



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2020

V A A S A .

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	3
1 HENKILÖSTÖOHJELMAN TAVOITTEIDEN TOTEUMA 2020	4
2 KESKEISET MUUTOKSET TOIMIALOITTAIN	7
3 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	11
3.1 Henkilöstörakenne ja lähtövaihtuvuus	11
3.2 Rekrytointi ja työllistäminen	15
4 TYÖHYVINVOINTI	21
5 PALKKAUS JA TYÖAIKA	25
6 OSAAVA TYÖVOIMA	27
7 YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO	31
8 INNOVATIIVISUUS, YHTEISTOIMINTA JA VIESTINTÄ	33
9 KATSE TULEVAISUUTEEN	38

TILASTOLIITTEET

- Liite 1. Koostetaulukko: henkilöstöön liittyvät tunnusluvut
- Liite 2. Palvelussuhteet 2011-2020
- Liite 3. Henkilöstömäärä toimialoittain
- Liite 4a. Vakituisen henkilöstön sukupuolirakenne 2020
- Liite 4b. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö, keski-ikä sukupuolen mukaan 2011-2020
- Liite 5. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus hallinnonaloittain 2011-2020
- Liite 6. Vaasan kaupungin KuEl- ja Vael-eläkepoistumaennuste 2020–2039 (Keva)
- Liite 7. Vakituisten sekä määräaikaisten yleisimmät nimikkeet 2019–2020
- Liite 8. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöiden lakisääteiset koulutukset
- Liite 9. Sairauspoissaolojen kestojakautuma 2011-2020 (taulukkoon 15 liittyvät luvut)
- Liite 10. KiVA-uutiskirjeen lukutilastot 2020

JOHDANTO



Tomas Häyry

Vuoden 2020 päättyessä useimmat meistä huokaisivat helpotuksesta saadessamme päätökseen tuon haastavan vuoden. Se toi elämäämme arvaamattomuutta ja epätietoisuutta, vaikka kaikesta yritämmekin löytää myös positiivista. Vuosi 2020 jää historiankirjoihin vuotena, jolloin maailma muuttui silmänräpäyksessä. Paluu entiseen ei ole vielä tapahtunut, mutta opimme päivä päivältä enemmän, miten tällaisessa tilanteessa eletään.

Maaliskuussa meitä kohtasi tuntematon ja näkymätön vihollinen, kun koronapandemia pisti elämämme uusiksi. Se mullisti talouden, matkailun, terveydenhoidon, työelämän ja yrittäjien arjen – kaikki elämämme osa-alueet. Myös vapaa-aika muuttui ja sen myötä useat meistä ovat viettäneet paljon enemmän aikaa perheen ja läheisten kanssa. Meillä on myös ollut aikaa pitää itsestämme enemmän huolta, keskittyä ulkoiluun ja viettää aikaa luonnossa. Lähimatkailu on nostanut päätään ja olemme huomanneet, että uudet kokemukset voivat olla aivan nurkan takana, eikä aina tarvitse mennä merta edemmäs. Ihmiset ovat myös puhaltaneet yhteen hiileen ja tukeneet toisiaan.

Työelämässä on tapahtunut muutoksia, jotka ovat tulleet jäädäkseen. Olemme ottaneet digiloikan ja korona on osoittanut, että digitalisaatio mahdollistaa organisaation toimivuuden ilman jatkuvaa läsnäoloa tai paikan päällä työskentelyä. Kaipaamme kuitenkin sosiaalisia kontakteja ja sitä avointa ja spontaania keskustelua, jota tarvitsemme, mutta jota ei usein synny etäyhteyksien päästä. Etätyökulttuuri on varmasti ainakin osittain tullut jäädäkseen ja antaahan se meille aivan uudenlaisia vapauksia ja mahdollisuuksia, vaikkakin myös haasteita. Varoittamatta etätöihin hyppääminen on ollut kuitenkin raskasta ja uutta, joten kiitos kaikille sopeutumisesta. On myös aloja, joilla etätöyt eivät ole mahdollisia. Siispä suuri kiitos myös kaikille lähitöissä olleille, jotka ovat olleet tämän pandemian eturintaman satureita.

Elimme vuoden 2020 jatkuvassa säästötilanteessa, hankintakielto jatkui koko vuoden ja yhteistoimintaneuvottelut ja lomautukset varjostivat työntekoa. Jouduimme tekemään vaikeita päätöksiä ja lomauttamaan henkilöstöä talousarvion näyttäessä tuloksen jäävän alijäämäiseksi. Onneksi olimme samassa veneessä soutamassa taloutta kuntoon ja yhteistyön voimalla selviämme tästäkin.

Keskushallinnon organisaatiouudistus käynnistettiin vuoden 2020 alussa. Uuden konsernihallinnon tavoitteita oli muutosjoustavuus ja selkeämpi, strateginen johtaminen sekä tavoitteellinen yhdessä tekeminen. Tämä muutos on opettanut meitä tekemään yhdessä, jakamaan resursseja ja löytämään luovia ratkaisuja.

Vielä lisää muutoksen tuulia on tuonut uuden Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymän valmistelu, joka astuu voimaan vuoden 2021 alusta muodostaen 13 kunnan yhtymän. Valmistuessaan vuonna 2022 uusi kuntayhtymä tuo meille ennennäkemättömiä mahdollisuuksia mutta myös haasteita. Tässäkin muutoksessa pääsemme sen tärkeän asian äärelle, että yhdessä olemme vahvempia. Kuten korona-aikakin on osoittanut, yhden organisaation malli on vahvempi kuin usean pienen.

Katsoessa strategiakarttaamme kokonaisuutena ja miettiessä tavoitteita joita siihen on merkitty, valtuusto on asettanut meille tavoitteeksi organisaation resilienssin ja muutoskykyisyyden sekä muutoksista selviytymisen. Olemme pystyneet toimimaan ja ylläpitämään kuntalaisten palveluja vuoden poikkeuksellisuudesta huolimatta erinomaisesti ja sopeutuneet etätöihin ja muutoksiin. Suomen onnellisimmat asukkaat olivat myös strategiamme tavoitteissa. Onnellisuudesta puhuminen koronan keskellä saattaa kuulostaa hassulta, mutta toisaalta sen miettiminen on nyt entistäkin tärkeämpää. Myös työyhteisössä tämä teema nousee nyt keskiöön, voisimme jokainen miettiä; *”Mitä minä voin tehdä, että voimme työyhteisössä paremmin? Mitä lisäarvoa minä tuon kokonaisuuteen? Mitä me yhdessä voimme tehdä työyhteisöissä kuntalaisten ja oman työyhteisöjemme ”onnellisuuden” eteen?”* Koronan tuomat haasteet ovat antaneet yhteisölle aivan uuden merkityksen ja henkilöstö on sinnikkyydellään osoittanut, millainen voimavara sieltä tarpeen tullen löytyykään.

1 HENKILÖSTÖOHJELMAN TAVOITTEIDEN TOTEUMA 2020

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

Vuodelle 2020 suunnitellut tavoitteet ja niitä tukevat toimenpiteet menivät osittain uusiksi koronapandemian, säästöpainneiden ja lomautusten vuoksi. Pää tavoitteena oli keskittyä erityisesti esimiesten sekä koko henkilöstön tukemiseen ja ohjeistamiseen haastavassa, poikkeuksellisessa tilanteessa.

Valmentava johtaminen ja hyvät työyhteisötaidot - hyvinvoiva työyhteisö

Vaasan kaupunki on sitoutunut strategiassaan ja henkilöstöohjelmassaan edistämään valmentavaa johtamismallia ja hyviä työyhteisötaitoja kaikessa toiminnassaan. Vuonna 2019 laaditut hyvän johtajan ja työntekijän arvolutapaukset ovat yksi keskeinen keino jalkauttaa valmentavaa työtettä esimiesten ja työntekijöiden keskuuteen. Arvolutapauksen ja hyvien työyhteisötaitojen merkitys korostui entisestään vuoden 2020 aikana.

Esimiehille järjestettiin 2020 valmentavan johtamisen valmennuskokonaisuus, johon osallistui noin 130 henkilöä. Tämän lisäksi valmentavaa johtamista ja arvolutapauksia käsiteltiin sekä johtoryhmävalmennuksissa että kaupungin esimiehille räätälöidyssä johtamisen erikoisammattitutkinnossa. Suunnitellut valmennuspäivät siirrettiin keväältä syksylle, ja päätettiin toteuttaa lopulta etäyhteyksin.

Työterveysyhteistyön kehittämistä jatkettiin tulosalueiden esimiesten ja työterveyshuollon tiimien yhteistyöpalaverissa, tämä koettiin hyödylliseksi osana työkykyjohtamista. Kaupungin muutostukityöryhmä, jossa on myös työterveyshuollon edustaja mukana, kokoontui säännöllisesti tehtäväänsä pohtia erilaisia tukimuotoja henkilöstölle. Yhteistyössä laadittiin muun muassa Työpaikalla toistemme tukena -opas. Lisäksi lisättiin muun muassa työterveyspsykologin palveluita sekä työnohjausta tukemaan erityisesti esimiestyötä.

Yhteistyötä työsuojelun ja työhyvinvoinnin edistämiseksi tehtiin työterveyshuollon, henkilöstön edustajien, työntekijöiden ja johdon/esimiesten kesken.

Asiakaslähtöinen ja innovatiivinen organisaatiokulttuuri

Henkilöstön aloitetoimintaan ryhdyttiin kehittämään uutta ns. ”jatkuvan parantamisen” toimintamallia. Aloite-toiminnan kehittämisen työryhmä perustettiin vuoden 2020 lopussa. Tavoitteena on sähköistää aloitetoiminnan prosessi siten, että kehittämisideat saataisiin mahdollisimman helposti eteenpäin, ja että omaan työhön ja työyhteisöön liittyvät, että koko kaupunkiorganisaatioon liittyvät kehitysideoita ja toiminta olisi läpinäkyvää.

Jatkuvan parantamisen mallissa on keskeistä tukea sellaista organisaatiokulttuuria, jossa ideoidaan yhdessä ja uskalletaan kokeilla uusia toimintatapoja ilman pelkoa epäonnistumisesta. Nämä korostuvat myös kaupungin arvolutapauksissa.

Asiakaslähtöisessä toimintamallissa on keskeistä, että asiakas osallistetaan varhaisessa vaiheessa mukaan uusien palveluiden ja toimintamallien kehittäessä. Konsernihallintoon Digitalisaatio ja innovaatio -palvelualueelle palkattiin Palvelumuotoilija, jonka keskeisenä tehtävänä on tukea tulosalueita palveluiden ja prosessien kehittämisessä asiakaslähtöisesti. Palvelumuotoilija auttaa kartoittamaan automatisointimahdollisuuksia ja toimia projektipäällikkönä keskeisissä koko kaupunkitason digitalisointiprojekteissa.

Kaikilla toimialoilla on vuoden 2020 aikana käynnistetty ja kehitetty asiakaspalvelua digi-kanavissa, mm. Teams-yhteyksillä. Esim. sosiaali- ja terveystoimessa etävastaanotot ovat olleet mahdollisia myös tilanteissa, joissa asiakas tai työntekijä on ohjeistettu välttämään kontakteja.

Yksi koronapandemian myönteisistä vaikutuksista on sen aiheuttama digiloikka. Lähes jokaisella palvelualueella on jouduttu miettimään uudenlaisia, digitaalisia ratkaisuja ja keinoja työn ja palveluiden tuottamiseksi. Teams ja muut digitaaliset työkalut ovat tulleet tutuiksi lähes jokaiselle kaupungin työntekijälle. Henkilöstöä tuettiin uusien etätyökalujen käyttöönottamisessa järjestämällä koulutusta (mm. Teams-klinikka) sekä työpaikkakohtaista ja henkilökohtaista ohjausta tarpeen mukaan.

Vetovoimainen ja monimuotoinen työnantaja

Henkilöstöohjelmassa painotetaan, että hyvä työnantajakuva rakentuu sisältäpäin. Arvostavasta johtamisesta ja hyvästä tekemisen mieleisyydestä on kiva kertoa myös muille. Jos haluamme olla vetovoimainen työnantaja, tulee meidän ensisijaisesti panostaa työntekijäkokemukseen. Sitä kautta vaikutamme parhaiten myös hyvään asiakas-kokemukseen.

Vuonna 2020 lähetimme kaikille Vaasan kaupungilta töitä hakeneille hakijakokemuskyselyn. Kyselyssä selvitettiin muun muassa rekrytointiprosessin sujuvuutta, työpaikkailmoituksen informatiivisuutta, hakukanavien toimivuutta sekä haastattelukokemusta. Kyselyyn vastanneista 64% voisi suositella Vaasan kaupunkia työnantajana.

Työnantajamielikuvatutkimukset (sisäinen ja ulkoinen) käynnistettiin vuonna 2020. Tulosten pohjalta laaditaan vuonna 2021 kehittämistoimenpiteet työnantajamielikuvan parantamiseksi.

Työnantajakuva on kehitetty oppilaitosyhteistyötä lisäämällä sekä koko rekrytointiprosessin viestintää kehittämällä. Sosiaalinen media on otettu aktiiviseksi osaksi avoimena olevien työpaikkojen markkinointia hakuilmoitusten julkaisukanavana ja osana työnantajaimagon kohottamista.

Vaasan kaupunki oli myös mukana alueen yritysten ja Vasekin kanssa lanseeraamassa toihinvaasaan.fi sivustoa. Tarkoituksena oli houkutella ulkopaikkakuntalaisia töihin alueelle.

Kaupungin tavoitteena on olla tasa-arvoinen ja monimuotoinen työnantaja.

Anonyymi rekrytointi vakiinnutettiin kaupungin rekrytointitavaksi (YJ 23.01.2020). Vuoden 2020 aikana on toteutettu 20 anonyymia rekrytointia. Anonyymien rekrytoinnin käyttö luo osaltaan positiivista työnantajakuva. Se kertoo niin kaupungin omalle henkilöstölle kuin myös kaupungin ulkopuolisille kaupungin pyrkivän edistämään henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasapuolisuutta.

Toukokuussa 2020 kaikille hakijoille lähetettävään hakijakokemus-kyselyyn lisättiin kysymys: ”Koetko tullessi kohdelluksi tasa-arvoisesti rekrytointiprosessin aikana (mm. ikään, syntyperään, uskontoon tai sukupuoliseen suuntautumiseen katsomatta)? Tämä on yksi keino mitata rekrytointiprosessin aikana tapahtuvaa syrjintää. Noin puolet vastaajista koki tullessa kohdelluksi täysin tasa-arvoisesti ja 19% oli myös melkein samaa mieltä. Vuodesta 2018 alkaen kaupungilla on ollut omana ryhmänään erityis- ja vammaisnuoria kesätyöissä. Vuonna 2020 kesätyö tarjottiin 27:lle nuorelle, mikä oli kahdeksan työpaikkaa enemmän kuin vuonna 2019. Erityis- ja vammaisnuorille palkattiin oma työvalmentaja, joka oli mukana rekrytoinneissa ja haastatteluissa. Kesätyöllistämässä tuetaan myös yritysten ja yhdistysten työllistämistä, urheilijoiden kesätyöllistymistä, sekä yrittäjyyden lisäämistä nuorten keskuudessa.

Vuonna 2020 perustettiin KVTs-palkkausryhmä, jonka tarkoituksena on ollut tarkastella ja määritellä objektiivisesti ja tasapuolisesti hallinnon henkilöstön tehtäväkohtaiset palkat. Työryhmä on jatkanut työskentelyä vuonna 2021. Jobiarviointi-järjestelmän kautta on tehty laaja työtehtävien kartoitus nimikkeittäin. Työ on jatkoa TS palkkausryhmän työlle, ja se jatkuu, kunnes kaikki kaupungin tehtävät on syötetty ja vaativuudet arvioitu ko. järjestelmässä.





2 KESKEISET MUUTOKSET TOIMIALOITTAIN

Covid-19-pandemia muokkasi toimintoja ja palveluita koko kaupunkitasolla. Joillakin toimialoilla ja tulosalueilla työt lisääntyivät, ja muuttuivat oleellisesti, kun taas toisilla ne joko vähenivät tai loppuivat tietyksi ajanjaksoksi kokonaan yksiköiden ollessa suljettuina. Lähes jokaisessa työyksikössä jouduttiin pohtimaan uusia, erilaisia palvelujen tuottamistapoja ja mukautumaan uuteen tilanteen uusine tehtävineen. Henkilöstön liikkuvuuden edistämiseksi perustettiin resurssipankki, minkä avulla pystyttiin siirtämään henkilöstöä eri toimi- ja tulosalueilta sinne missä oli pulaa työntekijöistä. Johto ja henkilöstö onnistuivat hienosti uudelleenorganisoimaan palveluita ja sopeutumaan uuteen tilanteeseen.

Konsernihallinto

Vuonna 2020 toteutettiin keskushallinnon organisaatiouudistus jossa entisestä 6:stä tulosalueesta muodostettiin 3 tulosaluetta: Konsernihallinto, Vähänkyrön aluehallinto ja Kaavoitus. Pohjanmaan pelastuslaitoksen liikelaitos jatkoi kaupunginjohtajan alaisuudessa. Konsernihallinnon tulosalueeseen on kuulunut 1.1.2020 alkaen seitsemän palvelualuetta; talous- ja strategiapalvelut, omistajaohjaus, henkilöstöpalvelut, digitalisaatio- ja innovaatiotoiminta, viestintä- ja yhteiskuntasuhteet, hallinto- ja asiointipalvelut sekä sihteeripalvelut. Uudistuksen tavoitteena on ollut johtamisjärjestelmän kehittäminen sekä muutoskykyisen ja joustavan toimintamallin luominen toimialaa tiivistämällä ja organisatorisia rajoja vähentämällä. Keskeisenä tehtävänä vuoden 2020 aikana on ollut digitalisaation edistäminen ja prosessien kehittäminen asiakaslähtöisesti ja henkilöstöä osallistaen.

Yksi tärkeimmistä konsernihallinnon henkilöstöön liittyvistä tavoitteista on yhteisöllisyyden ja poikkiallinnollisen yhteistyön kehittäminen sekä henkilöstön osaamisen hyödyntäminen laaja-alaisesti. Tähän liittyen aloitettiin vuonna 2020 koko konsernihallinnon yhteisten peliperiaatteiden laatiminen.

Lähes koko konsernihallinnon henkilöstö siirtyi etätöihin maaliskuussa, mikä toi oman haasteensa arjen johtamiseen ja yhteistyöhön. Yhteiset peliperiaatteet tulevat olemaan erityisen tärkeitä siinä vaiheessa, kun henkilöstö palaa takaisin lähityöhön ja uusiin monitoimitiloihin. Jatkossa etä- ja lähityön joustava yhdistäminen tulee olemaan osa arkipäivää, mikä vaatii uudenlaista johtamisen ja yhdessä tekemisen toimintamallia onnistuakseen. Vuonna 2020 monien työt hallinnossa muuttuivat ja/tai lisääntyivät koronan, YT:n, ja lomautuspäätösten myötä. Suurin osa henkilöstöstä oli lomautettuna lop-

puvuodesta kahden viikon ajan. Kriisistä ja henkilöstöresurssien vähentymisestä huolimatta onnistuttiin koko tulosalueella viemään eteenpäin isoja kehityshankkeita, kuten Intranetin uudistaminen, Kvtes-palkkausjärjestelmän kehittäminen sekä uuden Hr-järjestelmän ja työturvallisuusjärjestelmän hankinnat.

Sivistystoimi

Sivistystoimen tuottamat palvelut; kasvatus, opetus, koulutus, kulttuuri ja liikunta, ovat lähellä ihmisten arkea ja tärkeä osa perheiden käyttämää lähipalvelua. Toimialan tavoitteena ovat hyvinvoivat kuntalaiset sekä laadukas, kattava ja kustannustehokas palveluverkko.

Covid-19-pandemia on leimannut vuotta 2020 myös sivistystoimen osalta. Ennennäkemättömän vuoden vaikutukset sivistystoimen palveluihin ovat koskeneet kaikkia tulosalueita. Keväällä 2020 suuri osa toimipisteistä jouduttiin sulkemaan.

Palveluita ja tapahtumia on pitkin vuotta suunniteltu korona huomioon ottaen ja koronatilanteen muuttuessa hyvinkin äkillisesti tavoitteita ja suunniteltua toimintaa on jouduttu muokkaamaan, muuttamaan ja peruuttamaan. Kun tilanne on pakottanut sulkemaan toimitiloja tai on estänyt palveluiden ja tapahtumien normaalin tuottamisen, tulosalueilla on löydetty ja kehitetty uusia tapoja toteuttaa ja tarjota palveluita kuntalaisille, niin esityksiä, luentoja, jumppaa ja kursseja kuten muitakin tapahtumia.

Keväällä 2020 hallitus ohjeisti vanhempia pitämään mahdollisuuksien mukaan varhaiskasvatuksessa olevia lapsiaan kotona ja yli 90 prosenttia lapsista jäikin joksikin aikaa pois varhaiskasvatuksen palveluista. Toiminta on osittain pystytty sopeuttamaan muuttuneessa tilanteessa. Varhaiskasvatuksen henkilöstöstä osa oli lomautettuna heinäkuun loppuun saakka tuotannollista syistä.

Varhaiskasvatuksessa pätevän henkilöstön saaminen ei ole toteutunut riittävässä määrin. Pulaa on ollut varhaiskasvatuksen opettajista sekä varhaiskasvatuksen erityisopettajista.

Vuoden aikana varhaiskasvatuksessa on toteutettu useita toimitiloihin liittyviä muutoksia ja niihin liittyviä henkilöstöjärjestelyjä. Uusi päiväkotikoti Gerby daghem valmistui ja alueen ruotsinkieliset lapset aloittivat uudessa talossa 1.8.2020.

Perusopetuksessa valtion, aluehallintoviraston ja kunnan päätökset ovat vienneet peruskoululaisia ja toisen asteen opiskelijoita etäopetukseen useampaan otteeseen. Etäopetusjaksot ovat pakottaneet opettajat ja oppilaat isoon digitaaliseen loikkaan. Vaikka uudesta arjesta on selvitty kiitettävästi ja digiloikkaan on ollut hyvät valmiudet, monet opettajat ja oppilaat ovat kertoneet väsymyksestä arjen horjumisen sekä rajoitusten takia. Etäopetusjaksot sekä koronapandemian muut vaikutukset näkyvät mm. nuorisopalveluiden ja koulujen arjessa.

