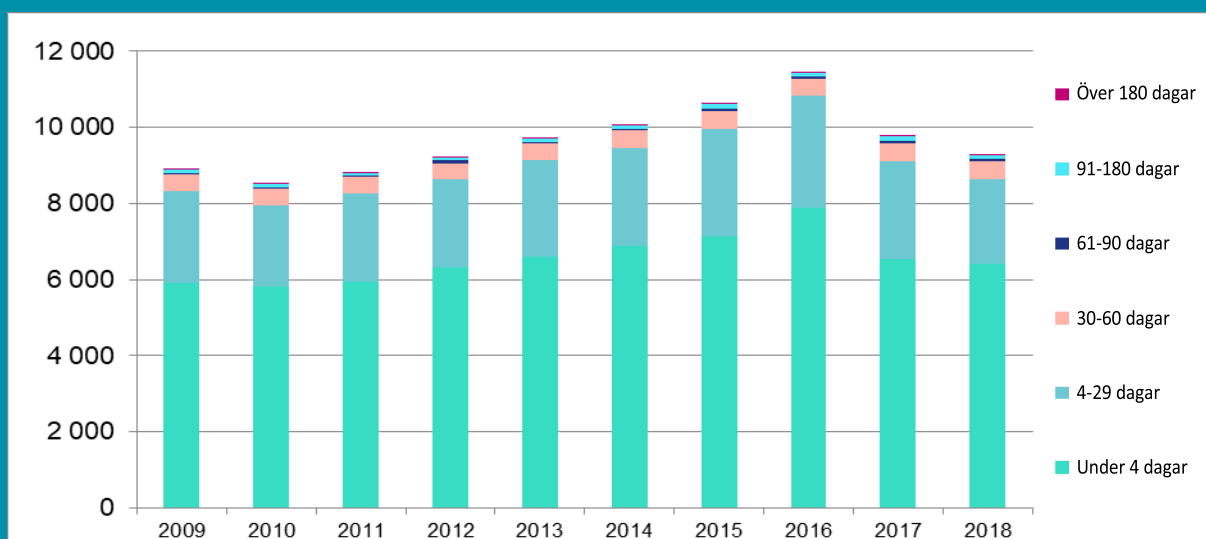
I februari 2017 tog man i bruk en anvisning om ersättande arbete i stället för sjukskrivning, vilken godkänns av allmänna sektionen tidsbestämt till slutet av år 2018. Målet med anvisningen är att skapa en modell, där den anställda i stället för sjukfrånvaro utför anpassat sitt eget arbete eller andra arbetsuppgifter som inte äventyrar hälsan eller återhämtningen. För rapportering om användande av ersättande arbete i stället för sjukskrivning skapades en elektronisk blankett.

Rapporteringen om användande av ersättande arbete har fortsättningsvis varit ringa år 2018. En aktivare användning av ersättande arbete i stället för sjukskrivning förutsätter information och utbildning både från förmännens, personalservicens och företagshälsovårdens sida. I diagrammet för

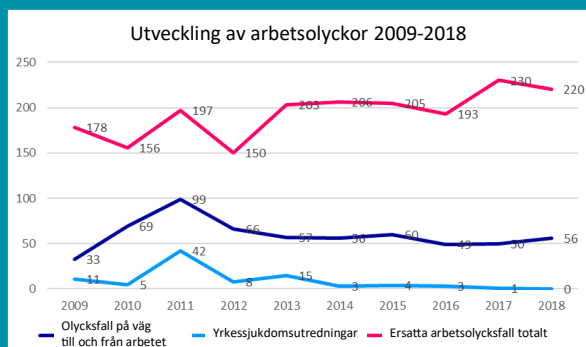
längdfördelningen har sammanhängande frånvaro förenats. Andelen sjukfrånvaro på mindre än fyra dagar har minskat.

Olycksfall i arbetet

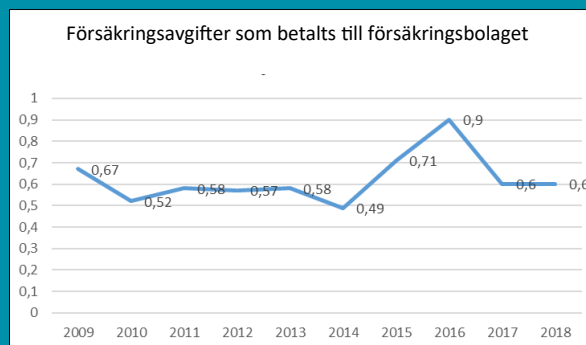
År 2018 föranledde olycksfall i arbetet kostnader i 220 fall. Av alla arbetsolycksfall skedde 58 på resan till och från arbetet. I samband med olycksfall i arbetet gick en arbetsinsats på 2 170 arbetsdagar förlorad, vilket är ca 330 dagar färre än år 2017. För jämförelsens skull kan nämnas att en arbetsinsats på 2 200 arbetsdagar gick förlorad på grund av olycksfall som anställda råkade ut för på sin fritid, vilket dock har sjunkit betydligt, ca 1000 dagar mindre än år 2017. Löner för arbetsoförmåhetstid som föranleddes av olycksfall i arbetet betalades till en summa av 161 000 €. Olycksfallsförsäkringsavgifterna till försäkringsbolag uppgick till 665 000 €. Summan inbegriper bl.a. handläggningskostnader för olycksfall i arbetet, de tidigare nämnda lönerna samt sjukvårds- och läkemedelskostnader. Vid en granskning av statistikuppgifterna är den vanligaste orsaken till olycksfall i arbetet fortsättningsvis att den drab-



Tabell 12: Längdfördelningen för sjukfrånvaron bland den ordinarie personalen 2009–2018



Tabell 13: Antalet arbetsolycksfall inom Vasa stad 2009–2018



Tabell 14: Försäkringsavgifter som betalats till försäkringsbolag 2009–2018, miljoner €

bade fallit, halkat eller snubblat. Enligt olycksfallsförsäkringscentralens färskaste uppgifter var olycksfallsfrekvensen, dvs. de ersatta arbetsolycksfallens antal per miljoner arbetstimmar inom kommunsektorn 24,6 år 2017, Vasa stads olycksfallsfrekvens är 20.

Åtgärder som stöder arbetshälsan

Personalens arbetshälsa kartlades med en arbetshälsoenkät, som gällde år 2017 och genomfördes i början av år 2018. Resultaten av enkäten har rapporterats i personalrapporten år 2017. Sektordirektörerna gick igenom helhetssituationen för arbetsgemenskaps- och förmansarbetet inom den egna

sektorn våren 2018. Varje resultatombudsledare skulle behandla resultaten i sin ledningsgrupp. Utifrån arbetshälsoenkäterna utarbetades utvecklingsplaner, för vilkas genomförande en linjeorganisation ansvarar. Uppföljningsansvaret har sektorernas utvecklingsgrupper samt samarbetsgruppen på stadsnivå.

Coachningen Energi ur hälsa, som tagits i bruk år 2017, fortsatte också år 2018, då verksamheten började planeras som stadens egen verksamhet i samarbete med idrottsservicen, företagshälsovården och personalservicen.

Ett projekt för personalinriktat förändringsledarskap inom serviceboende inleddes år 2017 och fortgick under år 2018. Syftet med projektet har varit att stöda förberedelserna inom serviceboendets organisation för förändring inom social- och hälsovården. De servicemöten för förmän som fortsatte år 2018 i samarbete med företagshälsovården upplevdes vara en nyttig del av ledandet av arbetsförmågan. Användningen av Break-Pro-pausgymnastikprogrammet fortsatte, och man deltog med ett stort deltagarantal redan för tredje gången i den riksomfattande Hymis-motionskampanjen.

Hälso- och sjukvårdsbesök gjordes för stadens arbetstagares del under år 2018 enligt följande:

- arbetsplatsutredningar 928 timmar
- information och handledning på grupp nivå 1208 timmar och på individnivå 2487 st.
- konsultering gällande tidigt stöd och arbetsgemenskap 330 timmar
- individkonsultationer i anslutning till tidigt stöd 500 st.
- hälsogranskningar 6542 st.
- sjukvårdsbesök 16846 st.
- sjukvårdssamtal och konsultationer 6598 st.



Bild 5: Arpeeti tilldelades priset för årets bästa arbetsplats år 2018 (Eliina Salmela)

Företagshälsovård

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

ringen av samarbetet mellan företagshälsovården och sektorerna fortsatte under år 2018. Företagshälsovårdens kostnader var 2 650 000 €, FPA:s ersättning för detta mellan 50/60%, beroende på ersättningsklass.

Främjande av personalens arbetsförmåga

Rehabilitering av typen konditionsfrämjande ordnades på två kurser som periodiserats till våren och hösten, där totalt 24 anställda deltog. Tyky-verksamhet på eget initiativ på arbetsplatserna stöddes med understöd på 300 euro. År 2018 fick 38 arbetsplatser understöd (2017: 26). Vasa stad premierar årligen en eller flera arbetsplatser inom sin organisation i tävlingen Årets arbetsplats. Priset för årets arbetsplats 2018 fick arbetsverkstaden Arpeeti.

Betoningen på valkriterierna för årets arbetsplats 2018 var i hur man på arbetsplatsen leder arbetsvälmående.

- Så här syns arbetsvälmåendet i vardagen på vår arbetsplats.
- Vi har identifierat farorna och riskerna och åtgärder har vidtagits, vilket framgår av dokumentet i bilagan.
- Arbetsplatsmöten och utvecklingssamtal är vardag på vår arbetsplats

Tidigt stöd och omplaceringsverksamhet

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

Syftet med omplaceringsverksamheten är att hitta nya arbetsuppgifter som motsvarar arbetstagarens förmåga för personer som på grund av sjukdom eller nedsatt funktionsförmåga inte kan arbeta i sin egen uppgift. Omplacering ordnas i första hand inom det egna service- och resultatområdet samt den egna sektorn. En ny arbetsuppgift och vid behov arbetsprövning kan man söka också med arbetshälsochefen inom stadens hela organisation. Personalservicens stödåtgärder finansieras ur stadens reserverade anslag. Stadens ordinarie arbetstagare inom omplaceringsprocessen har alltid förtur vid tillsättande av uppgifter som blir lediga. De omplaceringar som genomförts år 2018 har också skett i första hand till vakanser som blivit lediga. Problemet är emellertid de ledigblivna vakansernas lämplighet, då kompetensen/arbetsförmågan hos den person som ska omplaceras och uppgiften som blivit ledig/arbetsstället inte alltid möts.

Vid omplaceringar behövs ofta som hjälp Kevas yrkesinriktade rehabilitering, fortbildning och omskolning samt arbetsprövning av olika slag och längd. För att lyckas förutsätts alltid även ett öppet sinne och flexibilitet av alla parter.–Med personalservicens stödåtgärder understöddes år 2018 sammanlagt 12 personers omplaceringsåtgärder (2017: 16

personer) och för detta användes totalt 163 279 € (2017: 214 123 €). Keva deltog också i finansieringen av arbetsprövningar. I omplaceringsprocessens olika skeden ingick år 2018 sammanlagt cirka 50 personer. En del av de anställda som finns inom omplaceringsprocessen kan tillsvidare fortsätta i sitt eget arbete genom arbetsarrangemang. Modellen för tidigt stöd, en lyckad återgång till arbetet samt omplacering av hälsoskäl ingår också i innehållet i den nya utbildningen för yrkesexamen för arbete som teamledare.

Personalförmåner

Vasa stads anställda får rabatt på inträdesavgiften till simhallen, stadens museer samt Vasa stadsteaters föreställningar och stadsorkestrarnas framträdanden. När du använder tjänsterna ska stadskortet visas upp. Dessutom kan man med personalkortet få rabatter hos olika serviceproducenter i Vasa, bland annat gym och restauranger. Därtill har staden ett eget hälsomotionsprogram Värmående Vasa, som erbjuder mångsidig motion för såväl kvinnor som män, sådana som börjar motionera och även aktiva motionärer. För stadens anställda är det avgiftsfritt att delta i grupperna.



Bild 6: Pausgymnastik (Irina Savola)

5. LÖN OCH ARBETSTID

År 2018 utbetalades löner till hela personalen för totalt 182 491 767 € (2017: 190 984 366 €). Lönesumman sjönk 4,6 % (8,87 miljoner €) jämfört med år 2017. Minskningen baserar sig på en minskning i antalet årsverken. I lönerna ingår löner och arvoden för ordinarie anställda, visstidsanställda och sysselsättningsanställda.

