



PERSONALRAPPORT 2020

V A S A .

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	3
1 FÖRVERKLIGANDET AV MÅLEN I PERSONALPROGRAMMET 2020	4
2 VIKTIGA ÄNDRINGAR SEKTORVIS	7
3 PERSONALRESURSER	11
3.1 Personalstruktur och avgångsomsättning	11
3.2 Rekrytering och sysselsättning	15
4 ARBETSHÄLSA	21
5 LÖN OCH ARBETSTID	25
6 KOMPETENT ARBETSKRAFT	27
7 LIKABEHANDLING OCH JÄMSTÄLLDHET	31
8 INNOVATIVITET, SAMVERKAN OCH KOMMUNIKATION	33
MED BLICKEN MOT FRAMTIDEN	38

Bilaga 1. Sammanställningstabell: nyckeltal i anslutning till personalen

Bilaga 2. Anställningsförhållanden 2011-2020

Bilaga 3. Personalmängd enligt sektor

Bilaga 4a Den ordinarie personalens könsfördelning 2020

Bilaga 4b Den ordinarie och visstidsanställda personalen, medelålder enligt kön 2011-2020

Bilaga 5 Den ordinarie personalens avgångsomsättning förvaltningsvis 2011-2020

Bilaga 6 Vasa stads KomPL- och StaPL-pensionsavgångsprognos 2020-2039 (Keva)

Bilaga 7 De vanligaste yrkestitlarna bland ordinarie anställda och visstidsanställda 2019-2020

Bilaga 8 Social- och hälsovårdspersonals lagstadgade utbildningar

Bilaga 9 Längdfördelningen för sjukfrånvaro 2011-2020 (tal i anslutning till tabell 15)

Bilaga 10 Lässtatistik för KiVA-nyhetsbrevet 2020

INLEDNING



Tomas Häyry

Vid utgången av år 2020 suckade de flesta av oss av lättnad över att det utmanande året var till ända. Det skapade oberäknelighet och osäkerhet i våra liv, även om vi också försöker hitta någonting positivt i allt. År 2020 blir i historieböckerna ett år då världen förändrades på ett ögonblick. En återgång till det som var tidigare har inte ännu skett, men vi lär oss varje dag mera om hur man lever i en sådan här situation.

I mars möttes vi av en okänd och osynlig fiende, då coronapandemin vände upp och ner på våra liv. Det skakade ekonomin, turismen, hälsovården, arbetslivet och företagarnas vardag - alla delområden i våra liv. Även fritiden ändrades och i och med det har många av oss tillbringat mycket mera tid med familjen och de närmaste. Vi har också haft tid att sköta om oss själva mera, koncentrera oss på friluftsliv och tillbringa tid i naturen. Närturismen har blivit populär och vi har märkt att nya erfarenheter kan finnas alldeles runt hörnet, och man behöver inte alltid gå över ån efter vatten. Människorna har också dragit åt samma håll och stött varandra.

I arbetslivet har det skett förändringar som har kommit för att stanna. Vi har tagit ett digitalt språng och coronan har visat att digitaliseringen möjliggör att organisationen kan fungera utan kontinuerlig närvaro och arbete på plats. Vi saknar emellertid de sociala kontakterna och de öppna och spontana samtal som vi behöver, men som ofta inte uppstår via distansförbindelser. Distansarbetskulturen är säkert åtminstone delvis här för att stanna och den ger oss helt nya friheter och möjligheter, men också utmaningar. Hoppet till distansarbete utan förvarning har dock varit tungt och nytt, så tack till alla för att ni anpassat er. Det finns också branscher där distansarbete inte är möjligt. Alltså ett stort tack också till alla som varit på plats på arbetet och som har arbetat i främsta ledet under den här pandemin.

Vi levde under år 2020 i ett kontinuerligt sparläge, ett upphandlingsförbud gällde under hela året och samarbetsförhandlingar och permitteringar låg som en skugga över arbetet. Vi var tvungna att fatta svåra beslut och permittera personal, då budgeten visade att det skulle bli ett resultat med underskott. Till all lycka rodde vi samma båt för att få ekonomin i skick och med samarbete klarar vi av det här också.

Centralförvaltningens organisationsreform startade i början av år 2020. Målen för den nya koncernförvaltningen var förändringsflexibilitet och tydligare, strategiskt ledarskap samt målinriktat agerande tillsammans. Den här förändringen har lärt oss att arbeta tillsammans, dela resurser och hitta kreativa lösningar.

Ännu mera vindar av förändring blåser i och med beredningen av den nya samkommunen för Österbottens välfärdsområde, vilken träder i kraft från början av år 2021 och blir en sammanslutning bestående av 13 kommuner. Då den blir färdig år 2022 ger den nya samkommunen oss aldrig förut skådade möjligheter men också utmaningar. Även i den här förändringen står vi inför det viktiga faktum att vi är starkare tillsammans. Såsom även coronatiden har visat är modellen med en organisation starkare än flera små.

Då vi ser på vår strategikarta som en helhet och funderar på de mål som har antecknats där, har fullmäktige satt som mål för oss att organisationen ska ha resiliens och förändringsförmåga samt kunna klara förändringar. Vi har kunnat agera och upprätthålla kommuninvånarnas service på ett utmärkt sätt trots det exceptionella året och anpassat oss till distansarbete och förändringar. Finlands lyckligaste invånare fanns också bland målen i vår strategi. Att tala om lycka mitt i coronan kan verka lustigt, men faktum är att det nu är viktigare än tidigare att fundera på den. Också i vår arbetsgemenskap kommer det här temat under distansarbetet i fokus, vi kan var och en tänka; "Vad kan jag göra för att vi ska må bättre i arbetsgemenskapen? Vilket mervärde bidrar jag med till helheten? Vad kan vi göra tillsammans i arbetsenheterna för att kommuninvånarna och våra egna arbetsenheter ska bli lyckligare"? Utmaningarna i och med coronan har gett gemenskapen en helt ny betydelse och personalen har med sin ihärdighet visat vilken resurs som verkligen finns när behovet är som störst.

1 FÖRVERKLIGANDET AV MÅLEN I PERSONALPROGRAMMET 2020

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

De mål som planerats för år 2020 och åtgärder som stöder dem gjordes delvis om på grund av coronapandemin, press på besparingar och permitteringar. Huvudmålet var att koncentrera sig speciellt på stödande och handledande av cheferna och hela personalen i den utmanande, exceptionella situationen.

Ett coachande ledarskap och goda arbetsgemenskapsfärdigheter – en välmående arbetsgemenskap

Vasa stad har i sin strategi och sitt personalprogram förbundit sig till att arbeta för en coachande ledarskapsmodell och goda arbetsgemenskapsfärdigheter i all sin verksamhet. Värdelöften för en god ledare och medarbetare är en viktig metod för att förankra det coachande arbetsgreppet bland cheferna och medarbetarna. Betydelsen av värdelöften och goda arbetsgemenskapsfärdigheter betonades ytterligare under år 2020.

För cheferna ordnades 2020 en coachningshelhet för coachande ledarskap, i vilken 130 personer deltog. Utöver det här behandlades det coachande ledarskapet och värdelöften både i ledningsgruppscoachningar och i de speciarykesexamina för ledarskap som skräddarsyts för cheferna. De planerade coachningsdagarna flyttades från våren till hösten, och man kom slutligen fram till att genomföra dem på distans.

Utvecklandet av samarbetet med företagshälsovården fortsatte på resultatområdenas chefers och företagshälsovårdens teams samarbetsmöten, vilket ansågs som en nyttig del av ledningen av arbetsförmågan. Stadens förändringsstödsgrupp, där också en representant för företagshälsovården deltar, sammanträdde regelbundet med uppgift att fundera över olika stödformer för personalen. Som ett samarbete gjordes bland annat guiden Varandras stöd på arbetsplatsen. Dessutom ökades bland annat psykologservicen inom företagshälsovården samt arbetshandledningen för att stöda speciellt chefsarbetet.

Samarbete för att främja arbetarskyddet och arbetshälsan bedrevs mellan företagshälsovården, personalens representanter, arbetstagare och ledning/chefer.

Kundinriktad och innovativ organisationskultur

Inom initiativverksamheten för personalen började man utveckla en ny verksamhetsmodell för s.k. ”kontinuerlig förbättring”. En arbetsgrupp för utvecklandet av initiativverksamheten inrättades i slutet av år 2020. Målet är att digitalisera processen för initiativverksamhet så att utvecklingsidéerna kunde fås så lätt som möjligt framåt, och att både de utvecklingsidéer som hör till det egna arbetet och arbetsenheten och de som hör till hela stadsorganisationen och verksamheten skulle vara transparenta.

I modellen för kontinuerlig förbättring är det centralt att stöda sådan organisationskultur, där man kläcker idéer tillsammans och vågar prova på nya verksamhetsmodeller utan rädsla för ett misslyckande. Det här betonas också i stadens värdelöften.

I den kundorienterade verksamhetsmodellen är det viktigt att kunden inkluderas i ett tidigt skede vid utvecklandet av ny service och nya verksamhetsmodeller. Till koncernförvaltningens serviceområde Digitalisering och innova-

tion anställdes en servicedesigner, vars centrala uppgift är att stöda resultatområdena vid utvecklandet av service och processer kundorienterat. Servicedesignern hjälper till att kartlägga automatiseringsmöjligheter och fungerar som projektchef i viktiga digitaliseringsprojekt som gäller hela staden.

Inom alla sektorer har man under år 2020 inlett och utvecklat kundservicen i digitala kanaler, bl.a. genom Teams-förbindelser. T.ex. inom social- och hälsosektorn har distansmottagningar varit möjliga också i situationer där klienten eller arbetstagaren har fått anvisningar om att undvika kontakter.

En av de positiva effekterna av coronapandemin är det digitala språng som den har fört med sig. Nästan inom alla serviceområden har man varit tvungen att fundera över nya, digitala lösningar och metoder för arbetet och produktionen av service. Teams och andra digitala verktyg har blivit bekanta för nästan alla anställda inom staden. Personalen stöddes vid ibruktage av nya distansarbetsverktyg genom att utbildning ordnades (bl.a. Teams-klinik) samt arbetsplatsvis och personlig handledning enligt behov.

En attraktiv och mångsidig arbetsgivare

I personalprogrammet betonas att en bra arbetsgivarimage byggs upp inifrån. Det är också roligt att berätta för andra om ett uppskattande ledarskap och ett bra aktivt grepp. Om vi vill vara en attraktiv arbetsgivare, måste vi i första hand satsa på arbetstagarnas upplevelse. Genom det inverkar vi bäst också på en god kundupplevelse. År 2020 sände vi till alla personer som sökt arbete hos Vasa stad en enkät om sökandeupplevelsen. I enkäten utreddes bland annat hur smidig rekryteringsprocessen och hur informativ arbetsplatsannonsen var, hur ansökningskanalerna fungerade samt intervjuupplevelsen. Av dem som svarade kunde 64 % rekommendera Vasa stad som arbetsgivare.

Undersökningar av arbetsgivarbilden (intern och externa) inleddes år 2020. Utifrån resultaten utarbetas år 2021 utvecklingsåtgärder för förbättrande av arbetsgivarbilden. Arbetsgivarbilden har utvecklats genom ett utökat samarbete med läroanstalterna samt genom utvecklande av kommunikationen under hela rekryteringsprocessen. Sociala medier har tagits med som en aktiv del av marknadsföringen av lediga arbetsplatser i egenskap av en publiceringskanal för jobbannonser och som en del av förbättrandet av arbetsgivarimagen.

Vasa stad var också med om att lansera webbsajten toihinvaasaan.fi med regionens företag och Vasek. Syftet var att locka människor från andra orter att börja jobba i regionen.

Stadens mål är att vara en jämlik och mångsidig arbetsgivare.

Anonym rekrytering befastes som ett rekryteringssätt inom staden (allmänna sektionen 23.1.2020). Under år 2020 har 20 anonyma rekryteringar genomförts. Användningen av anonym rekrytering skapar en positiv arbetsgivarbild. Den berättar såväl för stadens egen personal som för utomstående, att staden strävar efter att främja jämställdhet och jämlikhet bland personalen.

I maj 2020 lades följande fråga till i enkäten om sökandeupplevelsen, vilken ska sändas till alla sökande: Upplever du att du har blivit jämlikt behandlad under rekryteringsprocessen (bl.a. oavsett ålder, härkomst, religion eller sexuell läggning)? Det här är ett sätt att mäta diskriminering under rekryteringsprocessen. Ungefär hälften av dem som svarade upplevde att de hade blivit helt jämlikt behandlade och 19 % var också nästan av samma åsikt.

Från och med år 2018 har staden som en egen grupp haft unga med specialbehov och med funktionsnedsättning i sommarjobb. År 2020 erbjuds 27 unga sommarjobb, vilket var åtta arbetsplatser fler än år 2019. Åt de unga med specialbehov och med funktionsnedsättning anställdes en arbetshandledare, som var med vid rekryteringarna och intervjuerna. I fråga om sommarjobb stöds också sysselsättningen inom företag och föreningar, sommarjobb för idrottare samt ökande av företagandet bland ungdomarna.

År 2020 inrättades en AKTA-lönesättningsgrupp, vars syfte har varit att objektivt och jämlikt granska och fastställa de uppgiftsrelaterade lönerna för personalen inom förvaltningen. Arbetsgruppen har fortsatt arbetet år 2021. Via ett jobbutvärderingssystem har man gjort en omfattande kartläggning av arbetsuppgifterna enligt beteckning. Arbetet är en fortsättning på TS-lönesättningsgruppens arbete, och det fortsätter till dess att alla stadens uppgifter har matats in och svårighetsgraderna har bedömts i ifrågavarande system.





2 VIKTIGA ÄNDRINGAR SEKTORVIS

Covid-19-pandemin formade verksamheten och servicen inom hela staden. Inom vissa sektorer och resultatområden ökade arbetena och förändrades väsentligt, medan det för andra igen antingen minskade eller slutade för en viss tid helt och hållet då enheter var stängda. I nästan varje arbetsenhet måste man fundera över nya, annorlunda sätt att producera servicen och anpassa sig till en ny situation med nya uppgifter. För att öka personalens rörlighet inrättades en resursbank, med hjälp av vilken man kunde flytta över personal från olika sektorer och resultatområden till sådana där det var brist på arbetstagare. Ledningen och personalen lyckades fint med omorganiseringen av servicen och med att anpassa sig till den nya situationen.

Koncernförvaltningen

År 2020 genomfördes centralförvaltningens organisationsreform, där man av 6 tidigare resultatområden bildade 3 resultatområden: Koncernförvaltningen, Lillkyros områdesförvaltning och Planläggningen. Affärsverket Österbottens räddningsverk fortsatte att vara underställt stadsdirektören. Till koncernförvaltningens resultatområde har från och med 1.1.2020 hört sju serviceområden; ekonomi- och strategiservice, ägarstyrning, personalservice, digitaliserings- och innovationsverksamhet, kommunikation och samhällsrelationer, förvaltnings- och ärendehanteringsservice samt sekreterarservice.

Reformens syfte har varit att utveckla sektorns ledarskapssystem samt skapa en förändringsbenägen och flexibel verksamhetsmodell genom att effektivisera sektorn och minska de organisatoriska gränserna. En central uppgift under år 2020 har varit främjande av digitaliseringen och utvecklande av processerna kundorienterat och genom inkludering av personalen. Ett av de viktigaste målen i anslutning till koncernförvaltningens personal är förbättrande av samhörigheten och det tväradministrativa samarbetet samt utnyttjande av personalens kompetens på bred front. I anslutning till det här inleddes år 2020 uppgörandet av gemensamma spelregler för hela koncernförvaltningen.

Nästan hela koncernförvaltningens personal övergick till distansarbete i mars, vilket medförde egna utmaningar till vardagsledarskapet och samarbetet. Gemensamma spelregler kommer att vara mycket viktiga i det skedet då personalen återvänder till arbete på kontoret och till de nya aktivitetsbaserade lokalerna. I framtiden kommer en smidig kombination av distansarbete och arbete på kontoret att vara en del av vardagen, vilket förutsätter en ny slags verksamhetsmodell för ledarskap och samverkan för att lyckas.

År 2020 ändrade och/eller ökade många arbeten inom förvaltningen i och med coronan, samarbetsförhandlingar och permitteringsbeslut. Största delen av personalen var permitterad i slutet av året i två veckors tid. Trots krisen och de minskade personalresurserna lyckades man inom hela resultatområdet föra framåt stora utvecklingsprojekt, såsom förnyandet av intranätet, utvecklandet av AKTA-lönesättnings-systemet samt upphandlingar av ett Hr-system och ett arbetarskyddssystem.

Bildningssektorn

De tjänster som bildningssektorn producerar; fostran, undervisning, utbildning, kultur och idrott ligger nära människornas vardag och är en del av den närservice som familjerna använder. Sektorns mål är välmående kommuninvånare samt ett högklassigt, tackande och kostnadseffektivt servicenät.

Covid-19-pandemin har präglat år 2020 även för bildningssektorns del. Det aldrig förut skådade årets inverkan på servicen inom bildningssektorn har rört alla resultatområden. Under våren 2020 var man tvungen att stänga en stor del av verksamhetsenheterna. Tjänster och evenemang har under året planerats med beaktande av coronan och då coronaläget har ändrats väldigt snabbt har man varit tvungen att omforma, ändra och ställa in planerad verksamhet och mål. Då situationen har tvingat till att stänga verksamhetslokaler eller har gjort att tjänster eller evenemang inte har kunnat produceras på normalt sätt har man inom resultatområdena hittat och utvecklat nya sätt att förverkliga och producera tjänster för kommuninvånarna, såväl framträdanden, föreläsningar, gympa och kurser som andra evenemang.

På våren 2020 uppmanade regeringen föräldrar att i mån av möjlighet hålla sina barn, som omfattas av småbarnspedagogiken, hemma och över 90 % av bar-

nen var också borta från småbarnspedagogikens service en tid. Verksamheten har delvis kunnat anpassas i en förändrad situation. En del av personalen inom småbarnspedagogiken var tillåten fram till slutet av juli av produktionsmässiga orsaker.

Inom småbarnspedagogiken har tillgången på kompetent personal inte varit tillräcklig. Det har rått brist på lärare i småbarnspedagogik samt speciallärare i småbarnspedagogik.

Under året har olika ändringar i anslutning till verksamhetslokaler genomförts inom småbarnspedagogiken och därtill anknutna personalarrangemang. Det nya Gerby daghem blev färdigt och områdets svenskspråkiga barn började i det nya huset 1.8.2020.

Inom den grundläggande utbildningen har statens, regionförvaltningsverkets och kommunens beslut lett till att grundskolelever och studerande på andra stadiet har haft distansundervisning i flera omgångar. Distansundervisningsperioderna har tvingat lärare och elever att ta ett stort digitalt språng. Fastän man på ett berömvärt sätt har klarat den nya vardagen och har haft god beredskap för det digitala språnget, har många lärare och elever berättat om trötthet på grund av den osäkra vardagen samt restriktionerna. Distansundervisningsperioderna samt coronapandemins övriga inverkningsmärks bl.a. i ungdomsservicens och skolornas vardag.

