

2021
V A S A .



PERSONALRAPPORT

INNEHÅLL

INLEDNING	3
1 FÖRVERKLIGANDE AV MÅLEN I PERSONALPROGRAMMET 2021	5
2 VIKTIGA ÄNDRINGAR SEKTORVIS	8
3 PERSONALRESURSER	13
3.1 Personalstruktur och avgångsomsättning	14
3.2 Rekrytering och sysselsättning	17
4 ARBETSHÄLSA	21
5 LÖN OCH ARBETSTID	24
6 KOMPETENT ARBETSKRAFT	27
7 LIKABEHANDLING OCH JÄMSTÄLLDHET	31
8 INNOVATIVITET, SAMVERKAN OCH KOMMUNIKATION	38
9 MED BLICKEN MOT FRAMTIDEN	38

STATISTIKBILAGOR	40
Bilaga 1. Sammanställningstabell: nyckeltal i anslutning till personalen	
Bilaga 2. Anställningsförhållanden 2012–2021	
Bilaga 3. Antal anställda sektorvis	
Bilaga 4a. Den ordinarie personalens könsfördelning 2021	
Bilaga 4b. Den ordinarie och visstidsanställda personalen, medelålder enligt kön 2012–2021	
Bilaga 5. Den ordinarie personalens avgångsomsättning förvaltningsvis 2012–2021	
Bilaga 6. Vasa stads KomPL- och StaPL-pensionsavgångsprognos 2020–2039 (Keva)	
Bilaga 7. De vanligaste yrkestitlarna bland ordinarie anställda och visstidsanställda 2020–2021	
Bilaga 8. Lagstadgad utbildning för personer inom social- och hälsovården	
Bilaga 9. Längdfördelningen för sjukfrånvaro 2012–2021 (siffror som hör till tabell 15)	
Bilaga 10. LinkedIn-kanalens följare åren 2017–2021	



INLEDNING



Tomas Häyry

År 2021 präglades fortfarande starkt av utmaningar och begränsningar på grund av pandemin. Trots att vi under en tid på hösten hann få smak på ett normalt liv, återgick vi i slutet av året till redan bekanta begränsningar. Vi har lärt oss att leva i föränderliga situationer och anpassa oss till en ny slags vardag. Förutom utmaningarna förde pandemitiden även med sig möjligheter. Formerna för distans- och hybridarbete har blivit allt mångsidigare, vi har tagit ett digitalt språng och kommer även i fortsättningen att ha nytta av dessa redan inlärd förfaranden för att personalen ska ha lättare att kombinera arbete och fritid. Något som ändå var bra under pandemitiden var att vi fick tillbringa mer tid med våra familjer och närstående, njuta av naturen och bekanta oss med inrikesturism.

Coronavirussituationen innebar också att det blev en utmaning att göra upp prognoser om ekonomin. Vi fick mycket positiva nyheter när det gäller ekonomin, och de samarbetsförhandlingar och permitteringar som hade legat som en skugga över det föregående året kunde slutföras. Bokslutet färdigställdes överraskande positivt och stimulerade vår ekonomiska situation, vilket gjorde det möjligt att inhibera planerade permitteringar för slutet av året.

I början av år 2021 trädde den nya samkommunen för Österbottens välfärdsområde i kraft och blev en sammanlutning bestående av 13 kommuner. Organiseringen av samkommunen bereddes under hela året och ca 1 700 anställda överfördes från staden till samkommunens anställning 1.1.2022. Ändringar innebär alltid utmaningar, och i kombination med coronavirussituationen upplevde många säkert dem som tunga. Tillsammans klarade vi också detta, och byggandet av något nytt fortsätter i gott samarbete. Såsom även pandemitiden har visat är modellen med en organisation starkare än flera små.