Arbets- och frånvarotid

I schemat har fördelningen av utförd arbetstid presenterats. I siffrorna ingår månadsanställda: timanställda och sysselsättningsanställda saknas. I tabell 17 har årsverkena granskats i förhållande till utförd arbetstid och frånvaro. År 2018 var andelen utfört arbete av den effektiva arbetstiden 77,83 %

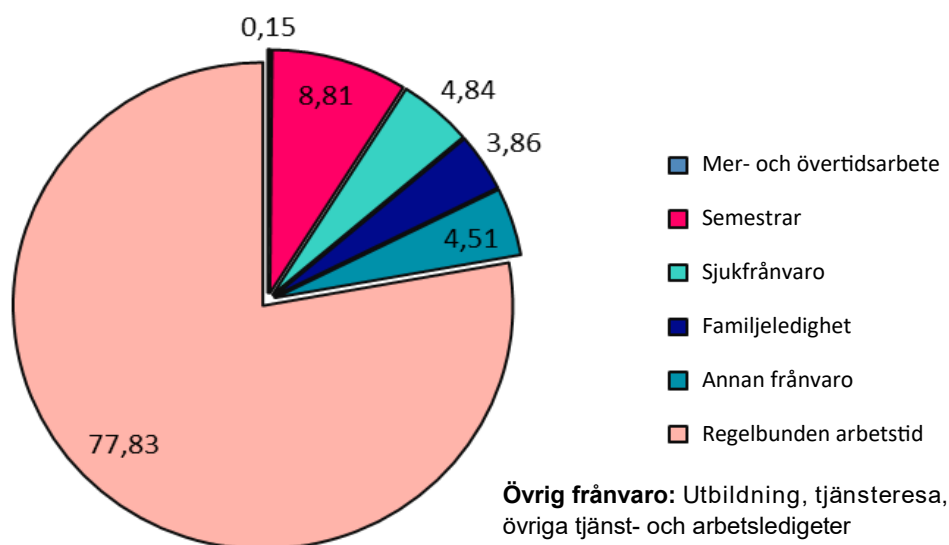
(2017: 77,66 %). Frånvaroandelen av den totala arbetstiden var 22,17 % (2017: 22,34 %). I annan frånvaro ingår byte av semesterpenning till ledighet. Antalet personer som bytte ut semesterpenningen till ledighet var 78 personer (2017: 125 personer). Totalt 773 dagar hölls som semesterpenningsledighet, vilket var en minskning med 624 dagar jämfört med föregående år. Oavlönad arbetsledighet av sparskäl hölls år 2018 sammanlagt 4 732 dagar (2017: 5 365 dagar). Under år 2018 utnyttjades alterneringsledighet av 25 personer (39 personer år 2017). Alterneringsledighet hölls i genomsnitt 4,1 månader. Lagen om alterneringsledighet ändrades år 2016 och i och med den skärptes villkoren för ledigheten, vilket kan ha lett till att utnyttjandet av den har minskat åren 2017–2018.

Utbetalda löner, €	2017	2018	2017–2018 förändring%
Ordinarie arbetstid	142 855 934	133 552 384	-6,6 %
Mer- och övertidsarbete	1 969 081	2 079 673	4,4 %
Totalt	144 825 016	135 632 057	-6,5 %

Tabell 15: Till ordinarie personal utbetalda löner utan bikostnader

Löner under frånvaro, €	2017	2018	2017–2018 förändring%
Semestrar	14 717 458	12 087 622	-18,9 %
Sjukfrånvaro	4 912 927	4 447 804	-9,8 %
Lagstadgad	710 341	1 491 835	-11,5 %
Annan frånvaro	1 686 286	548 578	-31,3 %
Totalt	22 027 011	18 575 839	-16,8 %

Tabell 16: Löner för frånvaro bland den ordinarie personalen 2017–2018



Tabell 17: Fördelning av arbetstid och frånvaro i procent år 2018.

År 2017 togs nya anvisningar för utförande av distansarbete i bruk, anvisningarna uppdaterades år 2018. Enstaka distansarbetsdagar utfördes under år 2018 av 167 personer och totalt 2497 kalenderdagar. Enstaka distansarbetsdagar utfördes under år 2017 av 95 personer och totalt 1017 kalenderdagar. Siffrorna är inte jämförbara, eftersom alla distansarbetsdagar inte har kunnat statistikföras år 2017. Längre di-

stansarbete i ett sträck har enligt den tidigare praxisen inte anhållits via Web-Tallennusprogrammet, utan förmanen har endast fattat ett beslut i ärendet.

Distansarbete är som namnet antyder, arbete som utförs utanför arbetsplatsen, t.ex. hemma eller som arbete under resor. Alla uppgifter inom Vasa stad lämpar sig inte att utföras på distans, men för dem som arbetar med informations- och kontorsarbete kan det medföra flexibilitet och arbetsro i vardagen.

Intresserad av distansarbete?

Bekanta dig med anvisningarna i KiVA gällande distansarbete och prata med din förman om det. Personalservicen hjälper också hrtuki@vaasa.fi.



Bild 7: Låt mötet börja (Anne Kemppainen)

6. KOMPETENT ARBETSKRAFT

Personalprogrammet drar upp riktlinjer och styr mål som hör samman med ledningen av stadens personal, kompetensutvecklingen och arbetshälsan. Personalens välbefinnande och kompetensutveckling hör till de strategiskt sett viktigaste faktorerna i trygghandet av god serviceberedskap.

De centrala målen under programperioden (2018–2020) är att utveckla lednings- och förmansarbetet - i synnerhet ett målinriktat och coachande arbetsgrepp, en kultur som baserar sig på samverkan och utveckling samt en positiv arbetsgivarimage. Åtgärder för kompetensutvecklingen har genomförts i enlighet med den lagstadgade utbildningsplanen och 2018 års inriktningar i förankringsplanen för personalprogrammet.

Personalutbildning

Syftet med personalutbildningen är att upprätthålla och öka personalens yrkeskompetens samt främja likabehandling, jämställdhet och arbetshälsa. Utifrån planen för kompetensutveckling betonades under utbildningarna år 2018 för personalens del det lagstadgade upprätthållandet av yrkeskompetensen för olika yrkesgrupper. Viktiga var även förmans- och ledarskapsutbildningar, där ett övergripande tema var ett coachande ledarskapsgrepp i enlighet med personalprogrammet. Ett övergripande tema vid allmänna personalutbildningar var arbetsgemenskapsfärdigheter.

I det centraliserade personalutbildningsutbudet ökade antalsmässigt arbetssäkerhetsutbildningarna, som omfattade bl.a. ut-

bildningar i första hjälpen och primärsläckning, därtill ordnades t.ex. många arbetshälsoutbildningar, kommunikations- och kundserviceutbildningar samt informations-systemsutbildningar. Inom den centraliserade personalutbildningen var en av de viktigaste helheterna arbetshälsokortsutbildningar som erbjuds som nya utbildningshelheter samt stresshanteringsträning. En del av stadens arbetsenheter avlade åren 2017–2018 en arbetshälsokortsutbildning, där syftet är att utveckla arbetshälsan och vi-andan i enheten. Under åren 2017–2018 ordnades 8 olika genomförandetillfällen med totalt 59 deltagare år 2017 och totalt 76 deltagare år 2018. Sammanlagt 135 personer fick arbetshälsokortet åren 2017–2018. Stresshanteringsträning ordnades år 2017 för tio (10) arbetsgemenskaper, antalet deltagare var totalt 138. År 2018 ordnades stresshanteringsträning för sammanlagt åtta (8) olika arbetsgemenskaper och totalt 126 deltagare. Träningen genomfördes i små grupper, dvs. inom större arbetsgemenskaper delades personalen in i flera små grupper i fråga om träningen. Därtill deltog år 2017 sex personer i arbetsplatscoaching-träning och år 2018 deltog 16 personer i motsvarande träning.

Den centraliserade personalutbildningen har utökats med både sektorvisa och yrkesgruppsvisa riktade utbildningar. Exempel på riktade utbildningar är förmansutbildningar, sekreterarpassutbildningen samt för sakkunniga skräddarsydda sakkunnigutbildningar, av vilka bl.a. utbildningen för specialyrkesexamen för produktionsutvecklingsarbete inleddes som ett pilotförsök i slutet av år 2018.

Utbildningar i primärsläckning ordnades för första gången via det centraliserade utbudet år 2017 och samma fortsatte år 2018. Primärsläckningsövningarna genomfördes i en brandsimulator, till utbildningen hörde dessutom en självständig nätdel. I utbildningarna i primärsläckning deltog år 2017 sammanlagt 128 personer och 49 utbildningstillfällen ordnades. År 2018 ordnades sammanlagt fem simulatordagar, sammanlagt genomfördes 87 mindre grupper och antalet deltagare uppgick till 377. Deltagarna fördelades så att det våren 2018 fanns 95 deltagare från social- och hälsosektorn och 76 deltagare från småbarnspedagogiken, i dagarna på hösten deltog sammanlagt 206 personer från alla sektorer. Kostnaderna fördelades sektorvis enligt deltagarantalen och en av dagarna var en bonusdag för ett tvåårigt avtal.

Utöver i stadens egna utbildningar och traditionella externa utbildningar har allt fler deltagit i webinarier och nätutbildningar som ordnas av externa instanser, t.ex. Arbetarskyddscentralen och KunTeko. Över dessa saknas dock detaljerad statistik. Utbildningar som erbjuds som webinarier har även lagts till i stadens interna utbud; exempelvis en utbildning gällande identifiering av den egna kompetensen som genomfördes i början av år 2018 och en upphandlingsutbildning i slutet av året.

År 2018 inleddes utarbetandet av värdelöften för en bra ledare och arbetstagare. Målet med värdelöften är att vi alla ska ha en gemensam uppfattning om vad coachande ledarskap och goda samarbetsfärdigheter innebär inom Vasa stad. Personalen har inkluderats i utarbetandet av värdelöften via en Webropol-enkät och workshoppar. Därtill har "interna utvecklare" sökts till arbetsgrupper, så vem som helst har haft möjlighet anmäla sig till utvecklingsarbetet.



Bild 8: Arbetstagarens värdelöfte -workshop (Eliina Salmela)

Förmansutbildning

Under de senaste åren har man satsat speciellt på att utbilda förmän. I slutet av år 2017 inleddes som ett pilotförsök den första utbildningen för yrkesexamen för arbete som teamledare, vilken skraddarsyfts för stadens förmän och närförmän, denna grupp utexamineras våren 2019. Delar som hör till yrkesexamen kompletterades med stadens egna delar, där man berättar hur respektive teman som behandlas fungerar inom staden, exempelvis praxisen för utvecklingssamtal och samtal för tidigt stöd. Hösten 2018 har man även inlett planeringen av en skraddarsydd specialyrkesexamen i ledarskap för Vasa stads förmän och ledare. Ett coachande ledarskap som lyfts fram i strategin och personalprogrammet går som en röd tråd genom hela examen. Utbildningen börjar år 2019.

År 2018 ordnades för ledningen och förmännen som centraliserad personalutbildning bland annat följande utbildningar: förmansinfon, ledningsgruppscoachning, simulation gällande kriskommunikation samt hantering av konfliktsituationer. År 2018 ordnades fem förmansinfon, av vilka fyra även spelades in. På förmansinfona tog man upp den nya strategin, personalprogrammet och aktuella anvisningar. För sta-

dens ledningsgrupp ordnades ledningsgrupp-coachning och för beredskapsledningsgruppen en simulationsutbildning för kriskommunikation. För förmännen ordnades år 2018 i anslutning till lagstiftningen och anvisningar bl.a. i januari en rekryteringsutbildning, utbildning i EU:s dataskyddsförordning för personuppgiftsansvariga. En omfattande helhet var sektorvisa (4 st.) workshoppar om hantering av konfliktsituationer för förmän och arbetarskyddsfullmäktige hösten 2018, det här anslöt sig starkt till stadens reviderade HR-anvisningar. Därtill producerades tipsvideor om HR-anvisningarna (mer detaljerat om dessa i kapitel 6).

Sekreterarpassutbildning

Sekreterarpassutbildningens första grupp genomfördes 2016–2017 och en ny grupp började hösten 2017, genomförandet fortsatte våren 2018. Av de 36 personer som började i



Bild 9: Avslutningstillfälle för sekreterarpassgruppen 2017-2018 (Nea Koivisto)

sekreterarpassgruppen 2016–2017 utexaminerades 33. I sekreterarpassgruppen 2017–2018 började 23 och 20 utexaminerades. Syftet med sekreterarpassutbildningen var att öka samhörigheten inom den nya sekreterarorganisationen samt att utbilda sekreterarna i förvaltningens grundfrågor utgående från perspektivet att sekreterararbetet stän-

digt förnyas och blir mångsidigare, utan att förglömma arbetshälsan och ett utvecklingsinriktat grepp i fråga om det egna arbetet. Under pilotverksamheten användes nätinlärningsmiljön moodle och vid utbildningen år 2017–2018 användes som nätinlärningsmiljö en grupparbetsyta som byggts in i 365 Groups-miljön, med hjälp av den fick man träna på att arbeta i den nya 365-miljön.

Utbildningsuppgifter som ska rapporteras till myndigheterna

Antalet utbildningsdagar som berättigar till arbetslöshetsförsäkringsfondens (TVR) utbildningsersättning uppgick år 2018 till totalt 5804 dagar (2017: 6230). Antalet personer som deltagit i ersättningsberättigande utbildning var 2636 personer (2017: 2739). Beloppet på den utbildningsersättning som erhållits från TVR var totalt 111 733 € (2017: 115 112 €). Kommunarbetsgivarna (KT) statistikför årligen uppgifter om lagstadgad fortbildning och numera även andra personalutbildningar inom kommunsektorn. I KT:s rapport specificeras lagstadgade utbildningar inom social- och hälsosektorn och den övriga kommunala sektorn. I Kommunarbetsgivarnas statistik räknas alla insamlade utbildningar, i TVR-rapporten är bara personer som deltagit i utbildningar som pågår en dag (6–11 timmar), två dagar (12–17 timmar) eller tre dagar (över 18 timmar) berättigade till ersättning.