Man har varit tvungen att stänga ungdomsgårdar och ungdomsservicens verksamhet har allt mer förflyttats ut på fältet. Vaasa-opistos och Arbis verksamhet har tidvis varit på paus.

År 2020 innehöll även permitteringar som omfattade hela staden. Då undantagsförhållandena stängde verksamhetsenheter och avbröt serviceproduktion, blev man på våren tvungen att permittera inom vissa resultatområden inom bildningsväsendet av produktionsmässiga orsaker. På grund av skyldigheten att täcka stadens underskott åren 2020 och 2021 blev man tvungna att ta till permitteringar av ekonomiska orsaker, av vilka största delen inom bildningssektorn genomfördes redan i slutet av år 2020.

Vaasan kaupunginteatteris verksamhet har varit på paus i flera omgångar. Stadsorkestern har ordnat konserter i Trefaldighetskyrkan. Då restriktionerna har satt stopp för fysiska konserter och evenemang, övergick man till strömmade framföranden. Under året valdes en ny chefsdirigent för orkestern.

I Vasas museer ledde undantagsförhållandena till att flera utställningar flyttades framåt.

Bibliotekens och simhallens dörrar stängdes med statsrådets beslut på våren 2020. Efter det har man kunnat erbjuda servicen med beaktande av gällande anvisningar.

Trots undantagsförhållandena har man under året utvecklat servicen på många olika sätt. Om en sammanläggning av Vaasa opisto och Arbis beslutade man under år 2020 och det nya tvåspråkiga Vaasan kansalaisopisto Alma – Vasa medborgarinstitut Alma inledde sin verksamhet 1.1.2021.

Social- och hälsosektorn

Inom social- och hälsosektorn har inga större organisationsändringar gjorts under år 2020, men inom varje resultatområde har processer och verksamhetsmodeller utvecklats och effektiviserats.

IT-servicen överfördes till Gemensam och teknisk stödservice från koncernförvaltningen 1.6.2020. IT-servicen ansvarar för huvudanvändarservicen för och utvecklingen av systemen. Vad gäller år 2020 har den gemensamma och tekniska digitala servicen varit kraftigt med och stött sektorn så att nya digitala lösningar ska hittas för distansförbindelser under Covid-19-pandemin.

År 2020 var ett utmaningsår inom hela sektorn på grund av Covid-19-situationen och de därtill anslutna åtgärderna. En utmaning är fortsättningsvis en försvagad rekrytering av vårdpersonal och tillgången till personal. Inom Seniorcentrets SAS-funktioner togs en ny verksamhetsmodell i bruk, med vilken överföringen av nya klienter till en beviljad serviceboendeplats med heldygnsomsorg påskyndades. Utvecklingsobjekt inom hemvårdsservicens resultatområde är fortsättningsvis ett verksamhetsstyrningscenter, med vilket man effektiviserar ett smidigt och klientorienterat omedelbart klientarbete enligt klientens behov. Inom anstaltsvården har man fortsatt med profileringen av avdelningarna och koncentrerat sig på arbetet med att bekämpa Covid-19.

På hälsovårdsservicens resultatområde kämpade man också med de extra uppgifter som coronan fört med sig (spårning och vaccinationer), man försökte komma i kapp vårdskulden och upprätthålla en normal verksamhet. En tillräcklig, yrkeskunnig personal blev med tanke på upprätthållande av verksamheten en kritisk faktor.

På grund av coronaviruspandemin upphörde icke brådskande vård inom tandvården under tiden 1.4-31.5.2020 och patienternas vårdtider sköts upp till hösten. Patienter som behöver en ny icke brådskande vårdtid sattes i värdkö. I slutet av år 2020 var ca 1870 patienter i den icke brådskande värdkön.

En betydande mängd av arbetsinsatsen bland hälsovårdsservicens anställda riktades på resursintensiva utvecklingsprojekt (H-huset, Aster Botnia-datasystemprojektet, bildandet av en välfärdssamkommun).



Inom social- och familjeservicens resultat område har man på grund av coronasituationen varit tvungen att omorganisera klientservicefunktionerna och delvis avbryta dem. På grund av det här har personal flyttats mellan olika funktioner antingen för att ersätta en uppkommen personalbrist eller för att utföra arbete i andra serviceenheter. Arbets- och förfaringsätten har ändrats genom att elektroniska servicemetoder har tagits i bruk bl.a. chattservice samt klientkontakter via Teams-programmet. Det här har förutsatt nya tänke- och verksamhetssätt av personalen.

På läkarmottagningen inom Laihelas samarbetsområde tog man i bruk ett s.k. kösystem för bokning av icke brådskande tid till skötare och läkare. De extra uppgifter som coronan medförde sysselsatte på ett märkbart sätt från och med våren och belastade de anställda, då arbetsinsatsen styrdes till corona-arbete och arbetena t.ex. inom skolhälsovården och på vuxenmottagningarna blev utan utförare. Gränserna för vårdgarantin överskreds inom tandvården på grund av de begränsningar som coronan förde med sig (mottagningar sköts upp från våren till hösten).

Tekniska sektorn

År 2020 övergick man på tekniska sektorn till distansarbete enligt rekommendationerna till den del som det med tanke på serviceverksamheten var möjligt. Verksamheten fortsatte under hela året inom den ram som förhållandena tillät och genom utnyttjande av

elektroniska arbetssätt och e-tjänster. Vid sidan om möten för allmänheten och andra tidigare använda interaktionsmetoder började man med bl.a. infovideor och distansmöten. Digitaliseringen framskred mångsidigt på resultatområdena och användningen av e-tjänstkanalerna ökade.

På basis av samarbetsförhandlingarna av produktionsmässiga och ekonomiska orsaker genomfördes inom sektorn permitteringar av personalen i slutet av året. Genom planmässighet och effektiva arbetsarrangemang tryggades verksamheten i de exceptionella förhållandena.

År 2020 lyckades man inom sektorn vid flera rekryteringar som visat sig vara utmanande och man hittade kompetenta experter till nyckeluppgifter för produktion och utveckling av service med tanke på framtiden. Samtidigt utvecklades rekryteringsprocessens kvalitet så att den stärker stadens arbetsgivarbild.

Under året fortsatte förankringen i praktiken av lönebedömningssystemet enligt TS-avtalet, vilket byggts upp i samarbete. Utvecklingen av lönesystemet fortsatte genom att en arbetskollektivavtalsenlig modell för bedömning av den individuella arbetsprestationen skapades, vilken går igenom i anslutning till den årliga utvecklingssamtalsomgången. Målet med bedömningsdiskussionen är utöver att systematiskt fastställa det individuella tillägget stöda och styra utvecklingen av organisationskulturen enligt stadens värdelöften.





3 PERSONALRESURSER

3.1 Personalstruktur och avgångsomsättning

Personalmängd

De nyckeltal som beskriver personalmängden är årsverke (ÅV) samt antalet anställningsförhållanden. Årsverke är antal avlönade tjänstgöringsdagar räknat i kalenderdagar / 365 * (deltidsprocent/100) (se tabell 1). Antalet anställningsförhållanden anger det antal personer som är i arbets- eller tjänsteförhållande inom Vasa stad 31.12.2020. Till den visstidsanställda personalen hör alla anställningsförhållanden som har ingåtts för en bestämd tid.

Vid en granskning av stadens totala personalmängd inklusive visstidsanställningar, kan man konstatera att stadens årsverken minskade år 2020 jämfört med år 2019 med totalt 107,4 årsverken (se tabell 2). Enligt årsverkesjämförelsen nåddes största delen av årsverkesminskningen år 2020 (- 94,3 årsverken) genom en minskning av visstidsanställda personer. Vad gäller ordinarie anställda personer var minskningen i personalen på motsvarande sätt 13,2 årsverken.

Inom varje sektor har uppgifter lämnats otillsatta under år 2020. Det bör observeras att i årsverkessiffrorna för år 2018 finns ännu personer med som överförs till stödservicebolagen 1.5, vilka inte längre finns med i siffrorna för 2019. En del av minskningen i årsverken år 2020 beror på permitteringar.

Personalmängd enligt förvaltningsområde

Av Vasa stads ordinarie personal arbetar 72,11 % inom social- och hälsosektorn samt inom bildningssektorn. Bildningssektorn är som sektor betraktat den största arbetsgivaren. Andelen visstidsanställda inom dessa sektorer är 93,7 % av alla stadens anställningsförhållanden för viss tid.

I slutet av år 2020 var det totala antalet anställningsförhållanden inom Vasa stad 5 727 (se tabell 3). Det här omfattar 4 459 (77,8 %) ordinarie anställningar och 1 268 (22,2 %) visstidsanställningar (bilaga 3). I siffrorna ingår ordinarie brandmän i bisyssla (528 personer), men personer anställda med sysselsättningsmedel (96 personer) ingår inte i antalen. Jämfört med slutet av år 2020 minskade antalet anställningsförhållanden inom Vasa stad med 34 personer.

År	Ordinarie	Visstidsanställd	Totalt
2016	3858	1329	5188
2017	3806	1348	5154
2018	3441	1273	4714
2019	3308	1194	4502
2020	3295	1099	4394

Tabell 1: Personalmängden i fråga om ordinarie och visstidsanställda i årsverken 2016-2020

Sektor	Årsverke			
	2019/12	2020/12	Ändring %	Ändr. årsv.
Social- och hälsosektorn	1680,5	1673,6	-0,4 %	-6,9
Bildningssektorn	2025,5	1950,3	-3,7 %	-75,2
Tekniska sektorn	301,8	296,4	-1,8 %	-5,4
Övriga	493,9	474,0	-4,0 %	-19,9
Totalt	4501,8	4394,4	-2,4 %	-107,4

Tabell 2: Jämförelse av personalmängden i årsverken enligt sektor åren 2019-2020

År	Ordinarie	Visstidsanställd	Totalt
2016	5072	1389	6461
2017	5029	1391	6420
2018	4507	1325	5832
2019	4456	1305	5761
2020	4459	1268	5727

Tabell 3: Antalet anställningsförhållanden för ordinarie- och visstidsanställd personal åren 2016-2020

Då räddningsverkets räddningspersonal i bisyssla på 528 personer (ordinarie) tas bort från personalmängden och antalet sysselsättningsanställda på 96 personer läggs till (visstidsanställda), var antalet personer i stadens tjänst under årets sista dag 5 295 personer. Av dessa var 3 931 ordinarie anställda och 1 364 visstidsanställda. Heltidsanställning hade 4 388 personer (76,7 %). I anställningsförhållande på deltid fanns 1 335 personer (23,3 %). Personer som arbetar i självständig och ledande ställning uppgick till 340 (342 personer år 2019). Den här personalgruppens andel är 6,4 % av den ordinarie personalen (8,7 % år 2019). I tabellerna 1 och 2 har i årsverketalen inte medtagits sysselsättningsanställda, arvodestagare och ordinarie brandmän i bisyssla.

I slutet av år 2020 fanns totalt 289 chefer. Kvinnornas andel av de ordinarie cheferna var ca 70 %. Mest chefer fanns inom bildningssektorn (tabell 4).

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

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

Av det totala antalet anställningsförhållanden produceras dessa uppgifter av 488 personer, som är från följande organisationer: Vamia (Vasas yrkesutbildning), Vaasan kaupunginteatteri, stadsorkestern, kultur- och bibliotekstjänsterna, simhallen och Vasas museer.

Personalens åldersstruktur

Av den ordinarie personalen var de största åldersgrupperna i likhet med tidigare år fortsättningsvis personer i åldern 50–54 år och 55–59 år (se tabell 5). Av den ordinarie personalen är 42,4 % (42,9 % år 2019) över 50 år. Under 35-åringarnas andel av arbetskraften är 20,4 % (20 år 2019). Bland den visstidsanställda personalen är de största åldersgrupperna 25-29- och

Sektorer	Ordinarie		Visstidsanställda		Totalt
	Man	Kvinna	Man	Kvinna	
Social- och hälsosektorn	10	68			78
Bildningssektorn	25	87	1	2	115
Tekniska sektorn	21	14			35
Övriga	32	29			61
Totalt	88	198	1	2	289

Tabell 4: Chefer 2020

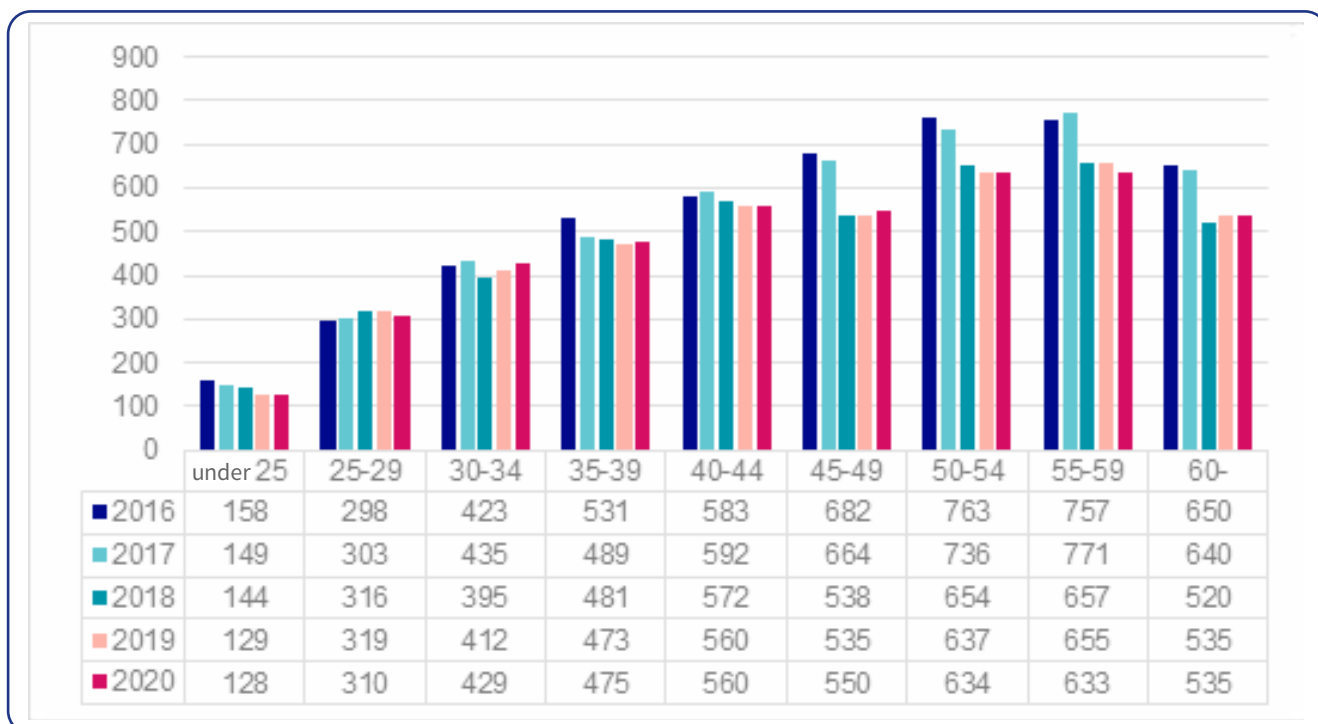
35-39-åringar. Av den visstidsanställda personalen är 41,3 % under 35 år (41,3 % också år 2019). Den ordinarie personalens medelålder år 2020 var 46,1 år (46,2 år 2019). Den visstidsanställda personalens sammanräknade medelålder var 40,3 år (39,8 år 2019).

Personalens könsfördelning

Den kommunala sektorn är kvinnodominerad och det här syns också i Vasa stads personals könsstruktur (bilaga 4a). Kvinnornas andel av den ordinarie personalen var 70,3 % (2019: 70,1 %). Av den visstidsanställda personalen var 78,4 % kvinnor (2019: 78,0 %).

Den ordinarie personalens omsättning

Den ordinarie personalens avgångsomsättning år 2020 var 314 (2019: 296), och 7 % av den ordinarie personalen (se tabell 6). Med KTAPL- OCH StPL-pension avgick 126 personer. Avgångsomsättningen var störst inom social- och hälsosektorn (108 personer) och bildningssektorn (107 personer) (bilaga 5).



Tabell 5: Den ordinarie personalens åldersfördelning 2016-2020

Avgångsorsak	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	% av den ordinarie personalen
Sagt upp sig/ annan orsak	114	130	115	114	105	124	153	196	184	188	4,2 %
Pensionering	127	135	137	150	150	168	172	129	112	126	2,8 %
Totalt	241	265	252	264	255	292	325	325	296	314	7,0 %

Tabell 6: Personalens avgångsomsättning 2011-2020, ordinarie personal

I siffran 188 st. för Sagt upp sig/annan orsak ingår utöver de som sagt upp sig på egen begäran (143 st.) bl.a. hävda arbetsförhållanden, uppsägningar, avlidna anställda (se tabell 6).

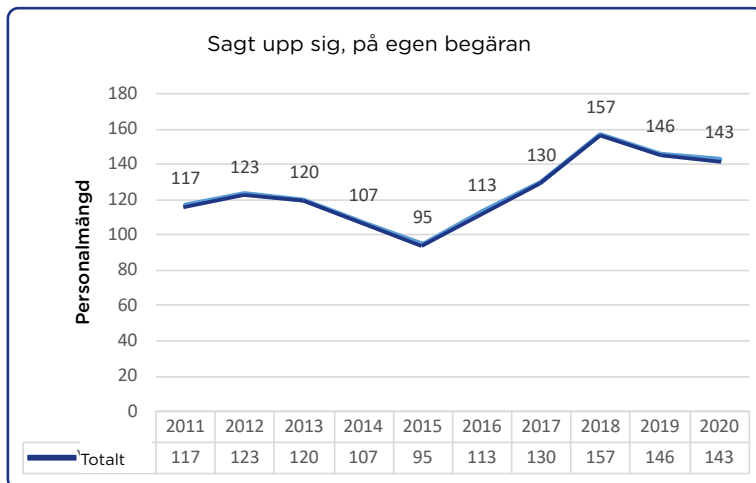
Hösten 2019 uppdaterades avgångsintervjublanketten och skapades en ny anonym avgångsenkät, vilken togs i bruk i slutet av år 2019. Syftet är att vi i framtiden får mer detaljerad information om de orsaker som ligger bakom att man sagt upp sig och på så sätt kan fundera över sätt att förankra personalen i verksamheten. På den anonyma avgångsenkäten har det kommit 14 svar fram till slutet av år 2020. Orsaker till avgången är bl.a. karriärutveckling 1, en bättre lönenivå 2, brister i ledarskaps- och chefsarbetet 2 och arbetsklimatet 2 samt andra orsaker 7 st. Annan orsak har varit bl.a. att praktik- eller arbetsförhållandet upphört samt pensionering. Resultaten av avgångsenkäten går igenom i sektorernas ledningsgrupper.