År 2021 koncentrerade vi oss också på arbetet med att bereda en ny strategi. Välfärd är fortsatt ett mycket centralt tema i den nya strategin. Även i framtiden är det dragningskraften, företagen, sysselsättningen och invånarna som tryggar skatteintäkterna och välfärden. På så sätt förbättras även attraktionsfaktorerna och vi kan i allt större grad locka till oss ny behövlig arbetskraft. Uppgiften för stadens nya resultatområde välfärd, som inleder sin verksamhet vid årsskiftet, är att främja kommuninvånarnas välfärd samt koordinera samarbetet mellan staden och välfärds-samkommunen. Enheten har även ansvar för bl.a. sysselsättnings- och integrationstjänster samt stadens arbete för att främja välfärd och hälsa.

Ett viktigt mål är också ett klimatneutralt Vasa under detta decennium, när verksamheten i staden inte längre värmer klimatet. Vår stad har stor potential, vi har en tät stadsstruktur som stöder hållbara färdssätt, och 80 % av invånarna bor närmare än 5 kilometer från centrum. Staden önskar utveckla service genom vilken man hjälper stadens olika organisationer att främja även hållbara färdssätt till och från jobbet. I augusti–september genomförde vi den elektroniska enkäten Framtidens Vasa som var ämnad för invånarna och personalen och som besvarades av 1 473 stadsbor. Även här framkom invånarnas intresse för att utföra små klimatgärningar.

När vi tittar på vår strategikarta som en helhet och funderar på de mål som där har antecknats, har fullmäktige satt som mål för oss en hållbar kommunal ekonomi, en kunnig personal, en utmärkt arbetstagarerfarenhet och ett bra ledarskap. En hållbar kommunal ekonomi upprätthålls genom fungerande service och produktiva investeringar. Vi har en kunnig personal och vi ville bl.a. genom uppdateringar i belöningsprogrammet uppmuntra till kompetensutveckling på ett allt enklare sätt genom incitament inriktade på självständiga studier. Vårt belöningsprogram stöder vårt mål att vara regionens mest attraktiva arbetsgivare. Med hjälp av programmet strävar vi efter att förbättra arbetstagarerfarenheten och på så sätt i allt större omfattning locka till oss kunnig arbetskraft. I början av år 2022 genomförde vi en arbetshälsoenkät, och arbetstagarerfarenheten utreds i fortsättningen allt mångsidigare t.ex. genom stämningsmätare.

Vi fick i december ett nationellt pris för aktivt och inspirerande utvecklande av kommunarbetet. De värdelöften som vårt personalserviceområde utvecklat om ett bra ledarskap premierades på Kuntatyö2030-galan i Finlandia-huset. Med värdelöften ges riktlinjer för vad coachande chefsarbete och goda arbetsgemenskapsfärdigheter innebär inom Vasa stad. Utgångspunkten för det coachande ledarskapet är att människorna utvecklas, mognar och uppnår sin egen potential. Genom en verksamhet enligt värdelöften strävar man efter att inverka på individens och arbetsgemenskapernas välbefinnande, en positiv inställning till utveckling och innovativitet och i och med det också på produktiviteten.





1 FÖRVERKLIGANDE AV MÅLEN I PERSONALPROGRAMMET 2021

I stadens strategi och i Personalprogrammet (2018–2020) är det centrala målet en välmående och kunnig 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.

Coronaviruspandemin påverkade alltiämt starkt vår verksamhet år 2021. Dessutom genomfördes en stor organisationsreform när social- och hälsovårdens service överfördes till samkommunen för Österbottens välfärdsområde. Det huvudsakliga målet har varit att koncentrera sig på att stöda och ge anvisningar till särskilt cheferna samt hela personalen under de svåra och exceptionella förhållandena.

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. Värdelöftena 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 2021.

Målet är att samtliga chefer ska delta i utbildningen för ett coachande ledarskap. Värdelöftena har integrerats i personalförvaltningens processer och de utnyttjas även i form av workshoppar t.ex. i problematiska situationer i arbetsgemenskaperna.