I Kommunarbetsgivarnas statistik för år 2018 uppgick antalet deltagare i utbildning inom Vasa stad till 3606 personer (2017: 3925) och antalet utbildningsdagar till totalt 7561 (2017: 8530). En stor del av den statistikförda utbildningen utgörs av lagstadgad yrkesfortbildning. I tabell 18 finns nyckeltalen för personalutbildningarna år

Nyckeltal för personalutbildningen	2017	2018
Antal utbildningsdagar totalt	8530	7561
Antal utbildningsdeltagare totalt	3925	3606
Genomsnittliga utbildningsdagar/person	2,17	2,10
Anslag använda för utbildning €	867 777	896 287
Andelen centraliserad personalutbildning ordnad av per-	60 016	82 818
Personalutbildningens andel av de utbetalda lönerna %	0,45	0,66
Personalutbildningens andel €/person	145	154

Tabell 18: Nyckeltal för personalutbildningen 2017–2018

2017–2018 sammanställda. (Se även bilaga 8: Lagstadgad fortbildning för personalen inom social- och hälsovården).

Vasa stads läroavtalsutbildningar 2018

Vasa stad möjliggör som arbetsgivare årligen studier med läroavtal för ett tiotal medlemmar i personalen. Enligt läroavtalsbyråns uppgifter fanns det år 2018 allt som allt 129 gällande läroavtal och 16 olika examensbenämningar. År 2018 avlade 49 personer inom Vasa stads personal läroavtalsexamen och bland dem fanns 12 olika examensbenämningar. Stadens egen personal är alltså ganska aktiv vad gäller den här studieformen. De mest populära examina varierar årligen. Den vanligaste har länge varit grundexamen inom social- och hälsovårdsbranschen som har avlagts av 15 personer (2017: 13 och 2016: 41). Den näst populäraste examen år 2018 var specialyrkesexamen i produktionsutvecklingsarbete som har avlagts av 13 personer (2017: 0 och 2016: 15).

Andra avlagda examina år 2018 var specialyrkesexamen i företagsledning (7 personer), yrkesexamen för anstaltsvårdare (fem personer), yrkesexamen för ledare för skolgång

och morgon- och eftermiddagsverksamhet (två personer) samt grundexamen i företagsekonomi, grundexamen för ungdoms- och fritidsledare, yrkesexamen inom dokumentadministration och arkivväsen, yrkesexamen för anstaltsvårdare, yrkesexamen i idrott, yrkesexamen för arbete som teamledare, yrkesexamen för familjedagvårdare och specialyrkesexamen i arbetslivsträning (vardera en person). Som en ny form av intensifierat samarbete har man även startat en egen grupp inom staden i anslutning till den tidigare nämnda yrkesexamen för arbete som teamledare (2017–2018). I anslutning till gruppen skräddarsyddes innehåll utifrån stadens behov, bland annat i fråga om stadens interna anvisningar och modeller. Gruppen utexamineras på 2019 års sida. En motsvarande skräddarsydd grupp planeras i anslutning till specialyrkesexamen i ledarskap med början år 2019.

Job Shadow– internationell inläring i arbetet

Job Shadow är stadsutvecklingens och personalservicens gemensamma initiativ. För pilotverksamheten Job Shadow har 10 000 euro reserverats. Staden betalar rimliga in- kvarteringskostnader och resekostnaderna

tur och retur för den anställda inom ramen för budgeten. Den enhet som sänder ut den anställda beviljar arbets- eller tjänstledighet med lön och betalar den anställdas samt en eventuell vikaries lön för ifrågavarande tid. De personer som väljs för utbytet ansvarar för sökandet till en lämplig plats. I princip är riktningen något europeiskt land. Vid valet av land och organisation kan man utnyttja stadens nätverk via stadsutvecklingen. Anställda i ett ordinarie anställningsförhållande kan lämna in en ansökan. Ansökan genomfördes hösten 2018 första gången i stadens e-tjänstportal. De som får delta i utbytet valdes i tre skeden. Sektorernas personalplaneringsgrupper gick igenom ansökningarna från de anställda inom sektorn och valde kandidater till intervjuomgången. Intervjuare var Job Shadow-arbetsgruppens medlemmar, som också gjorde de slutliga valen. Intervjuerna hölls i januari 2019, dvs. perioderna för inläring i arbete inföll mellan februari och december år 2019. I slutet av år 2019 sammanställs erfarenheterna och övervägs om Job Shadow i framtiden kan vara en permanent del av utvecklandet av personalens internationella kompetens.

Utvecklingssamtal och introduktion

År 2018 utarbetades som stöd för förmännen en grupp-utvecklingssamtalsblankett, vars syfte är att styra enheterna till en inkluderande diskussion om förändringarna och kompetensbehoven i framtidens arbetsmiljö samt om arbetsgemenskapsfärdigheterna – arbetshälsan. Även ledningens utvecklingssamtalsblankett har uppdaterats så att den är linje med värdelöftet för en bra ledare.

Utvecklingssamtalen är ett av de viktigaste verktygen för personalledarskap. Varje arbetstagare har rätt att regelbundet samtala med sin förman om sådant som gäller utfö-

randet av arbetet och hur man klarar det, kompetens och välmående. Utifrån arbetshälsoenkäten (2017) för dock endast 69 % av dem som svarat regelbundet utvecklingssamtal med den egna förmannen. Av dem som svarat upplever endast 66 % att utvecklingssamtalen är nyttiga. Stadens mål är att antalet förda samtal och den upplevda nyttan båda stiger till 100 %.

En god introduktion av nya arbetstagare är till nytta för alla. År 2018 tog man i bruk den uppdaterade Välkommen till huset-guiden för nya arbetstagare samt en minneslista för introduktion. År 2018 återupptogs även Välkommen till huset-tillställningen och för stadens alla sommarjobbare hölls två introduktionstillfällen. För introduktion av nya anställda i förmansuppgifter bereddes en minneslista för introduktion och förmännens verktygslåda, där viktiga uppgifter, guider, anvisningar och tips som behövs i förmansarbetet sammanställs på samma ställe.

Mentorskap och arbetshandledning

Mentorskap och arbetshandledning har använts som redskap för utvecklandet av personalen inom Vasa stad i flera år redan. Personalservicen koordinerar både mentorskaps- och arbetshandledningsverksamheten. Via personalservicen är det möjligt att ansöka om att bli mentor eller adept och genomföra avtalsbaserad mentorparverksamhet, men oftast är mentorskapet inofficiellt och sker t.ex. i samband med introduktionen utan någon officiell ansökan eller något officiellt avtal. Exempelvis i planeringsuppgifter inom tekniska sektorn är användningen av "en gammal räv" som mentor för en ny arbetstagare redan ett etablerat tillvägagångssätt inom en del serviceområden. Rekommendationen är att man i synnerhet i lednings- och förmansuppgifter använder mentorskap som stöd för den pro-

fessionella utvecklingen. Hösten 2018 inled-
des planeringen av morgonkaffemöten för
företagare, syftet med dessa möten är ett
ömsesidigt kamratstöd och mentorskap
mellan förmännen, mötena genomförs år
2019.

Arbetshandledning kan genomföras både
som individuell handledning och som grupp-
arbetshandledning. Vasa stad har bland
den egna personalen utbildade arbetshand-
ledare, av vilka en del även har gått en ut-
bildning för arbetsplatsmedlare. I nuläget
finns det tio personer på arbetshandledarlis-
tan, åren 2017–2018 har det skett pension-
eringar och annan avgång. Enligt arbets-
handledarnas statistik genomfördes år 2018
sammanlagt 21 arbetshandledningar, av
vilka 14 var grupparbetshandledningar och
en del av grupperna fortsätter även våren
2019. Arbetshandledningarna fördelades
mellan alla sektorer, men fokuserades på
bildningssektorn. Inom sektorerna används
även externa arbetshandledare, bl.a. för ar-
betsstagargrupper som arbetar med perso-
ner med psykiska problem. Inom varje sek-
tor beslutar man om användningen av ex-
terna arbetshandledare med tjänstemanna-
beslut från fall till fall. Interna arbetshandle-
dare kan även utnyttjas bl.a. vid behand-
lingen av arbetsgemenskapsenkätens re-
sultat och vid utarbetandet av utvecklings-
planer. År 2018 presenterade två arbets-
handledare som arbetar inom undervis-
ningssektorn metoder för arbetshandled-
ning på en tillställning som ordnades för
undervisningspersonalen.

Nätverket för Vasa stads arbetshandledare
samlas årligen 1-2 gånger. År 2018 hölls en
sammankomst i januari och sammankoms-
ten på hösten genomfördes som fortbildning
för arbetshandledare i november. Teman
under fortbildningen för arbetshandledare
var: 1) Lösningssinriktade verktyg vid arbets-

handledning, 2) Energinivåns betydelse och
regleringsmöjlighet vid handledningssitua-
tioner, 3) Återhämtning från belastande ar-
betssituationer.

Uppföljning av kompetensutvecklingen

Personalens kompetensutveckling följs föru-
tom genom utvecklingssamtal, utbildningsre-
spons och enkäter om bedömning av verk-
ningsfullheten även upp i en arbetshälsoen-
kät. Vad gäller år 2017 var medeltalet i ar-
betshälsoenkäten 3,89 för resultatet för de
frågor som beskriver kompetensen. Följande
arbetshälsoenkät besvaras i slutet av år
2019. Vid mer omfattande utbildningar görs
en bedömning av verkningsfullheten, sådana
är exempelvis skraddarsydda yrkesexamina
och specialyrkesexamina samt sekreterar-
passet. Vid planeringen av sekreterarpassut-
bildningen utnyttjades kompetensamtal som
förts med sekreterarteamledargruppen 2017.
Dessutom gjordes en kompetenskartlägg-
ning av dem som anmält sig till sekreterar-
passet med en elektronisk blankett i början
av utbildningen. Av sekreterarpassutbild-
ningens pilotgrupp insamlades kontinuerligt
respons och efter utbildningen gjordes dess-
utom en ny kompetenskartläggning, där man
utredde hur deltagarnas kompetens har ut-
vecklats och hur lyckad utbildningshelheten
varit. De uppgifter som inkom utnyttjades för
utvecklande av utbildningens innehåll
(bedömning av utbildningens verkningsfull-
het). Även den senare gruppen gav respons
och en slututvärdering som utnyttjas vid pla-
neringen av vidareutbildningen för sekrete-
rare. Respons om utbildningar samlas även
in från kortare enskilda utbildningar, men
svarsprocenten i elektroniska enkäter som
besvaras i efterhand är ofta relativt liten, så
strävan är att utveckla nya alternativ. Man
håller delvis även på att gå tillbaka till tradi-
tionell respons på papper i fråga om utbild-
ningar som genomförs som närundervisning.

7. LIKABEHANDLING OCH JÄMSTÄLLDHET

Vasa stads jämställdhets- och likabehandlingsplan uppdaterades år 2016. Planen har delats in i en funktionell (kommuninvånarperspektiv) och en personalpolitisk (personalperspektiv) del. I planen för åren 2017–2018 antecknades fyra centrala mål/utvecklingsobjekt, på vilka satsningar har gjorts under 2017–2018.

Viktiga mål i jämställdhets- och likabehandlingsplanen

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

I personalrapporten ges en rapport om hur de mål och åtgärder som skrivits in i planen årligen uppfylls främst ur personalperspekti-

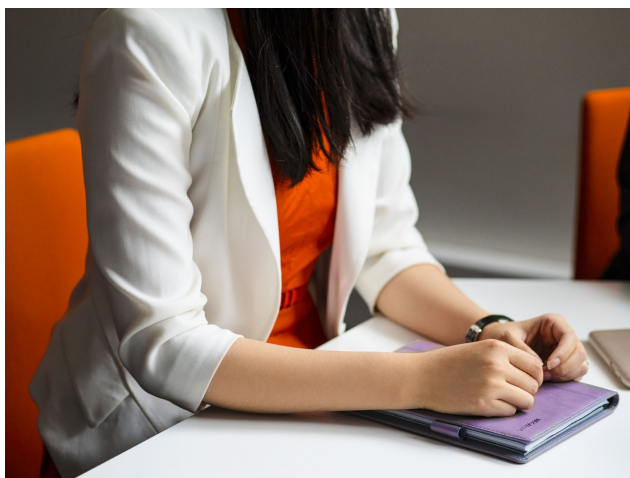


Bild 10: Bild från bildbanken

vet: Hur staden under planperioden har strävat efter att förebygga diskriminering och främja jämställdhet och likabehandling bland personalen.

Måluppfyllelse

Strategi och personalprogram

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

Rekrytering och introduktion

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

om dessa riktlinjer. Staden har även testat anonym rekrytering år 2018. Ansökan till elva uppgifter skedde anonymt och responsen har varit positiv. Enligt responsen var man i och med anonym rekrytering tvungen att koncentrera sig i synnerhet på den väsentliga kompetensen för uppgiftens del samt även fundera på att den kompetens som behövs redan har fastställts noggrant i arbetsplatsannonsen.