Nuorisotaloja on jouduttu sulkemaan ja nuorisopalveluiden toiminta on jalkautunut entistä enemmän. Vaasa-opiston ja Arbiksen toiminta on ajoittain ollut tauolla.

Vuoteen 2020 sisältyi myös lomautuksia koko kaupungin osalta. Poikkeusolojen sulkiessa toimipisteitä ja keskeyttäessä palveluiden tuottamista, jouduttiin keväällä tekemään lomautuksia sivistystoimen joillakin tulosalueilla tuotannollisista syistä. Kaupungin alijäämien kattamisvelvoitteen takia vuosille 2020 ja 2021 jouduttiin taloudellisista syistä lomautuksiin, joista sivistystoimessa suuri osa toteutettiin jo 2020 lopussa. Vaasan kaupunginteatterin toiminta on ollut tauolla useaan otteeseen. Kaupunginorkesteri on järjestänyt konsertteja Vaasan kaupunginkirkossa. Kun rajoitukset ovat estäneet fyysiset konsertit ja tapahtumat, siirryttiin striimattuihin esityksiin. Vuoden aikana valittiin orkesterille uusi ylikapellimestari.

Vaasan museoissa poikkeusolot aiheuttivat useamman näyttelyn siirtämisen eteenpäin.

Kirjastojen ja uimahallin ovet suljettiin valtioneuvoston päätöksellä keväällä 2020. Tämän jälkeen palvelua on pystytty tarjoamaan, huomioiden voimassa olevat ohjeistukset.

Poikkeusoloista huolimatta vuoden aikana on kehitetty palveluita monella tapaa. Vaasa opiston ja Arbiksen yhdistymisestä tehtiin päätös vuoden 2020 aikana ja uusi, kaksikielinen Vaasan kansalaisopisto Alma - Vasa medborgarinstitut Alma aloitti toimintansa 1.1.2021.

Sosiaali- ja terveystoimi

Sosiaali- ja terveystoimessa ei ole tehty suurempia organisaatiomuutoksia vuoden 2020 aikana, mutta jokaisella tulosalueella on kehitetty ja tehostettu prosesseja ja toimintamalleja.

It-palvelut siirrettiin Yhteisiin ja teknisiin tukipalveluihin konsernihallinnosta 1.6.2020. It-palvelut vastaavat järjestelmien pääkäyttäjäpalveluista ja kehittämisestä. Vuoden 2020 osalta yhteisten ja teknisten digitaaliset palvelut ovat olleet vahvasti tukemassa toimialaa niin, että löydettäisiin uusia digitaalisia ratkaisuja etäyhteyksiin Covid-19-pandemian aikana.

Vuosi 2020 on ollut haasteiden vuosi koko toimialalla johtuen Covid-19-tilanteesta ja siihen liittyvistä toimita. Haasteena on edelleen heikentynyt hoitohenkilöstön rekrytointi ja henkilöstön saatavuus. Ikäkeskuksen SAS-toiminnoissa otettiin käyttöön uusi toimintamalli, jolla nopeutetaan uusien asukkaiden siirtyminen myönnettyyn tehostetun palveluasumisen paikkaan. Kotihoidon prosessien kehittämisen kohteena on edelleen toiminnanohjauskeskus, jolla tehostetaan sujuvaa ja asiakaslähtöistä välitöntä asiakastyötä asiakkaan tarpeen mukaan. Laitoshoidossa on jatkettu osastojen profiloitua ja keskitytty Covid-19-torjuntatyöhön.

Terveyspalveluiden tulosalueella kamppailtiin myös koronan aiheuttamien lisätehtävien (jäljitys ja rokotukset) kanssa, yritettiin kuroa kiinni hoitovelkaa ja ylläpitää normaalia toimintaa. Ammattitaitoisen henkilöstön riittävyys muodostui toimintojen ylläpitämisen kannalta kriittiseksi.

Koronaviruspandemian takia hammashuollon kiiretön hoito lakkautettiin ajalla 1.4-31.5.2020 ja potilaiden hoitoajat siirrettiin syksyille. Uutta kiireetöntä hoitoaikaa tarvitsevat potilaat asetettiin hoitojonoon. Vuoden 2020 lopussa ei-kiireellisessä hoitojonossa oli noin 1870 potilasta.

Merkittävä määrä terveyspalveluiden työntekijöiden työpanoksesta ohjautui resurssi-intensiivisiin kehityshankkeisiin (H-talo, Aster Botnia-tietojärjestelmähanke, hyvinvointikuntayhtymän perustaminen). Sosiaali ja perhepalveluiden tulosalueella on jouduttu koronatilanteen vuoksi jouduttu järjestämään asiakaspalvelutoimintoja uudelleen ja osin keskeyttämään. Tästä johtuen on henkilöstöä siirretty eri toimintojen välillä joko paikkaamaan syntynyttä henkilöstövajetta tai tekemään työtä muissa palveluyksiköissä. Työ- ja toimintatapoja on muutettu ottamalla käyttöön sähköisiä palvelutapoja mm. chat-palvelu sekä asiakaskontaktit Teams-ohjelmalla. Tämä on edellyttänyt henkilöltä uusia ajattelu- ja toimintatapoja.



Laihian yhteistoiminta-alueen lääkärinvastaanotolla otettiin käyttöön ns. jonojärjestelmällä sekä hoitajien että lääkäreiden kiireetöntä ajanvarausta varten. Korona aiheuttamat lisätehtävät työllistivät merkittävästi keväästä alkaen ja kuormittivat työntekijöitä työpanoksen ohjaututtua koronatyöhön, kun omat työt esim. kouluterveydenhuollossa ja aikuisvastaanotolla jäivät ilman tekijöitä. Hoitotakuun rajat ylitettiin hammashuollossa johtuen koronan tuomista rajoitteista (vastaanottoja siirrettiin keväältä syksyyn).

Tekninen toimi

Vuonna 2020 teknisessä toimessa siirryttiin etätöihin suosituksen mukaisesti siltä osin kuin palvelujen toiminnan kannalta oli mahdollista. Toiminta jatkui läpi vuoden olosuhteiden sallimissa puitteissa ja sähköisiä työskentelytapoja ja -asiointia hyödyntäen. Yleisötilaisuuksien ja muiden aiemmin käytettyjen vuorovaikutuskeinojen rinnalle otettiin mm. infovideot ja etäkokoukset. Digitalisaatio eteni monipuolisesti tulosalueilla ja sähköisten asiointikanavien käyttö kasvoi.

Tuotannollisista ja taloudellisista syistä käydyn yhteistoimintamenettelyn perusteella toteutettiin toimialalla henkilöstön lomautuksia loppuvuodesta. Suunnitelmallisuudella ja tehokkailla työjärjestelyillä turvattiin toiminta poikkeuksellisissa olosuhteissa.

Vuonna 2020 toimialalla onnistuttiin useassa haasteelliseksi osoittautuneessa rekrytoinnissa ja löydettiin päteviä osaajia avaintehtäviin tuottamaan ja kehittämään palveluita tulevaisuutta ajatellen. Samalla rekrytointiprosessin laatua kehitettiin vahvistamaan kaupungin työnantajamielikuvaa.

Vuoden aikana jatkettiin yhteistoiminnallisesti rakennettua TS-sopimuksen mukaista palkka-arviointijärjestelmän jalkauttamista käytäntöön. Palkkausjärjestelmäkehitystä jatkettiin luomalla TESin mukainen henkilökohtaisen työsuorituksen arviointimalli, joka käydään läpi vuosittaisen kehityskeskustelukierroksen yhteydessä. Arviointikeskustelun tavoitteena on henkilökohtaisen lisän systemaattisen määrittämisen lisäksi tukea ja ohjata kaupungin arvolupausten mukaisessa organisaatiokulttuurin kehityksessä.





3 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

3.1 Henkilöstörakenne ja lähtövaihtuvuus

Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrää kuvaavia tunnuslukuja ovat henkilötövuosi (HTV) sekä palvelussuhteiden lukumäärä. Henkilötövuosi on palkkisten palveluksessaolo-päivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprocentti / 100) (ks. taulukko 1). Palvelussuhteiden lukumäärä kuvaa 31.12.2020 Vaasan kaupungilla työ- tai virkasuhteessa olevien henkilöiden lukumäärää. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehty palvelusuhteet.

Tarkasteltaessa kaupungin kokonaishenkilö- määrää määräaikaiset palvelussuhteet mukaan lukien, voidaan todeta, että kaupungin henkilötövuodet vähenivät vuonna 2020 verrattuna vuoteen 2019 yhteensä 107,4 henkilötövuotta (ks. taulukko 2). Henkilötövuosi-vertailun mukaan suurin osa vuoden 2020 HTV-vähennyksestä (- 94,3 HTV) saavutettiin määräaikaisten henkilöiden vähennyksenä. Vakituisten henkilöiden osalta vastaavasti henkilöstön vähennys oli 13,2 HTV.

Jokaisella toimialalla on jätetty täyttämättä tehtäviä vuoden 2020 aikana. On huomioitava, että vuoden 2018 HTV-luvuissa on vielä mukana tukipalveluyhtiöihin 1.5. siirtyneet henkilöt, joita ei ole enää 2019 luvuissa. Osa vuoden 2020 HTV-vähennyksestä johtuu lomautuksista.

Henkilöstömäärä hallinnonaloittain

Vaasan kaupungin vakituudesta henkilöstöstä 72,11 % työskentelee sosiaali- ja terveystoimissa sekä sivistystoimissa. Sivistystoimi on toimialana suurin työllistäjä. Määräaikaisten osuus näillä toimialoilla on 93,7 % kaupungin kaikista määräaikaisista palvelusuhteista.

Vuoden 2020 lopussa palvelussuhteiden kokonaismäärä Vaasan kaupungissa oli 5727 (ks. taulukko 3). Tämä muodostuu 4 459 (77,8 %) vakituudesta ja 1268 (22,2 %) määräaikaisesta palvelussuhteesta (liite 3). Luvuissa ovat mukana sivuvirkaiset vakinaiset palomiehet (528 henkilöä), mutta työllisyysvaroin palkatut henkilöt (96 henkilöä) eivät ole mukana lukumäärissä. Vuoden 2020 loppuun verrattuna Vaasan kaupungissa olevien palvelussuhteiden määrä väheni 34 henkilöllä.

Vuosi	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2016	3858	1329	5188
2017	3806	1348	5154
2018	3441	1273	4714
2019	3308	1194	4502
2020	3295	1099	4394

Taulukko 1: Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön määrä henkilötövuosina 2016-2020

Toimiala	Henkilötövuosi			
	2019/12	2020/12	Muutos %	Muutos HTV
Sosiaali- ja terveystoimi	1680,5	1673,6	-0,4 %	-6,9
Sivistystoimi	2025,5	1950,3	-3,7 %	-75,2
Tekninen toimi	301,8	296,4	-1,8 %	-5,4
Muut	493,9	474,0	-4,0 %	-19,9
Yhteensä	4501,8	4394,4	-2,4 %	-107,4

Taulukko 2: Henkilöstömäärän HTV-vertailu toimialoittain vuosina 2019-2020

Vuosi	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2016	5072	1389	6461
2017	5029	1391	6420
2018	4507	1325	5832
2019	4456	1305	5761
2020	4459	1268	5727

Taulukko 3: Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön palvelussuhteiden lukumäärä vuosina 2016-2020

Kun henkilöstömäärästä poistetaan pelastuslaitoksen sivutoiminen pelastushenkilöstö 528 henkilöä (vakituiset) ja lisätään työllistetyt 96 henkilöä (määräaikaisia), oli kaupungin palveluksessa vuoden viimeisenä päivänä 5295 henkilöä. Näistä vakituisia oli 3 931 ja määräaikaisia 1 364. Kokoaikaisessa palvelussuhteessa oli 4 388 henkilöä (76,7 %). Osa-aikaisessa palvelussuhteessa oli 1 335 henkilöä (23,3 %). Itsenäisessä ja johtavassa asemassa työskenteleviä henkilöitä oli 340 (342 henkilöä vuonna 2019). Tämän henkilöstöryhmän osuus on 6,4 % vakituudesta henkilöstöstä (8,7 % vuonna 2019). Taulukoiden 1 ja 2 HTV luvuissa eivät ole mukana työllistetyt, palkkionsaajat eivätkä sivuvirkaiset vakinaiset palomiehet.

Vuoden 2020 lopussa esimiehiä oli yhteensä 289 kpl. Naisten osuus vakituista esimiehistä oli noin 70 %. Eniten esimiehiä oli sivistystoimessa (taulukko 4). Palvelussuhteiden lukumäärää tarkasteltaessa on huomioitava, että Vaasan kaupungilla on tehtäviä ja toimintoja, joita muut kunnat ostavat. Lisäksi on tehtäviä ja toimintoja, joita Vaasan kaupunki hoitaa ns. keskuskuntana ja palvelee täten laajemmin koko Vaasan seutua.

Näitä tehtäviä ja toimintoja tuottavat Pohjanmaan pelastuslaitos, Yhteistoiminta-alue Laihia, Pohjanmaan sosiaali-päivystys, Vaasan aluetyöterveys, Ympäristötoimi ja Vaasan vesi. Näiden tehtävien tuottamiseen käytetään 970 henkilön palvelussuhdetta. Palvelussuhteiden kokonaismäärästä näitä tehtäviä tuottaa 488 henkilöä, jotka ovat seuraavista organisaatioista: Vamia (Vaasan ammatillinen koulutus), Kaupunginteatteri, Kaupunginorkesteri, Kulttuuri- ja kirjastopalvelut, Uimahalli ja Vaasan museot.

Henkilöstön ikärakenne

Suurimmat ikäryhmät vakituksessa henkilöstössä edellisvuosien tapaan ovat edelleen 50-54 ja 55-59 -vuotiaat (ks. taulukko 5). Vakituksessa henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 42,4 % (42,9 % vuonna 2019). Alle 35-vuotiaiden osuus työvoimasta on 20,4 % (20 % vuonna 2019). Määräaikaisessa henkilöstössä suurimmat ikäryhmät ovat 25-29 ja 35-39-vuotiaat. Määräaikaisesta henkilöstöstä 41,3 % on alle 35-vuotiaita (41,3 % myös vuonna 2019). Vakituksessa henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 oli 46,1 vuotta (46,2 vuotta vuonna 2019). Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä yhteenlaskettuna oli 40,3 vuotta, (39,8 vuotta vuonna 2019).

Toimialat	Vakituiset		Määräaikaiset		Yhteensä
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	
Sosiaali- ja terveystoimi	10	68			78
Sivistystoimi	25	87	1	2	115
Tekninen toimi	21	14			35
Muut	32	29			61
Yhteensä	88	198	1	2	289

Taulukko 4: Esimiehet 2020.

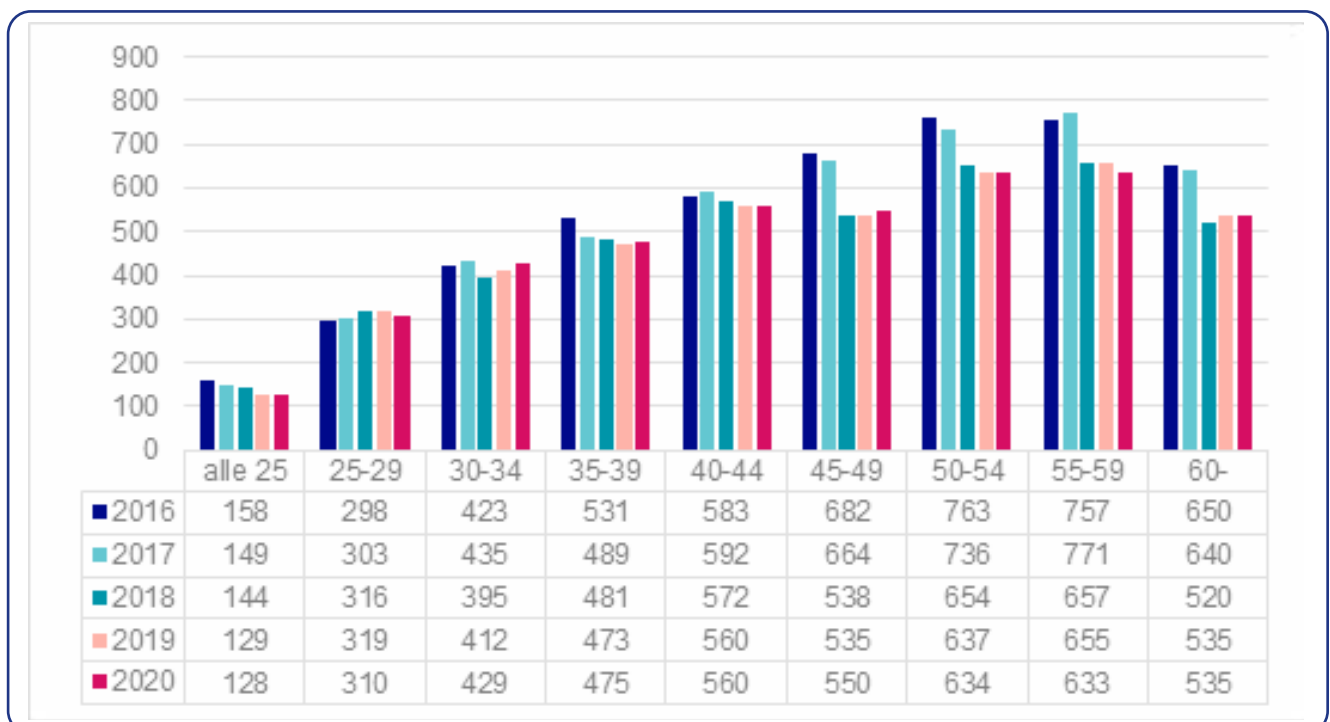
Henkilöstön sukupuolirakenne

Kunta-ala on naisvaltainen ja tämä näkyy myös Vaasan kaupungin henkilöstön suku-puolirakenteessa (liite 4a). Naisten osuus vakituksessa henkilöstöstä oli 70,3 % (2019: 70,1 %). Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 78,4 % (2019: 78,0 %).

Vakituksessa henkilöstön vaihtuvuus

Vakituksessa henkilöstön lähtövaihtuvuus vuonna 2020 oli 314 (2019: 296), ja 7 % vakituksessa henkilöstöstä (ks. taulukko 6). KuEL- ja VEL-eläkkeelle poistui 126 henkilöä. Lähtövaihtuvuus oli suurinta sosiaali- ja terveystoimessa (108 henkilöä) ja sivistystoimessa (107 henkilöä) (liite 5).

Eronnut / muu syy lukuun 188 kpl sisältyy omasta pyynnöstä eronneiden (143 kpl) lisäksi mm. työsuhteiden purkamiset, irtisanomiset, menehtymisen vuoksi kaupungin palveluksesta poistuneet (ks. taulukko 6). Syksyllä 2019 päivitettiin lähtöhaastattelulomake ja luotiin uusi anonyymi lähtökysely, joka otettiin



Taulukko 5: Vakituksessa henkilöstön ikäjakauma 2016-2020

Lähdön syy	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	% vakituudesta henkilöstöstä
Eronnut / muu syy	114	130	115	114	105	124	153	196	184	188	4,2 %
Eläkkeelle	127	135	137	150	150	168	172	129	112	126	2,8 %
Yhteensä	241	265	252	264	255	292	325	325	296	314	7,0 %

Taulukko 6: Henkilöstön lähtövaihtuvuus 2011-2020, vakituinen henkilöstö

käyttöön loppuvuodesta 2019. Tarkoituksena on, että saamme jatkossa tarkempaa tietoa irtisanoutumisten taustalla vaikuttavista syistä ja näin voimme pohtia keinoja henkilöstön sitouttamiseen.

Anonyymiin lähtökyselyyn on tullut 14 vastausta vuoden 2020 loppuun mennessä. Lähdön syitä ovat mm. urakehitys 1, parempi palkkataso 2, puutteet johtamis- ja esimiestyössä 2 ja työilmapiiri 2 sekä muu syy 7 kpl. Muu syy on ollut mm. harjoittelu- tai työsuhteen päättymisen ja eläköitymisen. Lähtökyselyn tulokset käydään läpi toimialojen johtoryhmissä.

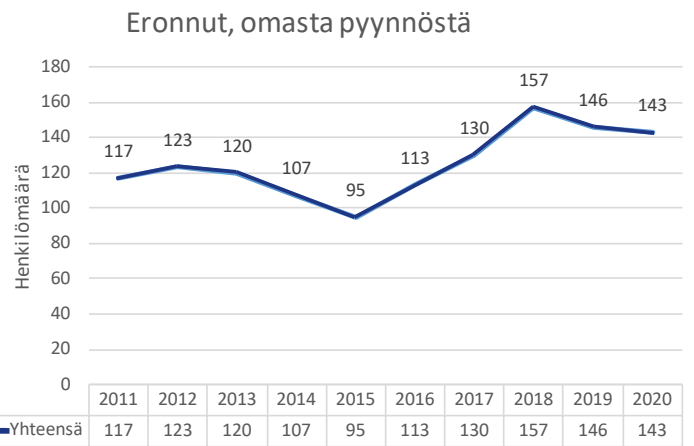
Eläkkeelle siirtyminen

Eläkkeelle siirtyneiden tilastot saadaan vuosittain Kevalta. Taulukossa 8 on vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrän lisäksi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet, sekä kuntoutustuella ja osa-aika eläkkeellä olevat. Työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet, ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

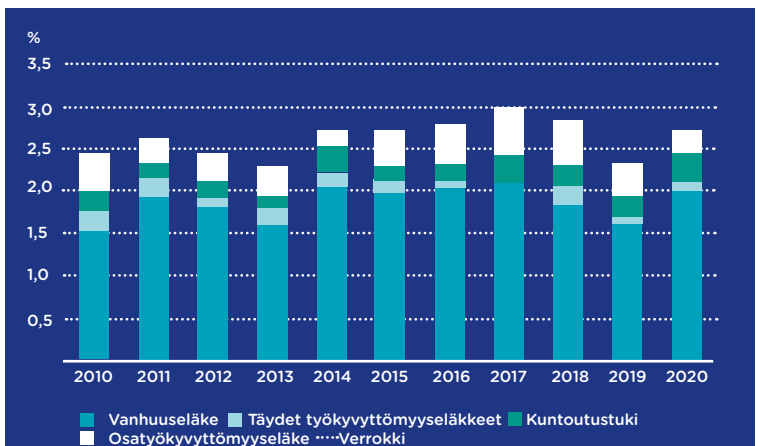
Kevan julkaisemien tietojen mukaan eläkkeelle (KuEL) siirtyi vuoden 2020 aikana yhteensä 150 henkilöä (2019: 134), joista vanhuuseläkkeelle siirtyi yhteensä 111 henkilöä (2019: 93), kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 24 henkilöä (2019: 19) ja osatyökyvyttömyys-eläkkeelle 15 henkilöä (2019: 22).