Pensioneringar

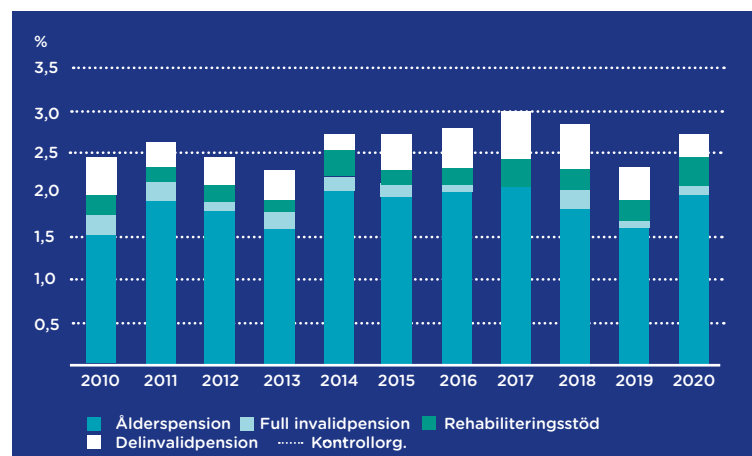
Statistik över personer som gått i pension erhålls årligen från Keva. I tabell 8 finns utöver antalet personer som gått i ålderspension också personer som gått i invalidpension, samt personer med rehabiliteringsstöd och deltidspensionerade. Invalidpensionerna innehåller rehabiliteringsstöd, och delinvalidpensionerna innehåller partiella rehabiliteringsstöd.

Enligt de uppgifter som Keva publicerat gick under år 2020 totalt 150 personer (2019: 134) i pension (Kom-PL), av vilka totalt 111 personer i ålderspension (2019: 93), invalidpension på heltid 24 personer (2019: 19) och delinvalidpension 15 personer (2019: 22). 31). En del av stadens personal omfattas av den statliga pensionslagen och de finns inte med i Kevas statistik. Medelåldern för dem som gått i ålderspension år 2020 inom Vasa stad var 64,4 år (2019: 64,2 år, 2018: 64,5 år, 2017: 64,2 år, 2016: 64,2 år, 2015: 63,9 år, 2014: 64,3 år, 2013: 63,6 år, se tabell 9).

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



Tabell 7: Uppsägningar som skett på personalens egen begäran 2011-2020, ordinarie personal



Tabell 8: Pensioneringsfrekvens (Keva). Med pensioneringsfrekvens avses de årligen pensionerade personernas relativa andel av den granskade personmängden Antalet försäkrade vid tvärsnittssituationen 31.12 under det år som föregår granskningsåret och de som gått i pension enligt pensionsslag under granskningsåret.



Pensionsavgifter

Den pensionsutgiftsbaserade avgiften år 2020 är 7 387 219,94 €. Uppgiften baserar sig på Kevas uppskattning av den slutliga avgiften. Den slutliga summan år 2019 var 7 035 179,62 €. Pensionsutgiftsbaserad pensionsavgift betalas i förhållande till de pensionsutgifter som utfallit för pensioner som intjänats senast vid utgången av år 2004.

För Kevas medlemssammanslutningar och arbetsgivare med statligt pensionssystem utgörs den lönebaserade pensionsavgiften av en för alla arbetsgivare gemensam arbetsinkomstbaserad pensionsavgift och en arbetsgivarspecifik invalidpensionsavgift. Den verkliga invalidpensionsavgiftens belopp får man genom att räkna med en betalningsprocent för arbetsoförmåga av de betalda lönerna (som berättigar till pension). Vasa stads siffror (situationen 8.3.2021):

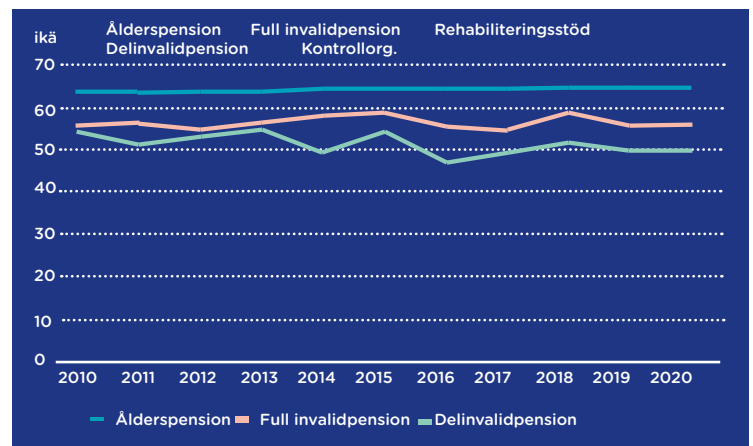
Vasa stad	
Förtjänstsystemets lönesumma	172 684 077,32
Invalidpensionsavgift	1,27 %
Invalidpensionsavgift i euro	2 193 087,97

Vasa stad (statens pensionssystem)

Förtjänstsystemets lönesumma	10 571 190,06
Invalidpensionsavgift	0,89 %
Invalidpensionsavgift i euro	94 084,02

Pensionsavgångsprognos

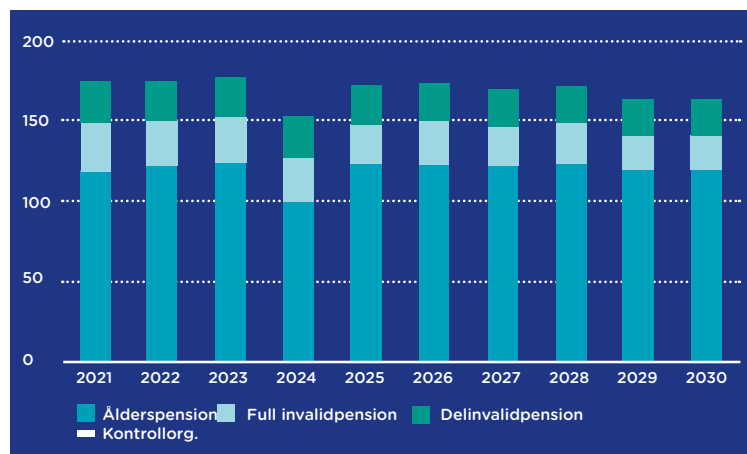
Prognosen baserar sig på situationen för personer i arbets- och tjänsteförhållanden som varit försäkrade i slutet av år 2019 samt på organisationsläget i början av år 2021. Pensionsavgångsprognosen beskriver



Tabell 9: Medelåldern på personerna som gått i pension enligt pensionsslag (Keva)

antalet personer som går i ålders- och invalidpension åren 2021-2030. I prognosen har personer som går i ålders-, invalid- och delinvalidspension beaktats. I ålderspensionerna ingår förtida ålderspensioner, i fulla invalidpensioner ingår rehabiliteringsstöd och i delinvalidpensionerna ingår partiella rehabiliteringsstöd. Partiella förtida ålderspensioner ingår inte i prognosen. Arbetslivspensionerna ingår i de fulla invalidpensionerna.

Enligt prognosen går av personalen åren 2021-2030 totalt 1197 personer i ålderspension och 258 personer i invalidpension på heltid. Personalens åldersstruktur och personalomsättningen skapar utmaningar för personalens ork i arbetet, rekryteringen, introduktionen och kompetenshanteringen. (se tabell 10 och bilaga 6). I prognosen finns den personal som flyttar över till samkommunen för Österbottens välfärdsområde 1.1.2022, vilket i prognosen är ca 50 personer årligen.



Tabell 10: Pensionsprognos (Keva). Prognosen baserar sig på situationen för personer i arbets- och tjänsteförhållanden som varit försäkrade i slutet av år 2019 samt på organisationsläget i början av år 2021.

3.2 Rekrytering och sysselsättning

År 2020 fanns det 603 lediga arbetsplatser inom Vasa stad, och av dem var 374 ordinarie befattningar (se tabell 11). Arbetsplatser söktes allt som allt av 4 914 sökande, av vilka 70 % var kvinnor och 30 % var män. Mest sökte man arbetstagare till social- och hälsosektorn samt för fostrings- och undervisningsuppgifter. Staden sysselsätter därtill nästan 300 vikarier varje månad. År 2020 utnyttjades den centraliserade vikarierekryteringen av serviceboendet, hem- och anstaltsvården, servicen för personer med funktionsnedsättning, hälsovårdsservicen samt småbarnspedagogiken.

Tillgången till vikarier inom vårdsektorns och småbarnspedagogikens uppgifter är utmanande. På den här utmaningen strävar man efter att svara genom att ständigt utveckla förfaringssätten som ett samarbete mellan rekryteringsservicen och kundorganisationerna samt läroanstalterna.

År 2020 gjordes via Kommunrekry totalt 7 131 vikarierekryteringar, där tillsättningsprocenten var i genomsnitt 59 %. Den genomsnittliga genomgångstiden för vikarierekryteringar var 20 minuter.

Rekryteringsevenemang och läroanstaltssamarbete

Med anledning av coronapandemin inställdes största delen av de traditionella rekryteringsevenemangen. Hösten evenemang genomfördes digitalt. I januari ordnade vi redan för andra gången för studerande inom vårdsektorn evenemanget Rekryträff, dit man fick komma enligt drop in-principen på sommarjobbintervju. I februari var vi med på Edu+Job-mässan i stadshuset, där vi marknadsförde speciellt sommarjobb för unga. I mars deltog vi i en rekryte-

	Kön	2019	2020
Sökande totalt		4742	4914
Rekryteringar		391	424
Arbetsplatser		577	603
Av sökandena	Män	1131	1474
	Kvinnor	3606	3440
Publicering av rekryteringen	Extern	515	554
	Intern	61	56
Typ av anställningsförhållande	Ordinarie	379	374
	Visstidsanst.	198	229
Slag av anställningsförhållande	Arbetsavtalsförh.	383	408
	Tjänsteförh.	194	195

Tabell 11: Den ordinarie rekryterings fördelning under åren 2019-2020

ringsdag för social- och hälsosektorn som ordnades på yrkeshögskolan. I oktober arrangerade vi på Vasa yrkeshögskola ett digitalt rekryteringsevenemang för studerande inom social- och hälsovårdsbranschen via Teams, där rekryteringsservicen tillsammans med skötare från social- och hälsosektorns enheter berättade om stadens arbetsplatser inom vårdbranschen. Rekryteringsservicen ordnade också ett digitalt rekryteringsevenemang via Zoom för studerande till lärare i småbarnspedagogik vid Åbo Akademi.

Staden utför aktivt samarbete med regionens läroanstalter; vi gör reklam för våra arbetsplatser direkt till läroanstalterna via olika marknadsföringskanaler och på hösten träffar vi representanter för Vasa yrkeshögskola vid en gemensam samarbetsträff. I slutet av år 2020 inledde tekniska sektorn också beredandet av ett separat samarbetsavtal med Vasa yrkeshögskola. Motsvarande avtal har redan ingåtts med social- och hälsosektorn.

Praktikanter och sommarjobb för unga

Trainee-programmet inom personalservicen som inleddes år 2019 och är inriktat på studerande inom personalledarskap och offentligt ledarskap vid Vasa universitet fortsatte också år 2020. På hösten började den tredje traineen sin praktikperiod. Därtill anställde resultatområdena med sina egna anslag universitetspraktikanter. Social- och hälsosektorns lärande på arbetsplatsen är till kvantiteten den största praktikantgruppen (se tabell 12). Coronan inverkade speciellt på vårens praktikperioder inom social- och hälsosektorn, men en del av perioderna kan genomföras under hösten 2021 eller också sköts upp till våren 2021.

För unga i åldern 14-24 år erbjöds år 2020 närmare 400 sommarjobb och drygt 60 intressanta arbetsuppgifter. I år hade Vasa stad fyra olika ansökningsgrupper: ansökan för 14-15-åringar, ansökan för 16-17-åringar, ansökan för 18-24-åringar, samt egen ansökan för unga med funktionsnedsättning och med specialbehov. Till stadens sommararbetsplatser kom det totalt 1 625 ansökningar. Till ansökningsprocessen för 14-15-åringar kom 399 ansökningar, för 16-17-åringar kom 522 ansökningar och för 18-24-åringar 677 ansökningar. Via Kommunrekry-programmet kunde 59 olika uppgifter sökas.

I gruppen 14-15-åringar kom flest ansökningar till uppgiften som parkarbetare (131 st.) samt uppgiften som daghemsarbetare (116 st.), som hjälpledare till barnidrottsläger (70 st.)

I gruppen 16-24-åringar var det mest ansökningar till följande uppgifter: daghemsarbetare (132 st.), parkarbetare (122 st.), vårdbiträde (61 st.) hjälpledare vid idrottsläger (37 st.) och lägerassistent, Taikon (36 st.). I gruppen 18-24-åringar kom flest ansökningar till följande uppgifter; daghemsarbetare (175 st.), parkarbetare (56 st.), vårdbiträde (42 st.), byråsekreterare (41 st.) och kommunikationsassistent (37 st.).

De fem populäraste uppgifterna är de samma som under de tidigare åren. Arbete på daghem och i parker är de överlägset mest eftertraktade arbetsplatserna. En viktig egen grupp var liksom senaste år ansökan för unga med funktionsnedsättning och specialbehov. För dem fanns också tre olika ansökningsgrupper. Antalet sökande var totalt 27 och till alla hittades ett skraddarsytt sommarjobb med hjälp av arbetstränaren för unga med särskilda behov, som hjälpte dem att hitta arbetsuppgifter inom stadens enheter och för var och en skraddarsyddes den egna uppgiftsbeskrivningen. Vasa stad stödde finansiellt också företag och föreningar för anställande av en 15-29-årig ungdom och de unga hade tillsammans med företaget eller föreningen möjlighet att söka en sommarjobbsedel.

Utöver det som redogjorts för ovan beviljade Vasa stad idrottsstipendier till Vasaidrottare, vilka kunde sökas

Läroanstalt	2016	2017	2018	2019	2020
Vasa yrkeshögskola	4890	4639	4677	2465	3265
Vasa yrkesinstitut/VAMIA	3304	3640	3894	2572	1071
Vasa vuxenutbildningscenter	3185	*	*	*	*
Yrkeshögskolan Novia	1389	1734	1182	1175	782
Yrkesakademin i Österbotten	295	115	357	177	116
Övriga läroanstalter	465	463	401	505	354
Totalt	13528	10591	10511	6834	5588

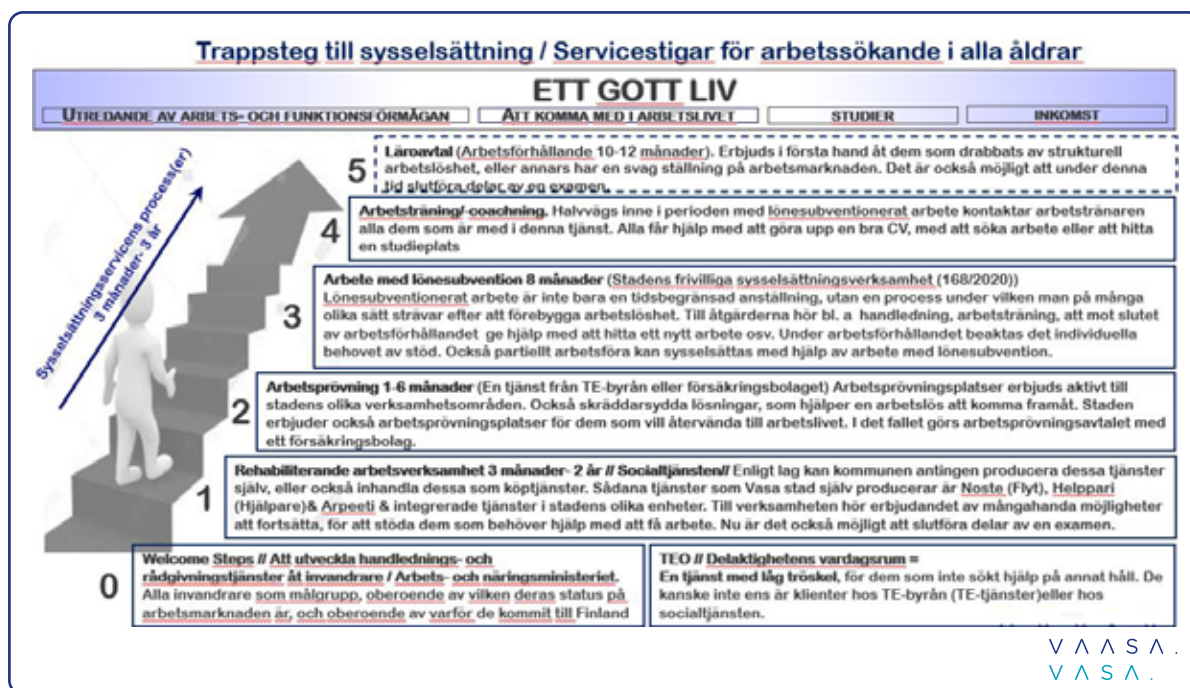
Tabell 12: Studerandenas handledningsdagar inom social- och hälsosektorn 2016-2020. (*Vasa yrkesinstitut och Vasa vuxenutbildningscenter har slagits ihop till VAMIA 2017).

på samma grunder som stadens övriga sommarjobb. Förutsättningen för att få idrottsstipendium var att man håller en träningsdagbok och är aktiv på sociala medier på olika kanaler med hashtagarna #Vaasa #Vasa #VsuaVriaSummer. Aktiva på sociala medier var 70 % av idrottarna och den mest använda kanalen var Instagram. Idrottarnas sommarjobbstitendier beviljades allt som allt 18 idrottare. De unga idrottarna representerade allt som allt 14 olika grenar. I den feedback som samlats in av idrottarna ansåg 64 % av ungdomarna att idrottarnas sommarjobbstitendium är betydelsefullt och de var till 100% av den åsikten att de vill ansöka om idrottsstipendium även i framtiden. Eftersom erfarenheterna var positiva kommer man att genomföra idrottsstipendiet även i fortsättningen.

En ny sommarjobbsverksamhet 2020 var 4H-företagande, som ordnades i samarbete med 4H-föreningen. Sommarjobbet som 4H-företagare är ett genuint sätt att öka de ungas möjligheter till sommarjobb. I samarbete mellan Vaasan 4H-yhdistys och Vasa stad skapades ramarna för sommarföretagande och staden beviljade företagare till 15-23-åriga unga som grundade totalt fem 4H-företag. Sammanlagt via de olika sysselsättningsformer erbjöd Vasa stad totalt 540 ungdomar möjlighet till sommararbete trots Covid 19 pandemin. Det här är rekord år för sommarjobb sysselsättning.

Lönesubventionerat arbete och arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte

Vasa stad sysselsätter ca 200 personer årligen med lönesubvention i sina olika enheter. Sysselsättningen med lönesubvention som genomförs med sysselsättningsmedel inriktas i huvudsak på arbetslösa Vasabor som får lönesubvention och som haft arbetsmarknadsstöd över 300 dagar. Lönesubventionsperioden varar vanligtvis 8 månader. Dessutom har staden en lagstadgad sysselsättningsskyldighet, där grunden för sysselsättningen är personens ålder och anställningsförhållandet är då 6 månader. Sysselsättningsverksamheten har utvecklats med hjälp av servicedesign och för långtidsarbetslösa personer erbjuds flera olika serviceformer i sysselsättningstrappan. Målet är att



Tabell 13: Sysselsättningstrappa.

länka samman service så att personen får ett tillräckligt långt stöd för att kunna få arbete på den allmänna arbetsmarknaden (se tabell 13).