Vasa fick ett hedersomnämmande för sysselsättningen av ungdomar med funktionsnedsättning och specialbehov år 2018. År 2018 arbetade 16 ungdomar med funktionsnedsättning och specialbehov inom staden, då antalet endast var två ungdomar år 2017. Till gruppen i fråga hör såväl invandrare som ungdomar som är partiellt arbetsföra. För ungdomar med funktionsnedsättning och specialbehov hölls även en egen "välkommen på jobb"-tillställning och en egen arbetstränare anställdes för dem. Från och med år 2018 har man centraliserat även hållit introduktionstillfällen för alla sommarjobbare och ett "Välkommen till huset"-tillfälle för nya arbetstagare inom staden.

Förmännen/de som introducerar nya arbetstagare informeras kontinuerligt i anslutning till rekryteringen av unga och nya arbetstagare, inklusive anställda med lönesubvention. År 2018 utarbetades även förmännens verktygslåda som finns på intranätet och en snabbintroduktionsguide för unga och korttidsanställda. En guide för introduktion av personer med invandrarbakgrund och anställda med lönesubvention och annan information finns på intranätet.

Jämlik behandling vid lönesättning

Staden har som mål att samma lön ska betalas för samma eller likvärdigt arbete. År

2018 bildades en TS-lönegrupp. Arbetsgruppen har som mål att objektivt och jämlikt granska och fastställa de uppgiftsrelaterade lönerna för personalen inom den tekniska sektorn (TS-avtal). Arbetet har fortsatt år 2019. Via jobbutvärderingssystemet har man gjort en omfattande kartläggning av arbetsuppgifterna enligt beteckning. Även AKTA-lönegruppens verksamhet inleddes år 2018. Syftet är att genomföra en motsvarande kartläggning av uppgifterna och lönerna på AKTA-sidan som inom TS-avtalsområdet.

Gott bemötande och deltagande

I jämställdhets- och likabehandlingsplanen har som ett mål antecknats ett gott och jämlikt bemötande - erfarenhet av uppskattning och samhörighet. År 2018 uppdaterades anvisningarna för hantering av osakligt bemötande och konfliktsituationer på arbetsplatsen. Målet är att öka de anställdas möjligheter att mer aktivt delta i utvecklingsarbetet gällande det egna arbetet och staden. Inom staden har man under ledning av stadsutvecklingen utökat den nätverksinriktade samarbets- och försökskulturen och bl.a.



Bild 11: Tillgänglighet, klädskap vid simhallen (lina Sopanen)

försöks- och tankesmedjor har tagits med som en del av åtgärderna för utvecklande av personalens kompetens.

År 2018 inleddes utarbetandet av värdelöf-tena för ett bra ledarskap och en bra arbets-tagare. Med värdelöf-tena vill vi stärka ett inkluderande och rättvist ledarskap och goda arbetsgemenskapsfärdigheter. Även en ny modell för initiativverksamhet plane-ras. Intern utvecklare-ansökan skedde på intranätet, med denna söktes utvecklare till olika arbetsgrupper.

God praxis har lyfts fram på varje personal- och förmansinfo samt i KiVA-brevet och KiVA:s diskussionsspalter. Inom social- och hälsosektorn ordnas två gånger i året "Nu kör vi"-förmansseminarier, där syftet i syn-nerhet är att dela med sig av bra erfarenhet och praxis - kamratstöd och gemensamt ut-vecklande.

Blanketten för avgångssamtal uppdateras och i fortsättningen ges anvisningar om att både ett avgångssamtal och en enkät som kan besvaras anonymt ska genomföras för varje person som lämnar ett ordinarie an-

ställningsförhållande. Vid avgångssamtalet beaktas bland annat överföringen av tyst in-formation och möjligheterna för en arbetsta-gare som ska gå i pension att vid behov fun-gera som mentor.

Arbetsplatskommunikation och personal-utbildning

Inom stadens centraliserade personalutbild-ning och arbetsplatskommunikation är mångfald ett standardtema. I KiVA-brevet som utkommer varannan månad lyfter man alltid fram ett team i anslutning till mångfald. Målet är att arbetsplatskommunikationen når hela personalen. Teman under utbildningar-na har varit bl.a. ledande av mångfald, ett coachande arbetsgrepp och goda arbetslivs-färdigheter samt jämlikt bemötande av kun-der och arbetstagare. Se närmare om utbild-ningarna i föregående kapitel (6. Kompetent arbetskraft). Allmänt kan konstateras att medvetenheten om jämställdhet och likabe-handling har stärkts bland personalen med hjälp av en mångformig arbetsplatskomm-unikation och utbildning.

Uppnående av jämställdhet och likabe-handling såsom det upplevs av stadens personal

Jämställdhet och likabehandling bland per-sonalen följs upp regelbundet i arbetshälso-enkäten, vid utvecklingssamtal och i perso-nalrapporten. I arbetshälsoenkäten frågas efter personalens erfarenheter av hur rätt-visa och jämlikhet förverkligas. Utifrån enkä-terna åren 2016 och 2017 förverkligas lika-behandlingsärendena ganska bra på sta-dens arbetsplatser. Antalet nöjda har ökat årligen jämfört med år 2014. Varje påstå-ende som mäter jämställdhet och likabe-handling har fått ett högre medelvärde år 2017 jämfört med åren 2014 och 2016.



Bild 12: Bild från bildbanken

8. INNOVATIVITET, SAMARBETE OCH KOMMUNIKATION

Personalens initiativverksamhet

Personalinitiativet är en ny idé som kommit från personalen och som inte tidigare har framförts eller genomförts inom Vasa stad. Den nya idén gäller bättre funktionalitet i arbetet: arbetssätt, arbetarskydd, arbetstrivsel, arbetsmetoder eller redskap. Med nya idéer strävar man efter att förbättra stadens service samt serviceproduktionens resultat. Personalen motiveras till att lämna in initiativ genom att innehållsmässigt fina initiativ belönas och genom att priser, såsom teaterbiljetter, lottas ut bland initiativtagarna. Under år 2017 har en ny kanal för inlämnade av initiativ varit intranätet KiVA, på vars första sida finns en direktlänk till inlämnande av personalinitiativ. År 2018 antecknades 3 st. initiativ (2017:5). Av dessa har två initiativ belönats med ett erkännande. Erkännanden beviljas för personalinitiativ alltid, fastän fördelen eller nyttan som initiativet medför skulle vara ringa. Utvecklingsidéerna inom sektorerna är dock många flera och utgående från dem utvecklas verksamheten i de egna enheterna. Försök och god praxis från olika sektorer har förts fram bland annat på förmansinfon och intranätet.

Främjande av en försökskultur

Försök i enlighet med strategin och personalprogrammet är viktiga verktyg i utvecklandet. Koordinerad av stadsutvecklingen främjas försökskulturen genom att man utöver utbildning erbjuder verktyg för det gemensamma utvecklandet, såsom tankesmedjor och workshoppar för en fortsatt för-

ädling av idéer. Under åren 2017-2018 ordnades inom undervisningssektorn Framtidens Vasas tankesmedjor samt helheten för utvecklande av en hållbar utbildning. Som en del av den riksomfattande idéförädlingens öppet hus -dag, ordnades även för Vasa stads personal ett öppet hus -evenemang för idéförädling. I september-november ordnades tre tankesmedjor och tre idéförädlingstillfällen i anslutning till kultur- och idrottsprogram. I tankesmedjan I love plast 27.11.2018 deltog även stadens personal. I VES:s (Vaasa Entrepreneurship Society) tankesmedjor i december 2018 samt i idéförädlingstillfället i januari 2019 fanns deltagare även från Vasa stad. Fullmäktige deltog också i försöksverksamheten. Försöksidén fick sin början hösten 2018 i Kommunförbundets Forum för förädling av försöksidéer, där en grupp begrundade olika sätt att få studerande att rota sig i Vasa. Beslutsfattarna i Vasa och studerandena tacklade framtida utmaningar tillsammans i Stay in Vasa –försöket i mars 2019. Vidare presenterades på hösten 2018 Vasa stads försöksverksamhet i anslutning till en servicedesignutbildning.

Utvecklande av projektverksamheten

Stadsutvecklingen koordinerar utvecklandet av projektverksamheten och år 2018 inleddes utvecklandet av projektportföljsystemet. Det nya datasystemet underlättar i fortsättningen olika projekts ledning, stödfunktioner samt uppföljning. I projektteamet har förutom systemleverantörer och stadsutveckl-

ingens sakkunniga dessutom ingått representanter för olika sektorer och i utvecklandet har därutöver deltagit sakkunniga från den övriga stödservicen. En prototyp planerades på våren 2018 i workshopparna och i april ordnades utbildning för prototypens huvudanvändare. Utgående från detta beslöt stadens ledningsgrupp i oktober 2018 att systemet tas i bruk samt att beredningen fortsätter i enlighet med en separat projektplan som staden själv har skräddarsytt.

Samarbete

Stadens samarbetsgrupp sammanträdde 5 gånger under år 2018. På mötena behandlades bl.a. stadens ekonomi, social- och hälsovårdsreformen, olycksfall i arbetet och sjukfrånvaro, företagshälsovårdens verksamhetsplan och FPA:s ersättningsansökan, personal- och utbildningsplanen samt sektorernas utvecklingsplaner som uppgjorts på basis av arbetshälsoenkäten. Inom olika sektorer finns sammanlagt 29 utvecklingsgrupper. Gruppernas protokoll och promemorior finns på intranätet. Utvecklingsgruppernas verksamhet har skärpts och i dem har man behandlat helheter enligt bilagan i verksamhetsprogrammet för arbetshälsa och arbetarskydd, såsom sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet, risker, tyky-verksamhet, personal- och utbildningsplaner samt ekonomin. I grupperna har man särskilt fördjupat sig i hälsovårds- och landskapsreformen.

Huvudförtroendemännen

Huvudförtroendemännen är en del av det lagstadgade samarbetssystemet. Huvudförtroendemännen främjar att tjänste- och arbetskollektivavtalet åtföljs, att meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och tjänste-

innehavaren/arbetstagaren reds ut ändamålsenligt, rättvist och snabbt samt att arbetsfreden upprätthålls. Ärenden i anslutning till uppgiftsbeskrivningar samt processerna för bedömning av arbetets svårighetsgrad, bolagiseringarna, kommunfusionen samt landskapsreformen har sysselsatt även huvudförtroendemännen år 2018. Utvecklande av systemet för bedömning av arbetets svårighetsgrad är en aktuell gemensam samarbetsutmaning. Därtill har de trepartsförhandlingar som förts med företagshälsovården samt omplaceringar sysselsatt även huvudförtroendemännen.

Arbetarskyddsfullmäktige

Valet av samarbetspersonal för arbetarskyddet genomfördes på våren 2018 och den nya perioden inleddes efter bolagiseringarna i maj 2018. Arbetarskyddsfullmäktiges områdesindelning och tidsanvändning omformades så att man fick tydligare områdesindelningar och flera arbetarskyddsfullmäktige. Arbetarskyddsfullmäktige finns nu inom alla sektorer. Det finns sammanlagt 8 arbetarskyddsfullmäktige, av dem arbetar en del i uppgiften som arbetarskyddsfullmäktig på deltid. Inom vissa områden var man tvungen att söka ersättare för fullmäktige med fyllnadsval ännu senare.

Arbetarskyddsfullmäktige representerar arbetsplatsens arbetstagare i ärenden som ansluter sig till samarbete och främjar växelverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Arbetarskyddsfullmäktige deltar även i utvecklingsgruppernas verksamhet i förvaltningarna. En viktig uppgift för arbetarskyddsfullmäktige är också att på eget initiativ bedöma arbetsmiljön, identifiera störningar och symptom samt ge förslag till förmännen och ledningen för avskaffande av dem.

Under år 2018 har huvudförtroendemännen och arbetarskyddsfullmäktige aktivt deltagit i arbetsgrupperna, där ledarskap och arbetstagarens värdelöfte, belöningsstrategin, processbeskrivningen för osakligt bemötande samt tyky-verksamheten har utvecklats.

Arbetsplatskommunikation

Arbetsplatskommunikation är stadens interna kommunikation; saker som vi delar inom personalen. Om centraliserad arbetsplatskommunikation talar man då man kommunicerar om ärenden som gäller hela personalen. En stor del av arbetsplatskommunikationen gäller planering av arbeten och spelregler i den egna enheten eller inom den egna sektorn. Kommunikationsservicen hjälper tillsammans med den övriga stödservicen vid arbetsplatskommunikationen. För den centraliserade arbetsplatskommunikationen svarar stödservicens yrkesmänniskor, som:

- utvecklar arbetsplatskommunikationen och följer med förverkligandet av kommunikationen (kommunikationen och personalservicen)
- ansvarar för utvecklandet av intranätet och koordinerar helheten
- konsulterar och utbildar resultatområdena vid utvecklandet av arbetsplatskommunikationen (kommunikationen och personalservicen)

- ger stöd och utbildning vid innehållsproduktion på intranätet och vid uppdatering
- gör tillsammans med kunden upp en kommunikationsplan för projekt som kräver effektiviserad personalkommunikation
- ger stöd vid uppgörande av personalmeddelanden
- uppdaterar enligt separat överenskommelse intranätet (sekreterarservicen)
- berättar om viktiga saker som gäller hela personalen (personalservicen)
- översätter personalmeddelanden som gäller staden till finska och svenska (översättningsbyrån)

Personalmeddelanden i KiVA	2017	2018
Alla (inkl. gemensamma, sektorvisa, tekniska)	454	533
Gemensamma	253	268

Tabell 19: Personalmeddelandenas antal i intranätet åren 2017-2018

Som huvudkanal för arbetsplatskommunikationen fungerar intranätet KiVA. I KiVA ökade alla meddelandenas antal från föregående år ca 17 %. Sektorvisa meddelanden publicerades mest inom social- och hälsosektorn (132 st.), inom bildningssektorn (79 st.) och inom centralför-

KiVA-nyhetsbrev	6/2018 (fi)	6/2018 (sve)	7/2018 (fi)	7/2018 (sve)
Visningar	207	38	394	0
Läsare	187	32	346	0
Lästid (medeltal)	03:01 min	05:47 min	03:22 min	00:00 min
Lästid (totalt)	10:25:15 h	03:39:57 h	22:11:01 h	00:00 min

Tabell 20: KiVA-nyhetsbrevets lässtatistik

valtningen (69 st.). Även år 2017 publicerade social- och hälsosektorn flitigast meddelanden.