Osa kaupungin henkilöstöstä kuuluu valtion eläkelain piiriin, jotka eivät ole mukana Kevan tilastoissa. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli vuonna 2020 Vaasan kaupungilla 64,4 vuotta (2019: 64,2 v., 2018: 64,5 v., 2017: 64,2 v., 2016: 64,2 v., 2015: 63,9 v., 2014: 64,3 v., 2013: 63,6 v., ks. taulukko 9).

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen suurimmat aiheuttajat olivat mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet.



Taulukko 7: Henkilöstön omasta pyynnöstä tapahtuneet eroamiset 2011-2020, vakituinen henkilöstö



Taulukko 8: Eläkkeiden alkavuus (Keva). Eläkealkavuudella tarkoitetaan vuosittain eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden suhteellista osuutta tarkasteltavasta henkilöstöjoukosta. Vakuutettujen lukumäärä poikkileikkaushetkellä 31.12. tarkasteluvuotta edeltävänä vuonna ja eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain tarkasteluvuonna.



Eläkemaksut

Eläkemenoperusteinen maksu vuonna 2020 on 7 387 219,94 €. Tieto perustuu Kevan antamaan arviointiin lopullisesta maksusta. Vuoden 2019 lopullinen summa oli 7 035 179,62 €. Eläkemenoperusteista eläkemaksua maksetaan vuoden 2004 loppuun mennessä karttuneiden eläkkeiden toteutuneiden eläkemenojen suhteessa.

Kevan jäsenyhteisöillä ja valtion eläkejärjestelmän työnantajilla palkkaperusteinen eläkemaksu muodostuu kaikille työnantajille yhteisestä työansiopohjaisesta eläkemaksusta ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläke-maksusta.

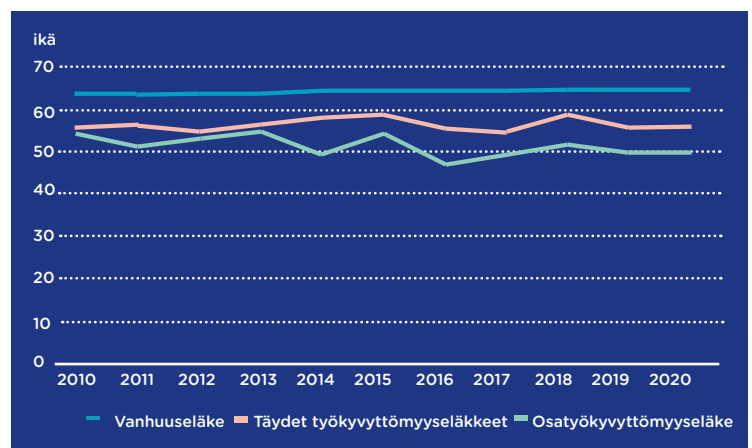
Toteutuneen työkyvyttömyyseläkemaksun määrän saa laskemalla työkyvyttömyys-maksuprosentilla maksetuista (eläkkeeseen oikeuttavista) palkoista. Vaasan kaupungin luvut (tilanne 8.3.2021):

Vaasan kaupunki	
Ansaintajärjestelmän palkkasumma	172 684 077,32
Työkyvyttömyyseläkemaksu	1,27 %
Työkyvyttömyyseläkemaksu euroina	2 193 087,97

Vaasan kaupunki (valtion eläkejärjestelmä)
 Ansaintajärjestelmän palkkasumma 10 571 190,06
 Työkyvyttömyyseläkemaksu 0,89 %
 Työkyvyttömyyseläkemaksu euroina 94 084,02

Eläkepoistumaennuste

Ennuste perustuu vuoden 2019 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2021 alun organisaatiotilanteeseen. Eläke-



Taulukko 9: Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain (Keva).

poistuma-ennuste kuvaa vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeille siirtyviä vuosina 2021-2030. Ennusteessa on huomioitu vanhuus- työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työura-eläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Ennusteen mukaan vuosina 2021-2030 henkilöstöstä jää vanhuuseläkkeelle yhteensä 1197 henkilöä, ja kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 258 henkilöä. Henkilöstön ikärakenne ja vaihtuvuus asettavat haasteita henkilöstön työssä jaksamiseen, rekrytointiin, perehdyttämiseen ja osaamisen hallintaan. (ks. taulukko 10 ja liite 6).

Ennusteessa on mukana Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymään 1.1.2022 siirtyvä henkilöstö, mikä on ennusteessa noin 50 henkilöä vuosittain.

3.2 Rekrytointi ja työllistäminen

Vuonna 2020 Vaasan kaupungilla oli auki 603 työpaikkaa, joista 374 oli vakituisia toimia (ks. taulukko 11). Työpaikkoja haki kaiken kaikkiaan 4 914 hakijaa, joista naisia 70 % ja miehiä 30 %. Eniten haettiin työntekijöitä sosiaali- ja terveystoimeen sekä kasvatus ja opetustehtäviin.

Kaupunki työllistää lisäksi lähes 300 sijaista joka kuukausi. Vuonna 2020 keskitettyä sijaisrekrytointia käyttivät palveluasuminen, koti- ja laitoshoido, vammaispalvelut, terveyspalvelut sekä varhaiskasvatus.

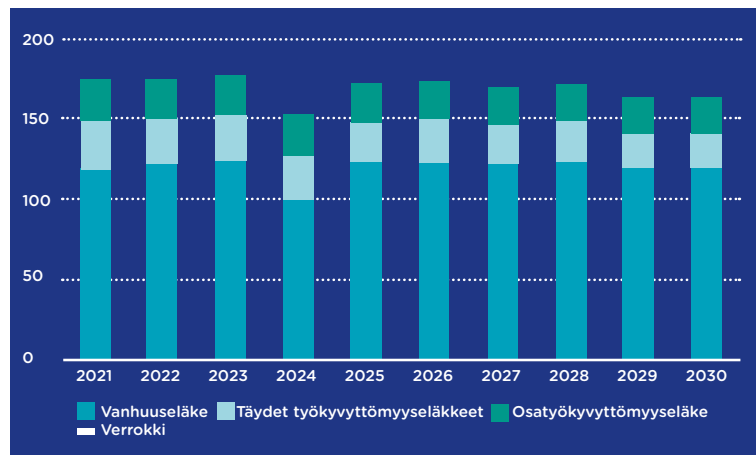
Sijaisten saanti hoitoalan sekä varhaiskasvatuksen tehtäviin on haastavaa. Tähän haasteeseen pyritään vastaamaan kehittämällä jatkuvasti toimintatapoja rekrytointipalveluiden ja asiakasorganisaatioiden sekä oppilaitosten yhteistyönä.

Vuonna 2020 Kuntarekryn kautta tehtiin yhteensä 7 131 sijaishakua, joissa täyttöprosentti oli keskimäärin 59 %. Sijaishaun keskimääräinen läpimenoaika oli 20 minuuttia.

Rekrytointitapahtumat ja oppilaitosyhteistyö

Koronapandemian johdosta suurin osa perinteisistä rekrytointitapahtumista peruuntui. Syksyn tapahtumat toteutimme digitaalisina.

Tammikuussa järjestimme jo toistamiseen hoitoalan opiskelijoille Rekrytreffit tapahtuman, jonne sai tulla



Taulukko 10: Eläköitymisennuste (Keva). Ennuste perustuu vuoden 2019 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2021 alun organisaatiotilanteeseen.

	Sukupuoli	2019	2020
Hakijat yhteensä		4742	4914
Rekrytoinnit		391	424
Työpaikat		577	603
Hakijoista	Miehiä	1131	1474
	Naisia	3606	3440
Rekrytoinnin julkaisu	Ulkoinen	515	554
	Sisäinen	61	56
Palvelussuhteen tyyppi	Vakituisen	379	374
	Määräaikainen	198	229
Palvelussuhteen laji	Työsuhde	383	408
	Virkasuhde	194	195

Taulukko 11: Vakirekrytointien jakaumat vuonna 2019-2020

drop-in periaatteella kesätyöhaastatteluun. Helmikuussa olimme mukana Edu+Job messuilla kaupungintalolla, missä markkinoimme erityisesti nuorten kesätöitä. Maaliskuussa osallistuimme ammattikorkeakoululla järjestettyyn sosiaali- ja terveysalan rekrytointipäivään. Lokakuussa järjestimme Vaasan ammattikorkeakoululla sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille digitaalisen rekrytointitapahtuman Teamsin välityksellä, missä rekrytointipalvelut yhdessä sosiaali- ja terveystoimen yksiköistä tulneiden hoitajien kanssa kertoivat kaupungin hoitoalan työpaikoista. Rekrytointipalvelut järjesti myös Åbo Akademin varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskeleville syksyllä digitaalisen rekrytointitapahtuman Zoomin välityksellä.

Kaupunki tekee aktiivista yhteistyötä alueen oppilaitosten kanssa; mainostamme työpaikkojamme suoraan oppilaitoksiin eri markkinointikanaviin ja syksyisin tapaamme Vaasan ammattikorkeakoulun edustajia yhteisessä yhteistyötapaamisessa. Loppuvuodesta 2020 tekninen toimi aloitti myös erillisen yhteistyösopimuksen valmistelun Vaasan ammattikorkeakoulun kanssa. Vastaava sopimus on solmittu jo sosiaali – ja terveystoimen kanssa.

Harjoittelijat ja nuorten kesätyöt

Henkilöstöpalveluissa vuonna 2019 aloitettu Vaasan yliopiston henkilöstöjohtamisen ja julkisjohtamisen opiskelijoille suunnattu trainee-ohjelma jatkui myös vuonna 2020. Syksyllä aloitti kolmas trainee harjoittelujaksonsa. Lisäksi tulosalueet palkkasivat omilla määrärahoillaan yliopistoharjoittelijoita. Sosiaali- ja terveysalan työssäoppijat ovat määrällisesti suurin harjoittelijaryhmä (ks. taulukko 12). Korona vaikutti etenkin kevään harjoitteluihin sosiaali- ja terveys-toimessa, mutta osa jaksoista saadaan suoritettua vuoden 2021 syksyn aikana tai siirrettiin keväälle 2021.

Kesätöitä oli tarjolla 14-24-vuotiaille nuorille vuonna 2020 lähes 400 kesätyöpaikkaa ja runsaat 60 mielenkiintoista työtehtävää. Tänä vuonna Vaasan kaupungilla oli neljä eri hakuryhmää: 14-15-vuotiaiden haku, 16-17-vuotiaiden haku, 18-24-vuotiaiden haku, sekä oma hakunsa vammaisille- ja erityisnuorille. Kaupungin kesätyöpaikkoihin saatiin yhteensä 1 625 hakemusta. 14-15-vuotiaiden hakuun tuli 399 hakemusta, 16-17-vuotiaiden hakuun tuli 522 hakemusta ja 18-24-vuotiaiden hakuun 677 hakemusta. Kuntarekry-ohjelman kautta oli haettavana 59 eri tehtävää.

14-15-vuotiaiden ryhmässä eniten hakemuksia tuli puistotyöntekijän tehtävään (131 kpl) sekä päiväkotityöntekijän tehtävään (116 kpl), apuohjaajaksi lastenliikuntaleirille (70 kpl).

16-24-vuotiaiden ryhmässä eniten hakemuksia tuli seuraaviin tehtäviin; päiväkotityöntekijä (132 kpl), puistotyöntekijä (122 kpl), hoitoapulainen (61 kpl), liikuntaleirin apuohjaaja (37 kpl) ja leiriavustaja, Taikon (36 kpl).

18-24-vuotiaiden ryhmässä eniten hakemuksia tuli seuraaviin tehtäviin; päiväkotityöntekijä (175 kpl), puistotyöntekijä (56 kpl), hoitoapulainen (42 kpl), toimistosihteeri (41 kpl) ja viestintäassistentti (37 kpl). Viisi suosituinta tehtävää ovat pysyneet samana kuin edellisvuosina. Päiväkotityöt ja puistotyöt ovat ylivoimaisesti halutuimpia kesätyöpaikkoja.

Tärkeänä omana ryhmänä viime vuoden tapaan oli haku vammaisille- ja erityisnuorille. Heille oli myös kolme eri hakuryhmää. Hakijoita oli yhteensä 27 ja kaikille löydettiin räätälöity kesätyö erityisnuorten työvalmentajan avulla, joka auttoi heitä löytämään työtehtävät kaupungin yksiköihin ja jokaiselle räätälöitiin omanlaisensa työnkuva.

Vaasan kaupunki tuki rahallisesti myös yrityksiä ja yhdistyksiä palkkaamaan 15-29-vuotiaan nuoren ja nuorilla oli yhdessä yrityksen tai yhdistyksen kanssa mahdollisuus hakea kesäduuniseteliä.

Edellä kerrotun lisäksi Vaasan kaupunki myönsi vaasalaisille urheilijoille urheilustipendejä, joita oli

Oppilaitos	2016	2017	2018	2019	2020
Vaasan ammattikorkeakoulu	4890	4639	4677	2465	3265
Vaasan ammattiopisto/VAMIA	3304	3640	3894	2572	1071
Vaasan aikuiskoulutuskeskus	3185	*	*	*	*
Yrkeshögskolan Novia	1389	1734	1182	1175	782
Yrkesakademin i Österbotten	295	115	357	177	116
Muut oppilaitokset	465	463	401	505	354
Yhteensä	13528	10591	10511	6834	5588

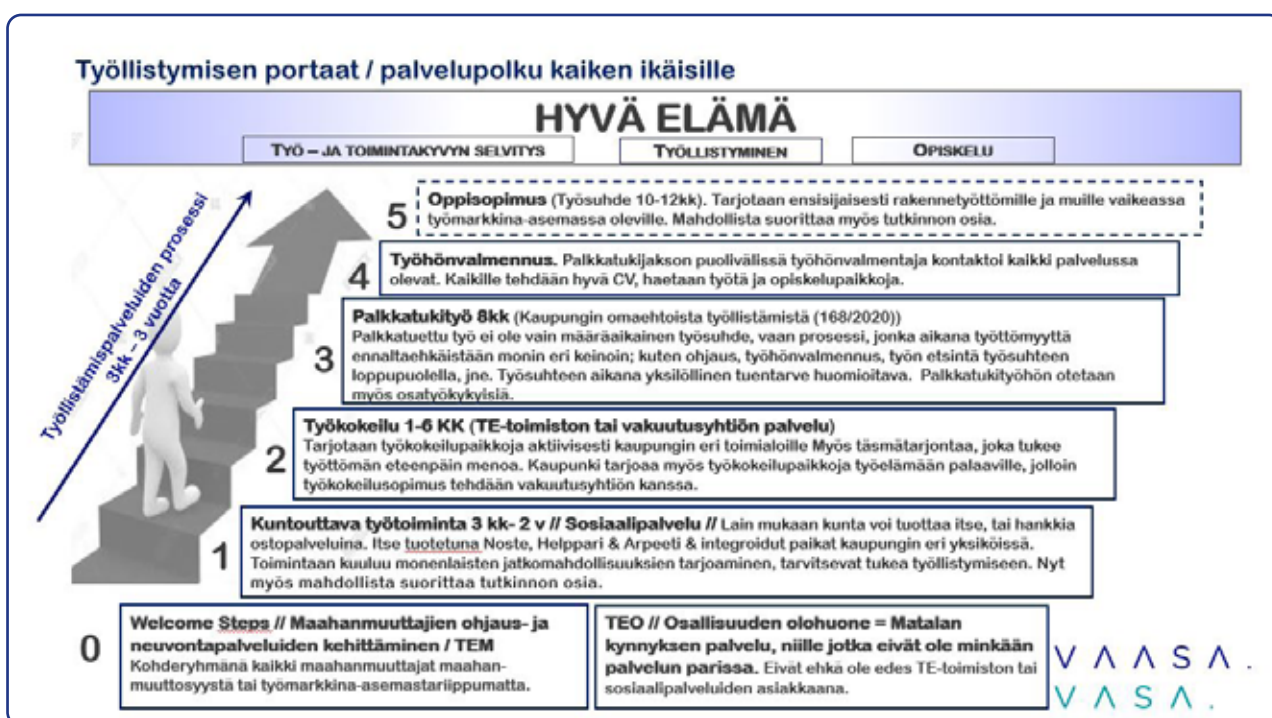
Taulukko 12: Opiskelijoiden ohjauspäivät sosiaali- ja terveys-toimessa 2016-2020. (*Vaasan ammattiopisto ja Vaasan aikuiskoulutuskeskus yhdistynyt VAMIA:ksi 2017).

mahdollisuus hakea samoin perustein kuin kaupungin muitakin kesätöitä. Urheilustipendin saamisen edellytys oli harjoituspäiväkirjan pitäminen ja aktiivinen somettaminen eri kanavilla hästägeillä #Vaasa #Vasa #VsuaVria-Summer. Somettaminen toteutui 70 % urheilijoista ja käytetyin somekanava oli Instagram. Urheilijoiden kesätyöstipendi myönnettiin kaikkiaan 18 urheilijalle. Nuoret urheilijat edustivat kaikkiaan 14 eri lajia. Urheilijoilta kerättyssä palautteessa 64 % nuorista piti urheilijoiden kesätyöstipendiä merkityksellisenä ja he olivat 100 % sitä mieltä, että haluavat hakea urheilustipendiä jatkossakin. Koska kokemukset olivat positiivisia, tullaan urheilustipendi toteuttamaan jatkossakin.

Uutena kesätyöllistämisen toimintana 2020 oli yhteistyössä 4H yhdistyksen kanssa järjestettävä 4H-yritystäjyys. Kesätyö 4H-yritystäjänä on aito keino lisätä nuorten kesätyömahdollisuuksia. Vaasan 4H-yhdistyksen ja Vaasan kaupungin yhteistyössä luotiin puitteet kesäyrittäjyydelle ja kaupunki myönsi yrittäjätukea kymmenelle 15-23-vuotiaalle nuorille, jotka perustivat yhteensä viisi 4H-yritystä. Kaikkiaan edellä kerroituilla tavoilla tarjosi Vaasan kaupunki yhteensä 540 nuorelle mahdollisuuden kesätyöhön Koronapandemiasta huolimatta. Tämä on kaikkien aikojen ennätys kesätyöllistämässä.

Palkkatuettu työ ja kuntouttava työtoiminta

Vaasan kaupunki työllistää palkkatuella n. 200 henkilöä vuosittain eri yksiköihinsä. Työllistämismäärin toteutettava palkkatukityöllistäminen kohdistuu pääasiassa palkkatukea saaviin yli 300 päivää työmarkkinatuella olleisiin vaasalaisiin työttömiin. Palkkatukijakson kesto on tavallisesti 8 kk. Lisäksi kaupungilla on lakisääteistä velvoitetyöllistämistä, jolloin työllistämisen peruste on henkilön ikä ja työsuhte on tällöin 6 kk. Työllistämistoimintaa on kehitetty palvelumuotoilun avulla ja pitkäaikaistyöttömille on tarjolla useita eri palveluita työllistämisen portaissa. Tavoitteena on ketjuttaa palveluita siten, että henkilö saa riittävän pitkän tuen kyetäkseen työllistyä yleisille työmarkkinoille (ks. taulukko 13).



Taulukko 13: Työllistämisen portaat.

Vuoden 2020 aikana solmittiin uusia työsuhteita 168 henkilölle. Heistä 20 % työskenteli sosiaali ja terveys-, 28 % sivistys- ja 22 % teknisen toimen palveluksessa. Muilla toimialoilla oli työllistettynä 30 %. Vuonna 2020 aloittaneista 78:lla työsuhte jatkuu vuonna 2021.

Uusia velvoitetyöllistettäviä ei palkattu koronapandemian takia, edellisenä vuonna aloittaneiden velvoitetyöllistettävien työsuhteita jatkui vuodelle 2020 seitsemän. Yhdeksälle henkilölle tehtiin työsuhte osatyökykyisyyden perusteella vuonna 2020.

Vanhustyön avustajatoiminta

Yhteistyössä koti- ja laitoshoidon kanssa jatkettiin vanhustyön avustajatoimintaa. Palkkaamalla pitkäaikaistyöttömiä avustajiksi palkkatuetuun työhön kaupunki säästää työmarkkinatukien kuntaosuuksien maksuissa ja palkansaajana työllistetty maksaa kunnallisveroa. Tavoitteena on katkaista työttömyyskierre ja palveluun jämähtäminen, jotta henkilö pääsee opiskelemaan tai työllistymään avoimille työmarkkinoille. Vuonna 2020 vanhustyön avustajana aloitti 17 henkilöä ja edelliseltä vuodelta jatkoi 8 henkilöä. Avustajiksi palkatut henkilöt ovat kokeneet työn merkityksellisenä ja tärkeänä, ja useat ovat löytäneet toiminnan avulla jatkopolun työllistymiselle tai opiskelulle.

Työsuhteen aikana työntekijän tilannetta kartoitetaan laajemmin, ja hän tapaa myös työhönvalmentajan, joka ohjaa mm. työ- tai opiskelupaikan hakemisessa työntekijän elämäntilanteen mukaan. Tavoite on, että jokaisella on jatkosuunnitelma, kun työsuhde päättyy. Vuonna 2020 päättyi 16 työsuhdetta, ja lopettaneista 9 jatkoi suoraan opiskelemaan tai toiseen työpaikkaan. 1 henkilö opiskeli oppisopimuksella työsuhteen aikana henkilökohtaiseksi avustajaksi.