Samarbetet med företagshälsovården fortsatte på samarbetsmöten mellan resultatområdenas chefer och företagshälsovårdens team, vilket ansågs vara en nyttig del av ledningen av arbetsförmågan. Stadens förändringsstödsarbetsgrupp, där även en representant för företagshälsovården ingår, planerade på basis av en enkät om coronavirusets inverkan på välbefinnandet i arbetet stödåtgärder för personalen, bl.a. att marknadsföra företagspsykologens tjänster och erbjuda arbetshandledning. Gruppen planerade även en avskedsvideo för de anställda som övergår till välfärdssamkommunen. Samarbete för att främja arbetarskyddet och arbetshälsan bedrevs mellan företagshälsovården, personalens representanter, arbetstagarna och ledningen/cheferna.

Kundinriktad och innovativ organisationskultur

Planeringen av främjandet av personalens initiativverksamhet fortsatte utgående från en verksamhetsmodell för s.k. ”kontinuerligt förbättrande”. En arbetsgrupp för utvecklandet av initiativverksamheten inrättades i slutet av år 2020. Målet är bl.a. att digitalisera processen för initiativverksamhet så att utvecklingsidéerna kunde fås framåt så enkelt som möjligt och att de utvecklingsidéer som hör till det egna arbetet och arbetsenheten samt de som hör till hela stadsorganisationen och verksamheten skulle vara transparenta. I slutet av året tog man reda på potentiella parter av vilka man begärde anbud om insamlingen av utvecklingsidéer beträffande den elektroniska applikationen. Man tog även reda på hur det nya intranätet Lykky kan användas för denna uppgift. Beslutet om anskaffning av en eventuell applikation för att samla in utvecklingsidéer fattas under år 2022.

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

I den kundorienterade verksamhetsmodellen är det viktigt att kunden inkluderas i ett tidigt skede i utvecklandet av ny service och nya verksamhetsmodeller. Den servicedesigner som anställdes inom koncernförvaltningens serviceområde Digitalisering och innovation har stött resultatområdena i utvecklandet av service och processer kun-



dorienterat. Servicedesignern har hjälpt till att kartlägga automatiseringsmöjligheter och fungerat som projektchef i viktiga digitaliseringsprojekt som gäller hela staden.

Inom alla sektorer har man under år 2021 fortsatt att utveckla 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 fått anvisningar om att undvika kontakter.

En av de positiva effekterna av coronaviruspandemin är det digitala språng som den har föranlett. Nästan inom alla serviceområden har man alltjämt varit tvungen att fundera över nya, digitala lösningar och metoder för arbetet och produktionen av service. Teams och andra digitala verktyg har senast nu blivit bekanta för nästan alla stadens anställda. Personalen stöddes vid ibruktagandet av nya distansarbetsverktyg genom att utbildning (bl.a. Teams-kliniker) samt arbetsplatsvis och personlig handledning ordnades enligt behov.

En attraktiv och mångsidig arbetsgivare

I personalprogrammet betonas att en god 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 2021 sände vi till alla personer som sökt arbete hos Vasa stad en enkät om sökandeupplevelsen. I enkäten utred- des bland annat hur smidig rekryteringsprocessen och hur informativ arbetsplatsannonsen var, hur ansöknings- kanalerna fungerade samt intervjuupplevelsen. Av dem som besvarade enkäten skulle 60 procent kunna rekom- mendera Vasa stad som arbetsgivare, och 82 procent tyckte att rekryteringsprocessen gick smidigt.

Undersökningar om arbetsgivarbilden (intern och extern) genomfördes i februari 2021. Som helhet var Vasa stads både interna och externa anseende som arbetsgivare på en måttlig nivå. Staden upplevs bland de anställda som en pålitlig, stabil och säker arbetsgivare samt en ansvarsfull aktör. Nästan alla nuvarande anställda som har svarat i undersökningen skulle söka sin arbetsuppgift på nytt. Både i den interna och i den externa undersökningen an- sågs lönenivåns konkurrenskraft vara svag. Man upplever inte heller att staden erbjuder några mångsidiga anställ- ningsförmåner. Undersökningen visade att om vi vill konkurrera med andra arbetsgivare om potentiella arbets- tagare bör vi erbjuda de anställda möjligheter att utveckla karriären och kompetensen, bättre personalförmåner samt satsa särskilt på ett bra arbetsklimat och ledarskap.