År 2018 började man av stadens personalnyheter sammanställa **KiVA-nyhetsbrev**, där det finns korta utdrag ur de nyheter som publicerats i KiVA och andra aktuella ärenden. Staden har många anställda som inte arbetar framför datorn. Syftet med KiVA-nyhetsbrevet är att föra fram aktuella interna nyheter så att de omfattar alla – förmännen kan till exempel skriva ut nyhetsbrevet så att det finns på bordet eller anslagstavlan i kafferummet. Nyhetsbrevet fungerar också elektroniskt och leder mottagaren vidare till intranätet för att läsa ytterligare information om ämnet. Under året publicerades totalt sju nyhetsbrev både på finska och på svenska. Statistik finns att tillgå bara från de två senaste nyhetsbreven.

Intranätet KiVA används av ca 1100 personer per månad. Utmaningar för det öppna informationsflödet är flera olika intranät som används inom staden (bl.a. har utbildningssektorn egna intranät). Utöver det här finns för lärare och handledare inom den grundläggande utbildningen som hör till edu-nätet inget behändigt sätt att komma till vsa-nätets datorer. Likaså blir anställda som inte har någon egen arbetsdator utanför. År 2018 fördes diskussioner om att överföra KiVA till Office 365-molntjänsten. Utvecklingsarbetet fortsätter ännu år 2019: målet är att kunna registrera sig i intranätet i molnet med två olika användarnamn (vsa och edu).

Utöver KiVA-nyhetsbrevet är nya redskap för kommunikation bl.a. personalservicens Vinkkiboksi – Tipsbox, som är en O365-videokanal. Till tipsboxen produceras korta instruktionsvideor, bland annat aktuella anvisningar för personal och förmän. År 2018 producerades i tipsboxen videor bl.a. om personalprogrammet, arbetshandledning,

anvisningar i anslutning till semestrar, introduktion samt nya blanketter för utvecklingssamtal. Utöver den här kanalen var också videokanalen för förmansinfo i användning. Hösten 2018 inleddes utvecklandet av nya

Video	Antal visningar
Presentation av Tipsboxen 3/2018	110
Personalprogrammet 3/2018	229
Semesteranvisningar 4/2018	125
Behandling av TYHY-resultat 4/2018, video 1:	89
Behandling av TYHY-resultat 4/2018, video 2:	81
Introduktion 5/2018	71
Utvecklingssamtal våren 2018 – lyfts upp 1/2019	182
Utvecklingssamtal våren 2018	47
Projektverksamhet 12/2018	51

Tabell 21: Antalet visningar av videorna i Tipsboxen 2018 (statistiksiffrorna tagits 26.3.2019)

forum för arbetsplatskommunikation (skype-info och personalinfo). I framtiden skapas en del av videorna för YouTube-kanalen Vaasa Hallinto och instruktionsvideor riktade speciellt till lärare har redan länge funnits också på utbildningssektorns eForum-kanal.

Kommunikationsinfo, där man berättar om aktuella ärenden inom kommunikationen, ordnades två gånger. I januari var temat presentation av konceptet för de nya webbsidorna och förnyande av Vasa stads visuella framtoning. Vid kommunikationsinfon samlades också feedback och utvecklingsidéer i anslutning till konceptet. Som tredje tema var de uppdaterade anvisningarna för sociala medier. Ämnet för kommunikationsinfon i juni var fortsättningsvis den nya framtoningen, där man hade framskridit under

våren och förberedde sig på en lansering på hösten. På infon berättade man om förberedelserna i anslutning till förnyandet och om praktiska saker. Dessutom berättade man om hur förnyandet av webbsidorna framskrider. På hösten ordnades inget separat kommunikationsinfo, eftersom det hölls egna tillställningar både om lanseringen av framtoningen och om förnyandet av webbsidorna, där det fanns möjlighet att fråga om andra saker inom kommunikationen.

Ett gemensamt nytt varumärke och en gemensam visuell framtoning

Vid förnyandet av Vasas visuella framtoning var målet att skapa ett starkt, positivt och igenkännbart varumärke, som för fram Vasas och regionens spetsbudskap och styrkor. I finländsk skala är slutresultatet unikt, och en gemensam visuell framtoning skapades för tre aktörer; staden, Visit Vaasa samt Vasa-regionen. Såväl stadens invånare som personal kunde delta i planeringen av den nya framtoningen. Personalen fick bland annat påverka de symboler som bäst beskriver Vasa genom att rösta i KiVA. På basis av personalresponsen gjordes ändringar i två olika symboler.

Under år 2018 fick man nästan alla stadens aktörer med i den nya framtoningen. Olika bottenar, material samt produkter uppdaterades också för den interna kommunikationens behov. Arbetet fortsätter ännu på 2019 års sida, eftersom förnyandet av framtoningen i en så här stor organisation sker stegvis, i den takt som material även i övrigt förnyas.

Projekt för förnyande av webbplatsen

Vasa stad, Visit Vaasa, Vasaregionen och Världsarvet i Kvarken började utveckla en gemensam webbtjänst hösten 2018. Den nya webbplatsen, som publiceras hösten 2019,



Bild 13: Material enligt den nya framtoningen

kombinerar de bästa sidorna av de nuvarande fyra webbplatserna. Med en gemensam webbtjänst som betjänar invånare, turister och företagare strävar man efter att stärka Vasaregionens attraktionskraft såväl i Finland som internationellt. Eftersom webbplatsen görs med speciellt servicen i åtanke, bildades för planering och genomförande temagrupper över organisationsgränserna. Om projektets framskridande har man berättat internt bl.a. på intranätet, förmansinfo, workshoppar, webbuppdaterarnas infotillställningar, kommunikationsinfo samt resultatområdenas möten. Personalen deltar i planeringen av webbplatsen i projektets olika skeden.

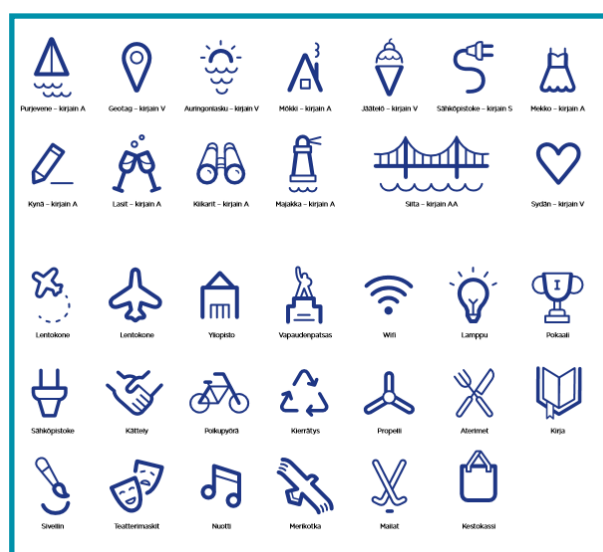


Bild 14: Symboler enligt den nya framtoningen

MED BLICKEN MOT FRAMTIDEN

I mars 2019 svarade personalen på en enkät om hurdana utvecklingsobjekt det finns i arbetet och inom vår verksamhet. Vi fick svar från över 300 anställda inom staden, svaren var noggrant igenomtänkta ur många olika perspektiv. Som hinder för en effektiv verksamhet såg stadens anställda byråkratin, långsamt beslutsfattande, hierarkin och ledarskapet. Arbetsmängden framkom även starkt i svaren från sektorerna. Informationssystemen och rapporteringen sågs som ett hinder, inte som ett effektivt arbetsverktyg för ett smidigt arbete. Personalen tillfrågades även "vad skulle du göra annorlunda" och från problem till lösningar var ett bärande tema i enkäten.

Många som svarade på enkäten fäste uppmärksamhet vid arbetstiden och tidsanvändningen, och många väntade på en effektivisering av mötena. I fråga om IT-systemen avslöjade svaren stora förväntningar på den nytta som såväl utvecklandet av systemen som förbättrad individuell IT-kompetens ger. På samma sätt fanns förväntningar i anslutning till arbetssätt och en mer rättvis fördelning av arbetsmängden. Personalen upplever att vi skulle uppnå bättre resultat genom att samarbeta över avdelnings- och sektorgränserna. I enkäten fick man anmäla sig till det fortsatta arbetet och 71 personer har gett sina kontaktuppgifter och väntar på att arbetsgivaren tar kontakt i anslutning till deltagandet i utvecklingsprocessen. Här har vi en stor potential med kompetens och synpunkter som kan utnyttjas. Det fortsatta arbetet sker huvudsakligen sektorvis, men det skulle vara bra att de övergripande processerna så som utvecklandet av IT-systemet, minskande av byråkratin och mötespraxisen skulle finnas även på centralförvaltningens arbetsbord. En stig för det fortsatta arbetet är att ansluta de utvecklingsobjekt som kommit från personalen till de redan pågående utvecklingsprocesserna. Exempelvis tankar om IT och de som är intresserade av att utveckla den tas med i arbetet kring digivisionens verksamhetsplan. På motsvarande sätt anknyter man inom



**Personaldirektör
Leena Kaunisto**

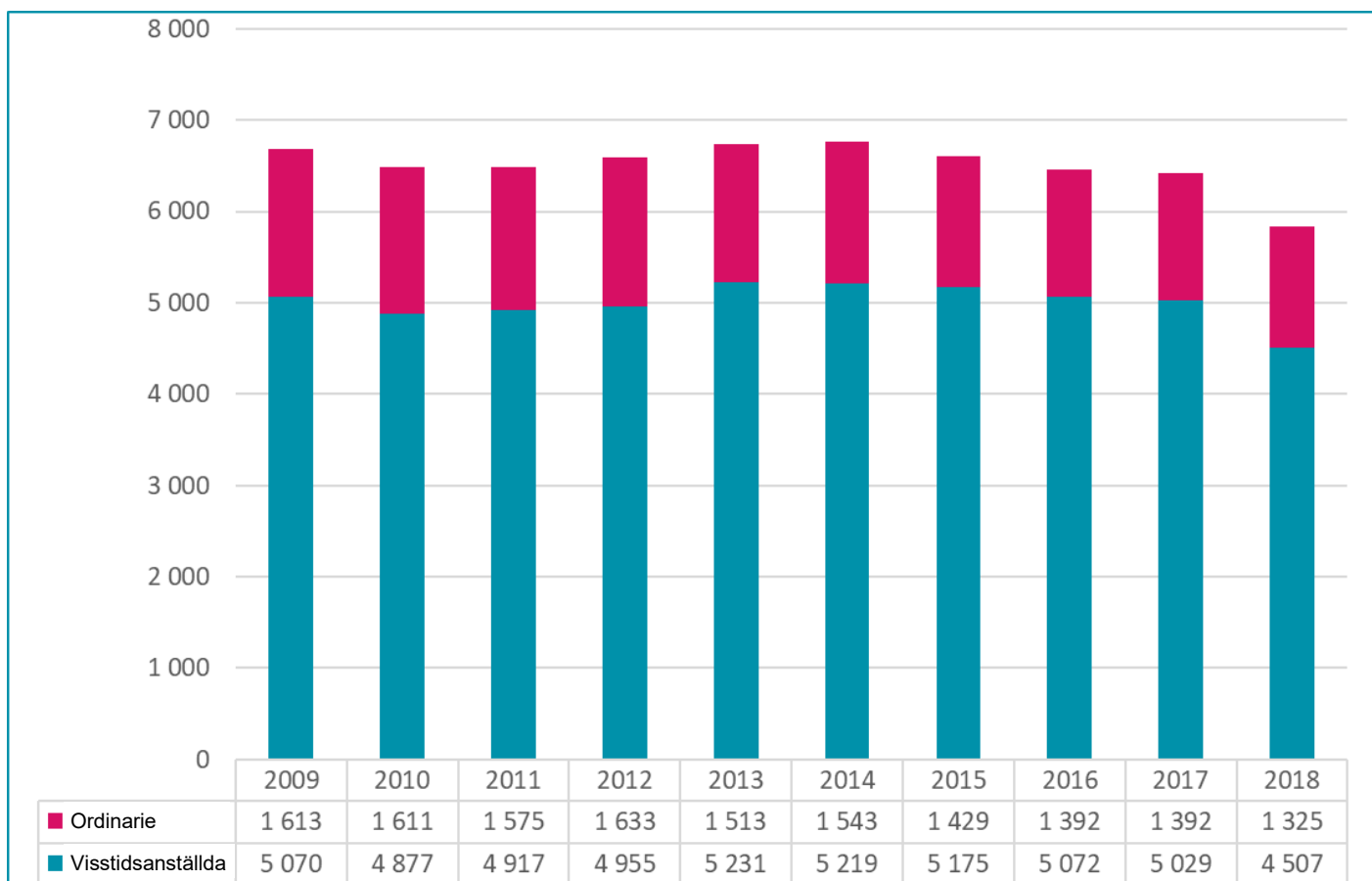
social- och hälsosektorn förankringen av värdelöften för arbetstagare och förmän till behandlingen av svaren på denna personalenkät i arbetsgemenskaperna, och de som är intresserade av utvecklingsarbetet bjuds in.