Vanhustyön avustajat työskentelevät kotihoidon ja omaishoidon asiakkaiden luona avustavissa tehtävissä yhteistyössä hoitajien, terapeuttien ja muun henkilökunnan kanssa. Toiminnan tarkoitus on tukea kotihoidon asiakkaille tuotettua hoivapalvelua. Tavoitteena on ylläpitää ikääntyneiden toimintakykyä ja lisätä osallisuutta mahdollistamalla mm. ulkoilu ja itsenäinen asiointi kodin ulkopuolella. Avustajien käynneillä vähennetään yksinäisyyttä ja syrjäytymistä sekä tuetaan ikääntyneen hyvinvointia kaikilla osa-alueilla. Omaishoitajille vanhustyön avustajien käynnit tuovat pieniä lepoetkiä päivään, mikä auttaa jaksamaan omaishoitajana toimimista, jolloin hoidettavan siirtyminen esimerkiksi tehostettuun palveluasumiseen siirtyy. Toiminnalla täydennetään Sosiaali- ja terveysministeriön laatusuosituksen toteutumista Vaasassa.

Avustajien käynneillä vaikutetaan myös kotihoidon työntekijöiden työpainetta alentavasti, kun he voivat keskittyä varsinaiseen hoitotyöhön avustajien tehdessä avustavia työtehtäviä. Vuonna 2020 avustajat kävivät esimerkiksi 192 kertaa saattamassa asiakasta lääkäri- tai laboratoriokäynnille ja 785 kertaa kauppa-, pankki- tai apteekkiasioille. Kaiken kaikkiaan käyntejä oli vuoden aikana 4 350, vaikka maaliskoukokuulla lähes kaikki käynnit olivat yli 70-vuotiaille annettujen koronarajoitusten vuoksi tauolla.

Kuntouttava työtoiminta

Työllistämispalvelut tuottavat kuntouttavaa työtoimintaa yhteistyössä Sosiaalityö ja perhepalvelut-tulosalueen kanssa, osin ostopalveluina ja osin itse tuotettuna. Kaupungin itse tuottamaa toimintaa on

ryhmämuotoinen kuntouttava työtoiminta Noste-Flyt ja Helppari-toiminta. Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään pitkäaikaistyöttömille ja työelämästä syrjäytyneille henkilöille.

Helppari-toimintaa järjestettiin yhteistyössä Koti- ja laitoshoidon kanssa Präntöön Helmen palvelutalossa ja Vuorikeskuksen senioritalossa. Helppari-toiminta on vanhusten avustamista arjen askareissa ja asiointikäynneillä. Vuonna 2020 Helppareissa toteutui työtoimintapäiviä yhteensä 1432. Heistä jatkoi työkokeiluun, opiskelemaan, koulutukseen tai työllistyi 15 henkilöä. Helppari-toiminnassa on kuntouttavan työtoiminnan lisäksi tarjolla työkokeilupaiikkoja, opiskeluihin liittyviä työharjoittelupaikkoja, oppisopimuskoulutus-paikkoja, sekä palkkatuki- ja kesätyöpaikkoja. Helppari-toiminnassa on myös mahdollista antaa opiskeluihin liittyviä näyttöjä.

Helppari-toimintaa järjestetään seniori- ja palvelutaloissa, joten toiminnasta hyötyvät myös vanhukset sekä koti- ja laitoshoidon tulosalue. Helpparit avustavat talojen asukkaita ulkoilussa, ruokailussa, kuljetuksissa ja kodinhoidollisissa tehtävissä. Helppari-toiminta vapauttaa hoitajan työaikaan varsinaiseen hoitotyöhön, sillä Helpparit hoitavat myös talojen asukkaiden lääkäri- ja kaupakäynnit.

Koronarajoitteet pysäyttivät Helppari-toiminnan lähes kokonaan. Vuorikeskuksessa kuntouttava työtoiminta ja työkokeilu keskeytyivät täysin huhti- ja toukokuun ajaksi, ja rajoitusten vuoksi kesä- ja heinäkuussa kuntoutusta oli sallittua järjestää vain pienryhmissä, neljänä päivänä viikossa. Helppari-toiminta Präntöön Helmessä päättyi 17.3.2020 koronavirusrajoitteiden vuoksi ja se oli keskeytettynä koko loppuvuoden.

Eri asteiset Helppari-toiminnan yksiköt antavat kuntoutujalle mahdollisuuden aloittaa kuntoutumisen omien voimavarojensa mukaan sekä kehittyä ja päästä etenemään. Helppari-toiminnan tavoitteena on työ- tai opiskelupaikan löytäminen asiakkaalle. Toiminnassa päästään tavoitteellisesti kohti normaalia arkirytmää, kehitetään työyhteisötaitoja ja opitaan työpaikan pelisäännöt ja asiakasta tuetaan työnhaussa. Työtä tehdään vanhusten parissa, positiivisessa ympäristössä, joka edesauttaa kuntoutujien itsetunnon kohottamisessa ja sosiaalisten taitojen vahvistamisessa. Toiminnan ympäristö mahdollistaa monenlaisen toimintaan ja sen vuoksi pystymmekin räätälöimään tehtäviä asiakkaan tarpeen, kykyjen ja voimavarojen mukaiseksi. Tarjolla on myös vastuullisia tehtäviä, joka on tärkeä osa kuntoutumisen prosessissa. Kuntoutujalla on mahdollisuus saada yksilöllistä ohjausta rahaongelmien, päihde-ongelmien ym. haasteiden kanssa kuntouttavan työtoiminnan ohjaajalta.

Noste-Flyt ryhmämuotoinen kuntouttava työtoiminta Noste-Flyt aloitti toimintansa helmikuussa 2020 Settlementin vetäytyttyä ostopalvelusopimuksesta.

Nosteen toimintamuoto on ryhmämuotoinen kuntouttava työtoiminta. Kuntouttava työtoiminta on lakisääteinen sosiaalipalvelu, jota kunnan on järjestettävä niille pidempään työttömänä olleille henkilöille, jotka eivät työ- ja toimintakykynsä asettamien rajoitusten vuoksi voi osallistua julkisiin työvoimapalveluihin tai työhön. Nosteessa toimii mm. erilaisiin kädentaitoihin, liikuntaan, keittiötehtäviin ja suomen kielen ja kulttuuriin painottuvia ryhmiä sekä hyvinvointiin keskittyvä etäryhmä. Noste on ns. matalan kynnyksen yksikkö, jonka toimintaan ohjautetaan sosiaalitoimen ja TE-toimiston yhteistyössä asiakkaan kanssa laatiman aktivointisuunnitelman kautta. Toiminnalla pyritään luomaan asiakkaalle arkirytmisi sitouttamalla asiakkaat toimintaan, sekä harjoitellaan työelämäsääntöjä ja -taitoja. Safka-ryhmässä on syksystä alkaen ollut mahdollista suorittaa kokon perustutkinnon osioita yhteistyössä Vamian kanssa. Jos asiakas on kuntoutunut niin paljon, että työ tai opinnot alkavat olla ajankohtaisia, ohjaaja alkaa kartoittaa tilannetta asiakkaan kanssa tarkemmin mm. päivittämällä CV:n ja tukikeskusteluihin ja tutustumiskäynneihin.

Koronasta johtuen Nosteen toiminta oli keskeytettyä 18.3.-31.5.2020. Toiminta saatiin uudelleen käynnistettyä kesän aikana, aluksi pienimuotoisemmalla toiminnalla. Syyskuun alusta ryhmien toiminta saatiin vakiinnutettua. Huonontuneen koronatilanteen vuoksi kaikki Nosteen ryhmät olivat etäohjauksessa ajalla 12.10.-31.10.2020. Koronatilanne aiheutti myös sen, että ryhmien kokoja jouduttiin pienentämään alkuperäisestä suunnitelmasta jopa puoleen. Toiminta perustuu viikko-ohjelmaan, jossa on viikon aikana 24 eri ryhmää (4-5 eri ryhmää/pv), ryhmän kesto 4h. Asiakaspaikkoja on 170/viikko, joista etäryhmissä 20 paikkaa. Vuoden 2020 aikana Nosteen toimintaan osallistui 113 eri asiakasta, 1-4 päivänä viikossa. Toetuneita työtoimintapäiviä oli yhteensä 2 506.

Työntekijöitä Nosteessa on yhteensä 9, joista työllistettyjä v. 2020 oli 5 henkilöä. Henkilöstö on osittain vaihtunut v. 2020 aikana.

Ostopalvelusopimus kuntouttavasta työtoiminnasta Vaasan kaupungilla on SPR-Kirppiksen ja Föregångarna rf. kanssa. Tämän lisäksi kuntouttavaa työtoimintaa tuotetaan integroituna toimintana kaupungin eri yksiköissä. Kaikkiaan kuntouttavaan työtoimintaan osallistui keskimäärin 142 henkilöä ja toimintapäiviä toteutui 8 662 toimintapäivää.

Työllistymistä edistävä hanketoiminta

Työkuntoa ja Elinvoimaa Osallisuudesta (TEO) - hanke Toukokuun alussa alkoi 3-vuotinen ESR-hanke, joka kohdistuu toimintalinja 5:n Vaasalaisiin eli työikäiset työelämän ulkopuolella olevat ja pitkäaikaistyöttömät. Hankkeessa järjestetään kohderyhmälle mielekästä toimintaa mm. erilaisia ryhmätoimintoja kuten arjen hallintaa, kokkausta, liikuntaa, retkiä ja

kulttuuriin liittyviä toimintoja. Erityisenä tavoitteena on aktivoida kohderyhmän henkilöitä pääsemään paremmin osallisiksi omaan elämäänsä ja yhteiskuntaan sekä vaikuttamaan henkilökohtaisiin asioihinsa. Yhtenä toimintana on nostettu erityisesti digiosaaminen, jonka puute rajoittaa monen elämää, esimerkiksi viranomaisasiointi tai pankkipalvelut eivät onnistu. Lisäksi hankkeessa kehitetään palvelumuotoilun avulla palveluohjausmalli sekä yhteistyöverkoston johtamisen ja kehittämisen malli, jota tullaan hyödyntämään Vasassa. Tämä työ on osa työllisyyden ekosysteemiä. Tällä työllä parannetaan ja selkeytetään eri toimijoiden rooleja, vastuita ja työskentelytapoja, jotta asiakkaat pääsevät joustavammin tarvitsemiinsa palveluihin. Tästä kehitystyöstä hyötyvät erityisesti monialaista tukea tarvitsevat vaasalaiset. Hankkeen budjetti on 699 000 eur ja siinä on 3 työntekijää. Osa-toteuttajina ovat mukana SPR Kirppis, jossa kohderyhmäläiset voivat tutustua työympäristöön ja EduVamia, joka toteuttaa digikoulutukset.

Welcome Steps - Maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontapalveluiden kehittämishanke (TEM)

Welcome Steps on Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) ja Vaasan kaupungin Työllistämispalveluiden rahoittama maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontapalveluiden kehittämishanke, joka toteutetaan ajalla 1.9.2020-31.8.2021. Hankkeen kohderyhmään kuuluvat kaikki Suomeen saapuvat maahanmuuttajat maahanmuuttosyystä tai työmarkkina-asemasta riippumatta. Welcome Steps -hankkeen tavoitteena on edistää maahanmuuttajien kotoutumista ja asettautumista Vaasaan yhteistyöverkoston kanssa sekä kehittää Welcome Officen matalankynnyksen ohjaus- ja neuvontapalveluiden digitaalista saavutettavuutta ja vaikuttavuutta, sekä monikielistä neuvontaa. Hanke myös mahdollistaa maahanmuuttajien syvällisemmän alkuhaastattelun sekä uraan ja työllistymistoimenpiteisiin liittyvän kokonaisvaltaisemman neuvonnan ajanvarauksella.

Hankkeen päämääränä on jo olemassa olevien palveluiden kartoitus sekä uusien tarvittavien palveluiden kehittäminen ja maahanmuuttajien asiakaslähtöinen ohjaaminen oikeiden palveluiden äärelle. Hanke kartoittaa ja kehittää asiakaspolkuja mm. koulutuksen kautta työelämään. Hankkeeseen kuuluu infojen ja koulutusten järjestäminen sekä kohderyhmälle että yhteistyökumppaneille, joita ovat viranomaiset, yhdistykset ja yritykset.

Hankkeessa työskentelee kahden kokoaikaisen työntekijän lisäksi Welcome Officen palveluneuvoja 25 % työpanoksella. Hankkeen kokonaisbudjetti on 194 660 €. TEM:in rahoitusosuus on kokonaiskuluista 70 % ja Vaasan kaupungin osuus 30 %.





4 TYÖHYVINVOINTI

Henkilöstön tila

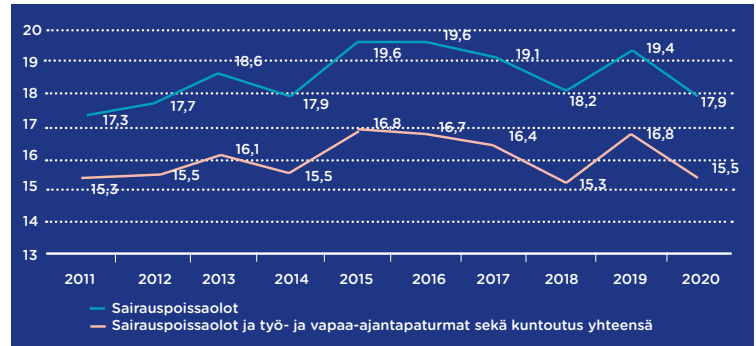
Vaasan kaupunki mittaa henkilöstön työhyvinvointia noin kahden vuoden välein suoritettavalla työhyvinvointikyselyllä. Kyselyn pääasiallinen käyttötarkoitus on toimia oman työyhteisön hyvinvoinnin mittarina ja kehittämisen apuvälineenä. Vuotta 2019 arvioitiin työhyvinvointikyselyssä, joka toteutettiin helmi-maaliskuussa 2020. Kyselyyn vastasi 2 264 henkilöä. Parhaat tulokset olivat, kuten edellisissä kyselyissäkin, asiaryhmissä Oma työ ja tavoitteet sekä Minä työyhteisön jäsenenä. Matalimmat arvosanat ovat asiaryhmissä Työolosuhteet ja välineet sekä Edellisen työyhteisökyselyn käsittely. Suuret muutokset ja niistä johtuvat epävarmuustekijät koettelivat työyhteisöjä vuonna 2019. Kuitenkin työhyvinvointikyselyn perusteella työyhteisön yhteishenki ja tuki säilyivät hyvällä tasolla. Edellinen työhyvinvointikysely toteutettiin alkuvuonna 2018.

Sairauspoissaolot

Vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot vuonna 2020 olivat 15,5 kalenteripäivää henkilöä kohden, joka on 1,3 päivää vähemmän kuin edellisenä vuonna, sairauspoissaoloprosentti oli 4,2 (ks. taulukko 14). Määräaikaisten osalta sairauspoissaolopäiviä oli 12,2 pv /hlö, eli 0,2 päivää enemmän kuin edellisenä vuonna, sairauspoissaoloprosentti oli 3,2. Vakituksella henkilöstöllä oli sairauspoissaoloja 56 700 päivää. Kun katsotaan kaikkia terveysterveysteistä poissaoloja eli lasketaan mukaan sairauspoissaolot, työ- ja vapaa-ajantapaturmat ja kuntoutus, kertyi poissaoloja 79 900 päivää, joka on 5 600 päivää vähemmän kuin edellisenä vuonna. Koko henkilöstöstä noin 1 100:lla henkilöllä ei ollut terveysterveysteistä poissaoloja lainkaan.

Terveysterveysteisten poissaolojen palkkakulut laskennalliset sivukulut huomioiden olivat yhteensä 4,6 M€ (2019: 6,2 M€). Kestojakauman kaaviossa (taulukko 15 ja liite 9) on yhdistetty yhtäjaksoiset poissaolot. Vakituisten henkilöiden osalta sairauspoissaolot olivat sosiaali- ja terveystoimessa 19,7 päivää (5,4 %), sivistystoimessa 13,9 päivää (3,8 %) ja teknisessä toimessa 10,3 päivää (2,8 %).

Sairauspoissaoloa korvaavan työn ohjeistus hyväksyttiin yleisjaostossa tammikuussa 2019 toistaiseksi voimassa olevaksi. Ohjeistuksen tavoitteena on luoda malli, jossa sairauspoissaolon sijaan työntekijä tekee soveltaen omaa työtään tai joitakin muita työtehtäviä terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta. Sairauspoissaoloa korvaavan työn käytön raportoimiseksi luotiin sähköinen lomake, joka ei ilmeisesti ole ollut



Taulukko 14: Vakituksen henkilöstön sairauspoissaolojen sekä terveysterveysteisten poissaolojen (sairauspoissaolot, työ- ja vapaa-ajantapaturmat ja kuntoutukset yhteensä) kehitys vuodesta 2011 lähtien, pv/vuosi/hlö



Taulukko 15: Vakituksen henkilöstön sairauspoissaolojen kestojaakauma 2011-2020

esimiehille riittävän tuttu raportoinnin vähyys huomioiden. Tästä syystä on suunniteltu Webtallennuksen hyödyntämistä korvaavan työn tilastoimiseksi. Sairauspoissaoloa korvaavan työn tehtävien pohtimista kannustettiin jatkamaan työyhteisöissä edelleen. Työterveyshuolto osaltaan arvioi korvaavan käytön mahdollisuuden vastaanottokäyntien ja sairauslomaa-arvion yhteydessä.

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

Työtapaturmat

Vuonna 2020 työtapaturmat aiheuttivat 162:ssa tapauksessa kustannuksia (ks. taulukko 16). Kaikista työtapaturmista 49 tapahtui työmatkalla. Työtapaturmissa menetettiin 2 263 työpäivän työpanos. Vertailun vuoksi mainittakoon, että vapaa-ajalla henkilökunnalle sattuneiden tapaturmien vuoksi menetettiin 1 990 työpäivän työpanos.

Työtapaturmista johtuvia työkyvyttömyysajan palkkoja maksettiin 152 000 €. Vakuutusyhtiölle maksetut tapaturmavakuutusmaksut vuonna 2020 olivat 560 000 € (ks. taulukko 17). Summa sisältää mm. työtapaturmien käsittelykuluja, edellä mainittuja palkkoja ja sairaanhoito- ja lääkekuluja.

Kun tarkastellaan tilastoja, työtapaturmien yleisin syy on edelleen kaatuminen, liukastuminen tai kompastuminen. Tapaturmavakuutuskeskuksen tuoreimman tiedon mukaan tapaturmataajuus eli korvattujen työtapaturmien lukumäärä miljoonaa työtuntia kohden oli kuntasektorilla 20 vuonna 2020. Vaasan kaupungin tapaturmataajuus on 17,8.

Turvallisuusjohtamisen koulutusta järjestettiin esimiehille yhteistyössä vakuutusyhtiön kanssa. Pääpaino oli ennaltaehkäisevästä toiminnasta ja työtapaturmien tutkimisesta.

Työterveyshuolto

Työterveyshuolto muutti toimintaansa enemmän sähköisten palveluiden muotoon Covid-19-pandemian vuoksi, mm. etä vastaanotto ja sähköiset terveystarkastukset, sekä erilaiset neuvottelut Teamsin välityksellä. Työterveyslääkäritilanne oli haastava etenkin syksyllä 2020.

Aloitettua työterveyshuollon ja toimialojen yhteistyötä jatkettiin edelleen vuonna 2020. Työterveyshuollon kustannukset olivat 1 505 100 euroa, joka on 694 900 euroa vähemmän kuin edellisellä vuotena. Kelan korvaus tästä on 50-60 % välillä, riippuen korvausluokasta.

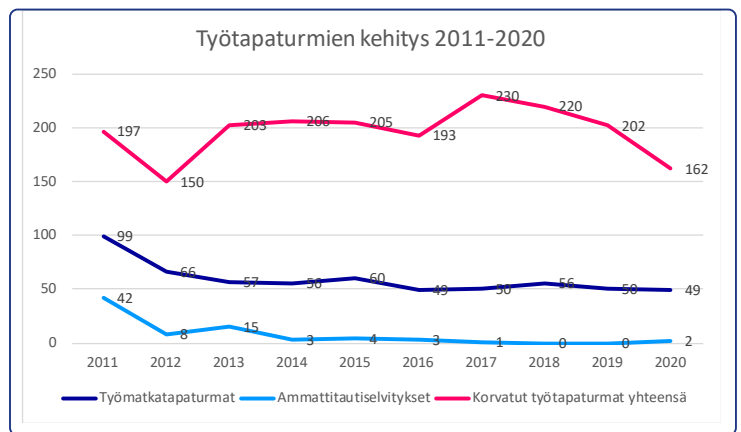
Työterveyshuolto jatkoi työterveysyhteistyöpalaverien pitämistä toimialojen tulosaluiden ja palvelualueiden esimiesten kanssa. Kaupunkitasoista työterveysyhteistyötä jatkettiin säännöllisillä palavereilla.

Työhyvinvointia tukevat toimenpiteet

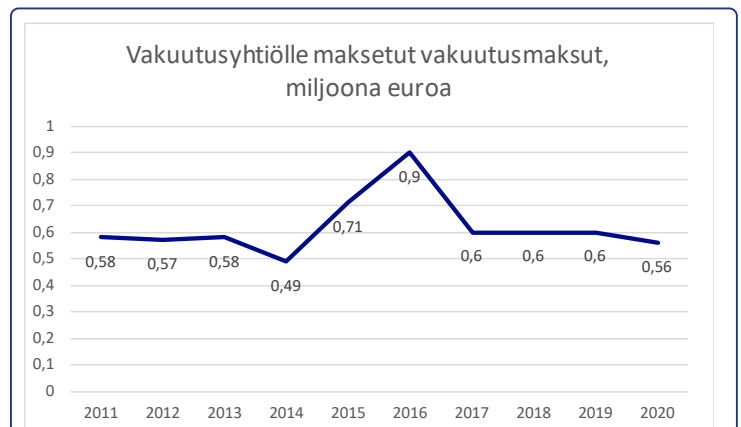
BreakPro-taukoliikuntaohjelman käyttöä jatkettiin myös vuonna 2020, samoin osallistuttiin laajalla osallistujamäärällä jo viidennen kerran valtakunnalliseen Hymis-liikunta-kampanjaan. Hymiksen lisäpalveluna tarjottiin halukkaille kotijumppavalmennus. Henkilöstö-palvelualue tarjosi keskitetysti työnohjauksia poikkeusajan vuoksi ilmoittautumismenettelyn kautta, jolloin yksilötyönohjausta toteutui yksi ja ryhmätyönohjauksia seitsemän. Keväällä 2020 kokeiltiin maksuttomasti Netti-treeniä, jossa oli mahdollista valita kotitreeni, jooga tai juoksukoulu etävalmennuksena.