Utifrån resultaten utarbetade man år 2021 åtgärder för att utveckla arbetsgivarbilden, och de beaktades bl.a. i det nya belöningsprogrammet, genom vilket vi har fler möjligheter att stöda de anställdas välmående, utvecklandet av kompetensen på eget initiativ och belönandet av goda arbetsprestationer.

Arbetet med att utveckla arbetsgivarbilden har även gjorts genom ett aktivt samarbete med läroanstalterna. Sociala medier är med som en aktiv del av marknadsföringen av lediga arbetsplatser i egenskap av en publiceringskanal för ansökningsannonser och som en del av förbättrandet av arbetsgivarimagen. Karriärsberättelser om våra arbetstagare har publicerats på vaasa.fi-webbplatsen och på sociala mediekkanaler.

Vasa stad var även med i den rekryteringskampanj som genomfördes med regionens företag och Vasek hösten 2021. Målet var att locka till sig folk från andra orter, huvudstadsregionen som en särskild målgrupp, för att arbeta i regionen.

Arbetsplatsannonsernas kvalitet och kommunikationen med de sökande har utvecklats ytterligare år 2021. I fråga om platsannonserna uppmuntrar vi också till att presentera arbetsenheten och arbetsgemenskapen. Rekryterings-servicen påminner cheferna om att kommunikationen med sökandena är viktig och skickar påminnelsemeddelanden ifall något skede av rekryteringsprocessen är på väg att glömmas bort.

Stadens mål är att vara en jämlik och mångsidig arbetsgivare.

Anonym rekrytering har befasts som ett rekryteringssätt inom staden (allmänna sektionen 23.1.2020). Under år 2021 har 16 anonyma rekryteringar genomförts. Användningen av anonym rekrytering bidrar till att skapa 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 den enkät om sökandeupplevelsen som skickas till alla sökande ställs frågan: "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 besvarade enkäten år 2021 upplevde att de hade blivit helt jämlikt behandlade och 19 % var också av nästan samma åsikt.

Från och med år 2018 har staden som en egen grupp haft unga med specialbehov och med funktionsnedsättning i sommarjobb. År 2021 erbjöds 18 ungdomar sommarjobb. 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 AKTA-lönesättningsgruppen, 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 jobbutvärderingssystemet har man gjort en omfattande kartläggning av arbetsuppgifterna enligt beteckning. Arbetet är en fortsättning på arbetet för TS-lönesättningsgruppen, och det fortsätter till dess alla stadens uppgifter har matats in och svårighetsgraden bedömts i systemet i fråga.

År 2021 blev även ett belöningsprogram klart genom vilket man sporrar och skapar möjligheter på ett jämlikt sätt för de anställda att bl.a. utveckla den egna kompetensen och stöda välbefinnandet. Vi tog även i bruk den könsneutrala termen chef.



2 VIKTIGA ÄNDRINGAR SEKTORVIS

.....

Covid-19-pandemin har under år 2021 alltjämt format och utmanat funktionerna och servicen inom hela staden. Inom nästan alla arbetsenheter har man funderat över nya och olika sätt att producera service på samt anpassat sig till den nya situationen. De viktigaste ändringarna har varit en överföring av social- och hälsovårdstjänsterna till samkommunen för Österbottens välfärdsområde fr.o.m. 1.1.2022. Ledningen och personalen har med beaktande av de rådande förhållandena lyckats fint med att omorganisera servicen och anpassa sig till den nya situationen.