Arbetsgemenskapen är en väldigt viktig källa för välbefinnande, liksom arbetet i sig och möjligheten att påverka det. Enligt arbetsförhållandebarmetern för den offentliga sektorn (Manka. Motiivi 2019/3 s. 50) har möjligheterna att påverka minskat oroväckande på arbetsplatserna. Brådskan har ökat och det är vanligt med osakligt bemötande. De ändlösa förändringarna ger upphov till osäkerhet. I Vasa är det därför viktigt att även komma ihåg välbefinnandet bland de anställda när samarbetsförhandlingarna står för dörren. På utmaningen svarar de sektorspecifika arbetarskyddsfullmäktige, som redan satt sig in i arbetsfältet under ett år, tillsammans med huvudförtroendemännen och representanter för arbetsgivaren. Därtill är det en viktig källa till välbefinnande enligt det som beskrivs ovan att få komma med och utveckla det egna arbetet, och vid stora förändringar behövs det ett brett synsätt ur olika perspektiv och kompetens av många slag. Vår utmaning nu är hur vi i förändringstågets framfart håller alla stationer öppna, så att tåget inte dundrar in direkt på slutstationen och största delen har stigit av på mellanstationerna.

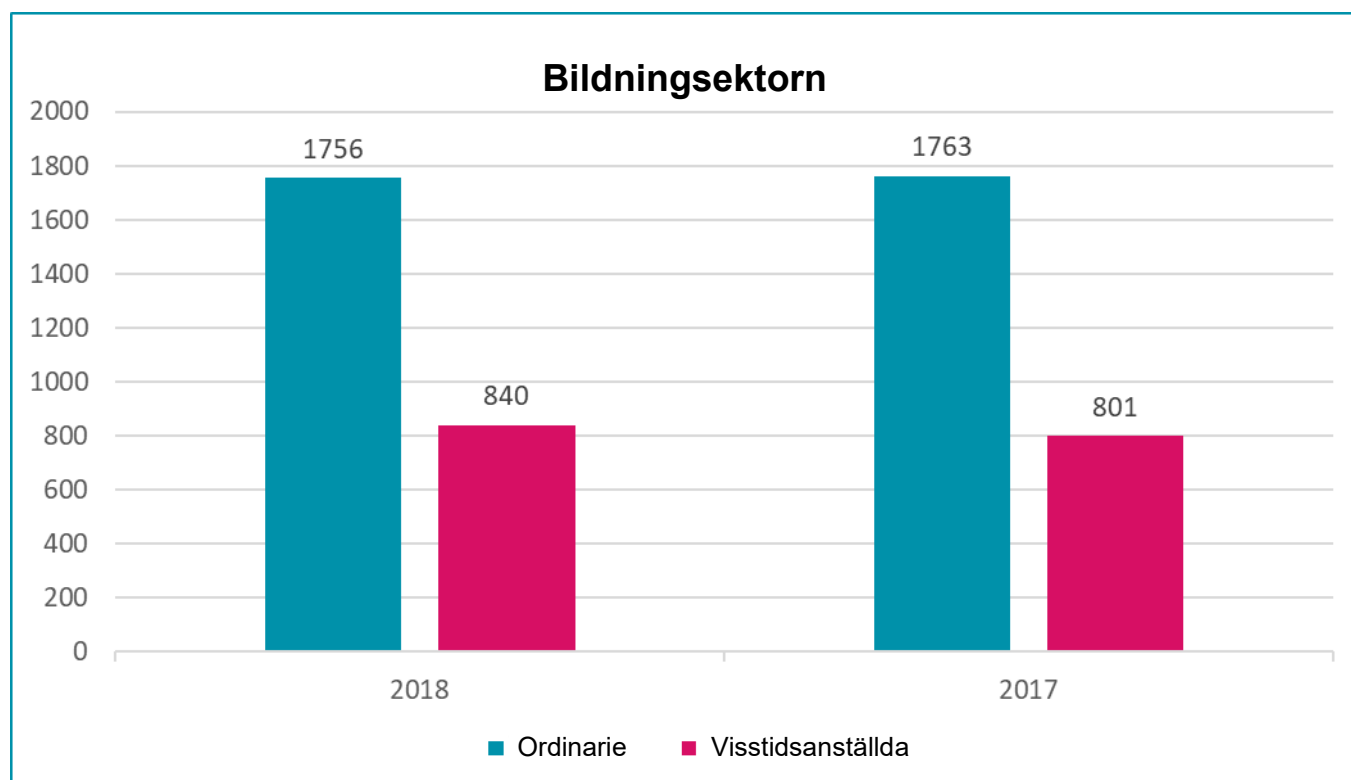
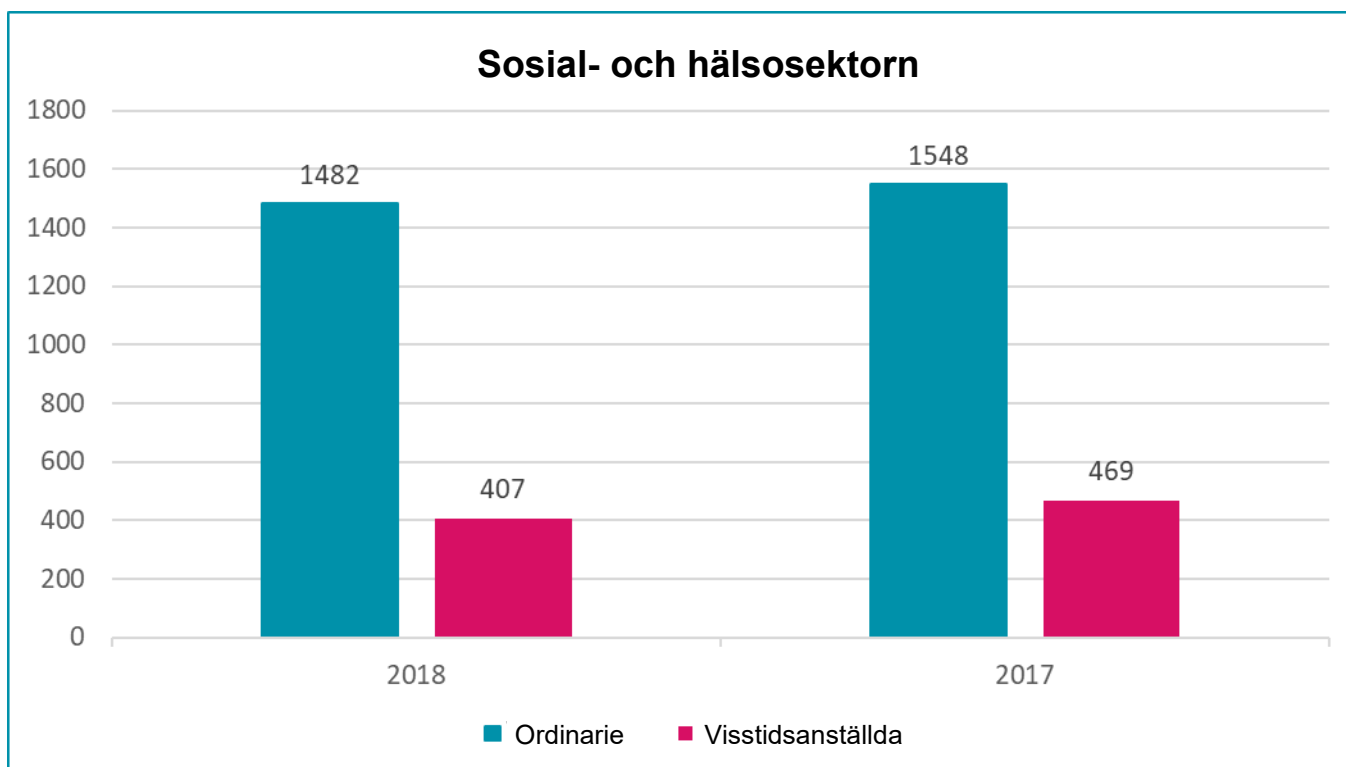
Bilaga 1. Sammanställningstabell: nyckeltal i anslutning till personalen

	Nyckeltal i anslutning till personalen	2017	2018
	Utnyttjande av arbetskraft och kostnader		
1	Årsverke, åv (åv utan sysselsättningsanställda, arvodestagare eller ordinarie brandmän i bisyssla)	5154	4714
	Åv-ändring jämfört med föregående år	-35	-440
2	Personalmängd 31.12 (Hela personalen, inte sysselsättningsanställda)	6415	5827
	Heltidsanställda	4963	4412
	Deltidsanställda	1452	1415
	Utan brandmän i bisyssla, med sysselsättningsanställda	5993	5361
3	Totala löneutgifter, ordinarie, inga bikostnader	144 825 016	135 632 057
	Ordinarie arbetstid	142 855 934	133 552 384
	Mer- och övertidsarbete	1 969 081	2 079 673
4	Kostnader för frånvaro, ordinarie, inte bikostnader	22 027 011	18 575 839
	Semestrar	14 717 458	12 087 622
	Sjukfrånvaro	4 912 927	4 447 804
	Lagstadgad	710 341	548 578
	Övriga	1 686 286	1 491 835
5	Förändringsprocent för löneutgifter jämfört med föregående år	-2,2	-6,3
6	Utbildningsdagar, hela personalen	8530	7561
7	Genomsnittliga utbildningsdagar/person	2,17	2,1
8	Utbildningskostnader, €/ordinarie person	145	154
9	Personalutbildningskostnadernas andel av de betalda lönerna, %	0,45	0,66
10	Förtidspensionsbaserade avgifter, uppskattning, Kevas statistik	1 678 995	1 828 607
	Personaluppgifter		
11	Antalet sysselsatta personer 1.1—31.12	172	158
12	Ordinarie av personalen %	78,3	77,3
13	Kvinnornas andel av personalen % (ordinarie)	71,4	70,3
14	Personalens medelålder (ordinarie)	46,8	46,1
15	Medelålder för dem som gått i pension	64,2	64,5
16	Pensioneringar (tillsvidare beviljade pensioner, inkl. deltidspensioner)	203	180
17	Antal personer som gått i ålderspension	144	118
	Frånvaro och händelser i kalenderdagar		
18	Sjukfrånvaro kalenderdagar/ordinarie personal	16,4	15,3
19	Sjukfrånvaroprocent, % ordinarie personal	4,5	4,6
20	Olycksfallsfrekvens (antalet ersatta arbetsolycksfall per en miljon arbetstimmar)	17,8	20
	** (innehåller utbildning, tjänsteresor, andra tjänstledigheter)		

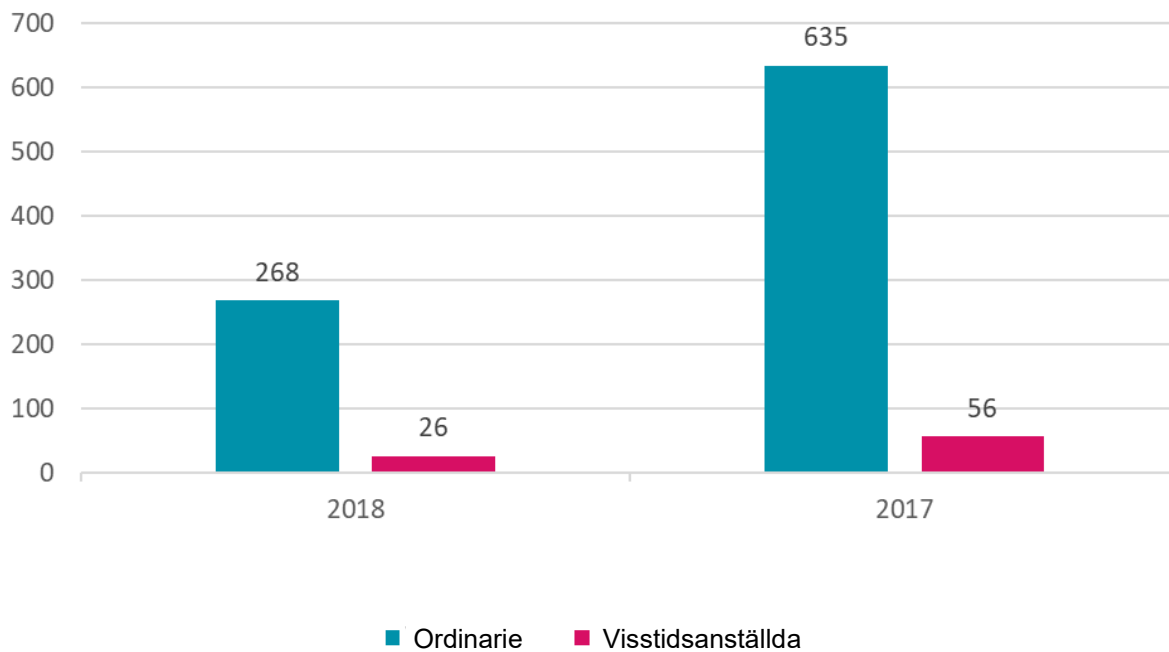
Bilaga 2. Anställningsförhållanden 2008-2018