Under år 2020 ingicks nya arbetsförhållanden med 168 personer. Av dem arbetade 20 % inom social- och hälsosektorn, 28 % inom bildningssektorn och 22 % inom tekniska sektorn. Inom övriga sektorer var de sysselsättningsanställda 30 %. Av dem som började 2020 fortsätter arbetsförhållandet för 78 år 2021. Nya personer inom sysselsättningsskyldigheten har inte anställts på grund av coronapandemin, av arbetsförhållandena för dem som anställts på grund av sysselsättningsskyldigheten föregående år fortsatte sju till år 2020. För nio personer ingicks arbetsavtal baserat på partiell arbetsförmåga år 2020.

Assistentverksamhet inom äldreomsorgen

I samarbete med hem- och anstaltsvården fortsatte assistentverksamheten inom äldreomsorgen. Genom att anställa långtidsarbetslösa till assistenter i lönesubventionerat arbete sparar staden i kommunandelsavgifterna inom arbetsmarknadsstöden och den som sysselsätts som löntagare betalar kommunalskatt. Målet är att bryta arbetslöshetsspiralen och att personen inte fastnar i servicen, så att hen kan börja studera eller få jobb på den öppna arbetsmarknaden.

År 2020 började 17 personer som assistenter inom äldreomsorgen och från föregående år fortsatte 8 personer. De personer som anställts som assistenter har

upplevt att arbetet är betydelsefullt och viktigt, och flera har med hjälp av verksamheten hittat en fortsättning till arbete eller studier. Under arbetsförhållandet kartläggs arbetstagarens situation mer omfattande, och hen träffar också en arbetstränare, som handleder bl.a. vid ansökan om arbets- eller studieplats enligt arbetstagarens livssituation. Målet är att alla har en fortsättningsplan då arbetsförhållandet upphör. År 2020 avslutades 16 arbetsförhållanden, och av dem som slutade fortsatte 9 direkt till studier eller en annan arbetsplats. 1 person studerade med läroavtal under arbetsförhållandet till personlig assistent.

Assistenterna inom äldreomsorgen sköter assisterande uppgifter hos hemvårdens och närståendevårdens klienter i samarbete med skötare, terapeuter och den övriga personalen. Syftet med verksamheten är att stöda den omsorgsservice som produceras för hemvårdens klienter. Syftet är att upprätthålla de äldres funktionsförmåga och öka delaktigheten genom att möjliggöra bl.a. utevistelse och självständigt utträttande av ärenden utanför hemmet. Genom assistenternas besök minskar ensamheten och marginalisering- en samt stöds den äldres välbefinnande inom alla delområden. För närståendevårdarna ger besöken av assistenterna inom äldreomsorgen små vilostunder under dagen, vilket hjälper till med orken att vara närståendevårdare, varvid övergången för den vårdbehövande till exempel till serviceboende med heldygnsoomsorg skjuts upp. Med verksamheten kompletteras genomförandet av Social- och hälsovårdsministeriets kvalitetsrekommendationer i Vasa.

Med assistenternas besök underlättar man också arbetsbördan hos de anställda inom hemvården, då de kan koncentrera sig på det egentliga vårdarbetet medan assistenterna utför assisterande arbetsuppgifter. År 2020 var assistenterna till exempel 192 gånger med som följeslagare till klienterna vid läkar- eller laboratoriebesök och 785 gånger på butiks-, bank- eller apoteksuppdrag. Allt som allt var besöken under året 4 350, fastän nästan alla besök i mars-maj var på paus på grund av de coronarestriktioner som utfärdats för över 70-åringar.

Rehabiliterande arbetsverksamhet

Sysselsättningsservicen producerar rehabiliterande arbetsverksamhet i samarbete med resultatområdet Socialarbete och familjeservice, delvis som köptjänst och delvis som egen produktion. Stadens egen verksamhet är den rehabiliterande arbetsverksamheten i gruppform Noste-Flyt och Hjälpare. Rehabiliterande arbetsverksamhet ordnas för långtidsarbetslösa och personer som marginaliserats från arbetslivet.

Hjälpare-verksamheten ordnades i samarbete med Hem- och anstaltsvården i servicehuset Brändös Pärla och i Bergcentrets seniorhus. Hjälpare-verksamheten

går ut på att hjälpa äldre i vardagliga sysslor och i utträttandet av ärenden. År 2020 genomfördes inom Hjälparna totalt 1432 arbetsverksamhetsdagar. Av dem var det 15 personer som fortsatte med arbetsprövning, studier, utbildning eller fick jobb. Inom Hjälpare-verksamheten finns utöver den rehabiliterande arbetsverksamheten också arbetsprövningsplatser, arbetspraktikplatser i anslutning till studier, läroavtalsutbildningsplatser samt lönesubventions- och sommarjobbplatser. Inom Hjälpare-verksamheten är det också möjligt att avlägga prov i anslutning till studier.

Hjälpare-verksamheten ordnas vid senior- och servicehus, så också äldre har nytta av verksamheten samt hem- och anstaltsvårdens resultatområde. Hjälparna hjälper husens invånare med utevistelse, måltider, skjutsar och hemvårdsuppgifter. Hjälpare-verksamheten frigör skötares arbetstid till det egentliga vårdarbetet, eftersom Hjälparna också sköter husinvånarnas läkar- och butiksbesök.

Coronarestriktionerna avbröt Hjälpare-verksamheten nästan helt och hållet. I Berghemmet avbröts den rehabiliterande arbetsverksamheten och arbetsprövningen helt och hållet under tiden april-maj, och på grund av restriktionerna i juni och juli var rehabiliteringen tillåten att ordna endast i små grupper, fyra dagar i veckan. Hjälpare-verksamheten i Brändös Pärla upphörde 17.3.2020 på grund av coronavirusrestriktionerna och den var på paus hela resten av året.

Hjälpare-verksamhetens enheter på olika nivåer ger rehabiliteringsklienten en möjlighet att inleda rehabiliteringen enligt de egna resurserna samt att utvecklas och komma framåt. Målet med Hjälpare-verksamheten är att hitta en arbets- eller studieplats åt klienten. I verksamheten kommer man målinriktat mot en normal vardagsrytm, utvecklar man arbetsgemenskapsfärdigheterna och lär man sig spelreglerna på en arbetsplats, och klienten får stöd med att söka jobb. Arbete utförs bland äldre, i en positiv miljö, vilket bidrar till att rehabiliteringsklienternas självkänsla ökar och de sociala färdigheterna stärks. Verksamhetsmiljön möjliggör många olika slags verksamhet och därför kan vi också skraddarsy uppgifter för klientens behov, enligt förmågan och resurserna. Också ansvarsfulla uppgifter erbjuds, vilka är en viktig del av rehabiliteringsprocessen. Rehabiliteringsklienten kan få enskild handledning vid penningproblem, missbruksproblem m.m. utmaningar av handledaren för arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte.

Noste-Flyt rehabiliterande arbetsverksamhet i grupp Noste-Flyt inledde sin verksamhet i februari 2020 efter att Settlementet hade dragit sig ur ett köpserviceavtal. Noste-Flyts verksamhetsform är rehabiliterande arbetsverksamhet i gruppform. Rehabiliterande arbetsverksamhet är en lagstadgad social service, som kommunen måste ordna för de personer som varit

längst arbetslösa och inte på grund av begränsningar i arbets- eller funktionsförmågan kan delta i offentlig arbetskraftsservice eller arbete. Inom Noste-Flyt verkar grupper som inriktar sig på bl.a. olika praktiska skapande arbeten, motion, köksuppgifter och finska språket och kulturen samt en distansgrupp som koncentrerar sig på välbefinnande. Noste-Flyt är en enhet med s.k. låg tröskel, till vars verksamhet man hänvisas genom en aktiveringsplan som upprättats av socialverket och TE-byrån tillsammans med klienten. Med verksamheten strävar man efter att skapa en vardagsrytm för klienten genom att engagera klienterna i verksamheten, och så tränar man arbetslivsregler och färdigheter. I Safka-gruppen har sedan hösten funnits möjlighet att avlägga delar av grundexamen för kock i samarbete med Vamia. Om klientens rehabilitering har gått så bra att arbete eller studier börjar vara aktuella, börjar handledaren kartlägga situationen närmare med klienten bl.a. genom att uppdatera CV:t och stödsamtal och studiebesök.

På grund av coronan var det avbrott i Noste-Flyts verksamhet 18.3-31.5.2020. Verksamheten kunde starta på nytt under sommaren, till en början med verksamhet i mindre skala. Från början av september kunde gruppernas verksamhet etableras. På grund av det försämrade coronaläget var alla Noste-Flyts grupper på distans under tiden 12.10-31.10.2020. Coronasituationen ledde också till att man blev tvungen att minska gruppstorlekarna från det ursprungliga med upp till hälften. Verksamheten baserar sig på ett veckoprogram, där det under veckan är 24 olika grupper (4-5 olika grupper/dag), gruppens längd 4 h. Klientplatserna är 170/vecka, av vilka 20 platser inom distansgrupper. Under år 2020 deltog 113 olika klienter i Noste-Flyts verksamhet, 1-4 dagar per vecka. De förverkligade arbetsverksamhetsdagarna var totalt 2 506.

Antalet anställda inom Noste-Flyt är totalt 9, av vilka 5 personer var sysselsättningsanställda år 2020. Personalen har delvis växlat under år 2020. Vasa stad har köpserviceavtal för rehabiliterande arbetsverksamhet med Röda Korsets loppis och Föregångarna rf. Utöver det här produceras rehabiliterande arbetsverksamhet som en integrerad verksamhet i stadens olika enheter. Allt som allt deltog i genomsnitt 142 personer i den rehabiliterande arbetsverksamheten och verksamhetsdagarna var 8 662.

Projektverksamhet som främjar sysselsättningen

Projektet Arbetsförmåga och livskraft från delaktighet (TEO)

I början av maj inleddes ett 3-årigt ESF-projekt, vilket inriktas på Vasabor på verksamhetslinje 5, dvs. arbetsföra personer som är utanför arbetslivet och långtidsarbetslösa. Inom projektet ordnas för målgruppen meningsfull verksamhet bl.a. olika former

av gruppverksamhet såsom hantering av vardagen, matlagning, motion, utflykter och verksamhet i anslutning till kultur. Ett speciellt mål är att aktivera personer inom målgruppen så att de bättre kan ta tag i sitt eget liv och bli delaktiga i samhället samt påverka sina personliga angelägenheter. En verksamhet som lyfts fram är speciellt digitalt kunnande, vilket är en brist som begränsar livet för många, till exempel uträttande av ärenden med myndigheter eller banktjänster lyckas inte. Dessutom utvecklas i projektet med hjälp av servicedesign en servicehandledningsmodell samt en modell för ledande och utvecklande av ett samarbetsnätverk, vilket kommer att utnyttjas i Vasa. Det här arbetet är en del av ekosystemet för sysselsättning. Med det här arbetet förbättras och klarläggs olika aktörers roller, ansvar och arbetssätt, för att klienterna smidigare ska nå den service som de behöver. Av det här utvecklingsarbetet har speciellt Vasabor som behöver sektorövergripande stöd. Projektets budget är 699 000 euro och det har 3 arbetstagare. Som delgömdeltagare deltar Röda Korsets loppis, där personerna i målgruppen kan bekanta sig med arbetsmiljön och EduVamia, som genomför den digitala utbildningen.

Welcome Steps - utvecklingsprojekt för handlednings- och rådgivningstjänster för invandrare (ANM)

Welcome Steps är ett projekt för utvecklande av handlednings- och rådgivningstjänsterna för invandrare. Utvecklingsprojektet finansieras av Arbets- och näringsministeriet (ANM) och Vasa stads sysselsättningservice och pågår under perioden 1.9.2020-31.8.2021. Till projektets målgrupp hör alla invandrare som anländer till Finland oberoende av invandringssorsak eller ställning på arbetsmarknaden.

Syftet med Welcome Steps-projektet är att främja integrationen och etableringen av invandrare i Vasa med ett samarbetsnätverk samt att utveckla den digitala tillgången till och effektiviteten för Welcome Offices handlednings- och rådgivningstjänster med låg tröskel, samt flerspråkiga rådgivning. Projektet möjliggör även en mer djupgående initialintervju med invandrarna samt en mer omfattande rådgivning med tidsbokning i anslutning till karriären och sysselsättningsåtgärder.

Målet med projektet är kartläggning av redan existerande service och utvecklande av ny behövlig service och kundorienterad handledning av invandrare till rätt service. Projektet kartlägger och utvecklar klientstigma bl.a. via utbildning ut i arbetslivet. Till projektet hör att ordna infomöten och utbildningar både för målgruppen och för samarbetsparterna, vilka är myndigheter, föreningar och företag.

Inom projektet arbetar utöver två heltidsanställda arbetstagare Welcome Offices service- och rådgivare med en 25 % arbetsinsats. Projektets totala budget är 194 660 €. AVM:s finansieringsandel är 70 % av totalkostnaderna och Vasa stads andel 30 %.





4 ARBETSHÄLSA

Personalsituationen

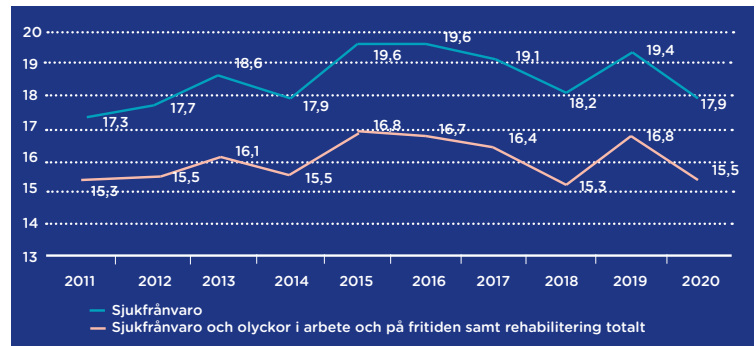
Vasa stad mäter personalens arbetshälsa med hjälp av en arbetshälsoenkät som görs med ungefär två års mellanrum. Det huvudsakliga syftet med enkäten är att den ska fungera som en mätare och ett hjälpmedel för utvecklande av den egna arbetsgemenskapens välmående. År 2019 bedömdes i en arbetshälsoenkät, vilken genomfördes i januari-februari 2020. På enkäten svarade 2 264 personer. De bästa resultaten var såsom också i de föregående enkäterna i ärendegrupperna Eget arbete och mål och Jag som medlem i arbetsgemenskapen. De lägsta vitsorden fick ärendegrupperna Arbetsförhållanden och redskap samt Behandlingen av föregående arbetsgemenskapsenkät. Stora förändringar och osäkerhetsfaktorer beroende på dem var utmanande för arbetsgemenskaperna år 2019. Trots det hölls på basis av arbetshälsoenkäten arbetsgemenskapens vi-anda och stöd på en bra nivå. Den föregående arbetshälsoenkäten genomfördes i början av år 2018.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron för den ordinarie personalen uppgick år 2020 till 15,5 kalenderdagar per person, vilket är 1,3 dagar mindre än föregående år, sjukfrånvaroprocen-ten var 4,2 (se tabell 14). För de visstidsanställdas del var antalet sjukfrånvarodagar 12,2 dagar/person, dvs. 0,2 dagar mera än föregående år, sjukfrånvaroprocen-ten var 3,2. Den ordinarie personalen hade en sjukfrånvaro på 56 700 dagar. Då man ser på all hälsobaserad sjukfrånvaro, dvs. räknar med sjukfrån-varo, olycksfall i arbetet och på fritiden och rehabilite-ring blev frånvaron 79 900 dagar, vilket är 5 600 dagar mindre än föregående år. Bland hela personalen hade 1 100 personer ingen sjukfrånvaro alls av hälsoskäl.

Lönekostnaderna för hälsobaserad frånvaro med beaktande av kalkylerade bikostnader var totalt 4,6 miljoner € (2019: 6,2 miljoner €). I diagrammet för längdfördelningen (tabell 15 och bilaga 19) har sammanhängande frånvaro förenats. Vad gäller den ordinarie personalen var sjukfrånvaron inom social- och hälsosektorn 19,7 dagar (5,4 %), inom bildnings-sektorn 13,9 dagar (3,8 %) och inom tekniska sektorn 10,3 dagar (2,8 %).

En anvisning för ersättande arbete under sjukledighet godkändes i allmänna sektionen i januari 2019 och gäller tillsvidare. Målet med anvisningen är att skapa en modell, där den anställda i stället för sjukfrånvaro anpassat utför sitt eget arbete eller andra arbetsupp-gifter som inte äventyrar hälsan eller återhämtningen. För rapportering av användandet av ersättande arbete



Tabell 14: Utvecklingen av den ordinarie personalens sjukfrånvaro samt hälsobaserade frånvaro (sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet och på fritiden och rehabilitering totalt) sedan år 2011, dag/år/person.



Tabell 15: Längdfördelningen för sjukfrånvaro bland den ordinarie personalen 2011-2020

under sjukledighet skapades en elektronisk blankett, som tydligen inte varit tillräckligt känd bland cheferna med tanke på den knappa rapporteringen. Av den här orsaken har man planerat att utnyttja Webtallennus för statistikföring av det ersättande arbetet. Fortsatt övervägande av uppgifter för ersättande arbete under sjukledighet uppmuntrades inom arbetsgemenskaperna. Företagshälsovården för sin del bedömer möjligheten till användande av ersättande arbete i samband med mottagningsbesök och sjukledighetsbedömning. En aktivare användning av ersättande arbete under sjukledighet förutsätter information och utbildning både från chefernas, personalservicens och företags-hälsovårdens sida.

Olycksfall i arbetet

År 2020 föranledde olycksfall i arbetet kostnader i 162 fall (se tabell 16). Av alla arbetsolycksfall skedde 49 på resan till och från arbetet. En arbetsinsats på 2 263 arbetsdagar gick förlorad på grund av olycksfall i arbe-tet. För jämförelsens skull kan nämnas att en arbets-insats på 1 990 arbetsdagar gick förlorad på grund av olycksfall som anställda råkade ut för på sin fritid.

Löner för arbetsoförmogenhetstid som föranleddes av olycksfall i arbetet betalades till en summa av 152 000 €. Olycksfallsförsäkringsavgifterna som betalades till försäkringsbolaget år 2020 var 560 000 € (se tabell 17). Summan inbegriper bl.a. handläggningskostnader för olycksfall i arbetet, de tidigare nämnda lönerna samt sjukvårds- och läkemedelskostnader.

Då man granskar statistiken, är den vanligaste orsaken till olycksfall i arbetet fortsättningsvis att personen fallit, halkat eller snubblat. Enligt olycksfallsförsäkringscentralens senaste uppgifter var olycksfallsfrekvensen, dvs. de ersatta arbetsolycksfallens antal per miljoner arbetstimmar inom kommunsektorn 20 år 2020. Vasa stads olycksfallsfrekvens är 17,8.