Koncernförvaltningen

År 2021 var det andra verksamhetsåret för koncernförvaltningen, som hade bildats från centralförvaltningen. 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. År 2021 beslutade man sig för att inrätta välfärdsservicens resultatområde i anslutning till koncernförvaltningen, då producerandet av social- och hälsovårdssektorns service överfördes till välfärdssamkommunen. Välfärdsservicen sörjer för det förebyggande arbetet och arbetet med att främja välfärden samt för att ordna sysselsättningsservicen.

En central uppgift inom koncernförvaltningen har alltjämt varit att främja digitaliseringen och utveckla processerna kundorienterat och genom inkluderande av personalen. IT-förvaltningens operativa tjänster började fr.o.m. 1.1.2021 köpas av Kommunernas Tiera i stället för som tidigare av Mico Botnia.

Ett av de viktigaste målen i anslutning till koncernförvaltningens mål är att utveckla samhörigheten och det tväradministrativa samarbetet samt utnyttja personalens kompetens på bred front. Så gott som hela koncernförvaltningens personal fortsatte i mån av möjlighet att arbeta på distans år 2021. Gemensamma spelregler kommer att vara mycket viktiga i det skede när personalen återvänder till arbete på plats och till de nya aktivitetsbaserade lokalerna. Även 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.

I och med den nämnda välfärdsservicen utökades vår arbetsgemenskap med tiotals nya arbetstagare. Samtidigt överfördes även stödpersonal till välfärdssamkommunen vid årsskiftet 2021/22. Dessa omorganiseringar präglade året avsevärt.

Strömlinjeformandet av det administrativa arbetet fortsatte. Anvisningar och regler uppdaterades och i mån av möjlighet förenhetligades anvisningarna till större helheter. Till rekryteringsanvisningen fogades anvisningar för tillsättningstillstånd, och alla anvisningar i anslutning till sjukfrånvaro och ersättande arbete fördes samman i ett och samma dokument. Förmånerna och anvisningarna om uppmärksammande och belönande av personalen fogades även till samma dokument, på så sätt är det lättare att hitta anvisningarna. År 2021 uppdaterades även distansarbetsanvisningen med beaktande av undantagssituationen.

Bildningssektorn

De tjänster som bildningssektorn producerar, dvs. fostran, undervisning, utbildning, kultur och idrott ligger nära människornas vardag och är en viktig del av den närservice som familjerna använder. Service särskilt inom kultur- och fritidssektorn tillhandahålls förutom av starka institutioner även av en omfattande grupp aktörer inom tredje sektorn. I bildningsväsendets strategi ses Vasa som Nordens mest energiska utbildnings- och kulturstad och sektorns mål är välmående kommuninvånare samt ett kvalitativt, övergripande och kostnadseffektivt servicenät. I och med den nya fullmäktigeperioden och kommunens strategi har även arbetet med att uppdatera bildningssektorns strategi inletts hösten 2021.

Trots de exceptionella förhållandena har man under året utvecklat servicen på många olika sätt. Det nya,

tvåspråkiga Vaasan kansalaisopisto Alma – Vasa medborgarinstitut Alma inledde sin verksamhet 1.1.2021 och arbetet med att förena förfaranden och verksamhetssätt har börjat bra.

Under året gick många daghems- och skolbyggnadsprojekt framåt och i Vasa planeras en historiskt omfattande satsning på servicenätet. Byggandet av den nya delen i enhetsskolan Variskan yhtenäiskoulu fortsatte och verksamheten i den nya skolan inleds i augusti 2022.

Coronavirussituationen och anvisningarna har också ändrats snabbt och man har t.o.m. under de sista metrarna varit tvungen att omarbета, ändra och inhibera målen och den planerade verksamheten. Särskilt i skolorna och daghemmen har man gjort ett stort arbete när det gäller att stöda och hantera smittspårningen under pandemin och därmed underlättat hälsovårdsmyndigheternas verksamhet.

Under året var distansundervisningen redan mer bekant. Olika hybridundervisningsformer har ändå belastat eleverna och studerandena. Fastän man på ett berömvärt sätt klarat vardagen, har många lärare och elever berättat om sin trötthet på grund av förändringarna i vardagen samt restriktionerna. Det har även varit nödvändigt att hålla lokaler för ungdomsverksamheten stängda och personalen har via patrullering försökt nå ungdomarna. Behovet av stöd syns bl.a. i längre köer och svarstider.