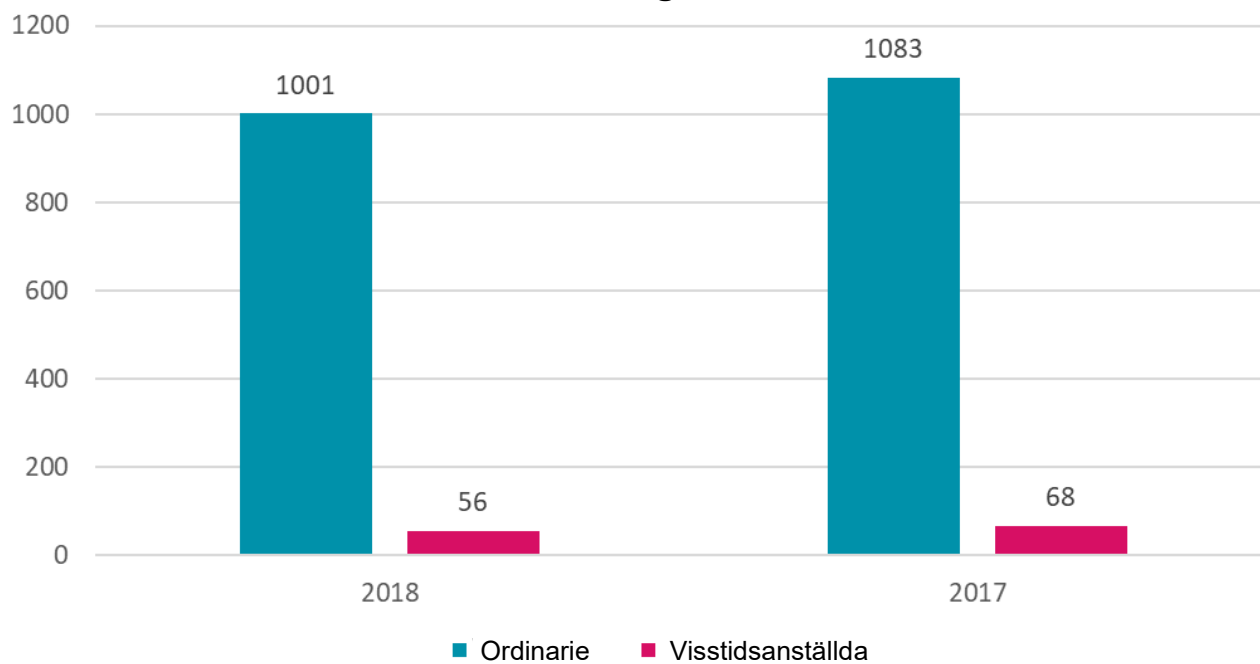
Bilaga 3. Personalmängd enligt sektorn 2017-2018



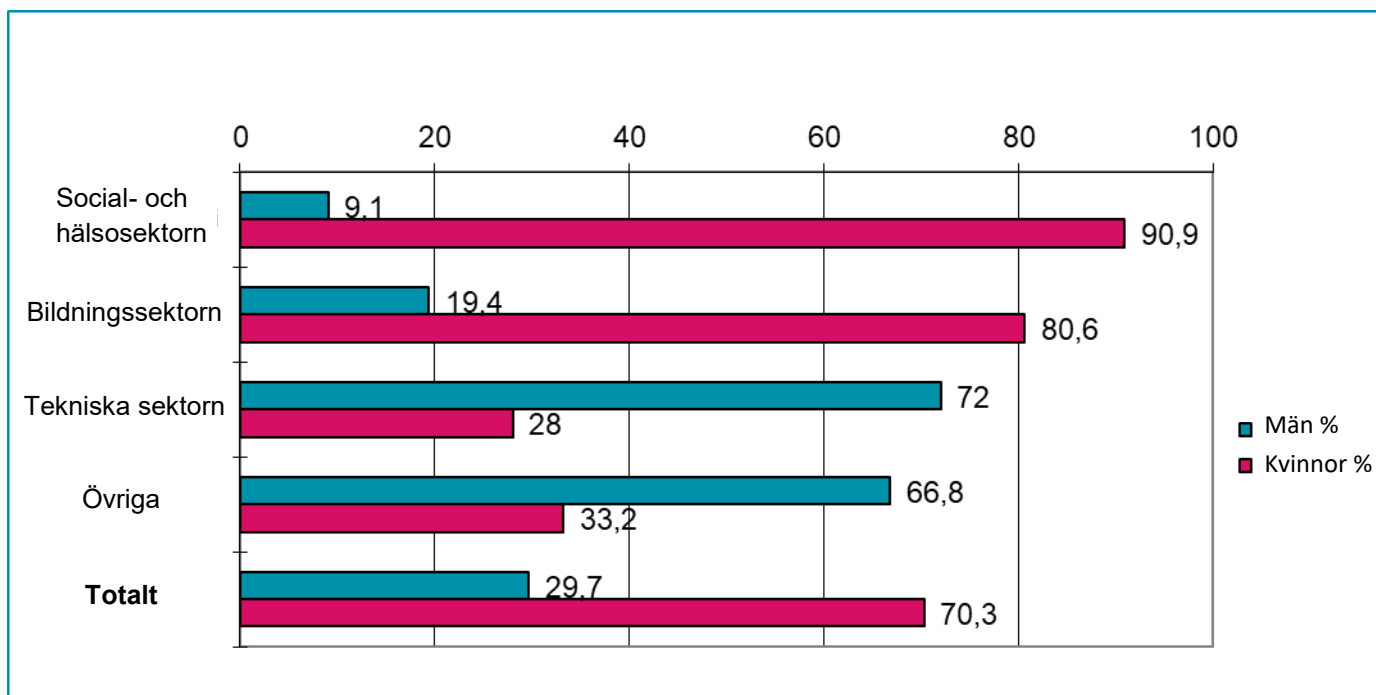
Tekniska sektorn



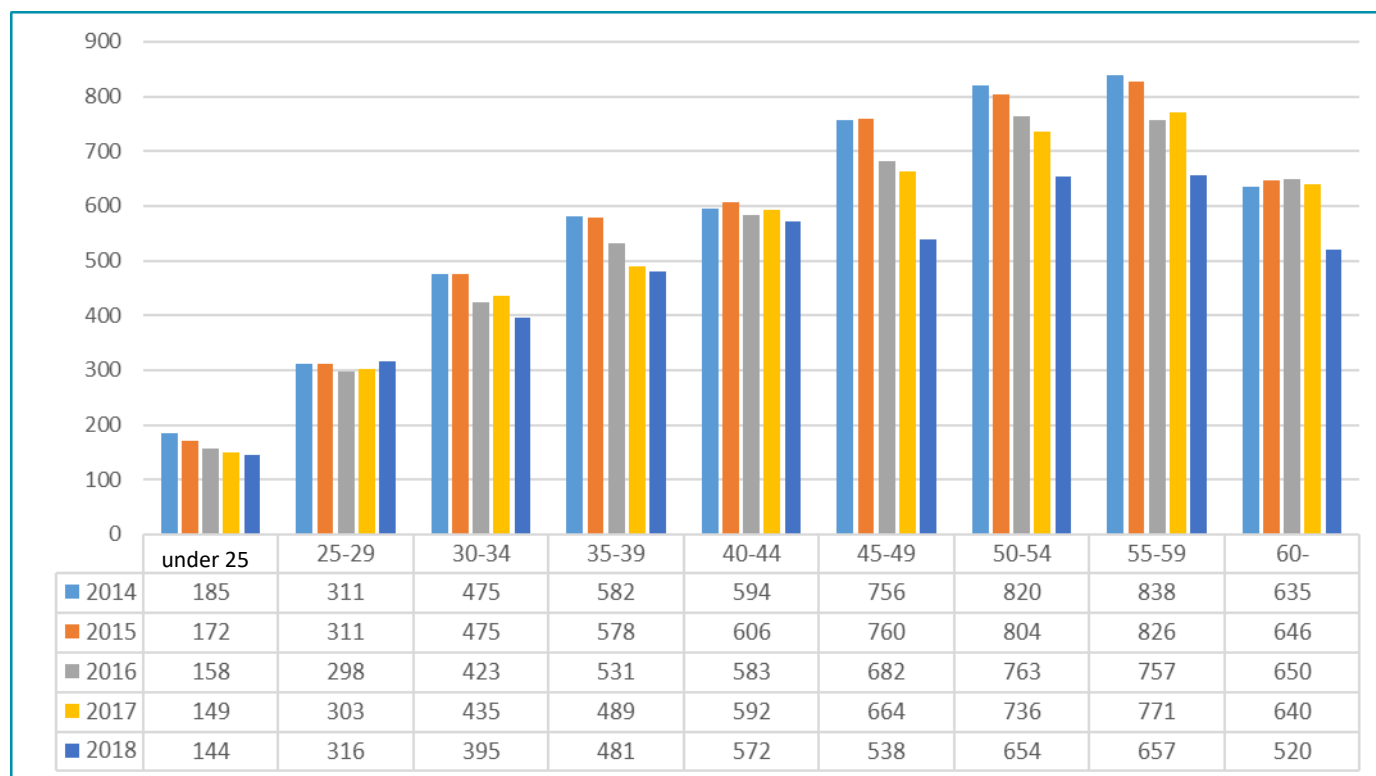
Övriga



Bilaga 4a. Den ordinarie personalens könsfördelning 2018



Bilaga 4b. Den ordinarie personalens åldersfördelning 2014–2018



Bilaga 5. Den ordinarie personalens avgångsomsättning förvaltningsvis 2009-2018

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Social- och hälso- sektorn	59	75	84	96	73	91	92	103	126	137
Bildningssektorn	66	72	81	97	78	85	78	97	99	101
Tekniska sektorn	53	63	33	41	40	48	51	44	53	41
Övriga*	8	13	43	31	61	40	34	48	47	46
TOTALT	186	223	241	265	252	264	255	292	325	325

*Österbottens räddningsverk under den centrala administrationen från 1.1.2011 --> ÖVRIGA

Bilaga 6. Vasa stads KomPL- och StaPL-pensionsavgångsprognos 2019-2038 (Keva)

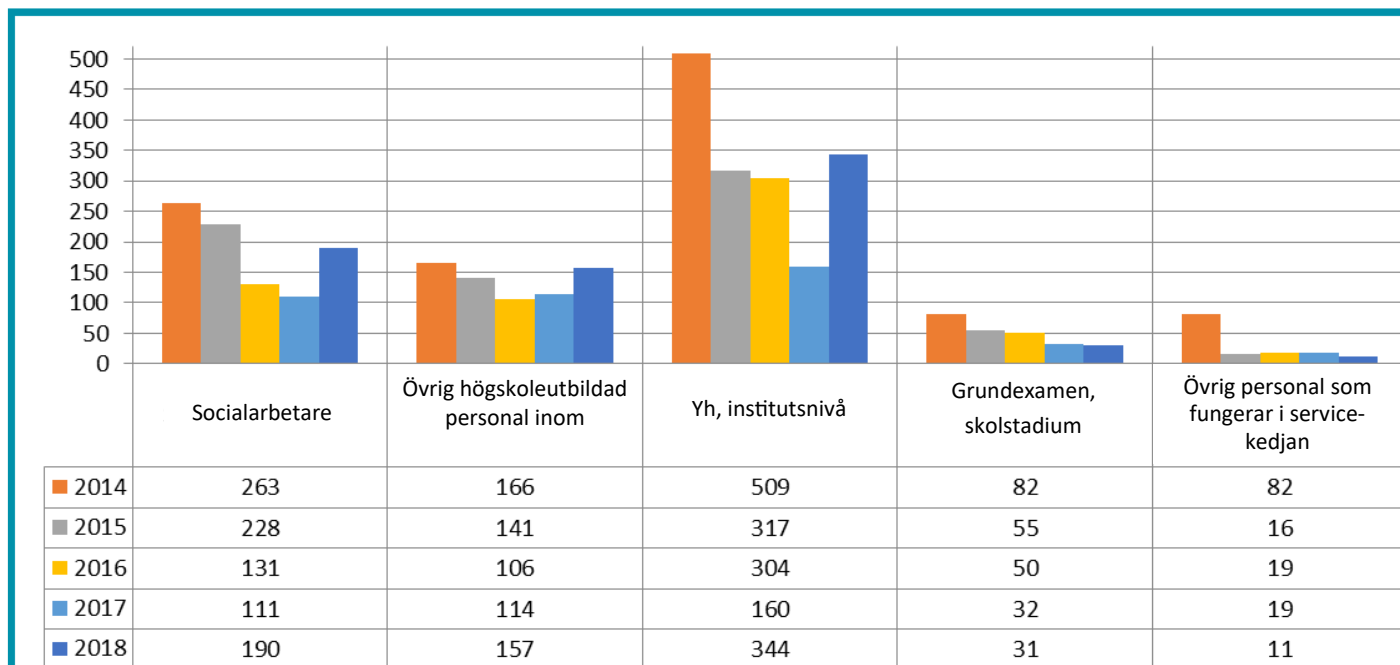
År	Alderspensioner, pers.	Invalidpensioner, pers.	Delinvalidpensioner, pers.	Pensioner totalt, pers.
2019	135	33	27	195
2020	120	32	27	179
2021	146	32	27	204
2022	156	31	26	213
2023	153	30	25	209
2024	128	30	25	183
2025	140	29	25	194
2026	147	28	24	199
2027	142	28	24	193
2028	145	27	23	194
2029	143	26	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
Totalt	2 608	524	456	3 585