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

Företagshälsovården

Företagshälsovården ändrade sin verksamhet så att det blev mer elektronisk service på grund av Covid-19-pandemin, bl.a. distansmottagning och elektroniska hälsogranskningar samt olika förhandlingar via Teams. Företagsläkarsituationen var utmanande speciellt hösten 2020.

Det inledda samarbetet mellan företagshälsovården och sektorerna fortsatte under år 2020. Företagshälsovårdskostnaderna var 1 505 100 euro, vilket är 694 900 euro mindre än under föregående år. FPA:s ersättning av det här är mellan 50-60 %, beroende på ersättningsklass.

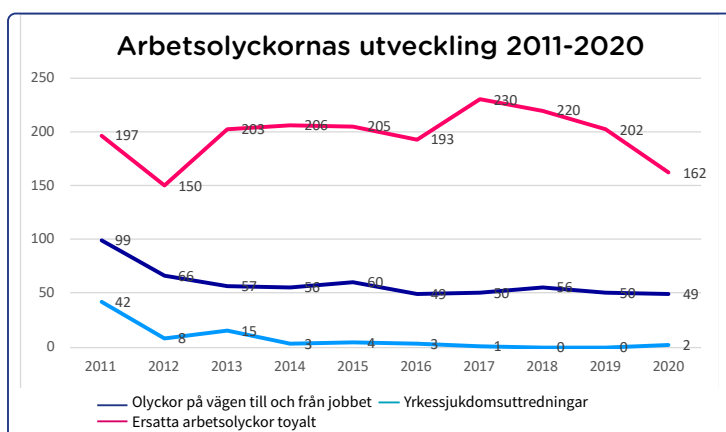
Företagshälsovården fortsatte att hålla möten för företagshälsovårdssamarbete med sektorernas resultatrådens och serviceområdens chefer. Företagshälsovårdssamarbetet på stadsnivå fortsatte med regelbundna möten.

Åtgärder som stöder arbetshälsan

Användningen av pausgymnastikprogrammet BreakPro fortsatte även år 2020, likaså deltog man med ett omfattande deltagarantal redan för femte gången i den riksomfattande Hymis-motionskampanjen. Som tilläggservice till Hymis erbjöds den som ville hemmagympaträning.

Personal-serviceområdet erbjöd centraliserat arbetshandledning på grund av undantagstiderna genom anmälningsförfarande, varvid en individuell arbetshandledning genomfördes och sju grupparbetshandledningar.

Våren 2020 provade man avgiftsfritt på en webbträning, där man kunde välja hemmaträning, yoga eller löpskola som distansträning.



Tabell 16: Antalet arbetsolyckor hos Vasa stad 2011-2020



Tabell 17: Försäkringsavgifter som betalats till försäkringsbolaget 2011-2020, miljoner €

Främjande av personalens arbetsförmåga

Planeringen av verksamhet som stöder personalens arbetsförmåga och hälsa som ett samarbete mellan stadens egna funktioner fortsatte i samarbete mellan idrottsservicen, företagshälsovården och Personal-serviceområdet.

Rehabiliteringen för en frisk rygg (Terve selkä) som var ett pilotprojekt år 2019 i samarbete med företagshälsovården och Wasamove genomfördes år 2020 i form av två kurser. På grund av coronapandemin var verksamheten på paus under våren. Rehabilitering av typen konditionsfrämjande verksamhet ordnades inte. Stadens tyky-grupp beslutade att inte dela ut några tyky-anslag år 2020. Belönande av Årets arbetsplats genomfördes inte heller, eftersom verksamheten på grund av coronasituationen var kraftigt begränsad, därtill hade sammankomster begränsats.

Förändringsstödsarbetsgruppen inledde i december en tävling i KiVA, där man i kommentarsfältet till meddelandet fick berömma, tacka och uppmuntra sin arbetsgemenskap. Bland dem som kommenterat lottades tre delikatesskorgar ut.



Tidigt stöd och omplaceringsverksamhet

Med tidigt stöd kan man kännbart inverka på att sjukfrånvaro inte drar ut på tiden och på risken för förtidspension och även på omplaceringsbehov. Syftet med omplaceringsverksamheten är att hitta nya arbetsuppgifter som motsvarar arbetstagarens förmåga för personer som på grund av sjukdom eller nedsatt funktionsförmåga inte kan arbeta i sin egen uppgift. Omplacering ordnas i första hand inom det egna service- och resultatområdet samt den egna sektorn. En ny arbetsuppgift och vid behov arbetsprövning kan man söka också med den ansvariga för arbetsvälmåendet inom stadens hela organisation. Personal-serviceområdets stödåtgärder finansieras med stadens reserverade anslag.

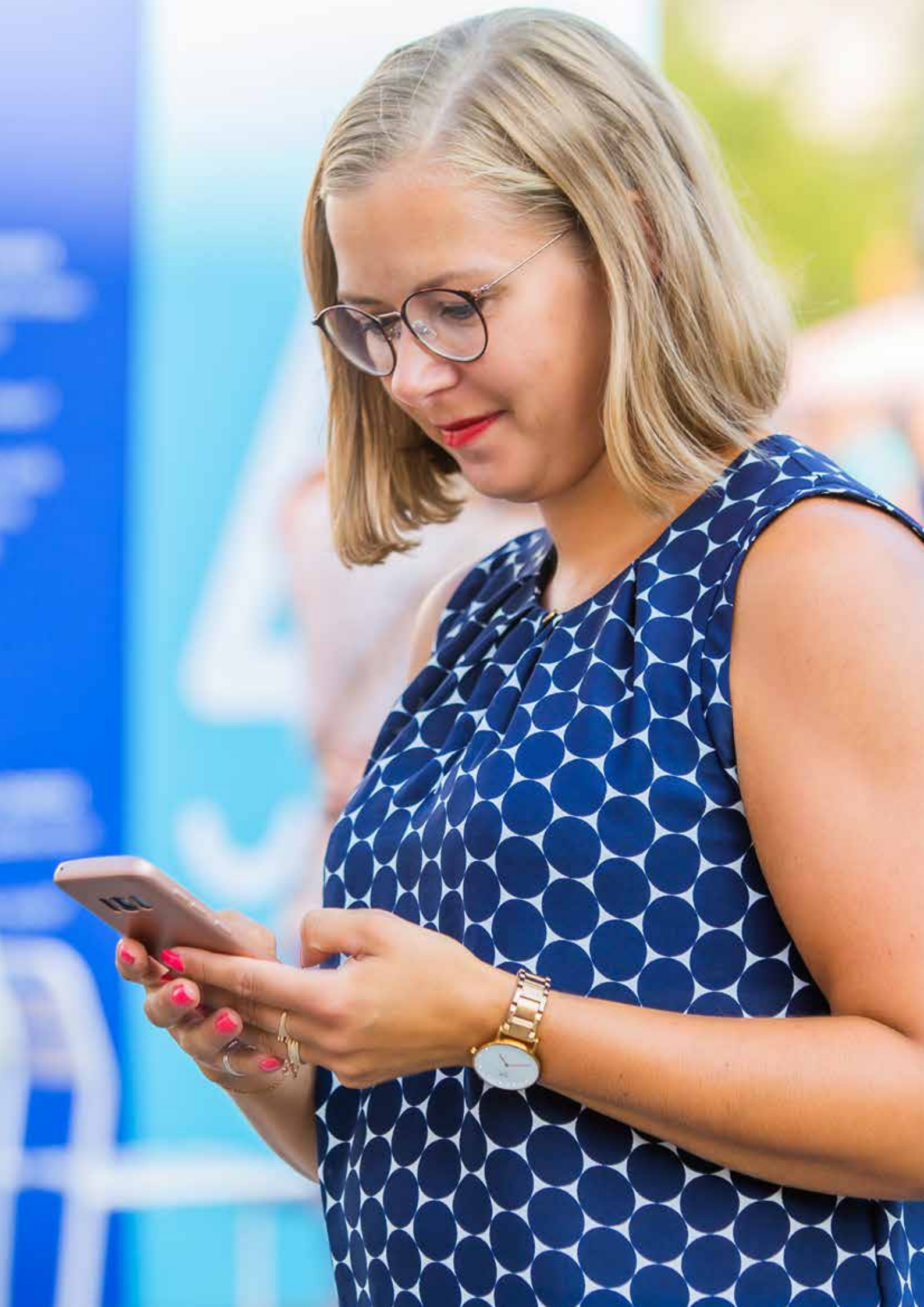
Stadens ordinarie arbetstagare har inom omplaceringsprocessen alltid förtur vid tillsättande av uppgifter som blir lediga. De omplaceringar som genomförts år 2020 har också skett i första hand till vakanser som blivit lediga. Problemet är emellertid de lediga vakansernas lämplighet, då kompetensen/arbetsförmågan hos den person som ska omplaceras och uppgiften som blivit ledig alltid inte möts. Vid omplaceringar behövs ofta som hjälp Kevas yrkesinriktade rehabilitering, fortbildning och omskolning samt arbetsprövning av

olika slag och längd. För att lyckas förutsätts alltid även ett öppet sinne och flexibilitet av alla parter.

Med personal-serviceområdets stödåtgärder undersköddes år 2020 sammanlagt 10 personers omplaceringsåtgärder (2019: 11 personer) och för detta användes totalt 134 312 € (2019: 132 444 €). Keva deltog också i finansieringen av arbetsprövningar. I omplaceringsprocessens olika skeden ingick år 2020 sammanlagt cirka 38 personer. En del av de anställda som finns inom omplaceringsprocessen kan tillsvidare fortsätta i sitt eget arbete genom arbetsarrangemang.

Personalförmåner

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





5 LÖN OCH ARBETSTID

År 2020 utbetalades löner till hela personalen på totalt 179 545 375 € (2019: 181 056 393 €). Lönesumman sjönk 0,8 % (1,5 miljoner €) jämfört med år 2019. Minskningen baserar sig på minskningen i antalet årsverken. I lönerna ingår löner och arvoden för ordinarie anställda, visstidsanställda och sysselsättningsanställda.

Arbets tid och frånvaro

I tabellerna 18 och 19 har fördelningen av den utförda arbetstiden presenterats. I siffrorna ingår månadsanställda: timanställda och sysselsättningsanställda saknas. I tabell 20 har årsverkerna granskats i förhållande till utförd arbetstid och frånvaro. År 2020 var andelen utfört arbete av den effektiva arbetstiden 70,5 % (2019: 76,57 %). Frånvaroandelen av den totala arbetstiden var 29,5 % (2019: 23,44 %).

I annan frånvaro ingår byte av semesterpenning till ledighet. Antalet personer som bytte ut semesterpenningen till ledighet var 81 personer (2019: 139 personer). Totalt 466 dagar hölls som semesterpenningsledighet, vilket var en minskning med 947 dagar jämfört med föregående år. Oavlönad arbetsledighet av sparskäl hölls år 2020 sammanlagt 6 371 dagar (2019: 6 064 dagar). Under år 2020 utnyttjades alterneringsledighet av 19 personer (2019: 18 personer). Alterneringsledighetens längd var i genomsnitt 3,4 månader. Lagen om alterneringsledighet ändrades år 2016 och i och med den skärptes villkoren för ledigheten, vilket kan ha lett till att utnyttjandet av den har minskat också åren 2018–2019.

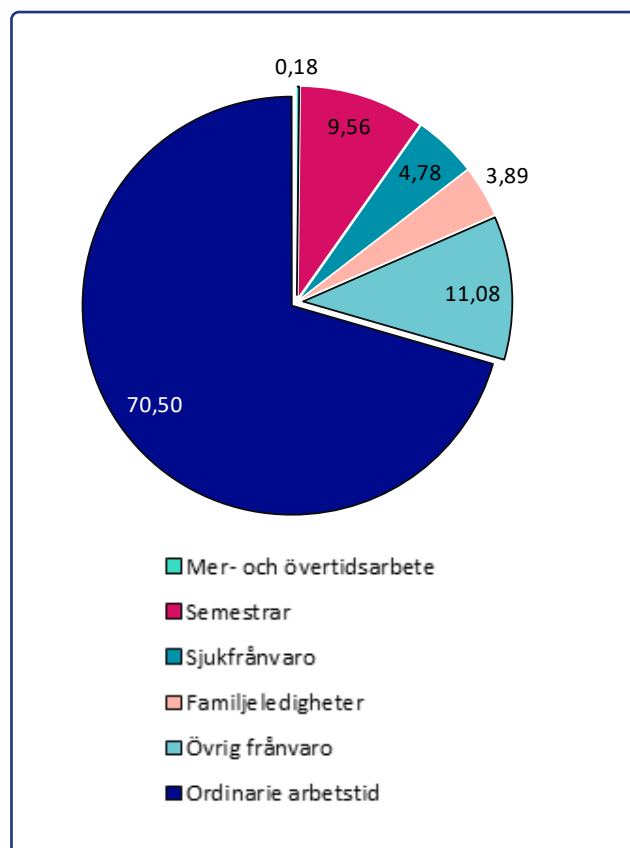
År 2017 togs nya anvisningar för utförande av distansarbete i bruk, anvisningarna uppdaterades år 2018 och 2020. Enstaka distansarbetsdagar utfördes under år 2020 av 1 817 personer (2019: 161) och totalt 109 008 kalenderdagar (2019: 2 602). Den anmärkningsvärda ökningen av distansarbete berodde på coronapandemin.

Utbetalda löner, €	2019	2020	2019-2020 ändring %
Ordinarie arbetstid	132 652 457	135 946 454	2,5 %
Mer- och overtidsarbete	1 891 455	1 805 219	-4,6 %
Totalt	134 543 912	137 751 673	2,4 %

Tabell 18: Till ordinarie personal utbetalda löner utan bikostnader

Löner under frånvaro, € 2019		2020	2019-2020 ändring %
Semestrar	11 791 716	9 620 845	-18,4 %
Sjukfrånvaro	4102 056	3186 142	-22,3 %
Lagstadgad	482203	198 324	-49,5 %
Övrig frånvaro	937 148	6 870 429	633,1 %
Totalt	17 313 123	19 875 740	14,8 %

Tabell 19: Löner under frånvaro bland den ordinarie personalen 2019-2020



Tabell 20: Fördelning av arbetstid och frånvaro i procent år 2020. Lärare inkluderade, inga timanställda eller sysselsättningsanställda.





6 KOMPETENT ARBETSKRAFT

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

Personalutbildning

Syftet med personalutbildningen är att upprätthålla och öka personalens yrkeskompetens samt främja likabehandling, jämställdhet och arbetshälsa. I planen för kompetensutveckling 2020 betonades för personalens del det lagstadgade upprätthållandet av yrkeskompetensen för olika yrkesgrupper. Viktiga var även chefs- och ledarskapsutbildningar, där ett övergripande tema var ett coachande ledarskapsgrepp i enlighet med personalprogrammet. Ett genomgående tema vid de allmänna personalutbildningarna var arbetsgemenskapsfärdigheter. Undantagssituationen år 2020 på grund av Covid-19-läget inverkade också på personalutbildningarna. Den interna personalutbildning som antecknats i planen för kompetensutveckling förverkligades inte såsom det var planerat. Dessutom begränsade stadens sparskyldigheter för sin del anskaffande av utbildning.

I utbudet av personalutbildningen övergick man i regel till genomförande på distans. Det fanns bl.a. arbetshälsoutbildningar, utbildningar som anknyter till lagstiftning, utbildningar i anslutning till personalförvaltning samt informationssystemsutbildningar. Utbildningarna spelades in och de kunde ses i efterhand på intranätet. Den centraliserade personalutbildningen har ytterligare utökats med utbildningar som riktats både sektorvis och yrkesgruppsvis. Exempel på riktade utbildningar är bl.a. chefsutbildningar.

Utöver traditionella utbildningar har allt fler deltagit i webinarier och nätutbildningar som ordnas av externa aktörer, såsom Arbetarskyddscentralen och KunTeko. Under år 2020 informerades personalen om

över hundra avgiftsfria webinarier som ordnades av utomstående aktörer. Ämnesområdena för webinarierna anslöt sig till bl.a. det rådande undantagsläget och att klara sig i det, distansarbete och ledande av det, arbetshälsa och självledarskap. Över dessa saknas dock detaljerad deltagarstatistik.

Värdelöften för en bra ledare och en bra medarbetare godkändes i stadens ledningsgrupp i februari 2019. År 2019 och i början av år 2020 behandlades värdelöften i form av information och workshoppar bl.a. i ledningsgrupper, i personalinfo och på arbetsplatsmöten. På grund av Covid-19-läget minskade den här typen av förankring. Värdelöften har integrerats bl.a. i utvecklingssamtalsblanketterna, arbetsgemenskapsenkäten och rekryteringsprocessen. Värdelöften har också en viktig roll i chefscoachningarna för ett coachande ledarskap samt i andra utbildningar.

Chefsutbildning

Under de senaste åren har man satsat speciellt på att utbilda cheferna. Ett coachande ledarskap i chefsarbetet har lyfts upp som ett mål både i strategin och i personalprogrammet. Under år 2020 deltog 64 % av cheferna i JET-utbildningen eller chefscoachningen för ett coachande ledarskap. I chefscoachningen för ett coachande ledarskap deltag totalt ca 130 chefer. Det fanns tre grupper, av vilka tre var finskspråkiga och en svenskspråkig. En pilotgrupp för specialyrkesexamen i ledarskap och företagsledarskap avslutades hösten 2020 och den avslades av 22 chefer. Hösten 2020 började 20 chefer i en ny grupp.

Personal- och chefsinfomöten ordnades 1 st. år 2020, chefsinfomöten 5 st. samt chefernas morgonkaffe 3 st. Alla möten spelades in. Vid personal- och chefsinfomötena var temana bl.a. ekonomisk översikt, förändringsstöd och anvisningar i anslutning till permitteringsarna. Vid chefsinfomötena var temana bl.a. arbetshälsoenkät, anonym rekrytering samt ankomst- och avgångsintervjuer. Ett centralt tema vid alla infomöten var anvisningarna i anslutning till Covid-19-läget, såsom den aktuella situationen, trygg återgång till arbetet efter distansarbete samt anställning med sysselsättningsmedel under undantagstiden.

Cheferna och ledningen erbjöds också utbildningar i anslutning till det praktiska arbetet, såsom exempelvis informationssystemsutbildningar, förvaltningens

utbildningspaket, utbildning för chefer i Exreport-ekonomidelen samt arbetarskydd med gott ledarskap (LokalTapiola). I KiVA har också ett omfattande spektrum av länkar till webinarier med nyttiga utbildningar sammanställts.

Sakkunnigutbildningar

För personer i sakkunnig-, planerings- och utvecklingsuppgifter inriktades utbildningsutbudet huvudsakligen via avgiftsfria webinarier som ordnades av utomstående. Med fanns till exempel webinarier som ansluter sig till kommunikation, planering och genomförande av distansmöten. I det centraliserade utbudet genomfördes för sin del bl.a. en kurs i svenska Aktivera din svenska, utbildning för utnyttjande av sociala medier samt Opiferus-utbildning för budgetboken riktad till ekonomisakkunniga och ledningen.