Kultur- och idrottsevenemangens varierande år

I Vasa vågade man för år 2021 redan planera kultur- och motionsevenemang, och vissa av dem kunde genomföras framgångsrikt.

Vaasan kaupunginteatteris verksamhet har haft en lång paus. Under vårsäsongen kunde man inte ordna en enda föreställning, men på hösten hölls alla fyra premiärer som planerat. Stadsorkestern har också år 2021 hållit konserter i Trefaldighetskyrkan, där man kunnat beakta säkerhetsavstånden. Även strömmade evenemang har ordnats.

Bibliotekets läsplatser var stängda eftersom begränsningarna förutsatte det. I användningen av idrottslokaler, som idrotts servicen förvaltar, har olika instansers rekommendationer beaktats och mötesrestriktioner följts.

Nya tjänster, sevärdheter och tillvägagångssätt

På hösten blev skejtparken vid Metviksstranden i Vasa klar, den hade stått på önskelistan länge och blev genast mycket populär. Även utvecklandet av området



vid Öjberget har fortsatt, och en nyhet var att man fick en mattlift för barnen i början av år 2021 och möjlighet att betala hissbiljetten på nätet.

Inom småbarnspedagogiken har det varit lekens år, och genom utbildningar och lekturer har man sökt förstärkning för en gemensam lekpedagogik och nya redskap för personalen. Ny verksamhet genomfördes också som ett pilotförsök vid Rödluvans daghems utedaghemsgrupp, som vistas ute i naturen största delen av tiden.

Fokus på byggnader och lokaler

Projektplanerna för daghemmen i Orrnäs och Brändö godkändes i stadsstyrelsen och serviceproducent-byggherreparet för daghemmet i Västerängens område valdes. Projekten går således vidare till genomförandeskedet. Även behoven för daghemmet och skolan i Merikart har utretts, och i samband med godkännandet av behovsutredningen har projektplaneringen inletts. Till följd av småbarnspedagogikens behov av extra lokaler måste biblioteket stänga sina dörrar tillfälligt. Målet är att även biblioteket ska få ersättande lokaler i den nya helheten.

Enhetsskolan i centrum är en av de mest centrala åtgärderna i Vasas stadsstrategi. Projektplanen behandlades första gången i stadsstyrelsen i november 2021, då ärendet återremitterades för beredning med en anvisning om att alternativen och kostnaderna för en fullskalig gymnastiksal utreds. Projektet är mycket viktigt med tanke på den grundläggande utbildningen; den nuvarande rumsbristen och rum som är i dåligt skick förutsätter snabba lösningar och åtgärder. Uppdateringen av servicenätsutredningen för den svenskspråkiga grundläggande utbildningen godkändes i nämnden hösten 2021. Antalet elever har ökat inom den svenskspråkiga grundläggande utbildningen och man har funderat på lokallösningar för de olika skolorna.

Det nya regeringsprogrammets inverkningsområde på verksamhetsområdet

I regeringsprogrammet fattades år 2019 betydande beslut i anslutning till bildningssektorns verksamhetsområde, vilka har inverkat på servicebehovet även år 2021. Nya platser måste inrättas i stor omfattning, t.ex. i början av året öppnades i fastigheten på Rådhusgatan 33 ett nytt, tillfälligt daghem med tre grupper. Senare startades även en fjärde grupp i huset. I musik-

kårshuset på kasernområdet inledde en ny grupp verksamhet hösten 2021. Till följd av det ändrade servicebehovet upphörde den öppna daghemsverksamheten i de öppna daghemmen i Gerby och Roparnäs.

Social- och hälsosektorn

Inom social- och hälsosektorn har det inte gjorts några större organisationsändringar år 2021. Inom varje resultatområde utvecklades och effektiviserades processerna och verksamhetsmodellerna.