Henkilöstön työkyvyn edistäminen

Henkilöstön työkykyä ja terveyttä tukevan toiminnan suunnittelu kaupungin omana toimintojen yhteistyönä jatkui yhteistyössä liikuntapalveluiden, työterveys-



Taulukko 16: Työtapaturmien lukumäärä Vaasan kaupungilla 2011-2020



Taulukko 17: Vakuutusyhtiölle maksetut vakuutusmaksut 2011-2020, M€

huollon ja Henkilöstö-palvelualueen kesken. Yhteistyössä työterveyshuollon ja Wasamoven kanssa vuonna 2019 pilotoitua Terve selkä -kuntoutusta toteutettiin vuonna 2020 kaksi kurssia. Korona-pandemian vuoksi toiminta oli keväällä tauolla. Kuntoremontti-tyypistä kuntoutusta ei järjestetty.

Kaupungin työryhmä päätti olla jakamatta vuonna 2020 työryhmiä. Vuoden työpaikka -palkitseminen jätettiin myös toteuttamatta, sillä koronatilanteen vuoksi toiminnot olivat laajasti rajoitettuja, lisäksi kokoontumisia oli rajoitettu.

Muutostukiryhmä käynnisti joulukuussa KiVAssa "Ilmianna työyhteisösi" -kilpailun, jossa tiedotteen kommenttikenttään sai käydä kehumassa, kiittämässä ja kannustamassa työyhteisöään. Kommenttoineiden kesken arvottiin kolme herkkukoria.

Varhainen tukeminen ja uudelleensijoitustoiminta Varhaisella tukemisella voidaan vaikuttaa merkittävästi sairauspoissaolojen pitkittymiseen ja ennenaikaisen eläköitymisen riskiin sekä myös uudelleensijoitustarpeisiin.



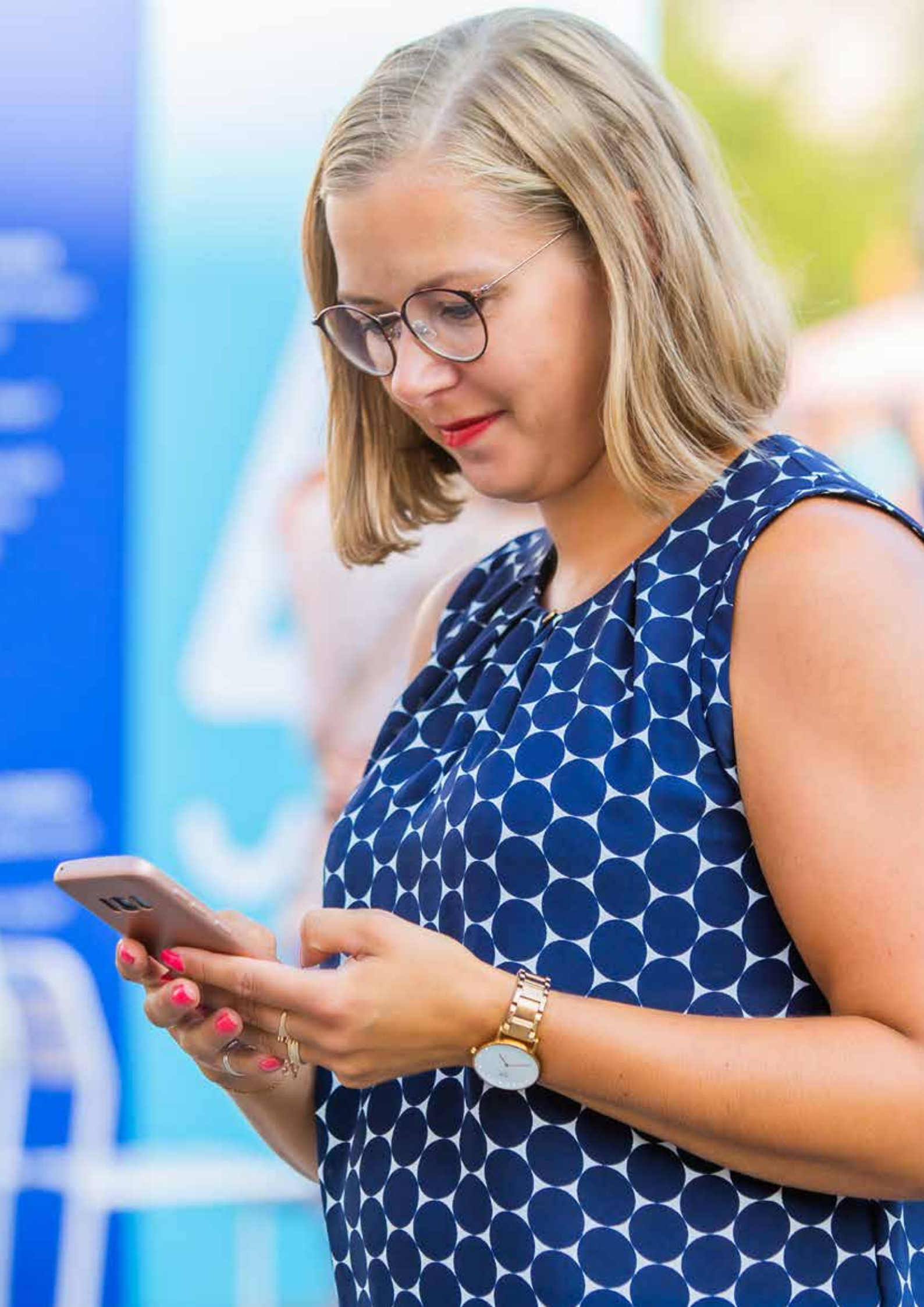
Uudelleensijoitustoiminnan tarkoitus on löytää uusia, työntekijän kykyjä vastaavia työtehtäviä henkilöille, jotka sairauden tai toimintakyvyn alenemisen vuoksi eivät voi toimia omassa tehtävässään. Uudelleensijoitus järjestetään ensisijaisesti omalla palvelu- ja tulosalueella sekä toimialalla. Uusi työtehtävä ja tarvittaessa työkokeilu voidaan etsiä myös työhyvinvointivastaavan kanssa koko kaupungin organisaatiosta. Henkilöstö-palvelualueen tukitoimenpiteet rahoitetaan kaupungin varausmäärärahoista.

Uudelleensijoitusprosessissa olevat kaupungin vakituiset työntekijät ovat aina etusijalla vapautuvia tehtäviä täytettäessä. Vuonna 2020 toteutuneet uudelleensijoitukset ovatkin tapahtuneet ensisijaisesti vapautuneisiin vakansseihin. Ongelmana on kuitenkin vapautuvien vakanssien soveltuminen, koska uudelleensijoitettavan osaaminen / työkyky ja vapautuva tehtävä eivät aina kohtaa. Uudelleensijoituksissa tarvitaan usein apukeinoina Kevan ammatillista kuntoutusta, täydennys- ja uudelleenkoulutusta sekä erilaisia ja eripituisia työkokeiluja. Onnistuminen edellyttää aina myös avointa mieltä ja joustavuutta kaikilta osapuolilta.

Henkilöstö-palvelualueen tukitoimien avulla tuettiin vuonna 2020 yhteensä 10 henkilön uudelleensijoitustoimia (2019: 11 henkilöä) ja tähän käytettiin yhteensä 134 312 € (2019: 132 444 €). Keva osallistui myös työkokeilujen rahoittamiseen. Uudelleensijoitusprosessin eri vaiheissa oli vuoden 2020 aikana kaikkiaan noin 38 henkilöä. Osa uudelleensijoitusprosessissa olevista työntekijöistä pystyy jatkamaan toistaiseksi omassa työssään työjärjestelyin.

Henkilöstöedut

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





5 PALKKAUS JA TYÖAIKA

Vuonna 2020 koko henkilöstölle maksettiin palkkoja yhteensä 179 545 375 € (2019: 181 056 393 €). Palkkasumma laski 0,8 % (1,5 M€) vuoteen 2019 verrattuna. Vähennys perustuu henkilötövuosien laskuun. Palkkoihin on laskettu vakituisten, määräaikaisten ja työllistettyjen palkat ja palkkiot.

Työaika ja poissaolot

Taulukoissa 18 ja 19 on esitetty tehdyn työajan jakautuminen. Luvuissa ovat mukana kuukausipalkkaiset; luvuista puuttuvat tuntipalkkaiset sekä työllistetyt. Taulukossa 20 henkilötövuotta on tarkasteltu tehdyn työajan ja poissaolojen suhteessa. Vuonna 2020 tehdyn työn osuus tehokkaasta työajasta oli 70,5 % (2019: 76,57 %). Poissaolojen osuus kokonaistyöajasta oli 29,5 % (2019: 23,44 %).

Muihin poissaoloihin sisältyvät lomarahavaihtopaikat. Lomarahavaihtoi vapaisiin 81 henkilöä (2019: 139 henkilöä). Yhteensä lomarahavapaapäiviä pidettiin 466 päivää, jolloin vähennystä edellisvuoteen oli 947 päivää. Palkatonta työlomaa säästösyistä pidettiin vuonna 2020 yhteensä 6 371 päivää (2019: 6 064 päivää). Vuoden 2020 aikana vuorotteluvapaata käytti 19 henkilöä (2019: 18 henkilöä). Vuorotteluvapaan keskimääräinen pituus oli 3,4 kuukautta. Vuorotteluvapaalaki muuttui vuonna 2016 ja sen myötä vuorotteluvapaan ehtoja kiristettiin, mikä on saattanut aiheuttaa vuorotteluvapaan käytön vähennemisen myös vuosina 2018-2019.

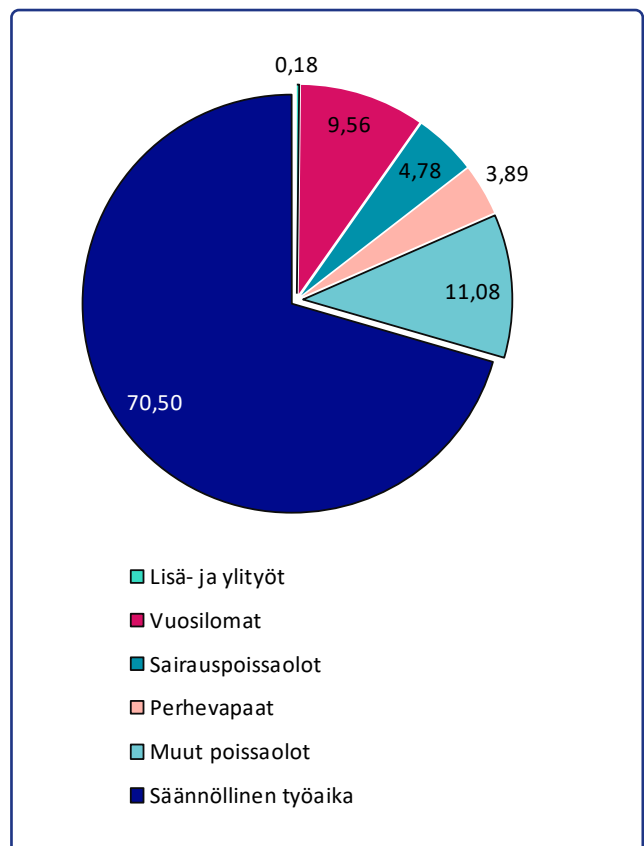
Vuonna 2017 otettiin käyttöön uudet ohjeet etätyön tekemiseen, ohjeita päivitettiin vuonna 2018 ja 2020. Yksittäisiä etätyöpäiviä teki vuoden 2020 aikana 1 817 henkilöä (2019: 161) ja yhteensä 109 008 kalenteripäivää (2019: 2 602). Etätyön huomattava lisäys johtui koronaepidemiasta.

Maksetut palkat, €	2019	2020	2019-2020 muutos%
Säännöllinen työaika	132 652 457	135 946 454	2,5 %
Lisä- ja ylityöaika	1 891 455	1 805 219	-4,6 %
Yhteensä	134 543 912	137 751 673	2,4 %

Taulukko 18: Vakitukselle henkilöstölle maksetut palkat ilman sivukuluja.

Poissaolojen palkat, €	2019	2020	2019-2020 muutos%
Vuosilomat	11 791 716	9 620 845	-18,4 %
Sairauspoissaolot	4102 056	3186 142	-22,3 %
Lakisääteiset	482203	198 324	-49,5 %
Muut poissaolot	937 148	6 870 429	633,1 %
Yhteensä	17 313 123	19 875 740	14,8 %

Taulukko 19: Vakituksien henkilöstön poissaolojen palkat 2019-2020



Taulukko 20: Työajan ja poissaolojen jakautuminen prosentteina vuonna 2020. Mukana opettajat, ei tuntipalkkaiset eikä työllistetyt





6 OSAAVA TYÖVOIMA

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

Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutuksen tavoitteena on ylläpitää ja lisätä henkilöstön ammatillista osaamista sekä edistää yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja työhyvinvointia. Osaamisen kehittämisen suunnitelmassa 2020 korostui henkilöstön osalta ammattipätevyyden lakisääteinen ylläpito eri ammattiryhmille. Tärkeitä olivat myös esimies- ja johtamiskoulutukset, joissa läpileikkaavana teemana oli henkilöstöohjelman mukaisesti valmentava johtamisote. Yleisten henkilöstökoulutusten läpileikkaavana teemana puolestaan olivat työyhteisötaidot. Vuoden 2020 poikkeustilanne Covid-19-tilanteesta johtuen vaikutti myös henkilöstökoulutuksiin. Osaamisen kehittämisen suunnitelmaan kirjatut sisäiset henkilöstökoulutukset eivät toteutuneet suunnitellusti. Lisäksi kaupungin säästövelvoitteet rajoittivat omalta osaltaan koulutusten hankintaa.

Henkilöstökoulutusten tarjonnassa siirryttiin pääsääntöisesti etätoteutuksiin. Tarjonnassa oli mm. työhyvinvointikoulutuksia, lainsäädäntöön liittyviä koulutuksia, henkilöstöhallintoon liittyviä koulutuksia sekä tietojärjestelmäkoulutuksia. Tilaisuudet tallennettiin ja ne ovat katsottavissa jälkikäteen intrassa. Keskiteytyssä henkilöstökoulutuksessa on edelleen lisätty sekä toimialakohtaisia että ammattiryhmäkohtaisia kohdennettuja koulutuksia. Kohdennetuista koulutuksista esimerkkejä ovat mm. esimieskoulutukset.

Perinteisten koulutusten lisäksi yhä useampi on osallistunut ulkopuolisten tahojen, kuten työturvallisuuskeskuksen ja Kuntekon järjestämiin webinaareihin ja verkkokoulutuksiin. Vuoden 2020 aikana henkilökuntaa tiedotettiin yli sadasta ilmaisesta ulkopuolisten tahojen järjestämisestä webinaareista. Webinaarien aihealueet liittyivät mm. vallitsevaan poikkeustilanteeseen ja siinä selviämiseen, etätyöhön ja sen johtamiseen, työhyvinvointiin ja itsensä johtamiseen.

Näistä ei kuitenkaan ole saatavilla tarkkoja osallistumistilastoja.

Hyvän johtajan ja hyvän työntekijän arvolupaukset hyväksyttiin kaupungin johtoryhmässä helmikuussa 2019. Vuonna 2019 ja alkuvuonna 2020 arvolupauksia käsiteltiin tiedottamisen tai työpajojen muodossa mm. johtoryhmissä, henkilöstöinfoissa ja työpaikkakakokouksissa. Covid-19-tilanteesta johtuen tämän kaltainen jalkauttaminen väheni. Arvolupaukset on integroitu mm. kehityskeskustelulomakkeisiin, työyhteisökyselyyn ja rekrytointiprosessiin. Arvolupaukset ovat myös keskeisessä roolissa valmentavan johtamisen esimiesvalmennuksissa sekä muissa koulutuksissa.

Esimieskoulutus

Viime vuosina on panostettu erityisesti esimiesten kouluttamiseen. Valmentava johtaminen esimiestyössä on nostettu tavoitteeksi sekä strategiassa että henkilöstöohjelmassa. Vuoden 2020 aikana 64 % esimiehistä osallistui JET-koulutukseen tai valmentavan johtamisen esimiesvalmennukseen. Valmentavan johtamisen esimiesvalmennukseen osallistui yhteensä n. 130 esimiestä. Ryhmiä oli neljä, joista kolme suomenkielistä ja yksi ruotsinkielinen. Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon pilottiryhmä päättyi syksyllä 2020 ja sen suoritti 22 esimiestä. Syksyllä 2020 uudessa ryhmässä aloitti 20 esimiestä.

Henkilöstö- ja esimiesinfoja järjestettiin 1 kpl vuonna 2020, esimiesinfoja 5 kpl sekä esimiesten aamukahveja 3 kpl. Kaikki tilaisuudet nauhoitettiin. Henkilöstö- ja esimiesinfoissa aiheina olivat mm. talouskatsaus, muutostuki ja ohjeet lomautukseen liittyen. Esimiesinfoissa aiheita olivat mm. työhyvinvointikysely, anonyymi rekrytointi sekä tulo- ja lähtöhaastattelut. Keskeisenä teemana kaikissa infoissa oli Covid-19-tilanteeseen liittyvä ohjeistus, kuten esim. ajankohtainen tilanne, turvallinen töihin paluu etätöiden jälkeen sekä palkkaaminen työllistämisvaroin poikkeusaikana. Esimiehille ja johdolle tarjottiin myös käytännön työhön liittyviä koulutuksia, kuten esimerkiksi tietojärjestelmäkoulutuksia, hallinnon koulutuspaketti, Exreport-taloulosion koulutus esimiehille sekä työturvallisuutta hyvällä johtamisella (Lähitapiola). KiVAan on myös koottu laaja kirjo webinaarilinkkejä hyödyllisiin koulutuksiin.

Asiantuntijakoulutukset

Asiantuntija-, suunnittelu- ja kehittämistehtävissä toimiville kohdistettiin koulutustarjontaa pääsääntöisesti ulkoisten tahojen järjestämien ilmaisten webinaarien kautta. Mukana oli esimerkiksi viestintään, etäpalavereiden suunnitteluun ja toteutukseen liittyviä webinaareja. Keskitetyssä tarjonnassa toteutuivat puolestaan mm. ruotsin kielen koulutus Aktivera din svenska, sosiaalisen median hyödyntämisen koulutus sekä talousasiantuntijoille ja johdolle suunnattu Opiferus Talousarviokirjakoulutus.

Viranomaisille raportoittavat koulutustiedot

Työttömyysvakuutusrahaston (TVR) koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli vuonna 2020 yhteensä 2 432 (2019: 4 918). Korvauksiin oikeuttavien osallistuneiden henkilöiden määrä oli 1 268 (2019: 2 378). TVR:lta saatu koulutuskorvauksen määrä oli yhteensä 49 603,07 € (2019: 98 886 €).

Kuntatyönantajat (KT) tilastoi vuosittain lakisääteisiä täydennyskoulutustietoja ja nykyään myös muun kunta-alan henkilöstökoulutuksia. KT:n raporttiin eritellään sosiaali- ja terveysalan lakisääteiset koulutukset ja muu kunta-ala. KT:n tilastoon lasketaan kaikki kertyneet koulutukset, TVR-raportissa korvaukseen oikeuttavia ovat vain 1 pv (6-11 tuntia), 2 pv (12-17 tuntia) sekä 3 pv (yli 18 tuntia) koulutuksiin osallistuneet henkilöt.

KT:n tilastoissa vuodelle 2020 Vaasan kaupungin koulutukseen osallistuneiden määrä oli 2 189 henkilöä (2019: 3 604) ja koulutuspäivien lukumäärä yhteensä 3 764 päivää (2019: 7 182). Suuren osan tilastoidusta koulutuksesta muodostavat lakisääteiset ammatilliset täydennyskoulutukset.

Taulukossa 21 koottuna vuosien 2019-2020 henkilöstökoulutusten tunnuslukuja. (Katso myös Liite 8: Sosiaali- ja terveyshuollon henkilöiden lakisääteiset täydennyskoulutukset).

Vaasan kaupungin oppisopimuskoulutukset 2020
Vaasan kaupunki työnantajana mahdollistaa oppisopimuksella opiskelun vuotuisesti kymmenille hen-

kilöstönsä jäsenille. Oppisopimustoimiston tietojen mukaan vuonna 2020 oli kaiken kaikkiaan 145 kpl voimassa olevaa oppisopimusta, eri tutkintonimikkeitä oli 13 kpl. Vuonna 2020 Vaasan kaupungin henkilöstöstä 76 henkilöä suoritti oppisopimustutkinnon, eri tutkintonimikkeitä oli 7 kpl. Tutkinnot vaihtelevat vuosittain, eniten osallistujia Vaasan kaupungin henkilöstöstä oli johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnossa (42), tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnossa (44) sekä Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinnossa (27).

Job Shadow –kansainvälinen työssäoppiminen
Job Shadow on konsernihallinnon toimintamalli, joka edistää henkilöstön uuden osaamisen lisäksi kansainvälisten valmiuksien ja kielitaidon kehittymistä. Covid-19-tilanteesta johtuen Job Shadowta ei voitu toteuttaa vuonna 2020.

Työurakeskustelut ja perehdyttäminen

Työurakeskusteluja ovat kaikki esimiehen ja työntekijöiden väliset keskustelut, joissa keskustellaan työstä, suoriutumisesta, osaamisesta ja työhyvinvoinnista. Näitä ovat esimerkiksi tulokeskustelut työsuhteen alussa, säännölliset kehityskeskustelut, mahdolliset varhaisen tuen keskustelut sekä lähtökeskustelut. Työurakeskustelut on nostettu keskeisiksi valmentavan johtajan työkaluiksi kaupungin henkilöstöohjelmassa.

Työhyvinvointikyselyn 2019 mukaan ainoastaan 68 % (2017: 69 %) vastaajista käy säännöllisesti kehityskeskustelut oman esimiehen kanssa. Vastaajista ainoastaan 64 % (2017: 66 %) kokee kehityskeskustelut hyödyllisiksi. Kaupungin tavoitteena on, että käytyjen keskustelujen määrä ja koettu hyödyllisyys nousevat kumpikin 100 %:iin.