Utbildningsuppgifter som ska rapporteras till myndigheterna

Antalet utbildningsdagar som berättigar till arbetslöshetsförsäkringsfondens (TVR) utbildningsersättning uppgick år 2020 till totalt 2 432 dagar (2019: 4 918). Antalet personer som deltagit i ersättningsberättigande utbildning var 1 268 personer (2019: 2 378). Beloppet på den utbildningsersättning som erhållits från arbetslöshetsförsäkringsfonden var totalt 49 603,07 € (2019: 98 886 €). Kommunarbetsgivarna (KT) statistik för årligen uppgifter om lagstadgad fortbildning och numera även andra personalutbildningar inom kommunsektorn. I KT:s rapport specificeras lagstadgade utbildningar inom social- och hälsosektorn och den övriga kommunala sektorn. I Kommunarbetsgivarnas statistik räknas alla insamlade utbildningar, i TVR-rapporten är bara personer som deltagit i utbildningar som pågår en dag (6–11 timmar), två dagar (12–17 timmar) samt tre dagar (över 18 timmar) berättigade till ersättning.

I Kommunarbetsgivarnas statistik för år 2020 uppgick antalet deltagare i utbildning inom Vasa stad till 2 189 personer (2019: 3 604) och antalet utbildningsdagar till totalt 3 764 dagar (2019: 7 182). En stor del av den statistikförda utbildningen utgörs av lagstadgad

yrkesfortbildning. I tabell 21 finns nyckeltalen för personalutbildningarna åren 2019–2020 sammanställda. (Se även bilaga 8: Lagstadgad fortbildning för personal inom social- och hälsovården).

Vasa stads läroavtalsutbildningar 2020

Vasa stad möjliggör som arbetsgivare årligen studier med läroavtal för ett tiotal medlemmar i personalen. Enligt läroavtalsbyråns uppgifter fanns det år 2020 allt som allt 145 gällande läroavtal och 13 olika examensbenämningar. År 2020 avlade 76 personer inom Vasa stads personal läroavtalsexamen och bland dem fanns 7 olika examensbenämningar. Examina varierar årligen, mest deltagare från Vasa stads personal fanns inom specialyrkesexamen för ledarskap och företagsledande (42), specialyrkesexamen inom produktutvecklingsarbete (44) samt i specialyrkesexamen i rehabiliterings-, stöd och handledningstjänster (27).

Job Shadow – internationellt lärande i arbetet

Job Shadow är koncernförvaltningens verksamhetsmodell som främjar utöver ny kompetens hos personalen även utvecklandet av internationell beredskap och språkkunskapen. På grund av Covid-19-situationen har Job Shadow inte kunnat genomföras år 2020.

Karriärssamtal och introduktion

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

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

Personalutbildningens nyckeltal 2019-2020	2019	2020
Antal utbildningsdagar totalt	7182	3764
Antal utbildningsdeltagare totalt	3604	2189
Genomsnittliga utbildningsdagar/person	1,99	1,72
Anslag använda för utbildning €	641 788	307 043
Andelen centraliserad personalutbildning ordnad av personalservicen €	36 032	21 767
Personalutbildningens andel av de utbetalda lönerna %	0,48	0,22
Personalutbildningens andel €/person	124	54

Tabell 21: Personalutbildningens nyckeltal 2019-2020.

togs i bruk i november 2019. Ankomstintervjun görs som en del av introduktionsprocessen, då man också kommer överens om det första egentliga utvecklingssamtalet. Avgångsintervjun hålls i slutet av arbetskarriären antingen med chefen eller med det egna teamet. Utöver det finns en anonym avgångsenkät, vilken genomförs som en webropol-enkät. På den anonyma avgångsenkäten har 14 personer svarat vid utgången av år 2020. Om orsakerna till avgången och utvecklingsförslagen rapporteras sektorvis varje halvår och för hela stadens del årligen.

En bra introduktion av nya arbetstagare är till nytta för alla. Stadens handlingsprogram för introduktion publicerades i början av år 2020. För alla stadens sommarjobbare hölls två introduktionstillfällen med samma innehåll och för nyanställda inom staden på motsvarande sätt ett introduktionsinfo Välkommen till huset vår nya medarbetare.

Mentorskap och arbetshandledning

Mentorskap och arbetshandledning har använts som redskap för utvecklandet av personalen inom Vasa stad i flera år redan och de har koordinerats av personalservicen. Oftast är mentorskapet inofficiellt och sker t.ex. i samband med introduktionen utan någon mer officiell ansökan eller ett officiellt avtal. Rekommendationen är att man i synnerhet i lednings- och chefsuppgifter använder mentorskap som stöd för den professionella utvecklingen. I handlingsprogrammet för introduktion rekommenderas att för varje ny chef utses en egen mentor i början av arbetsförhållandet. Man strävar efter att sparrningsverksamhet ska ingå i utbildningar och coachningar. Syftet med morgonkaffemötena för cheferna är ömsesidigt kamratstöd och -mentorskap för cheferna. Även i JET som är skraddarsydd för Vasa stads chefer ingår kamratmentorskap i verksamheten. Inom chefscoachningen för coachande ledarskap var sparrningsverksamheten en fortgående process genom hela coachningen.

Arbetshandledning kan genomföras både som individuell handledning och som grupparbetshandledning. Vasa stad har bland den egna personalen utbildade arbetshandledare, av vilka en del även har gått en utbildning för arbetsplatsmedlare. Arbetshandledarna är nu nio på listorna. Enligt arbetshandledarnas statistik genomfördes år 2020 sammanlagt 20 st. handledningar, av vilka 17 var grupparbetshandledning. En

del av arbetshandledningarna bekostades centraliserat utifrån ansökan som stöd under undantagstiden. Arbetshandledningarna fördelar sig på alla sektorer.

Inom sektorerna används även externa arbetshandledare, bl.a. för arbetstagargrupper som arbetar med personer med psykiska problem. Inom varje sektor beslutar man om användningen av externa arbetshandledare med tjänsteinnehavarbeslut från fall till fall. Interna arbetshandledare kan även utnyttjas bl.a. vid behandlingen av arbetsgemenskapsenkätens resultat och vid utarbetandet av utvecklingsplaner. Vasa stads nätverk av arbetshandledare sammanträder årligen 1-2 gånger.

På grund av Covid-19-situationen erbjöds cheferna och arbetsgemenskaperna en möjlighet att ansöka om arbetshandledning som stöd i en exceptionell vardag. Ansökningarna var 24 st. (9 individuell handledning och 13 grupphandledning). Arbetshandledningarna som genomfördes var 8 st. (1 individuell arbetshandledning och 7 grupparbetshandledning).

Uppföljning av kompetensutvecklingen

Personalens kompetensutveckling följs förutom genom utvecklingssamtal, utbildningsrespons och enkäter om bedömning av verkningsfullheten även upp i en arbetshälsoenkät. Vad gäller år 2019 var medeltalet av resultatet i arbetshälsoenkäten 3,79 (2017: 3,89) för de frågor som beskriver kompetensen. Följande arbetshälsoenkät genomförs i början av år 2022. Vid mer omfattande utbildningar görs en bedömning av verkningsfullheten, sådana är exempelvis skraddarsydda yrkesexamina och specialyrkesexamina.





7 LIKABEHANDLING OCH JÄMSTÄLLDHET

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

Viktiga mål i jämställdhets- och likabehandlingsplanen

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

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

Måloppfyllelse

Strategi och personalprogram

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

avgångssamtal. Utbildning har ordnats för cheferna, bl.a. JET-examen och chefscoachningar inom coachande ledarskap. Värdeöftet om ett gott ledarskap har upprättats utgående från en coachande modell.

Rekrytering och introduktion

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

Anonym rekrytering befästes som ett bestående rekryteringssätt inom staden (allmänna sektionen 23.1.2020) Under år 2020 har 20 anonyma rekryteringar genomförts. Användningen av anonym rekrytering skapar för sin del också en positiv arbetsgivarbild. Den berättar såväl för stadens egen personal som för utomstående, att staden strävar efter att främja jämställdhet och jämlikhet bland personalen. I maj 2020 lades följande fråga till i enkäten om sökandeupplevelsen, vilken ska sändas till alla sökande: Upplever du att du har blivit jämlikt behandlad under rekryteringsprocessen (bl.a. oavsett ålder, härkomst, religion eller sexuell läggning)? Det här är ett sätt att mäta diskriminering under rekryteringsprocessen. Ungefär hälften av dem som svarade upplevde att de hade blivit helt jämlikt behandlade och 19 % var också nästan av samma åsikt.

Planeringsarbetet för tillgänglig rekrytering har inletts. Vi strävar i framtiden efter att fästa uppmärksamhet på tillgänglighet i rekryterings olika skeden; klart språk i jobbbannonserna, tillgängliga ansökningskanaler, lämpliga intervjuställen för alla.

Från och med år 2018 har staden som en egen grupp haft unga med specialbehov och med funktionsnedsättning i sommarjobb. År 2020 var de 24 och 2019 på motsvarande sätt 16 unga. Till gruppen hör partiellt arbetsföra unga, unga med funktionsnedsättning och unga som behöver särskilt stöd. Igen anställdes som stöd för dem en egen arbetshandledare som var med vid intervjuerna och vid sökandet efter arbetsplatser åt de unga inom stadens olika enheter. Alla unga

introducerades personligen. Arbetshandledaren för de unga med särskilda behov var inom enheterna både stöd för de unga och för cheferna.

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

Jämlik behandling vid lönesättning

Staden har som mål att samma lön ska betalas för samma eller likvärdigt arbete. Inom tekniska sektorn har ett TS-löneutvecklingsarbete inletts år 2018. Uppgiften har varit att objektivt och jämlikt granska och fastställa de uppgiftsrelaterade lönerna för personalen inom den tekniska sektorn (TS-avtal). Under 2020 har förankringen av lönebedömningssystemet enligt TS-avtalet fortsatt i praktiken. År 2020 inleddes definieringen och granskningen av de uppgiftsrelaterade lönerna också inom koncernförvaltningen vad gäller AKTA-bilaga 1.

Gott bemötande och deltagande

I jämställdhets- och likabehandlingsplanen har som ett mål antecknats ett jämlikt bemötande, upplevelse av uppskattning och samhörighet. Målet är att öka de anställdas möjligheter att mer aktivt delta i utvecklingsarbetet gällande det egna arbetet och staden.. För personalens initiativverksamhet har man börjat utveckla en ny verksamhetsmodell. Målet är att digitalisera processen för initiativverksamhet så att utvecklingsidéerna kunde fås så lätt som möjligt framåt, såväl de utvecklingsidéer som hör till det egna arbetet och arbetsenheten som till hela stadsorganisationen. Under år 2020 genomfördes pilotverksamhet för en elektronisk applikation för upprättande av personalinitiativ. Erfarenheterna från pilotverksamheten utnyttjades vid utvecklandet av initiativverksamheten, för vilket en arbetsgrupp inrättades i slutet av år 2020. Värdelöften för en bra ledare och en bra medarbetare godkändes i stadens ledningsgrupp i februari 2019.

Med värdelöften vill vi stärka ett inkluderande och rättvist ledarskap och goda arbetsgemenskapsfärdigheter. God praxis har lyfts fram vid varje personal- och chefsinfo samt i KiVA-brevet och KiVA:s ”diskussionspalter”.

Blanketten för avgångssamtal har uppdaterats och i fortsättningen ges anvisningar om att både ett av-

gångssamtal och en enkät som kan besvaras anonymt ska genomföras för varje person som lämnar ett ordinarie anställningsförhållande. Vid avgångssamtalet beaktas bland annat överföringen av tyst information och möjligheterna för en arbetstagare som ska gå i pension att vid behov fungera som mentor.

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

På grund av Covid-19-situationen blev en stor del av de planerade kurserna inte genomförda. Närmare beskrivning av utbildningarna i föregående kapitel (6. Kompetent arbetskraft).

Allmänt kan konstateras att medvetenheten om jämställdhet och likabehandling har stärkts bland personalen med hjälp av en mångformig arbetsplatskommunikation och utbildning.

Uppnående av jämställdhet och likabehandling såsom det upplevs av stadens personal

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

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



8 INNOVATIVITET, SAMVERKAN OCH KOMMUNIKATION

Arbetsplatskommunikation

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

den övriga stödservicen i användningen av intranätet i arbetsplatskommunikationen. För den centraliserade arbetsplatskommunikationen svarar stödservicens yrkesmänniskor.

Även inom arbetsplatskommunikationen präglades år 2020 av kriskommunikation. Personalen informerades i och med undantagstiden mycket om förändringsstöd och material i anslutning till det producerades såväl i KiVas meddelanden som på KiVAs sidor om samarbetsförhandlingar och permitteringar samt i KiVA-nyhetsbrev. Samarbets- och permitteringskommunikationen präglade också starkt året – utöver den interna kommunikationen informerades medierna och invånarna om samarbetsförhandlingarnas förlopp. Personal-serviceområdet upprätthöll sidan Coronainfo för personalen i KiVA och till den informationen hänvisades personalen regelbundet också i KiVA-meddelandena och nyhetsbrev. Kommunikationen var också med i förändringsstödsgruppen.

Som huvudkanal för arbetsplatskommunikationen fungerar intranätet KiVA. Antalet meddelanden som publicerats i intranätet KiVA var år 2020 totalt 431 st., då de år 2019 var 533 (se tabell 22). Antalet sjönk från föregående år med ca 6 %. År 2020 var de aktiva användarna i KiVA 94/dag, 269/vecka och 899/mån. Siffrorna visade en liten minskning jämfört med föregående år.

De populäraste sidorna i KiVA år 2020:

1. KiVA:s första sida (visningar av sidan 224 726/54,83 %)
2. Kontaktuppgifter (11 977/2,92 %)
3. Sidan Information om coronaviruset (4 887 / 1,19 %)
4. Social- och hälsosektorns första sida (3 872 / 0,94 %)
5. Vasa stads lediga arbetsplatser (3 331 / 0,81 %)

Sidorna med information om coronaviruset och Vasa stads lediga arbetsplatser steg till listan över de fem populäraste sidorna år 2020. Från listan föll den under de tidigare åren populära arbetsplatsmåltider samt personalservicens framsida.

De mest lästa meddelandena:

1. 20.10.2020:
Öppen kommunikation om alla coronafall inom stadens verksamhetsenheter (Visningar av sidan 3 135)
2. 16.12.2020:
meddelande om falska telefonsamtal i tekniska stödets namn (526)
3. 3.9.2020:
Ändringar i arbetstiderna från och med 31.8.2020 och anknytande åtgärder (330)
4. 21.9.2020:
Ordförande Tolppanen berättar om stads styrelsens beslut, se sändningen kl. 14.30 (249)
5. 6.3.2020:
Tietoa koronaviruksesta - Information om coronaviruset (240)

Även de mest lästa meddelandena präglades av undantagstiden och samarbetsförhandlingarna.

Personalmeddelanden i KiVA	2019	2020
Alla (inkl. gemensamma, sektorvisa, tekniska)	458	431

Tabell 22: Personalmeddelandenas antal i intranätet åren 2019-2020

Av stadens personalnyheter sammanställs KiVA-nyhetsbrev, där det finns korta utdrag ur de nyheter som publicerats i KiVA och andra aktuella ärenden. Staden har många anställda som inte arbetar framför datorn. Syftet med KiVA-nyhetsbrevet är att föra fram aktuella interna nyheter så att de omfattar alla – cheferna kan till exempel skriva ut nyhetsbrevet så att det finns på bordet eller anslagstavlan i kafferummet. Nyhetsbrevet fungerar också elektroniskt och leder mottagaren vidare till intranätet för att läsa ytterligare information om ämnet.

Under år 2020 publicerades totalt sex nyhetsbrev både på finska och på svenska. Inom kommunikationen samlas statistikuppgifter om antalet läsare av nyhetsbrevet, vilka har kommit via en länk i e-posten för att sedan kunna läsas på intranätet. Visningsgångerna och antalet läsare av nyhetsbrevet ökade rejält från föregående år, med 80–90 procent. På den stora ökningen kan för sin del inverka att statistiken för nyhetsbrevet kunde göras mer omfattande år 2020 än året före.

Utöver KiVA-nyhetsbrevet var kommunikationens verktyg bl.a. videor på 365-servicens Stream-kanal. Dessa var stadsdirektörens och sektordirektörernas videor om lyckostrategin, Klockfesten 2020-videohälsningen samt stadsdirektörens video ”Tillsammans fixar vi det här”, där det allvarliga coronaläget behandlades. Ifrågavarande video hade mest, dvs. 372 visningsgångar. Samma videor sattes ut också på edu-nätets motsvarande kanal (se tabell 23).

Intranätet KiVA används av ca 900 personer per månad (år 2020). Utmaningar för ett öppet informa-

Videons namn	Publiceringstid	Visningsgångar (vsa)	Visningsgångar (edu)
Yhdessä tästä selvitään! Tillsammans fixar vi det här!	9.10.2020	373	162
Klockfesten 2020	3.12.2020	119	40
Jukka Kentala (lyckostrategin)	24.9.2020	124	1
Markku Järvelä (lyckostrategin)	24.9.2020	131	1
Christina Knookala (lyckostrategin)	24.9.2020	115	0
Jari Karjalainen (lyckostrategin)	24.9.2020	119	0
Tomas Häyry (lyckostrategin), sv)	24.9.2020	12	0
Tomas Häyry (lyckostrategin), fi)	24.9.2020	111	1

Tabell 23: Arbetsplatskommunikationens videor på vsa- och edu-nätens Stream-kanal år 2020

tionsflöde är flera olika intranät som används inom staden (bl.a. har utbildningssektorn egna intranät). Utöver det här finns för lärare och handledare inom den grundläggande utbildningen som hör till edu-nätet inget behändigt sätt att komma till vsa-nätets datorer, utan de måste logga in sig skilt för att kunna se KiVA-intranätet. Likaså blir anställda som inte har någon egen arbetsdator utanför. Diskussionen om överföring av det nya intranätet och KiVA till molntjänsten fortsatte under hösten 2020 i samarbete med Digitalisering och innovationer- och Personal-serviceområdena samt Mico Botnia. Angående ärendet intervjuades bland annat kolleger i städerna Borgå och Uleåborg, där ett nytt modernt Sharepoint-intranät har tagits i bruk nyligen. Kommunikationsplaneraren som ansvarar för arbetsplatskommunikationen deltog också i utbildningen för projektet med förnyandet av intranätet. I slutet av året beslutade man att inleda en intranätsförnyelse år 2021, där målet är att publicera ett nytt intranät i början av år 2022.

Under år 2020 fortsatte utvecklandet av arbetsplatskommunikationens forum (Skype-info och personalinfo). En del av videorna skapas för YouTube-kanalen Vaasa Hallinto och instruktionsvideor riktade speciellt till lärare har redan länge funnits också på utbildningssektorns eForum-kanal. För cheferna hölls 6 chefsinfomöten och ett personal- och chefsinfomöte under år 2020. Båda genomfördes via Teams och de spelades in för att kunna visas senare (se tabell 24).