År 2021 var ett utmaningsår inom hela sektorn på grund av den pågående Covid-19-situationen och åtgärderna i anslutning till den. Inom hälsovårdsservicens resultatområde kämpade man med de extra uppgifter som coronapandemin hade fört med sig (spårning och vaccinationer). Hälso- och sjukvårdarna har utfört smittspårningsarbete och detta har syns bl.a. i färre besök inom den förebyggande verksamheten och att de s.k. egna arbetena blivit ogjorda. Inom tandvården försökte man komma ikapp vårdskulden och upprätthålla en normal verksamhet. Inom resultatområdet socialarbete och familjeservice har man på grund av coronavirussituationen varit tvungen att omorganisera klientservicefunktionerna och delvis avbryta dem. Som en positiv följd av coronavirussituationen kan man se att användningen av elektroniska arbetsmetoder har ökat. Det här har förutsatt nya tänke- och tillvägagångssätt.

De permitteringar som verkställdes i början av verksamhetsåret påverkade verksamheten kraftigt. Servicen kunde ändå till största delen ordnas lagstadgat. Beredningsuppgifterna inför samkommunen för Österbottens välfärdsområde krävde mycket tid och satsningar, och cheferna och personalen deltog på många olika sätt i beredningen av samkommunens funktioner.

En utmaning är alltså en försvagad rekrytering av vårdpersonal och tillgången till personal. En tillräcklig yrkeskunnig personal blev med tanke på upprätthållande av verksamheten en kritisk faktor. Personalbristen syntes inom hela sektorn, alla ordinarie befattningar kunde inte tillsättas och det rådde en skriande brist på vikarier.

Stadsmiljösektorn

Sektorns organisation förnyades år 2021 i samband med ändringen av stadsorganisationen. I samband med ändringen lades stadsstyrelsens planeringssektion ner och planläggningen överfördes till att vara ett resultatområde under den nybildade stadsmiljönämnden. Tekniska nämnden lades ner i juli 2021.

Till de resultatområden som lyder under stadsmiljönämnden hör planläggningen, fastighetssektorn,

kommuntekniken och samservicen. Den genomförda ändringen underlättar förvaltningen av stadsmiljön som en helhet då planläggningen, utvecklandet av markegendomen och kommunteknikens infrastruktur finns i samma organ. Ändringen och uppgiftsfördelningen beaktades i stadens förvaltningsstadga samt i stadsmiljönämndens och byggnads- och miljönämndens verksamhetsstadgor. Av organen inom sektorn fortsätter som förut direktionen för de tekniska affärsverken och Vasaregionens avfallsnämnd. Sektorn fortsatte sin verksamhet under det nya namnet stadsmiljösektorn från och med augusti 2021.

Under hösten 2021 fördes samarbetsförhandlingar inom kommuntekniken i anslutning till en omorganisering av organisationen. De viktigaste målen för omorganiseringen var prioritering av kundbetjäning, ökad självstyrning och planlighet, minimering av förluster, snabbare genomgångstider samt kontinuerlig utveckling. I och med omorganiseringen minskade kommunteknikens enheter från åtta till tre och beslutanderätten inom organisationen överförs till lägre nivåer. Som ett resultat av samarbetsförhandlingarna godkändes en ny organisationsstruktur i oktober 2021.

På våren 2021 genomfördes det sista skedet av TS-lönesystemreformen. Efter detta har det nya tillvägagångssättet i definierandet av den uppgiftsbaserade lönen förankrats till att vara en del av organisationens verksamhet.

För att stöda sektorns rekryteringsbehov skaffades ett LikedIn-rekryteringsverktyg med hjälp av vilket man kan stärka rekryteringsförfarandena och på ett effektivare sätt i rätt forum nå ut till branschskunniga.

I kompetensutvecklingen betonade man en utveckling av projektledningen inom sektorn och ordnade coaching i de allmänna principerna för projektarbete och i projektledning. Utbildningarna och de övriga nätverksevenemangen ordnades främst på distans via Teams.