Tulo- ja lähtöhaastattelut päivitettiin ja otettiin käyttöön marraskuussa 2019. Tulohaastattelu tehdään osana perehdyttämisprosessia, jolloin myös sovitaan ensimmäisestä varsinaisesta kehityskeskustelusta. Lähtöhaastattelu käydään työuran lopussa joko esimiehen tai oman tiimin kanssa. Sen lisäksi käytössä on anonymi lähtökysely, joka toteutetaan webropol-kyselyllä. Anonymiin lähtökyselyyn on vuoden

Henkilöstökoulutuksen tunnuslukuja 2019-2020	2019	2020
Koulutuspäivien määrä yhteensä	7182	3764
Koulutuksiin osallistuneiden määrä yhteensä	3604	2189
Keskimääräiset koulutuspäivät/henkilö	1,99	1,72
Koulutukseen käytetyt määrärahat €	641 788	307 043
Henkilöstöpalvelujen järjestämän keskitetyn henkilöstökoulutuksen osuus €	36 032	21 767
Henkilöstökoulutuksen osuus maksetuista palkoista %	0,48	0,22
Henkilöstökoulutuksen osuus €/hlö	124	54

Taulukko 21: Henkilöstökoulutuksen tunnuslukuja 2019-2020

2020 loppuun mennessä vastannut 14 henkilöä. Lähdön syistä ja kehittämisehdotuksista raportoidaan toimialakohtaisesti puolivuositain ja koko kaupungin osalta vuosittain.

Uuden työntekijän hyvä perehdyttäminen on kaikkien etu. Kaupungin perehdyttämisen toimintaohjelma julkaistiin vuoden 2020 alussa. Kaikille kaupungin kesätyöntekijöille pidettiin kaksi saman sisältöistä perehdyttämistilaisuutta ja uusille kaupungin työntekijöille vastaavasti yksi Tervetuloa taloon uusi työntekijä perehdyttämisinfo.

Mentorointi ja työnohjaus

Mentorointi ja työnohjaus ovat olleet käytössä henkilöstön kehittämisen välineinä Vaasan kaupungilla henkilöstöpalveluiden koordinoimina jo vuosia. Useimmiten mentorointi on epävirallista ja tapahtuu esim. perehdytyksen yhteydessä ilman virallista hakemusta tai sopimusta. Suosituksena on, että varsinkin johto- ja esimiestehtävissä käytettäisiin mentorointia ammatillisen kehittymisen tukena. Perehdyttämisen toimintaohjelmassa suositellaan, että jokaiselle uudelle esimiehelle nimetään oma mentori työsuhteen alkuun.

Sparraustoimintaa pyritään sisällyttämään koulutuksiin ja valmennuksiin. Esimiesten aamukahvitilaisuuksien tarkoituksena on esimiesten keskinäinen vertaistuki ja -mentorointi. Myös Vaasan kaupungin esimiehille räätälöidyssä JET:ssä vertaismentorointi sisältyy toimintaan. Valmentavan johtamisen esimiesvalmennuksissa sparrausparitoiminta oli jatkuva prosessi läpi koko valmennuksen.

Työnohjausta voidaan toteuttaa sekä yksilöohjauksena että ryhmätyönohjauksena. Vaasan kaupungilla on oman henkilöstön joukossa koulutettuja työnohjaajia,

joista osa on käynyt myös työyhteisösovittelijan koulutuksen. Työnohjaajia on listoilla nyt yhdeksän. Työnohjaajien tilastojen mukaan ohjauksia oli vuonna 2020 yhteensä 20 kpl, joista 17 oli ryhmätyönohjauksia. Osa työnohjauksista kustannettiin keskitetysti hakemusten perusteella poikkeusajan tueksi. Työnohjaukset jakaantuivat kaikille toimialoille. Toimialoilla käytetään myös ulkoisia työnohjaajia mm. psyykkisten ongelmien parissa työskenteleville työntekijäryhmille. Ulkoisten työnohjaajien käytöstä päätetään kullakin toimialalla tapauskohtaisilla viranhaltijapäätöksillä. Sisäisiä työnohjaajia voidaan hyödyntää myös mm. työyhteisökyselyn tulosten käsittelyssä ja kehittämissuunnitelmien tekemisessä. Vaasan kaupungin työnohjaajien verkosto kokoontuu vuosittain 1-2 kertaa. Covid-19 tilanteesta johtuen esimiehille ja työyhteisöille tarjottiin mahdollisuus hakea työnohjausta poikkeuksellisen arjen tukemiseen. Hakemuksia tuli 24 kpl (9 yksilöohjausta ja 13 ryhmäohjausta). Työnohjauksia toteutui yhteensä 8 kpl (1 yksilötyönohjaus ja 7 ryhmätyönohjausta).

Osaamisen kehittämisen seuranta

Henkilöstön osaamisen kehittymistä seurataan kehityskeskusteluiden, koulutuspalautteiden ja vaikuttavuuden arviointikyselyiden lisäksi myös työhyvinvointikyselyssä. Vuoden 2019 osalta työhyvinvointikyselyssä osaamista kuvaavien kysymysten tulosten keskiarvo oli 3,79 (2017: 3,89). Seuraava työhyvinvointikysely toteutetaan vuoden 2022 alkupuolella. Laajemmissa koulutuksissa tehdään vaikuttavuuden arviointia, tällaisia ovat esimerkiksi räätälöidyt ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot.





7 YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO

Vaasan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on jaettu toiminnalliseen (kuntalaisnäkökulma) ja henkilöstö-poliittiseen (henkilöstönäkökulma) osioon. Kaupunginhallitus päätti (29.4.2019), että 2017-2018 ohjelma on voimassa 2019-2020. Suunnitelmaan kirjatut neljä keskeistä tavoitetta / kehittämiskohdetta ohjaavat jatkossakin Vaasan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä toimenpiteineen. Lisäksi kaupunginhallitus päätti nykyisen TAYV-suunnitelman päivittämisestä valtuustokaudelle 2021-2025 ja sille toimeenpano-ohjelman laatimisesta yhdessä toimialojen ja tulosalueiden kanssa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman keskeiset tavoitteet

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

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

Tavoitteiden toteutuminen

Strategia ja henkilöstöohjelma

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

Valmentava johtamismalli on huomioitu kaupungin HR-prosesseissa rekrytoinnista lähtökeskusteluihin. Koulutusta on järjestetty esimiehille, mm. JET-tutkinto

ja valmentavan johtamisen esimiesvalmennukset. Hyvän johtamisen arvolupaus on laadittu valmentavan mallin pohjalta.

Rekrytointi ja perehdyttäminen

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

Anonyymirekrytointi vakiinnutettiin kaupungin pysyväksi rekrytointitavaksi (YJ 23.01.2020). Vuoden 2020 aikana on toteutettu 20 anonyymia rekrytointia. Anonyymin rekrytoinnin käyttö luo osaltaan myös positiivista työnantajakuva. Se kertoo niin kaupungin omalle henkilöstölle kuin myös kaupungin ulkopuolisille kaupungin pyrkivän edistämään henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasapuolisuutta.

Toukokuussa 2020 kaikille hakijoille lähetettävään hakijakokemus-kyselyyn lisättiin kysymys: ”*Koetko tulleeesi kohdelluksi tasa-arvoisesti rekrytointiprosessin aikana (mm. ikään, syntyperään, uskontoon tai sukupuoliseen suuntautumiseen katsomatta)?* Tämä on yksi keino mitata rekrytointiprosessin aikana tapahtuvaa syrjintää. Noin puolet vastaajista koki tulleen kohdelluksi täysin tasa-arvoisesti ja 19% oli myös melkein samaa mieltä.

Esteettömän rekrytoinnin suunnittelutyö on aloitettu. Pyrimme tulevaisuudessa kiinnittämään huomioita esteettömyyteen rekrytoinnin eri vaikeissa; työpaikkailmoitusten selkeä kieli, hakukavien saavutettavuus, haastattelupaikan sopivuus kaikille.

Vuodesta 2018 alkaen kaupungilla on ollut omana ryhmänään erityis- ja vammaisnuoria kesätoissa. Vuonna 2020 heitä oli 24 ja vuonna 2019 vastaavasti 16 nuorta. Ryhmään kuuluu osatyökykyisiä, vammaisia ja muita erityisen tuen tarpeessa olevia nuoria. Jo toistuvasti heidän tukseen palkattiin oma työvalmentaja, joka oli mukana haastatteluissa ja etsimässä nuorille työpaikkoja kaupungin eri yksiköihin. Jokainen nuori perehdytettiin henkilökohtaisesti. Erityisnuorten työvalmentaja toimi yksiköissä sekä nuoren, että esimiehen tukena.

Esimiehiä/perehdyttäjiä informoidaan nuorten ja uusien työntekijöiden, ml. palkkatuella työllistettyjen perehdyttämiseen liittyen jatkuvasti. Vuonna 2019 laadittiin perehdyttämisen toimintaohjelma sekä esimiehen perehdyttämisen muistilista. Maahanmuuttaja-taustaisten ja palkkatuella työllistettävien perehdyttämiseen liittyvä opas ja muuta tietoa löytyy intrasta.

Tasapuolinen kohtelu palkkauksessa

Kaupungin tavoitteena on, että samasta tai samanarvoisesta työstä tulee maksaa sama palkka. Teknisessä toimessa TS-palkkakehittämistyö on aloitettu v. 2018. Tehtävänä on ollut tarkastella ja määritellä objektiivisesti ja tasapuolisesti teknisen toimen henkilöstön (TS-sopimus) tehtäväkohtaiset palkat. Vuoden 2020 aikana on jatkettu TS-sopimuksen mukaista palkka-arviointijärjestelmän jalkauttamista käytäntöön. Vuonna 2020 aloitettiin tehtäväkohtaisten palkkojen määrittely ja tarkastelu myös konsernihallinnossa KVTES-liitteen yksi osalta.

Hyvä kohtaaminen ja osallistuminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan on kirjattu tavoitteeksi yhdenvertainen kohtaaminen, kokemus arvostuksesta ja yhteenkuuluvuudesta. Tavoitteena on lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua aktiivisemmin oman työn ja kaupungin kehittämistyöhön. Henkilöstön aloitetoimintaan on ryhdytty kehittämään uutta toimintamallia. Tavoitteena on sähköistää aloitetoiminnan prosessi niin, että kehittämisideat saataisiin mahdollisimman helposti eteenpäin, sekä omaan työhön ja työyksikköön liittyvät, että koko kaupunkiorganisaatioon liittyvät kehitysideat. Vuoden 2020 aikana pilotoitiin sähköistä sovellusta henkilöstöaloitteiden laatimiseen. Pilotin kokemuksia hyödynnettiin aloitetoiminnan kehittämisessä, jota varten perustettiin työryhmä vuoden 2020 lopussa.

Hyvän johtajan ja hyvän työntekijän arvolupaukset hyväksyttiin kaupungin johtoryhmässä helmikuussa 2019. Arvolupauksilla haluamme vahvistaa osallistavaa ja oikeudenmukaista johtamista ja hyviä työyhteisötaitoja.

Hyvät käytännöt ovat esillä jokaisessa henkilöstö- ja esimiesinfossa sekä KiVA-kirjeessä ja KiVAN ”keskustelupalstoilla”.

Lähtökeskustelulomake on päivitetty ja ohjeistettu siten, että sekä lähtökeskustelu että anonymisointi vastattava kysely tehdään jokaisen vakituisesta työsuhteesta lähtevän kohdalla. Lähtökeskustelussa

huomioidaan muun muassa hiljaisen tiedon siirtäminen ja eläkkeelle lähtevän työntekijän mahdollisuudet toimia tarpeen mukaan mentorina.

Työyhteisöviestintä ja henkilöstökoulutus

Kaupungin keskitetyssä henkilöstökoulutuksessa sekä työyhteisöviestinnässä on monimuotoisuus vakioteemanä. Joka toinen kuukausi ilmestyvässä henkilöstön KiVA-kirjeessä on aina joku monimuotoisuuteen liittyvä teema esillä. Tavoitteena on, että työyhteisöviestintä tavoittaisi koko henkilöstön.

Covid-19-tilanteesta johtuen suuri osa suunnitelluista koulutuksista jäi toteutumatta. Koulutuksista on kerrottu tarkemmin edellisessä luvussa (6. Osaamisen kehittäminen).

Yleisesti voidaan todeta, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuus on vahvistunut henkilöstön keskuudessa monimuotoisen työyhteisöviestinnän ja koulutuksen avulla.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen kaupungin henkilöstön kokemana

Henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta seurataan säännöllisesti työhyvinvointi-kyselyssä, kehityskeskusteluissa ja henkilöstöraportissa. Työhyvinvointikyselyssä kysytään henkilöstön kokemuksia oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta. Yleisesti kohtelu työyhteisössä koetaan tasa-arvoiseksi, kunnioittavaksi ja oikeudenmukaiseksi. Vuoden 2017 kyselyyn verrattuna keskiarvot ovat hieman laskeneet väittämässä liittyen työyhteisössä ilmeneviin erivapauksiin ja oikeuksiin, sekä erilaisuus voimavaran työpaikalla.



8 INNOVATIIVISUUS, YHTEISTOIMINTA JA VIESTINTÄ

Työyhteisöviestintä

Työyhteisöviestintä on kaupungin sisäistä viestintää: asioita, joita jaamme henkilöstön kesken. Jokainen kaupungin työntekijä viestii ja voi osaltaan vaikuttaa positiivisen ja avoimen työyhteisöviestinnän edistämiseen, esimiehillä on tärkeä rooli siinä, minkälainen viestintäilmapiiri on omassa työyhteisössä. Jokaisen työntekijän vastuulla on myös seurata aktiivisesti kaupungin yhteistä KiVA-intranettia, osallistua työpaikkakokouksiin, seurata oman työyhteisön sovittuja kanavia esim. Teamsissa sekä kysyä esimieheltä epäselviä tai itseä huolestuttavia asioita. Jokainen toimiala vastaa omasta sisäisestä viestinnästään. Keskitetystä työyhteisöviestinnästä puhutaan silloin, kun viestitään koko henkilöstöä koskevista asioista. Suuri osa työyhteisöviestinnästä koskee töiden suunnittelua ja pelisääntöjä omassa yksikössä tai omalla toimialalla. Viestintä- ja yhteiskuntasuhteet -palvelualue, yhdessä muiden tukipalveluiden kanssa, auttaa ja kouluttaa

intranetin käyttöön työyhteisöviestinnässä. Keskitetystä työyhteisöviestinnästä vastaavat tukipalveluiden ammattilaiset.

Myös työyhteisöviestinnässä vuotta 2020 leimasi kriisiviestintä. Henkilöstölle viestittiin poikkeusajan myötä runsaasti muutostuesta ja tuotettiin siihen liittyvää materiaalia niin KiVAn tiedotteisiin kuin KiVAn Yhteistoimintaneuvottelut ja lomautukset -sivulle sekä KiVA-uutiskirjeisiin. YT- ja lomautusviestintä leimasi vahvasti vuotta myös – sisäisen viestinnän lisäksi yhteistoimintaneuvottelujen kulusta viestittiin medialle ja asukkaille. Henkilöstö-palvelualue ylläpiti Koronainfoa henkilöstölle -sivua KiVAssa ja siihen tietoon henkilöstöä ohjattiin säännöllisesti myös KiVAn tiedotteissa ja uutiskirjeessä. Viestintä oli mukana myös muutostukiryhmässä.

Työyhteisöviestinnän pääkanavana toimii Intranet KiVA. Intranet KiVAssa julkaistujen kaikkien tiedot-

teiden määrä oli vuonna 2020 yhteensä 431 kpl, kun se vuonna 2019 oli 533 (ks. taulukko 22). Määrä laski edellisvuodesta noin 6 % Vuonna 2020 aktiivisia käyttäjiä KiVAssa oli 94/pv, 269/vk ja 899/kk. Luvuissa oli pientä laskua edellisvuoteen verrattuna.

Suosituimmat sivut KiVAssa vuonna 2020:

1. KiVAn etusivu (sivun katselut 224 726 / 54,83 %)
2. Yhteystiedot (11 977 / 2,92 %)
3. Tietoa koronaviruksesta -sivu (4 887 / 1,19 %)
4. Sosiaali- ja terveystoimen etusivu (3 872 / 0,94 %)
5. Vaasan kaupungin avoimet työpaikat (3 331 / 0,81 %)

Tietoa koronaviruksesta ja Vaasan kaupungin avoimet työpaikat -sivut nousivat viiden suosituimman sivun listalle vuonna 2020. Listalta tippuivat pois aiempina vuosina suosittu työpaikkaruokailu sekä henkilöstöpalveluiden etusivu.

Luetuimmat tiedotteet:

1. 20.10.2020:
Kaikista kaupungin toimipisteissä tapahtuneista koronatapauksista viestitään avoimesti (Sivun katselut 3 135)
2. 16.12.2020:
Väärennettyjä puheluita teknisen tuen nimissä! (526)
3. 3.9.2020:
Työaikamuutokset 31.8.2020 alkaen ja siihen liittyvät toimenpiteet (330)
4. 21.9.2020:
Puheenjohtaja Tolppanen kertoo kaupunginhallituksen päätöksestä, katso lähetystä klo 14.30 (249)
5. 6.3.2020:
Tietoa koronaviruksesta - Information om coronaviruset (240)

Myös luetuimpia tiedotteita leimasi poikkeusaika ja yhteistoimintaneuvottelut.

Kaupungin henkilöstöuutisista koostetaan KiVA-uutiskirjeitä, joissa on lyhyitä poimintoja KiVAssa julkaistuista uutisista ja muista ajankohtaisista asioista.

Henkilöstötiedotteet KiVAssa	2019	2020
Kaikki (sis. yhteiset, toimialakohtaiset, tekniset)	458	431

Taulukko 22: Henkilöstötiedotteiden määrä intrassa vuosina 2019-2020

Kaupungilla on paljon työntekijöitä, jotka eivät tee työtään tietokoneen ääressä. KiVA-uutiskirjeen tavoitteena on tuoda ajankohtaiset sisäiset uutiset kaikkien ulottuville –esimiehet voivat esimerkiksi tulostaa uutiskirjeen kahvihuoneen pöydälle tai ilmoitustaululle. Uutiskirje toimii myös sähköisenä ja johdattaa vastaanottajia eteenpäin intraan lukemaan lisätietoa aiheista.

Vuoden 2020 aikana julkaistiin yhteensä kuusi uutiskirjettä sekä suomeksi että ruotsiksi. Viestinnässä kerätään tilastotietoa uutiskirjeen lukijamääristä, jotka ovat tulleet sähköpostissa olleen linkin kautta lukemaan sen intraan. Uutiskirjeen katselukerrat ja lukijoiden määrä kasvoivat edellisvuodesta huimasti, 80–90 prosenttia. Korkeaan kasvuun voi osaltaan vaikuttaa se, että uutiskirjeiden tilastointia pystyttiin vuonna 2020 tehdä edellisvuotta kattavammin. KiVA-uutiskirjeen lisäksi viestinnän välineitä oli mm. videot Office 365-palvelun Stream-kanavalla. Näitä olivat kaupunginjohtajan ja toimialajohtajien onnellisuusstrategiasta kertovat videot, Kellojuhla 2020 -videotervehdys sekä kaupunginjohtajan ”Yhdessä tästä selvitään” -video, jossa käsiteltiin vakavaa koronatilannetta.

Kyseisellä videolla oli eniten eli 372 katselukertaa. Samat videot laitettiin myös edu-verkkoon vastaavalle kanavalle (ks. taulukko 23).

Intranet KiVaa käyttää noin 900 henkilöä kuukaudessa (v. 2020). Haasteita avoimeen tiedonkulkuun tuovat kaupungilla käytössä olevat useat eri intranetit (mm. opetustoimessa omat intrat). Tämän lisäksi edu-verkkoon kuuluvilla perusopetuksen opettajilla ja ohjaajilla ei ole vaivatonta pääsyä vsa-verkon

Videon nimi	Julkaisuaika	Katselukerrat (vsa)	Katselukerrat (edu)
Yhdessä tästä selvitään! Tillsammans fixar vi det här!	9.10.2020	373	162
Kellojuhla 2020	3.12.2020	119	40
Jukka Kentala (onnellisuusstrategia)	24.9.2020	124	1
Markku Järvelä (onnellisuusstrategia)	24.9.2020	131	1
Christina Knookala (onnellisuusstrategia)	24.9.2020	115	0
Jari Karjalainen (onnellisuusstrategia)	24.9.2020	119	0
Tomas Häyry (onnellisuusstrategia, sv)	24.9.2020	12	0
Tomas Häyry (onnellisuusstrategia, fi)	24.9.2020	111	1

Taulukko 23: Työyhteisöviestinnän videot vsa ja edu-verkkojen Stream-kanavalla vuonna 2020

koneille, vaan he joutuvat kirjautumaan erikseen päästäkseen näkemään KiVA-intranetin. Samoin ulkopuolelle jäävät työntekijät, joilla ei ole omaa työkonetta. Keskustelua uuden intranetin ja KiVAN siirtämistä pilvipalveluun jatkettiin syksyllä 2020 yhteistyössä Digitalisaatio ja innovaatiot- ja Henkilöstö-palvelualueiden sekä Mico Botnian kanssa. Asian tiimoilta haastateltiin muun muassa Porvoon ja Oulun kaupungin kollegoita, missä uusi moderni Sharepoint-intranet on otettu lähiaikoina käyttöön. Työyhteisöviestinnästä vastaava viestintäsuunnittelija osallistui myös intranetin uudistushanke -koulutukseen. Loppuvuodesta päätettiin käynnistää intrauudistus vuodelle 2021, missä tavoitteena on julkaista uusi intranet alkuvuonna 2022.

Vuoden 2020 aikana jatkettiin työyhteisöviestinnän foorumeiden kehittämistä (Skype-infot ja henkilöstöinfot). Osa videoista tuotetaan Vaasan Hallinto YouTube-kanavalle ja erityisesti opettajille suunnattuja ohjevideoita on ollut jo pitkään myös opetustoimen eForum-kanavalla. Esimiehille pidettiin vuoden 2020 aikana 6 esimiesinfoa ja yksi henkilöstö- ja esimiesinfo. Molemmat toteutettiin Teamsin välityksellä ja ne taltioitiin myöhempää katselua varten (ks. taulukko 24).