Stadens och stadskoncerns kommunikationsplan Vasa stads och stadskoncerns kommunikationsplan 2020-2021 godkändes i stadsstyrelsen 9.3.2020. I kommunikationsplanen sammanfattas kommunikationens uppgift, mål, värde och stil, Vasas berättelse, teman och huvudbudskap, ansvaren i kommunikationen, målgrupperna och kanalerna samt mätande och utveckling. Målet är att alla anställda skulle känna till och kunna förmedla Vasa huvudbudskap. En annan viktig sak som gäller alla anställda är stadens anseende. Alla anställda berättar om sitt arbete och arbetsgemenskapen åtminstone för sina närmaste och speciellt cheferna kan också bli intervjuade av medierna. Alla har ett ansvar för ett hurdant anseende vi bygger åt staden och hurdana berättelser vi berättar om arbetsgemenskapen. Målet är alltså att de anställda ska kunna vara stolta över att de får utföra ett betydelsefullt arbete för att främja invånarnas välfärd och lycka och att de också berättar om det på ett positivt sätt utåt.

För att förankra kommunikationsplanen var det meningen att göra ett spel för personalen och samtidigt testa hur spelifiering fungerar för att få önskat budskap till personalen. På grund av coronasituationen sköts genomförandet av spelet upp till följande år, eftersom kriskommunikationen i anslutning till coronan måste prioriteras nästan under hela året. För utredande av stadens interna och externa ar-

Chefsinfomöten/personal och chefsinfomöten	Antal visningsgångar
Chefsinfo I	7
Chefsinfo II	33
Chefsinfo II	9
Chefsinfo IV	9
Chefsinfo V	71
Chefsinfo VI	11

Tabell 24: Visningsgångar för chefsinfomöten samt personal- och chefsinfomöten (statistiktalen tagits 26.3.2021)

LinkedIn-kanalen	2016	2017	2018	2019	2020
Följare	1063	1437	2411	3040	3823

Tabell 25: Följare i LinkedIn-kanalen åren 2016-2020

betsgivarbild ordnades en konkurrensutsättning, efter vilken ett samarbete inleddes med T-Media som producerar undersökningstjänster. I LinkedIn fortsatte den systematiska och täta innehållsproduktionen för utvecklandet av arbetsgivarbilden, vilket syntes bland annat i form av en ökad mängd följare (se tabell 25)

Personalens initiativverksamhet

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

År 2020 antecknades 8 st. initiativ (2019:8). Av dessa har två initiativ belönats med en erkännandepremie och sex har belönats med poängpremier. Erkännandepremien beviljas alltid för ett personalinitiativ, fastän fördelen eller nyttan som initiativet medför skulle vara ringa. Utvecklingsidéerna inom sektorerna är dock fortsättningsvis många flera och utifrån dem utvecklas verksamheten i de egna enheterna. Försök och god praxis från olika sektorer har förts fram bland annat på chefsinfomöten och intranätet.

Utvecklande av projektverksamheten

Vasa stad beslutade i slutet av år 2018 att effektivisera utvecklandet av projektverksamheten med hjälp av ett projektportföljssystem. Som ett resultat av en konkurrensutsättning valdes den finländska aktören Thining Portfolio Oy till systemleverantör. Uppbyggandet av systemet inleddes 2019 och utvecklingsarbetet fortsatte under år 2020. Projektportföljen möjliggör strategisk ledning och uppföljning av projekten och



den lämpar sig med sin funktionalitet speciellt bra för interna projekt, men också för projekt som får utomstående finansiering. I inledningsskedet har staden beslutat att föra in projekt som fått utomstående finansiering i portföljen, men även interna projekt är möjliga. Projektportföljen består av tre portföljer: livskraft och kompetens, hållbar utveckling och välfärd. Samtidigt kopplas varje projekt till stadens strategi. Projektportföljen har utvecklats av en utsedd ledningsgrupp, och efter organisationsreformen inom koncernförvaltningen är denna stadens ledningsgrupp.

Projektportföljens webbsidor publicerades i augusti både på finska, svenska och engelska. På webbsidorna finns information om varje portfölj, projektfinansiärerna samt information om i vilka pågående/avslutade projekt staden deltar/har deltagit. Dessutom finns på sidan närmare information om projekten, såsom kontaktpersoner, tidtabeller för projekten och finansieringsandelar osv.

I slutet av år 2020 använde totalt 157 aktörer projektportföljen och dit har totalt 154 projekt förts in. De pågående projekten med utomstående finansiering är totalt 102 st. En del av projekten pågick hela året eller längre, en del inleddes eller avslutades under år 2020. Projekten kan vara stadens egna, samarbetsprojekt, partnerskapsprojekt eller finansieringsprojekt.

År 2020 var stadens projektbudget 11,8 miljoner euro (2019: 5,8 miljoner euro), av vilket 9,48 miljoner euro (2019: 4,7 miljoner euro) var utomstående finansiering. Eftersom många av projekten var samarbets-, partnerskaps- och finansieringsprojekt, var projektbudgeten i sin helhet dock betydligt större, hela 54,3 miljoner euro. Stadens egen finansieringsandel i stadens projekt var 3,37 miljoner euro (2019: 1,1 miljoner euro). I summan har medräknats också stadens andel i de så kallade finansieringsprojekten.

En uppdatering av stadens projektanvisningar inleddes i slutet av året och nya anvisningar blir färdiga under år 2021.

Samarbete

Stadens samarbetsgrupp sammanträdde 3 gånger under år 2020. Under mötena behandlades bl.a. stadens ekonomi, coronans inverkan på arbetet, olycksfall i arbetet och sjukfrånvaro, företagshälsovårdens verksamhetsplan och FPA-ersättningsansökan för företagshälsovårdskostnader, personal- och utbildningsprogrammet, bolagiseringen av företagshälsovården, arbetarskyddets verksamhetsprogram samt lägesöversikter i anslutning till Österbottens välfärds-samkommun, utvecklingsprojektet för AKTA-löne-systemet samt permitteringar. Inom olika sektorer finns sammanlagt 22 utvecklingsgrupper. Gruppernas protokoll och promemorior finns på intranätet. Utvecklingsgruppernas verksamhet har förtydligats och i dem har man behandlat helheter enligt bilagan i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet, såsom sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet, risker, tyky-verksamhet, personal- och utbildningsplaner samt ekonomin.

Huvudförtroendemän

Huvudförtroendemännen är en del av det lagstadgade samarbetssystemet. Huvudförtroendemännen främjar att tjänste- och arbetskollektivavtalen åtföljs, att meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren reds ut ändamålsenligt, rättvist och snabbt samt att arbetsfreden upprätthålls. Samarbetsförhandlingar, överenskommelser om sparåtgärder, beredningsarbetet för samkommunen för Österbottens välfärdsområde, uppdateringsarbetet för uppgiftsbeskrivningar samt deltagande i pilotverksamheten för MYJOPI-bedömningen av arbetets svårighetsgrad inom AKTA-avtalssektorn och Tekniska avtalssektorn var viktiga arbetsuppgifter för huvudförtroendemännen under år 2020. Huvudförtroendemännen i Vasa har önskat att de igen får tillträde till alla ledningsgrupper inom Vasa stad där personalärenden behandlas. I ledningsgrupperna kunde huvudförtroendemännen framföra personalens syn på beslut redan i planeringsskedet. Inom beredningsarbetet för välfärdssamkommunen har huvudförtroendemännen deltagit och också utsett personalrepresentanter i olika lednings-, styr- och arbetsgrupper. Medtagande av representation för personalen hjälper till vid informationsgången och är en nödvändig förutsättning för uppnående av ett gott samarbete och en ömsesidig växelverkan.

Covid-19 medförde för personalen ett nytt sätt att utföra arbetet, på distans och Teams-möten; även huvudförtroendemännen arbetade i huvudsak på distans.

Arbetarskyddsfullmäktige

En arbetarskyddsfullmäktig är en person som arbetsplatsens arbetstagare har valt inom sig, vilken representerar dem i arbetsplatsens arbetarskydds-

samarbete med arbetsgivaren. De nuvarande arbetarskyddsfullmäktiges mandattid fortsätter till utgången av år 2021. Det finns sammanlagt åtta arbetarskyddsfullmäktige och de arbetar inom alla sektorer. Av dem arbetar en del på deltid i uppgiften som arbetarskyddsfullmäktig. Arbetarskyddsfullmäktige deltar i de förvaltningsvis indelade utvecklingsgruppernas verksamhet.

En viktig uppgift för arbetarskyddsfullmäktige har varit att också på eget initiativ bedöma arbetsmiljön, identifiera störningar och symptom samt ge chefer och ledning förslag för avskaffande av dessa. År 2020 inverkade undantagsläget föranlett av Covid-19-viruset på hela stadens personals och arbetsgemenskapers verksamhet. Som en följd av de förändringar som skett i arbetet var arbetarskyddets viktigaste uppgift att stöda de anställda och cheferna. Coronan har gett nya utmaningar för arbetarskyddet och arbetshälsan. Stress och otillräckliga resurser har gett upphov till psykosocial belastning både för arbetstagarna och cheferna. På en del av arbetsplatserna arbetar man med risk för sin egen hälsa i olika arbetsuppgifter.

Under år 2020 sysselsatte problem med inomhusluften arbetarskyddsfullmäktige samt konflikter på arbetsplatserna. Satsningar bör fortsättningsvis göras på utvecklande av arbetsgemenskapsfärdigheterna. Våldet mot arbetstagare från klienternas sida har ökat. Tyky-gruppen har sammanträtt regelbundet. Tyky-gruppen genomförde en dubbdäckskampanj för personalen hösten 2020.

Utifrån arbetsgemenskapsenkäten lyftes inom många sektorer som utvecklingsobjekt upp utvecklande av distansarbetet, informationsgången och upptagande av problem med osakligt bemötande.



Tuulikki Kruhse-Poutanen

9 MED BLICKEN MOT FRAMTIDEN

Vi har bakom oss ekonomiskt utmanande och även tunga år, till vilka Covid-19-pandemin som började för drygt ett år sedan dessutom bidrog på sitt sätt. Vår personal har beklagligt nog på många sätt blivit föremål för sparåtgärderna. Vi har varit tvungna att vara flexibla på ett aldrig tidigare skådat sätt på grund av coronapandemin som drabbade oss plötsligt. Sparåtgärderna har varit nödvändiga för att balansera stadens ekonomi, men förhoppningen är att det värsta börjar vara över och att motsvarande situationer och sparåtgärder inte kommer i den här omfattningen i framtiden, utan att vi får koncentrera oss i lugn och ro

på kommande förändringar och ett behärskat utvecklande av vår verksamhet.

Hela kommunsektorn och arbetslivet är mitt i stora förändringar och det är klart att innehållet och förfa- ringssätten i arbetena förändras. I och med digitali- seringen och omvälvningarna i arbetslivet förändras också den kompetens som förutsätts i uppgifterna och inför den här utmaningen bör vi vara redo.

Vi har inom några år hundratals arbetstagare som går i pension, en del i uppgifter som vi redan i det här skedet har svårt att hitta kompetenta arbetstagare



till. Det är bra att uppmärksamma att även om avgångsomsättningen är en utmaning, är den också en möjlighet om vi bara är vakna i tid. Varje pensionering erbjuder en möjlighet att förutse kommande kompetensbehov och forma uppgiftsbeskrivningar som motsvarar framtidens utmaningar.

En viktig fråga blir hur vi kan locka till oss kompetent arbetskraft och med vilka metoder vi kan motivera och engagera våra arbetstagare. Vi måste försäkra oss om att alla vill göra sitt bästa för organisationen och kommuninvånarna. Den här utmaningen strävar vi efter att svara på genom att satsa speciellt på en bra

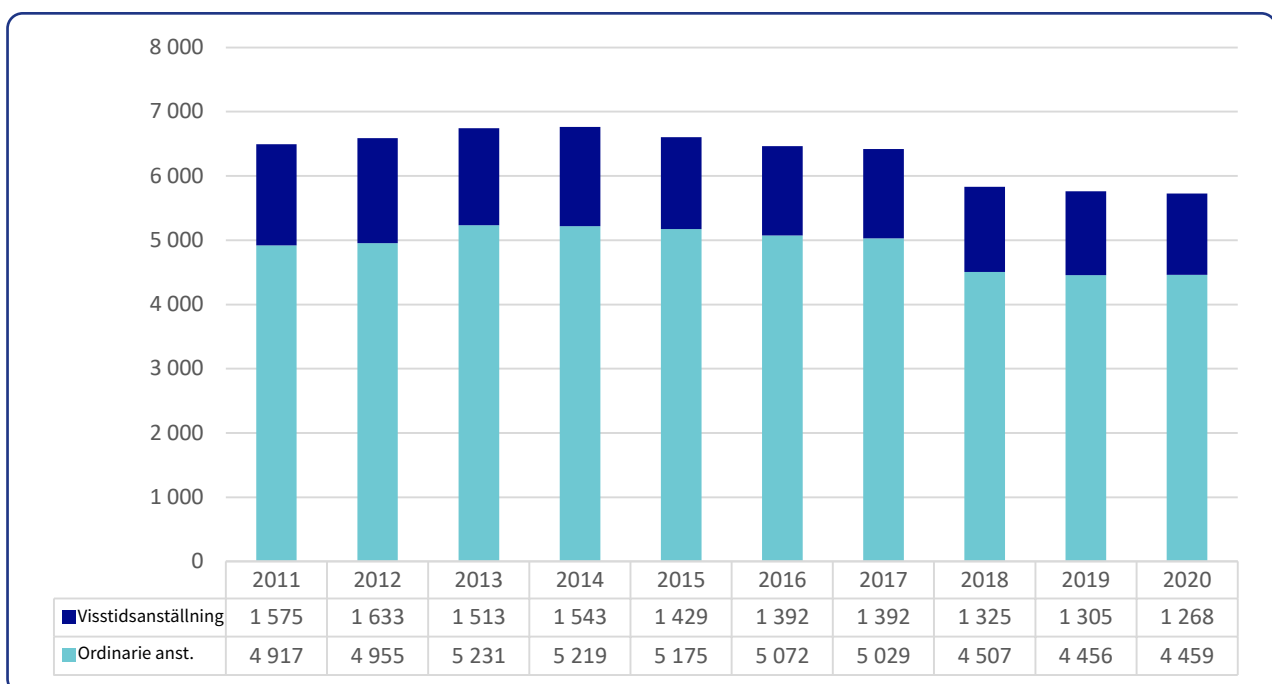
arbetstagarupplevelse. Vi vet att en bra arbetsgivarbild skapas inifrån – en motiverad arbetstagare är det bästa visitkortet för organisationen.

Vi har just fått ta del av resultaten av undersökningen om arbetsgivarbilden. Tack alla ni som svarade! Av det här får vi ett bra underlag till utvecklingsarbetet. Resultaten utnyttjas bland annat vid arbetsgivar marknadsföringen samt speciellt vid engagerandet av den egna personalen, belöningspraxisen och vid funderingar kring stödåtgärder för välbefinnande.

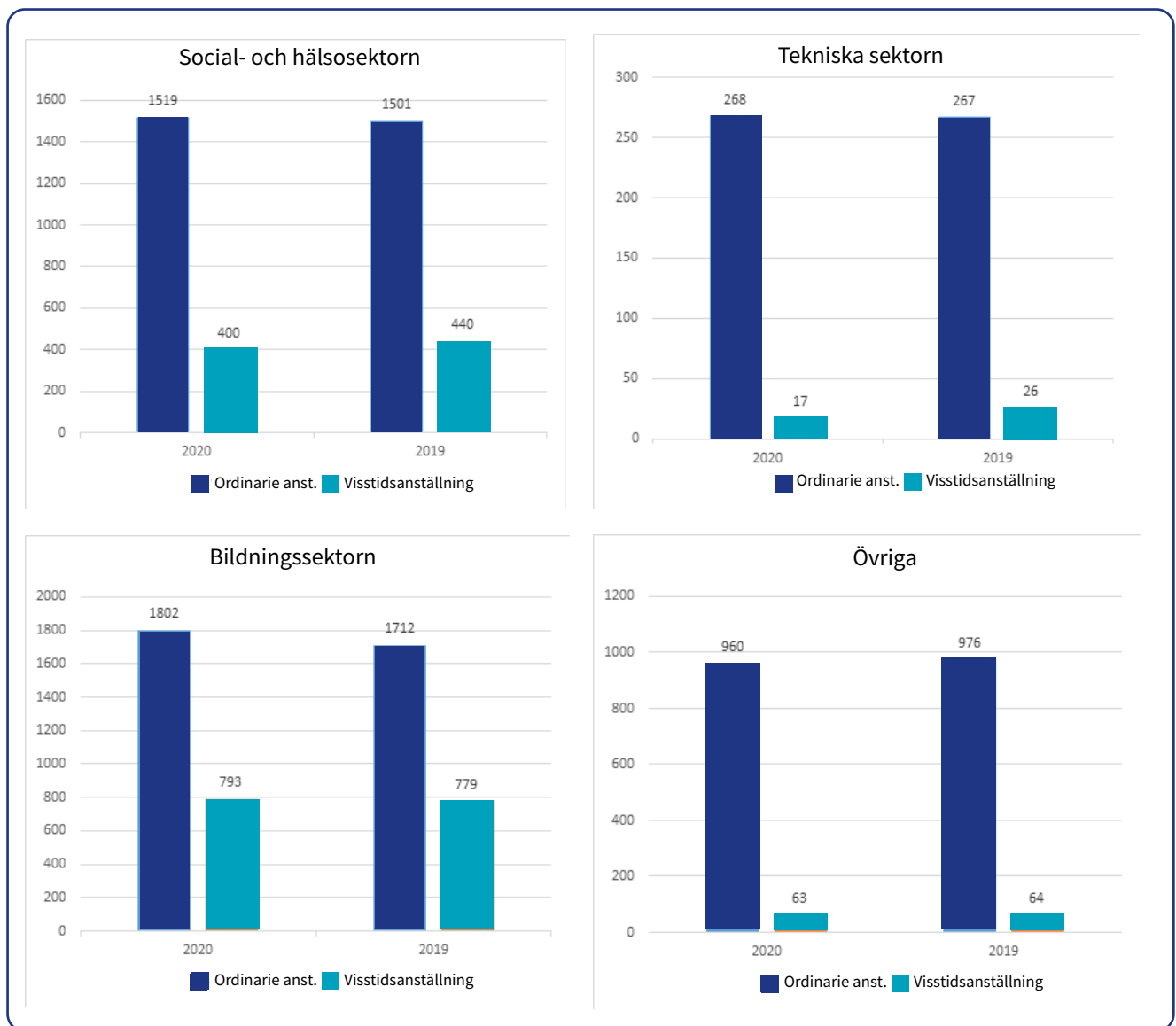
Bilaga 1. Sammanställningstabell: nyckeltal i anslutning till personalen