Bilaga 7. De vanligaste yrkestitlarna bland ordinarie anställda och visstids anställda 2017-2018

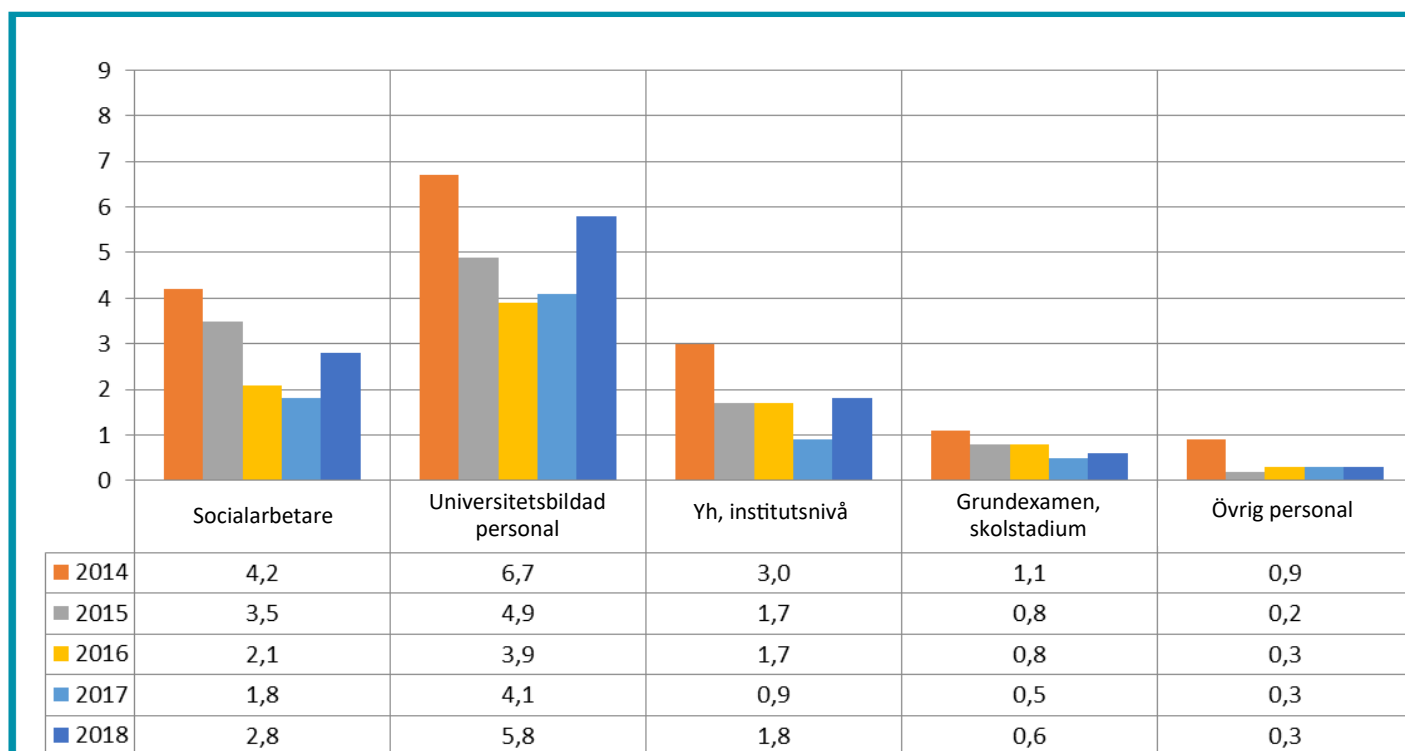
Yrkestitel			2017/12			2018/12		
	Man	Kvin- na	Tot.	Man	Kvin- na	Tot.	Ändrings %	Ändring
Assistent	5	71	76	5	82	87	14,5%	11
Förstavårdare	40	54	94	41	53	94	0,0%	0
Tandskötare	0	49	49	0	54	54	10,2%	5
Skötare	60	647	707	65	631	696	-1,6%	-11
Elevassistent	27	139	166	30	151	181	9,0%	15
Barnskötare	7	227	234	7	243	250	6,8%	16
Barnträdgårdslärare	1	273	274	1	273	274	0,0%	0
Lektor	36	29	65	35	26	61	-6,2%	-4
Klasslärare	38	162	200	33	168	201	0,5%	1
Yngre släckningsman	190	21	211	190	21	211	0,0%	0
Lärare	42	39	81	35	35	70	-13,6%	-11
Brandman	72	0	72	78	0	78	8,3%	6
Familjedagvårdare	0	68	68	0	62	62	-8,8%	-6
Primärskötare	13	122	135	7	92	99	-26,7%	-36
Grundskolelektor	26	85	111	27	88	115	3,6%	4
Timlärare I huvudsyssla	52	152	204	57	155	212	3,9%	8
Sjukskötare	11	222	233	9	214	223	-4,3%	-10
Städare	0	4	4	0	3	3	-25,0%	-1
Timlärare I bisyssla	36	36	72	36	48	84	16,7%	12
Social handledare	1	38	39	2	40	42	7,7%	3
Socialarbetare	2	52	54	2	55	57	5,6%	3
Hälsovårdare	1	93	94	1	98	99	5,3%	5
Hälsovårdcentral läkare	11	49	60	11	44	55	-8,3%	-5
Timlärare	60	141	201	68	117	185	-8,0%	-16
Äldre släckningsman	124	0	124	121	0	121	-2,4%	-3
Enhetschef	92	1	93	90	2	92	-1,1%	-1
TOTALT	947	2 774	3721	951	2 755	3706	-0,4 %	-15

Bilaga 8. Lagstadgad utbildning för personer inom social- och hälsovården 2014-2018

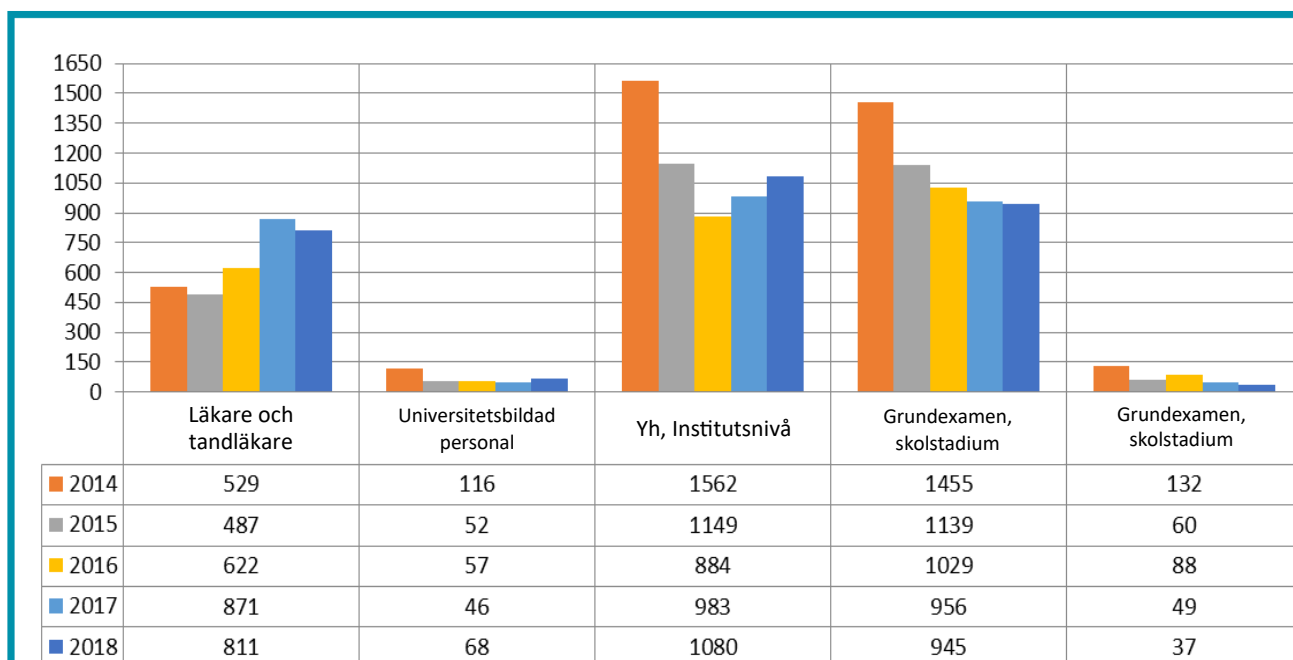
Fortbildningsdagar, personal inom socialarbete



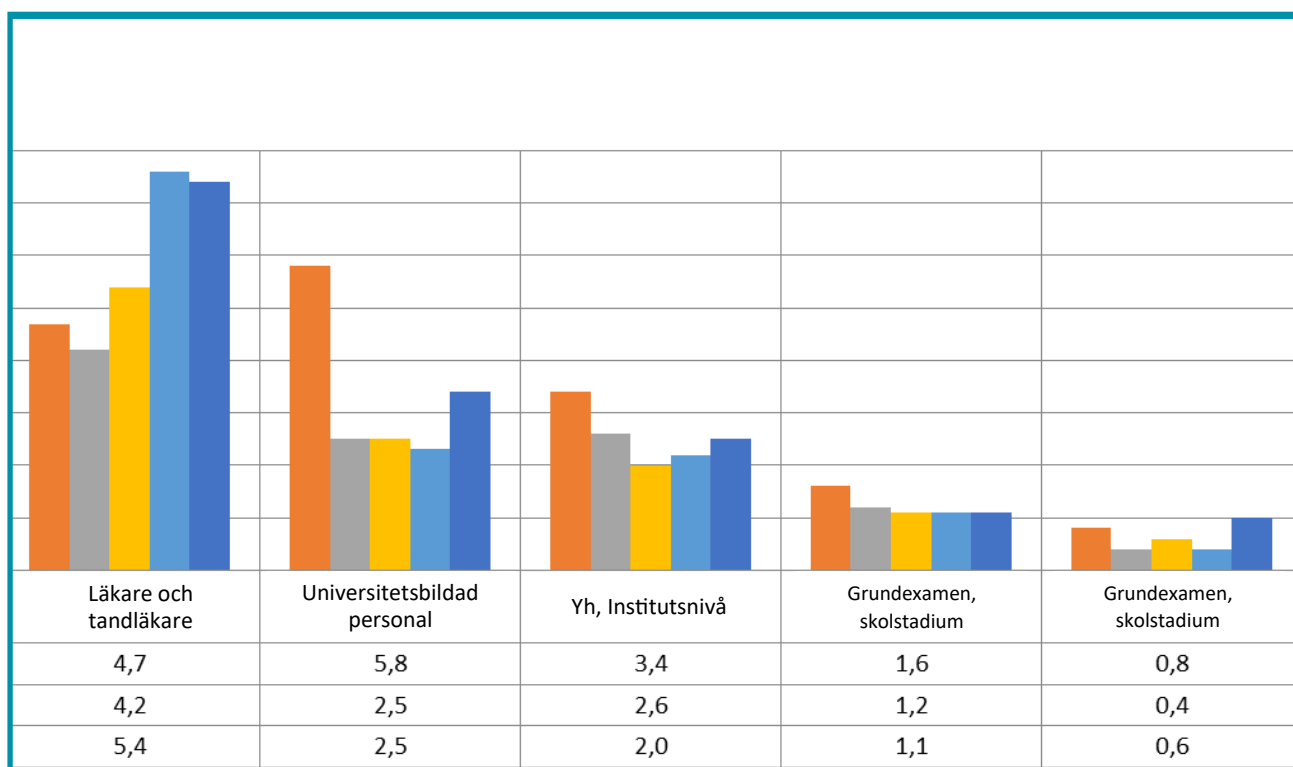
Fortbildningsdagar per person, personal inom socialarbete



Fortbildningsdagar, hälsovårdspersonal



Fortbildningsdagar per person, hälsovårdspersonal



Bilaga 9: Fördelning av längden på sjukskrivningarna 2009-2018
(talen i tabell 12)

Fördelning på längden av sjukskrivningarna							
År	Under 4 dagar	4-29 dagar	30-60 dagar	61-90 dagar	91-180 dagar	Över 180 dagar	Sammanlagt
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



Bild 16: Gamla Vasa museum (Kaj Höglund)