Kaupungin ja kaupunkikonsernin viestintäsuunnitelma

Vaasan kaupungin ja kaupunkikonsernin viestintäsuunnitelma 2020-2021 hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 9.3.2020. Viestintäsuunnitelma kiteyttää viestinnän tehtävän, tavoitteet, arvot ja tyylin, Vaasan tarinan, teemat ja pääviestit, viestinnän vastuut, kohderyhmät ja kanavat sekä mittaamisen ja kehittämisen. Tavoitteena on, että kaikki työntekijät tunsisivat ja osaisivat kertoa Vaasan pääviestit. Toinen tärkeä jokoista työntekijää koskeva asia on kaupungin maine. Jokainen työntekijä kertoo omasta työstään ja työyhteisöstä ainakin lähimmilleen ja etenkin esimiehet saattavat olla myös median haastateltavana. Kaikilla on vastuu siitä, minkälaisista maineista rakennamme kaupungille ja minkälaisia tarinoita keromme työyhteisöstä. Tavoitteena olisi, että työntekijät voisivat olla ylpeitä siitä, että he saavat tehdä merkityksellistä työtä asukkaiden hyvinvoinnin ja onnellisuuden edistämiseksi ja he myös kertoisivat siitä positiivisesti ulospäin.

Viestintäsuunnitelman jalkauttamiseksi oli tarkoitus tehdä peli henkilökunnalle ja samalla testata, miten pelillistäminen toimii halutun viestin saamisessa henkilökunnalle. Koronatilanteen takia pelin toteutus siirtyi seuraavalle vuodelle, koska koronaan liittyvä kriisiviestintä oli priorisoitava lähes koko vuoden ajan. Kaupungin sisäisen ja ulkoisen työnantajamielikuvan selvittämiseksi järjestettiin kilpailutus, jonka jälkeen käynnistettiin yhteistyö tutkimuspalveluita tuottavan T-Median kanssa.

Esimiesinfot/henkilöstö- ja esimiesinfot	Katselukertojen lukumäärä
Esimiesinfo I	7
Esimiesinfo II	33
Esimiesinfo III	9
Esimiesinfo IV	9
Esimiesinfo V	71
Esimiesinfo VI	11

Taulukko 24: Esimiesinfojen sekä henkilöstö- ja esimiesinfojen katselukerrat (tilaston luvut otettu 26.3.2021)

LinkedIn-kanava	2016	2017	2018	2019	2020
Seuraajat	1063	1437	2411	3040	3823

Taulukko 25: LinkedIn-kanavan seuraajat vuosina 2016-2020

LinkedInissä jatkettiin suunnitelmallista ja tiivistä sisällöntuotantoa työnantajamielikuvan kehittämisessä, mikä näkyi muun muassa kasvavina seuraajamäärinä (ks. taulukko 25).

Henkilöstön aloitetoiminta

Henkilöstöaloite on henkilöstöltä tullut uusi idea, jota ei ole aiemmin esitetty tai toteutettu Vaasan kaupungilla. Uusi idea koskee työn parempaa toimivuutta: työskentelytapoja, työturvallisuutta, työiihtyvyyttä, työmenetelmiä tai työvälineitä. Uusilla ideoilla pyritään kaupungin palvelun ja palvelutuotannon tulokellisuuden parantamiseen. Henkilöstöä kannustetaan aloitteiden tekemiseen palkitsemalla sisällöllisesti hyvät aloitteet ja arpomalla aloitteiden tekijöiden kesken palkintoja, kuten teatterilippuja. Vuodesta 2017 lähtien aloitteiden tekemisen uutena väylänä on toiminut intranet KiVA, jonka etusivulla on suora linkki henkilöstöaloitteen tekemiseen.

Vuonna 2020 aloitteita kirjattiin 8 kpl (2019: 8). Niistä kaksi aloitetta on palkittu tunnustuspalkinnolla ja kuusi on palkittu pistepalkkiolla. Tunnustuspalkinto myönnetään henkilöstöaloitteesta aina, vaikka aloitteen tuoma etu tai hyöty olisi vähäinen. Kehitysideoita on toimialoilla edelleen toki paljon enemmänkin ja niiden pohjalta kehitetään toimintaa omissa yksiköissä. Kokeiluja ja hyviä toimintatapoja eri toimialoilta on tuotu esiin muun muassa esimiesinfoissa ja intrassa.

Projektitoiminnan kehittäminen

Vaasan kaupunki päätti vuoden 2018 lopulla tehostaa projektitoiminnan kehittämistä projektisalkkujärjestelmän avulla. Kilpailutuksen tuloksena järjestelmätoimittajaksi valittiin suomalainen toimija Thinkingportfolio Oy. Järjestelmän rakentaminen aloitettiin 2019 ja kehitystyötä jatkettiin vuoden 2020 aikana. Hankesalkku mahdollistaa hankkeiden strategisen johtamisen ja seurannan ja se soveltuu toiminnallisuuksineen erityisen hyvin sekä sisäisiin hankkeisiin



mutta myös ulkopuolista rahoitusta saaviin hankkeisiin. Alkuvaiheessa kaupunki on päättänyt viedä salkkuun ulkoista rahoitusta saaneita hankkeita, mutta myös sisäiset hankkeet ovat mahdollisia. Hankesalkku koostuu kolmesta salkusta: elinvoima ja osaaminen, kestävä kehitys sekä hyvinvointi. Samalla kukin hanke kytetään kaupungin strategiaan. Hankesalkkua on kehittänyt nimetty johtoryhmä, jona konsernihallinnon organisaatiomuutoksen jälkeen toimii kaupungin johtoryhmä.

Hankesalkun verkkosivut julkaistiin elokuussa sekä suomeksi, ruotsiksi että englanniksi. Verkkosivuilla on tietoa kustakin salkusta, hankkeiden rahoittajista sekä tietoa missä käynnissä olevissa/päättyneissä hankkeissa kaupunki on/on ollut mukana. Lisäksi sivuilta löytyy tarkempaa tietoa hankkeista, kuten yhteyshenkilöitä, hankkeiden aikataulut ja rahoitusosuudet jne. Vuoden 2020 lopussa hankesalkkua käytti yhteensä 157 toimijaa ja sinne oli viety yhteensä 154 hanketta. Käynnissä olevia, ulkoista rahoitusta saavia hankkeita

oli yhteensä 102 kpl. Osa hankkeista jatkui koko vuoden tai pidempään, osa käynnistettiin tai päätettiin vuoden 2020 aikana. Hankkeet voivat olla kaupungin omia, yhteistyöhankkeita, osallisuushankkeita tai rahoitushankkeita.

Vuonna 2020 kaupungin hankebudjetti oli 11,8 miljoonaa euroa (2019: 5,8 milj. eur), josta ulkoista rahoitusta oli 9,48 miljoonaa euroa (2019: 4,7 milj. eur). Koska monet hankkeista olivat yhteistyö-, osallisuus- tai rahoitushankkeita, oli hankebudjetti kokonaisuudessaan kuitenkin merkittävästi suurempi, jopa 54,3 miljoonaa euroa. Kaupungin oma rahoitusosuus kaupungin hankkeissa oli 3,37 miljoonaa euroa (2019: 1,1 milj. eur). Summaan on laskettu mukaan myös kaupungin osuus niin kutsutuissa rahoitushankkeissa. Kaupungin hankeohjeiden päivitys aloitettiin loppuvuodesta ja uudet ohjeet valmistuvat vuoden 2021 aikana.

Yhteistoiminta

Kaupungin yhteistyöryhmä kokoontui vuoden 2020 aikana 3 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. kaupungin taloutta, koronan vaikutuksia työnteeseen, työtapaturmia ja sairaspotilaita, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja KELA:n korvaushakemusta työterveyshuollon kustannuksista, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, työterveyshuollon yhtiöittämistä, työsuojelun toimintaohjelmaa, sekä tilannekatsauksia liittyen Pohjanmaan hyvinvointikuntayhtymään, KVTES-palkkausjärjestelmän kehittämisprojektiin sekä lomautuksiin. Kehittämisryhmiä toimii eri toimialoilla yhteensä 22. Ryhmien pöytäkirjat ja muistiot ovat luettavissa intrassa. Kehittämisryhmien toiminta on terävöitynyt ja niissä on käsitelty työsuojelun toimintaohjelman liitteen mukaisia kokonaisuuksia, kuten sairauspotilaita, työtapaturmia, riskejä, työtoimintaa, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia sekä taloutta.

Pääluottamusmiehet

Pääluottamusmiehet ovat osa lakisääteistä yhteistoimintajärjestelmää. Pääluottamusmiehet edistävät virka- ja työehtosopimusten noudattamista, työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien tarkoituksenmukaista, oikeudenmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä työrauhan ylläpitämistä. Yhteistoimintaneuvottelut, säästötoimenpiteistä sopiminen, Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymän valmistelutyö (HYKY), tehtäväkuvauksien päivittäminen sekä KVTES-sopimusalan ja Teknisen sopimusalan työn vaatavuuden MYJOPI-arvioinnin pilotointiin osallistuminen olivat pääluottamusmiesten merkittäviä työtehtäviä vuoden 2020 aikana. Vaasan pääluottamusmiehet ovat toivoneet pääsyä takaisin kaikkiin Vaasan kaupungin johtoryhmiin, joissa käsitellään henkilöstöasioita. Johtoryhmissä pääluottamusmiehet voisivat tuoda henkilöstön näkemyksen päätöksiin jo suunnitteluvaiheessa. Hyky-valmistelutyössä pääluottamusmiehet ovat osallistuneet ja myös nimenneet henkilöstön edustajia erilaisiin johto-, ohjaus- ja työryhmiin. Henkilöstön edustuksen mukaan ottaminen auttaa tiedonkulussa ja on välttämätön edellytys hyvän yhteistoiminnan ja keskinäisen vuorovaikutuksen saavuttamisessa.

Covid-19 aiheutti henkilöstölle uuden tavan tehdä töitä, etänä ja Teams-kokoukset; myös pääluottamusmiehet työskentelivät pääosin etänä.

Työsuojeluvaltuutetut

Työsuojeluvaltuutettu on työpaikan työntekijöiden keskuudestaan valitsema henkilö, joka edustaa heitä työpaikan työsuojelun yhteistoiminnassa työnantajan kanssa. Nykyisten työsuojeluvaltuutettujen toimikausi jatkuu vuoden 2021 loppuun saakka. Työsuojeluvaltuutettuja on yhteensä kahdeksan ja he työskentelevät kaikilla toimialoilla. Heistä osa toimii osa-aikaisesti työsuojeluvaltuutetun tehtävässä. Työsuojeluvaltuutetut osallistuvat hallintokuntakohdainten kehittämisryhmien toimintaan.

Työsuojeluvaltuutettujen keskeisenä tehtävänä on myös arvioida oma-aloitteisesti työympäristöä, tunnistaa häiriöitä ja oireita sekä tehdä esimiehille ja johdolle ehdotuksia niiden poistamiseksi.

Vuonna 2020 Covid-19-viruksen aiheuttama poikkeustilanne vaikutti koko kaupungin henkilöstön ja työyhteisöjen toimintaan. Työssä tapahtuneiden muutosten seurauksena työsuojelun keskeisimpänä tehtävänä oli työntekijöiden ja esimiesten tukeminen. Korona on asettanut uusia haasteita työsuojelulle ja työhyvinvoinnille. Kiire ja resurssien riittämättömyys on aiheuttanut psykososiaalista kuormitusta sekä työntekijöille, että esimiehille. Osassa työpaikoista työskennellään oman terveyden uhalla eri työtehtävissä.

Vuoden 2020 aikana työsuojeluvaltuutettuja työllistivät ongelmat sisäilmassa sekä ristiriidat työpaikoilla. Työyhteisötaitojen kehittämiseen on edelleen panostettava. Väkipuute työntekijöitä kohtaan asiakkaiden taholta on kasvanut. Työryhmä on kokoontunut säännöllisesti. Työryhmä toteutti nastarengaskampanjan henkilöstölle syksyllä 2020.

Työyhteisökyselyn pohjalta monilla toimialoilla nousivat kehittämiskohteiksi etätyöskentelyn kehittäminen, tiedonkulku ja epäasiallisen kohtelun puheeksi ottaminen.



Tuulikki Kruhse-Poutanen

9 KATSE TULEVAISUUTEEN

Meillä on takana taloudellisesti haastavia ja raskaitakin vuosia, johon reilu vuosi sitten alkanut Covid-19-pandemia toi oman osansa. Valitettavasti henkilöstömme on joutunut monella tapaa säästötoimenpiteiden kohteeksi. Olemme joutuneet venymään ja joustamaan ennennäkemättömällä tavalla meitä äkillisesti kohdanneen koronapandemian aikana. Säästötoimenpiteet ovat olleet välttämättömiä kaupungin talouden tasapainottamiseksi, mutta toivottavasti pahin alkaa olla ohi eikä vastaavia tilanteita ja säästöpaineita tule tässä mittakaavassa tulevaisuudessa, vaan saamme keskittyä rauhassa tuleviin muutoksiin ja toimintamme hallittuun kehittämiseen.

Koko kuntasektori ja työelämä ovat isojen muutosten keskellä ja on selvää, että töiden sisällöt ja toimintatavat muuttuvat. Digitalisaation ja työelämän murroksen myötä myös tehtävässä vaadittava osaaminen muuttuu ja tähän haasteeseen meidän tulee olla valmiita.

Meiltä eläköityy muutaman vuoden aikana satoja työntekijöitä, osa tehtävistä, joihin meillä on tällä hetkelläkin vaikea saada päteviä työntekijöitä. On hyvä huomioida, että vaikka lähtövaihtuvuus on haaste, on se myös mahdollisuus, jos vaan olemme ajoissa hereillä. Jokainen eläköityminen tarjoaa tilaisuuden



ennakoida tulevia osaamistarpeita ja muokata tehtäväkuvia vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin.

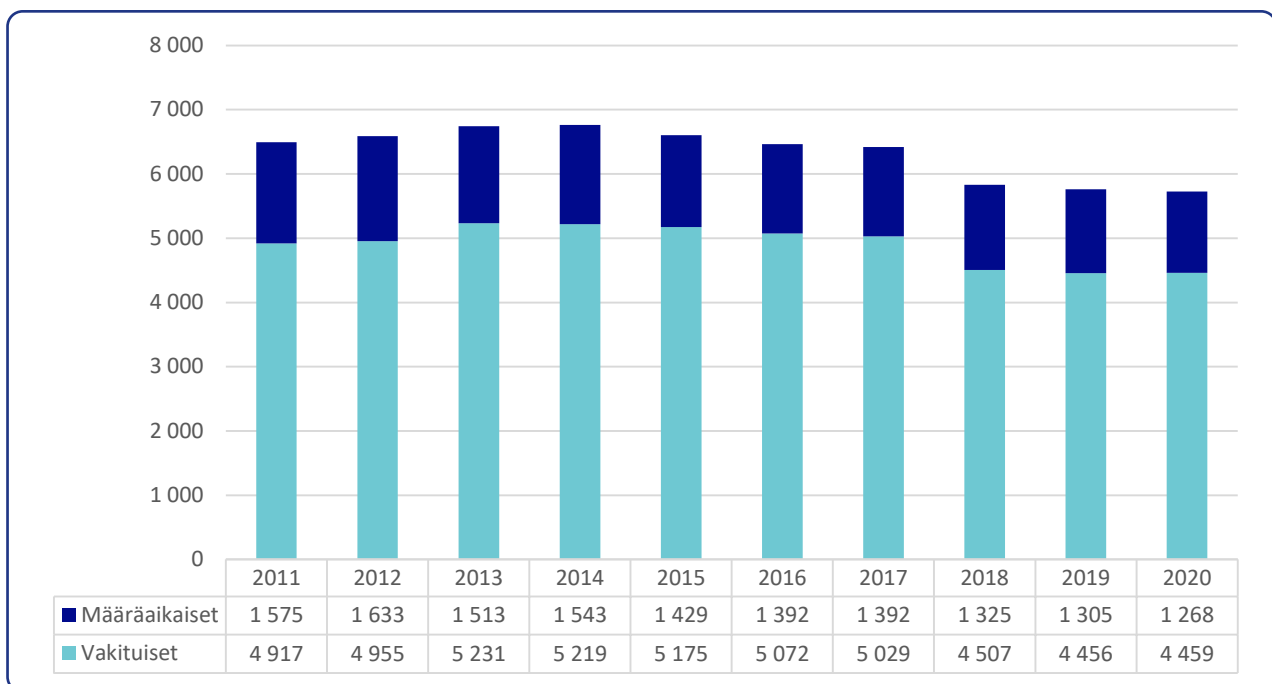
Keskeiseksi kysymykseksi nousee se, miten saamme houkuteltua meille osaavaa työvoimaa ja millä keinoin pystymme motivoimaan ja sitouttamaan työntekijämme. Meidän tulee varmistaa, että kaikki haluavat tehdä parhaansa organisaation ja kuntalaisten eteen. Tähän haasteeseen pyrimme vastaamaan panostamalla erityisesti hyvään työntekijäkokemukseen. Tiedämme, että hyvä työnantajakuva syntyy sisältäpäin – motivoitunut työntekijä on organisaation paras käyntikortti!

Olemme juuri saaneet tietoomme työnantajamielikuivatutkimusten tulokset. Kiitos kaikille vastaajille! Niistä saamme hyvää pohjaa kehittämistyöhön. Tuloksia hyödynnetään muun muassa työnantajamarkkinoinnissa sekä erityisesti oman henkilöstön sitouttamisessa, palkitsemiskäytänteitä ja hyvinvoinnin tukitoimia mietittäessä.

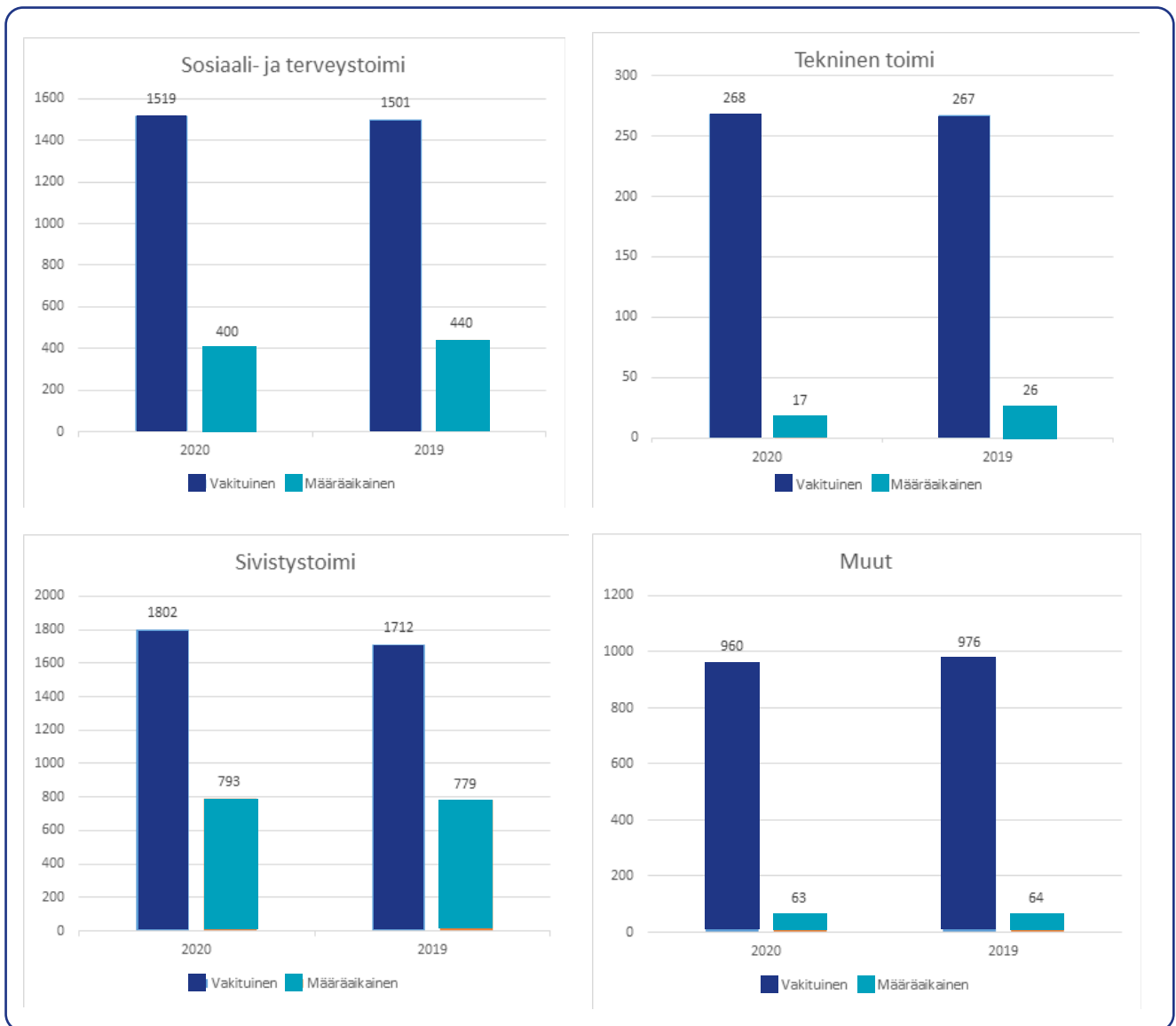
Liite 1. Koostetaulukko: henkilöstöön liittyvät tunnusluvut