Nyckeltal i anslutning till personalen	2019	2020
Utnyttjande av arbetskraft och kostnader		
1 Årsverke (åv) (åv utan sysselsättningsanställda, arvodestagare eller ordinarie brandmän i bisyssla)	4502	4394
Åv-ändring jämfört med föregående år	-211	-108
2 Personalmängd 31.12 (hela personalen, inte sysselsättningsanställda)	5758	5723
Heltidsanställda	4445	4388
Deltidsanställda	1313	1335
Utom brandmän i bisyssla, sysselsättningsanställda medräknade	5314	5295
3 Totala löneutgifter, ordinarie, inga bikostnader	134 543 912	137 751 672
Ordinarie arbetstid	132 652 457	135 946 454
Mer- och övertidsarbete	1 891 455	1 805 219
4 Kostnader för frånvaro, ordinarie, inte bikostnader	17 313 123	19 875 740
Semestrar	11 791 716	9 620 845
Sjukfrånvaro	4 102 056	3 186 142
Lagstadgad	482 203	198 324
övriga**	937 148	6 870 429
5 Förändringsprocent för löneutgifter jämfört med föregående år	-0,9	2,4
6 Utbildningsdagar, hela personalen	7182	3764
7 Genomsnittliga utbildningsdagar/person	1,99	1,72
8 Utbildningskostnader, €/person	124	54
9 Personalutbildningskostnadernas andel av de betalda lönerna, %	0,48	0,22
10 Invalidpensionsavgift Kevas statistik	1 478 402	2 287 174
Uppgifter om personalen		
11 Antalet sysselsättningsanställda 1.1—31.12	156	168
12 Ordinarie av personalen %	77,3	77,9
13 Kvinnornas andel av personalen % (ordinarie)	70,1	70,3
14 Personalens medelålder (ordinarie)	46,2	46,1
15 Medelålder för dem som gått i pension	64,2	64,6
16 Pensioneringar (tillsvidare beviljade pensioner, ingår deltidspensioner)	134	150
17 Antal personer som gått i ålderspension	93	111
Frånvaro och händelser i kalenderdagar		
18 Sjukfrånvaro kalenderdagar/ordinarie personal	16,8	15,5
19 Sjukfrånvaroprocent, % ordinarie personal	4,6	4,2
20 Olycksfallsfrekvens (antalet ersatta arbetsolycksfall per en miljon arbetstimmar)	19	17,8
** innehåller utbildning, tjänsteresor, andra tjänstledigheter, distansarbete		

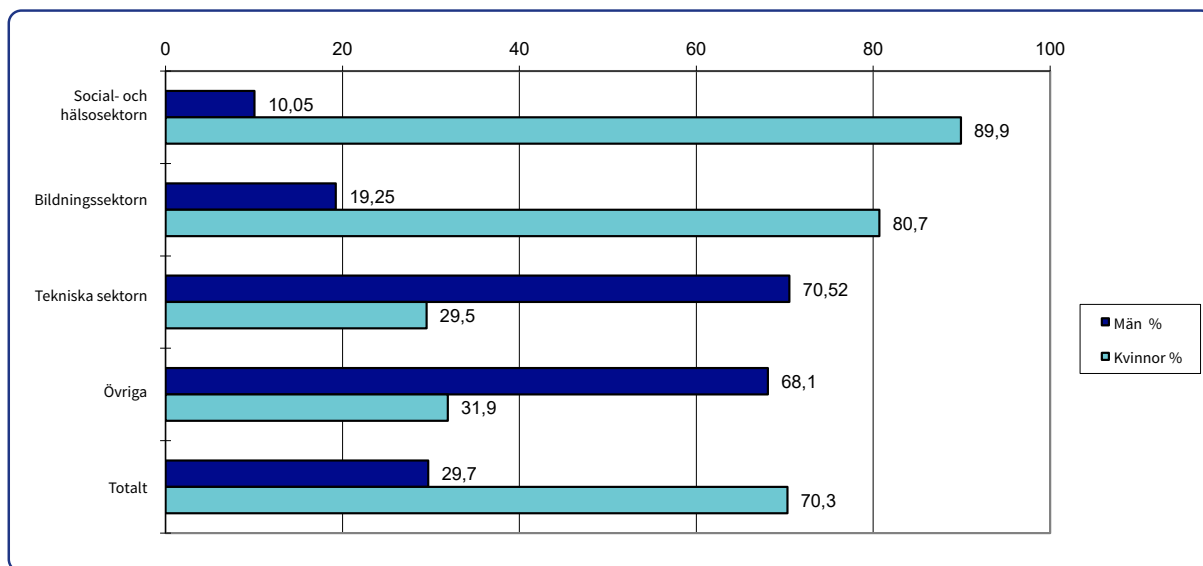
Bilaga 2. Anställningsförhållanden 2011-2020



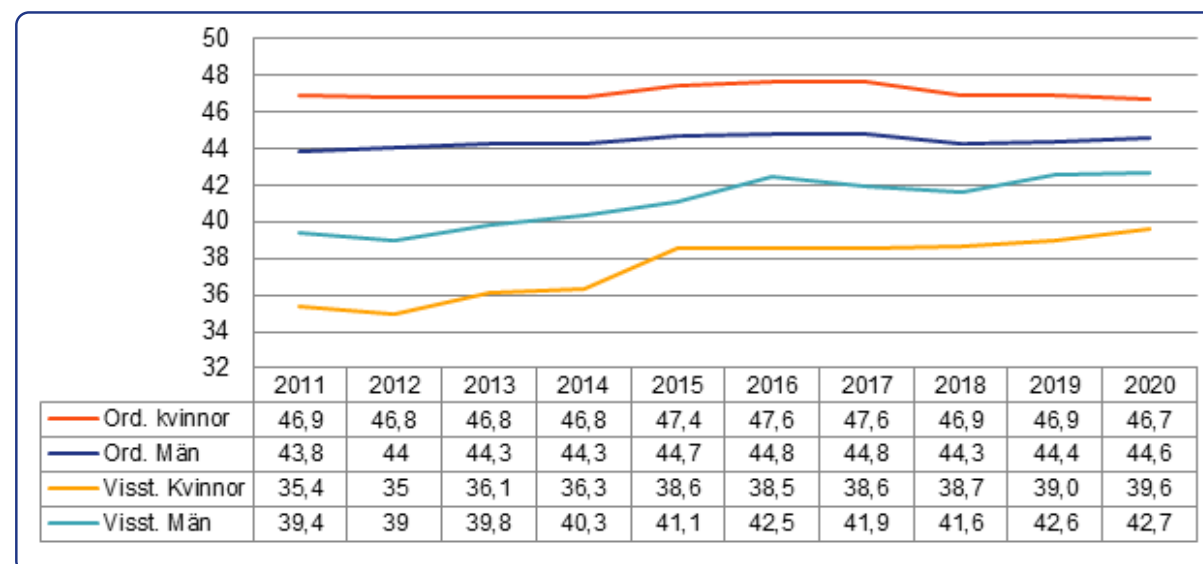
Bilaga 3. Personalmängd enligt sektor



Bilaga 4a. Den ordinarie personalens könsfördelning 2020



Bilaga 4b. Den ordinarie och visstidsanställda personalen, medelålder enligt kön 2011-2020



Bilaga 5. Den ordinarie personalens avgångsomsättning förvaltningsvis 2011-2020

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Social- och hälsosektorn	84	96	73	91	92	103	126	137	115	108
Bildningssektorn	81	97	78	85	78	97	99	101	99	107
Tekniska sektorn	33	41	40	48	51	44	53	41	19	18
Övriga**	43	31	61	40	34	48	47	46	63	81
TOTALT	241	265	252	264	255	292	325	325	296	314

* Österbottens räddningsverk under Centralförvaltningen från 1.1.2011 -> Övriga

Bilaga 6. Vasa stads KomPL- och StaPL-pensionsavgångsprognos 2020-2039 (Keva)

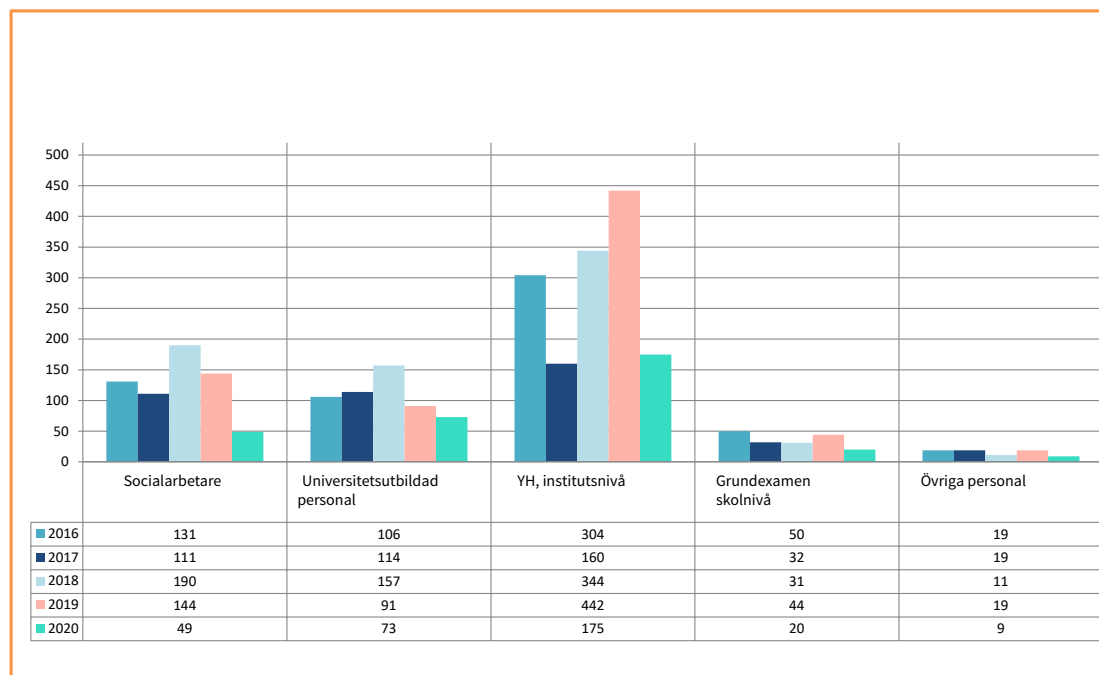
År	Ålderspensioner	Invalidpensioner	Delinvalidpensioner	Pensioner totalt
2020	101	26	23	150
2021	127	26	23	176
2022	130	25	22	177
2023	132	25	22	179
2024	110	25	22	156
2025	133	24	22	179
2026	129	24	22	174
2027	133	23	21	177
2028	132	23	21	176
2029	129	22	20	172
2030	127	21	19	168
2031	116	21	19	156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

Bilaga 7. De vanligaste yrkestitlarna bland ordinarie anställda och visstidsanställda 2019-2020

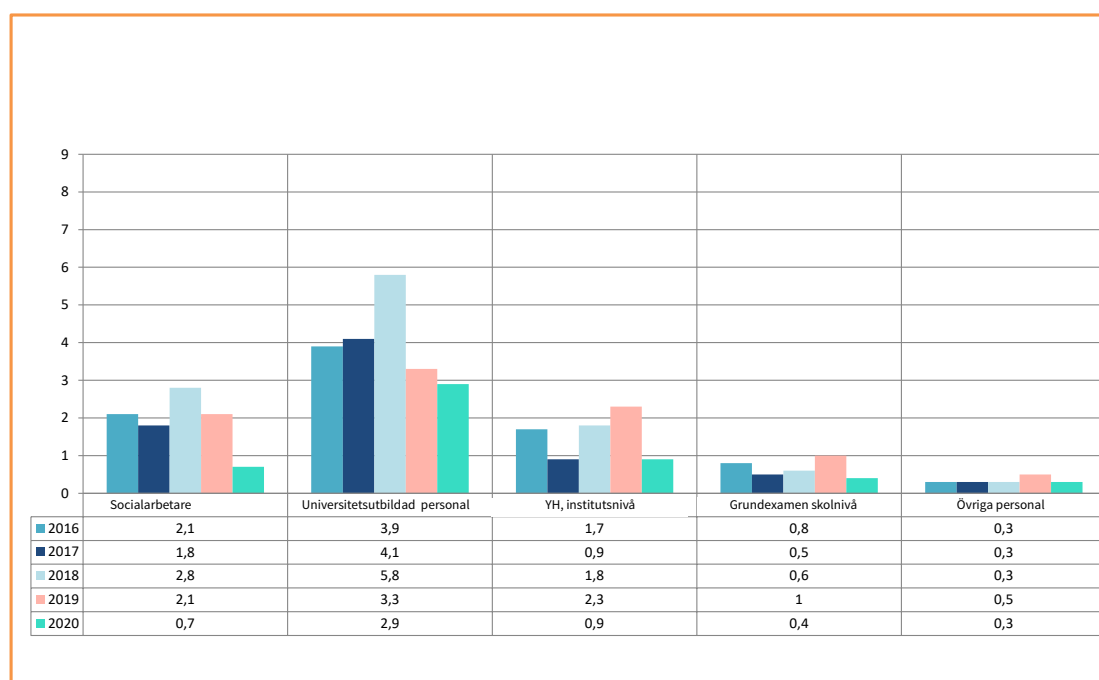
Yrkestitel	Man	Kvinna	2019/12 Tot.	Man	Kvinna	2020/12 Tot.	Jfr %	Förändring
Assistent	5	64	69	6	69	75	8,7 %	6
Förstavårdare	47	56	103	41	58	99	-3,9 %	-4
Tandskötare	0	56	56	0	55	55	-1,8 %	-1
Vårdare	75	659	734	73	650	723	-1,5 %	-11
Skolgångsbiträde	30	155	185	30	165	195	5,4 %	10
Anstaltsvårdare	0	10	10	0	6	6	-40,0 %	-4
Barnskötare	0	1	1	0	0	0	-100,0 %	-1
Barnträdgårdslärare	0	0	0	0	0	0	0	0
Lektor	62	56	118	71	71	142	20,3 %	24
Klasslärare	34	166	200	34	162	196	-2,0 %	-4
Yngre släckningsman	195	19	214	202	19	221	3,3 %	7
Lärare	1	0	1	1	2	3	200,0 %	2
Brandman	73	0	73	75	0	75	2,7 %	2
Familjedagvårdare	0	58	58	0	52	52	-10,3 %	-6
Familjedagvårdare	0	1	1	0	1	1	0,0 %	0
Primärskötare	5	99	104	2	91	93	-10,6 %	-11
Lektor i grundskolan	28	88	113	31	86	117	3,5 %	4
Timlärare i huvudsyssla	62	157	219	38	142	180	-17,8 %	-39
Sjukskötare	10	213	223	9	216	225	0,9 %	2
Städare	0	3	3	0	3	3	0,0 %	0
Timlärare i bisyssla	25	31	56	36	31	67	19,6 %	11
Socialhandledare	2	44	46	2	41	43	-6,5 %	-3
Socialarbetare	2	59	61	1	64	65	6,6 %	4
Hälsovårdare	1	102	103	2	92	94	-8,7 %	-9
Hälsocentralläkare	11	46	57	14	43	57	0,0 %	0
Timlärare	61	123	184	54	142	196	7,1 %	12
Äldre släckningsman	117	0	117	114	0	114	-2,6 %	-3
Barnskötare inom småbarnspedagogik	10	244	254	7	239	246	-3,1 %	-8
Lärare i småbarnspedagogik	0	259	259	3	263	266	2,7 %	7
Enhetschef	90	2	92	89	2	91	-1,1 %	-1
TOTALT	938	2763	3701	932	2755	3687	-0,3 %	-14

Bilaga 8. Social- och hälsovårdspersonals lagstadgade utbildningar

Fortbildningsdagar, personal inom socialarbete



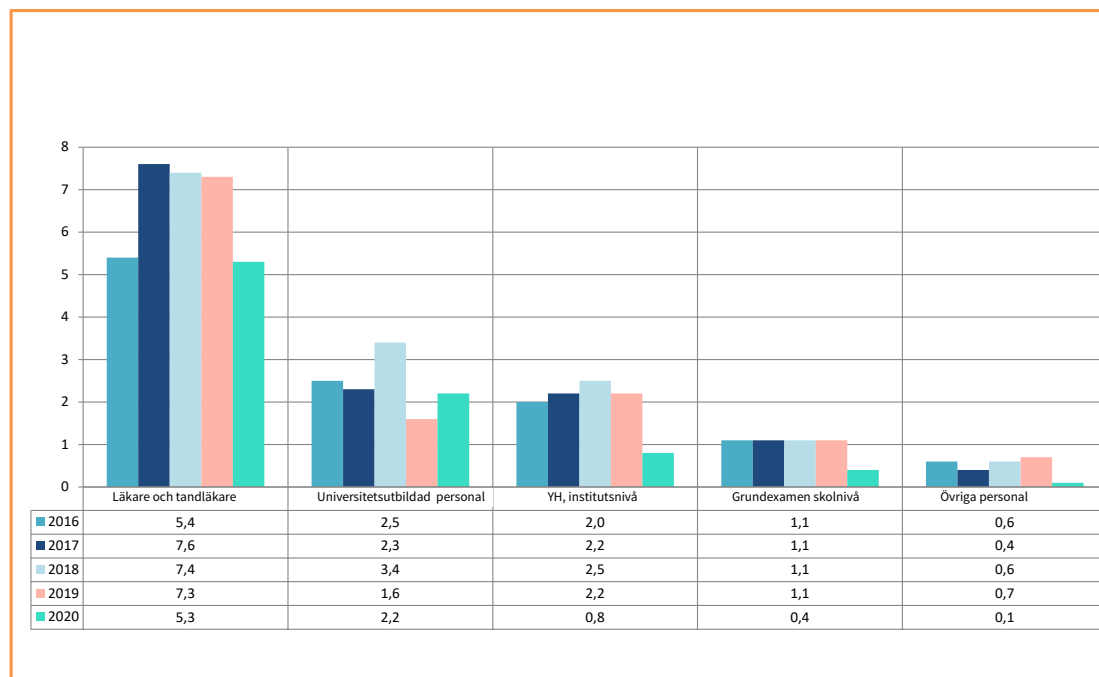
Fortbildningsdagar per person, personal inom socialarbete



Fortbildningsdagar, hälsovårdspersonal



Fortbildningsdagar per person, hälsovårdspersonal



Bilaga 9. Längdfördelningen för sjukfrånvaro 2011-2020 (tal i anslutning till tabell 15)

Längdfördelningen för sjukfrånvaro							
År	Mindre än 4 dagar	4-29 dagar	30-60 dagar	61-90 dagar	91-180 dagar	Över 180 dagar	TOTALT
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

Bilaga 10. Lässtatistik för KiVA-nyhetsbrevet 2020

KiVA-nyhetsbrev	1/2020fi fi/sve	2/2020 fi/sve	3/2020 fi/sve	4/2020 fi/sve	5/2020 fi/sve	6/2020 fi/sve	Ändring år 2019/ 2020 fi/sve
Visningar	492/89	492/88	367/61	376/53	500/86	433/67	+87 %/+ 92 %
Läsare	432/77	418/78	342/57	330/49	441/66	389/64	+83 %/+85 %
Lästid (medeltal)	02:48 min	03:28 min / 04:14 min	04:20 min / 02:19 min	03:26 min / 03:37 min	03:11 min / 04:13 min	02:28 min / 03:35 min	03:33 min /
Lästid (totalt)	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	



PERSONALRAPPORT
2020

V A S A .