Henkilöstöön liittyvät tunnusluvut	2019	2020
Työvoiman käyttö ja kustannukset		
1 Henkilötyövuosi (htv) (htv ilman työllistettyjä, palkkionsaajia eikä vakinaisia, sivuvirkaisia palomiehiä)	4502	4394
Htv-muutos edelliseen vuoteen	-211	-108
2 Henkilöstön määrä 31.12. (koko henkilöstö, ei työllistettyjä)	5758	5723
Kokoaikaiset	4445	4388
Osa-aikaiset	1313	1335
Ilman sivuvirkaisia palomiehiä, mukana työllistetyt	5314	5295
3 Kokonaispalkkamenot, vakituiset, ei sivukuluja	134 543 912	137 751 672
Säännöllinen työaika	132 652 457	135 946 454
Lisä- ja ylityöt	1 891 455	1 805 219
4 Poissaolojen kustannukset, vakituiset, ei sivukuluja	17 313 123	19 875 740
Vuosilomat	11 791 716	9 620 845
Sairauspoissaolot	4 102 056	3 186 142
lakisääteiset	482 203	198 324
muut**	937 148	6 870 429
5 Palkkamenojen muutosprosentti verrattuna edelliseen vuoteen	-0,9	2,4
6 Koulutuspäivät, koko henkilöstö	7182	3764
7 Keskimääräiset koulutuspäivät/henkilö	1,99	1,72
8 Koulutuskustannukset, €/henkilö	124	54
9 Henkilöstökoulutuskustannusten osuus maksetuista palkoista, %	0,48	0,22
10 Työkyvyttömyyseläkemaksu Kevan tilasto	1 478 402	2 287 174
Henkilöstötiedot		
11 Työllistettyjen henkilömäärä 1.1.-31.12.	156	168
12 Vakinaisia henkilöstöstä %	77,3	77,9
13 Naisten osuus henkilöstöstä % (vakituiset)	70,1	70,3
14 Henkilöstö keski-ikä (vakituiset)	46,2	46,1
15 Eläkkeelle jääneiden keski-ikä	64,2	64,6
16 Eläkkeelle siirtyminen (toistaiseksi myönnetty eläkkeet, sis. osa-aikaiset eläkkeet)	134	150
17 Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä	93	111
Poissaolot ja tapahtumat kalenteripäivinä		
18 Sairauspoissaolot kalenteripäivät/vakituinen henkilöstö	16,8	15,5
19 Sairauspoissaoloprosentti, % vakituinen henkilöstö	4,6	4,2
20 Tapaturmataajuus (korvattujen työtapaturmien määrä miljoonaa työtuntia kohden)	19	17,8
** sisältää koulutus, virkamatkot, muut virkavapaat, etätyöt		

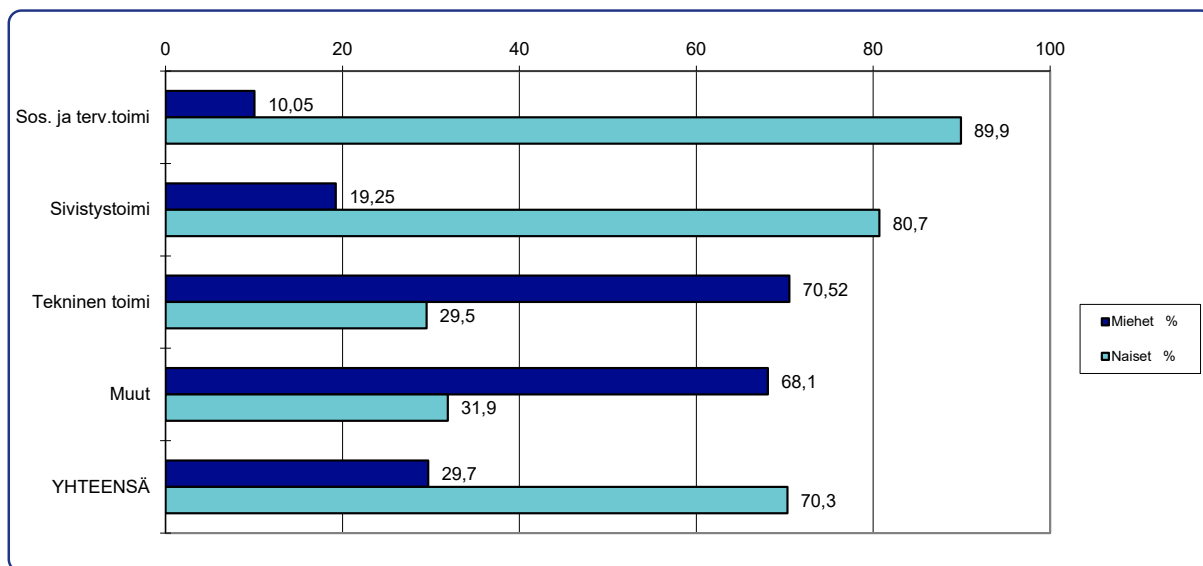
Liite 2. Palvelussuhteet 2011-2020



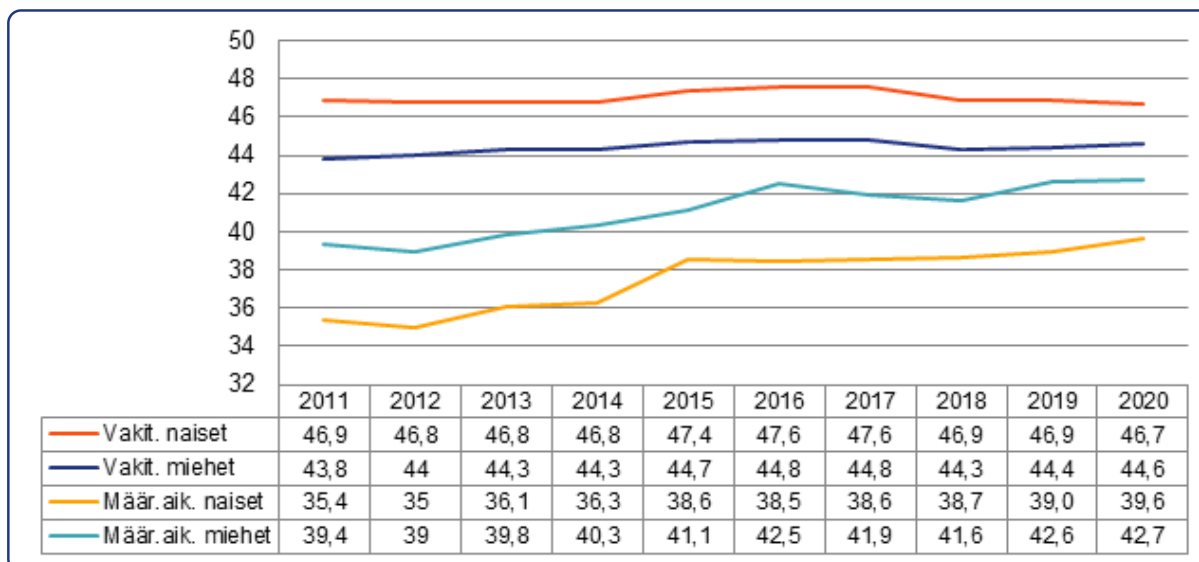
Liite 3. Henkilöstömäärä toimialoittain



Liite 4a. Vakituisen henkilöstön sukupuolirakenne 2020



Liite 4b. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö, keski-ikä sukupuolen mukaan 2011-2020



Liite 5. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus hallinnonaloittain 2011-2020

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Sos. ja terv.toimi	84	96	73	91	92	103	126	137	115	108
Sivistystoimi	81	97	78	85	78	97	99	101	99	107
Tekninen toimi	33	41	40	48	51	44	53	41	19	18
Muut*	43	31	61	40	34	48	47	46	63	81
YHTEENSÄ	241	265	252	264	255	292	325	325	296	314

*Pohjanmaan pelastuslaitos Keskushallinnon alla 1.1.2011 alkaen -> MUUT

Liite 6. Vaasan kaupungin KuEI- ja Vael-eläkepoistumaennuste 2020-2039 (Keva)

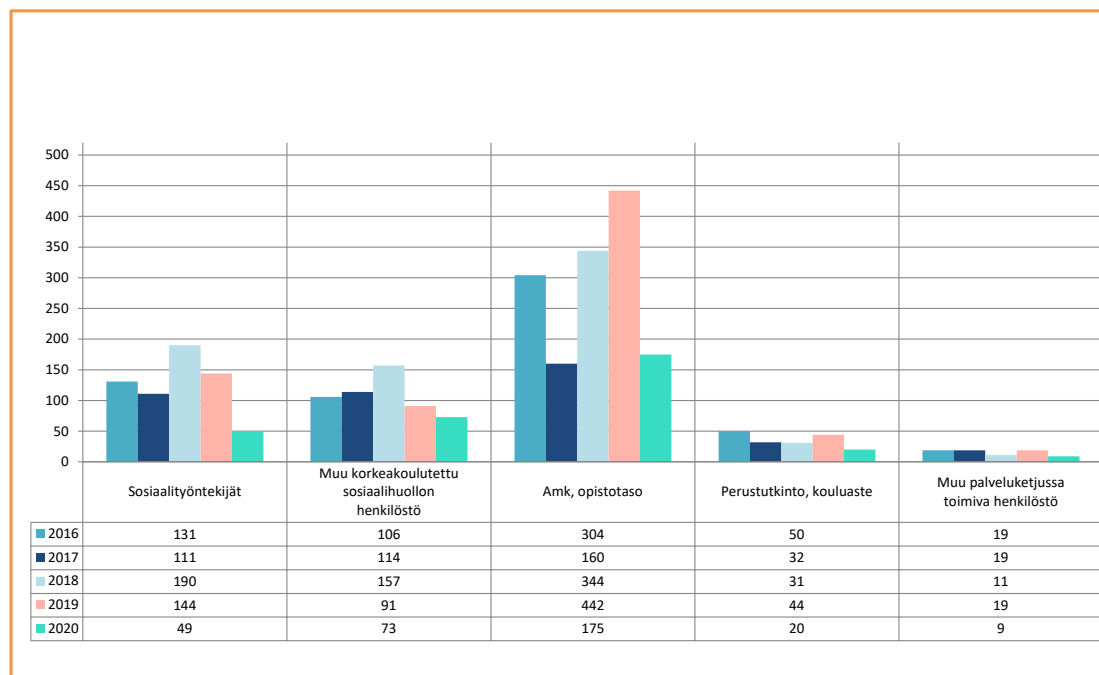
Vuosi	Vanhuuseläkkeet	Työkyvyttömyyseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläkkeet	Eläkkeet yhteensä
2020	101	26	23	150
2021	127	26	23	176
2022	130	25	22	177
2023	132	25	22	179
2024	110	25	22	156
2025	133	24	22	179
2026	129	24	22	174
2027	133	23	21	177
2028	132	23	21	176
2029	129	22	20	172
2030	127	21	19	168
2031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

Liite 7. Vakituisten sekä määräaikaisten yleisimmät nimikkeet 2019-2020

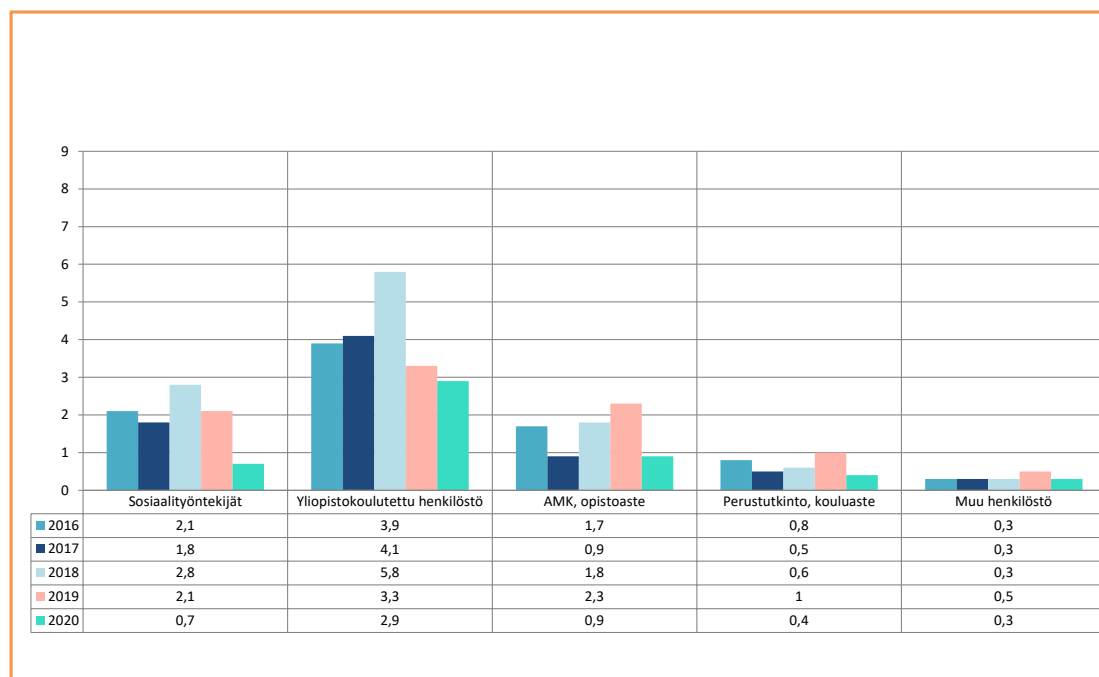
Nimike	Mies	Nainen	2019/12 Yht	Mies	Nainen	2020/12 Yht	Vrt %	Muutos
Avustaja	5	64	69	6	69	75	8,7 %	6
Ensihoitaja	47	56	103	41	58	99	-3,9 %	-4
Hammashoitaja	0	56	56	0	55	55	-1,8%	-1
Hoitaja	75	659	734	73	650	723	-1,5 %	-11
Koulunkäynnin ohjaaja	30	155	185	30	165	195	5,4 %	10
Laitoshuoltaja	0	10	10	0	6	6	-40,0 %	-4
Lastenhoitaja	0	1	1	0	0	0	-100,0 %	-1
Lastentarhanopettaja	0	0	0	0	0	0	0	0
Lehtori	62	56	118	71	71	142	20,3 %	24
Luokanopettaja	34	166	200	34	162	196	-2,0 %	-4
Nuorempi sammutusmies	195	19	214	202	19	221	3,3 %	7
Opettaja	1	0	1	1	2	3	200,0 %	2
Palomies	73	0	73	75	0	75	2,7 %	2
Perhepäivähoitaja	0	58	58	0	52	52	-10,3 %	-6
Perhepäivähoitaja	0	1	1	0	1	1	0,0 %	0
Perushoitaja	5	99	104	2	91	93	-10,6 %	-11
Peruskoulun lehtori	28	88	113	31	86	117	3,5 %	4
Päätoiminen tuntiopettaja	62	157	219	38	142	180	-17,8 %	-39
Sairaanhoitaja	10	213	223	9	216	225	0,9 %	2
Siivooja	0	3	3	0	3	3	0,0 %	0
Sivutoiminen tuntiopettaja	25	31	56	36	31	67	19,6 %	11
Sosiaaliohjaaja	2	44	46	2	41	43	-6,5 %	-3
Sosiaaliohjaaja	2	59	61	1	64	65	6,6 %	4
Terveystieteiden opettaja	1	102	103	2	92	94	-8,7 %	-9
Terveystieteiden opettaja	11	46	57	14	43	57	0,0 %	0
Tuntiopettaja	61	123	184	54	142	196	7,1 %	12
Vanhempi sammutusmies	117	0	117	114	0	114	-2,6 %	-3
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	10	244	254	7	239	246	-3,1 %	-8
Varhaiskasvatuksen opettaja	0	259	259	3	263	266	2,7 %	7
Yksikön johtaja	90	2	92	89	2	91	-1,1 %	-1
YHTEENSÄ	938	2763	3701	932	2755	3687	-0,3 %	-14

Liite 8. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöiden lakisääteiset koulutukset

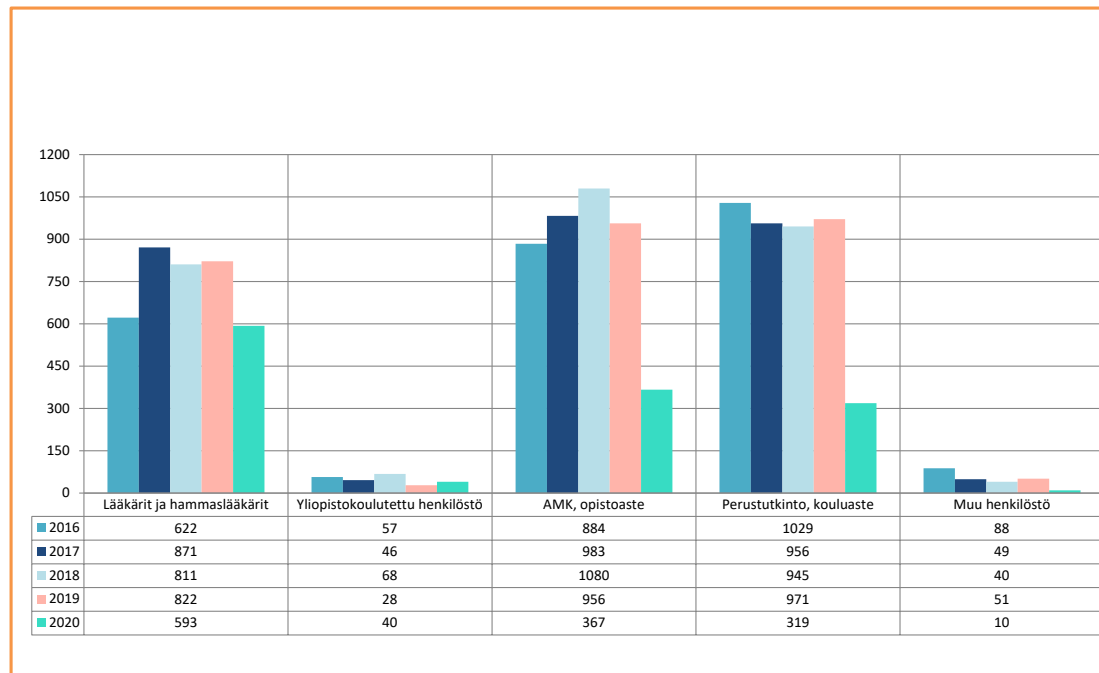
Täydennyskoulutuspäivät, sosiaalityön henkilöstö



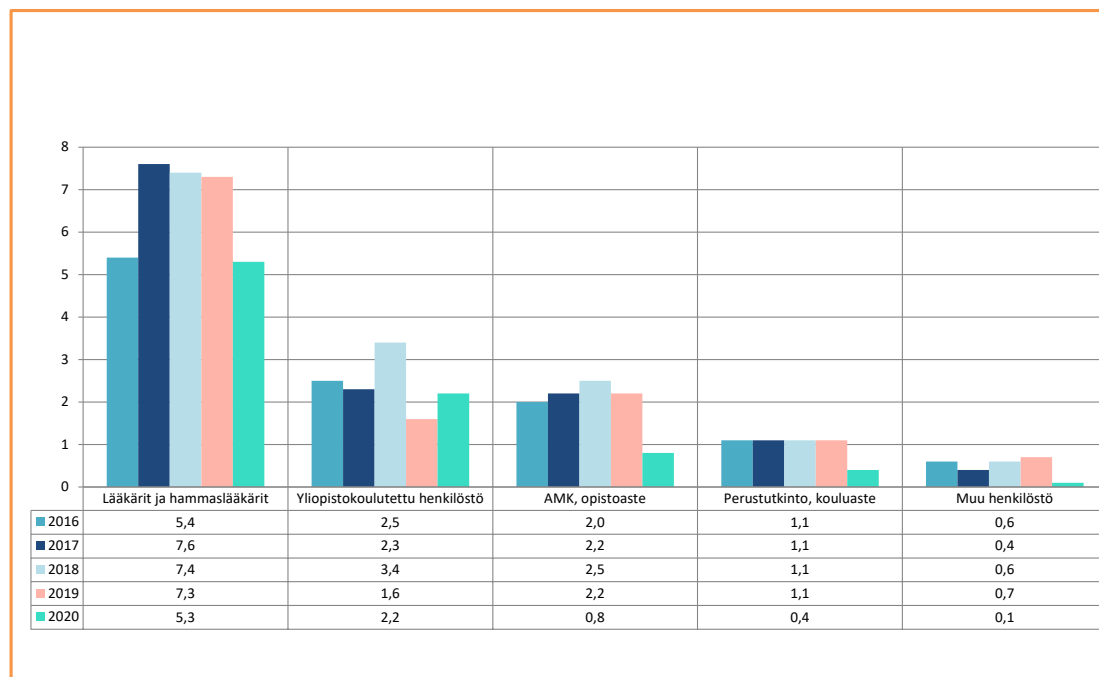
Täydennyskoulutuspäivät per henkilö, sosiaalityön henkilöstö



Täydennyskoulutuspäivät, terveydenhuollon henkilöstö



Täydennyskoulutuspäivät per henkilö, terveydenhuollon henkilöstö



Liite 9. Sairauspoissaolojen kestojaikauma 2011-2020 (taulukkoon 15 liittyvät luvut)

Poissaolojen kestojaikauma							
Vuosi	Alle 4 pv	4-29 pv	30-60 pv	61-90 pv	91-180 pv	Yli 180 pv	Yhteensä
2011	5 926	2 348	421	49	59	15	8 818
2012	6 320	2 315	425	75	65	9	9 209
2013	6 588	2 553	427	58	78	7	9 711
2014	6 883	2 572	460	57	67	11	10 050
2015	7 138	2 831	470	65	105	10	10 619
2016	7 890	2 940	447	58	92	16	11 443
2017	6 531	2 594	464	67	103	18	9 775
2018	6 405	2 247	448	66	93	14	9 273
2019	5 950	2 126	400	62	107	12	8 657
2020	5405	2 476	214	86	84	65	8 330

Liite 10. KiVA-uutiskirjeen lukutilastot 2020

KiVA-uutiskirje	1/2020fi fi/sve	2/2020 fi/sve	3/2020 fi/sve	4/2020 fi/sve	5/2020 fi/sve	6/2020 fi/sve	Muutos v. 2019/ 2020 fi/sve
Katselukerrat	492/89	492/88	367/61	376/53	500/86	433/67	+87 %/+ 92 %
Lukijat	432/77	418/78	342/57	330/49	441/66	389/64	+83 %/+85 %
Lukuaika (keskiarvo)	03:28 min / 02:48 min	04:20 min / 04:14 min	03:26 min / 02:19 min	03:11 min / 03:37 min	02:28 min / 04:13 min	03:33 min / 03:35 min	
Lukuaika (yhteensä)	28:27:21 h / 04:10:22	35:33:12 h / 06:13:06	21:04:16 h / 02:21:33 h	20:01:07 h / 03:11:54 h	27:08:07 h / 03:32:51 h	25:37:53 h / 04:01:07 h	



HENKILÖSTÖRAPORTTI
2020

V A A S A .