Utvecklingsgruppsverksamhet på sektornivå fortsatte på ett nytt sätt i form av regelbundna temamöten med arbetarskyddstema i samband med ledningsgruppsarbetet.

Under år 2021 fortsatte distansarbetet inom sektorn 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.





3 PERSONALRESURSER

3.1 Personalstruktur och avgångsomsättning

Personalmängd

De nyckeltal som beskriver personalmängden är årsverke samt antal anställningsförhållanden. Med årsverke avses antalet 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 31.12.2021. Till den visstidsanställda personalen hör alla anställningsförhållanden som har ingått för en viss tid.

Vid en granskning av stadens totala personalmängd inklusive visstidsanställningar, kan man konstatera att stadens årsverken ökade år 2021 jämfört med år 2020 med totalt 69,9 årsverken (se tabell 2). Enligt årsverkesjämförelsen berodde ökningen av årsverken 2021 (118,2 årsverken) på ökningen av visstidsanställda personer. Vad gäller ordinarie anställda minskade antalet årsverken på motsvarande sätt med 48,3 årsverken, vilket till en stor del berodde på bolagiseringen av Regionala Företagshälsovården. Ökningen av antalet visstidsanställda beror huvudsakligen på vikariat på grund av sjukfrånvaro till följd av coronaviruspandemin och gäller närmast social- och hälsosektorn samt bildningssektorn.

Det bör observeras att i årsverkessiffrorna för år 2018 finns ännu med personer som överförts till stödservicebolagen 1.5, vilka inte längre finns med i siffrorna för 2019. Det att antalet årsverken ökade jämfört med 2020 kan delvis bero på att en del av minskningen i årsverken 2020 orsakades av permitteringar.

Personalmängd enligt förvaltningsområde

Av Vasa stads ordinarie personal arbetar 82 procent inom social- och hälsosektorn samt inom bildningssektorn. Bildningssektorn är som sektor betraktat den största arbetsgivaren. Andelen visstidsanställda inom dessa sektorer är 90,5 procent av stadens samtliga visstidsanställningar.

I slutet av 2021 uppgick det totala antalet anställningsförhållanden inom Vasa stad till 5 315 (se tabell 3). Det omfattar 3 890 (73,1 %) ordinarie anställningar och 1 431 (26,9 %) visstidsanställningar (bilaga 3). I siffrorna ingår personer anställda med sysselsättningsmedel

År	Ordinarie	Visstidsanställda	Totalt
2017	3807	1413	5220
2018	3440	1361	4801
2019	3308	1361	4586
2020	3293	1171	4464
2021	3244	1289	4534

Tabell 1: Personalmängden i fråga om ordinarie och visstidsanställda i årsverken 2017–2021.

Sektor	Årsverke			
	2020/12	2021/12	Ändring %	Ändring, årsverken
Social- och hälsosektorn	1688,6	1649,8	-2,3 %	-38,8
Bildningssektorn	1965,7	2059	4,7 %	93,3
Stads- miljösektorn	310,9	314,1	1,0 %	3,3
Koncernstyrningen	498,5	510,5	2,4 %	12,2
Totalt	4463,6	4533,5	1,6 %	69,9

Tabell 2: Jämförelse av personalmängden i årsverken enligt sektor åren 2020–2021

År	Ordinarie	Visstidsanställda	Totalt
2017	4497	1499	5991
2018	3962	1402	5359
2019	3923	1390	5310
2020	3926	1325	5247
2021	3890	1431	5315

Tabell 3: Antalet anställningsförhållanden för ordinarie och visstidsanställd personal åren 2017–2021.

(85) men inte ordinarie brandmän i bisyssla (495 personer). Jämfört med slutet av 2021 ökade antalet anställningsförhållanden inom Vasa stad med 68 personer.

I tidigare personalrapporter har totalantalet anställningar omfattat brandmän i bisyssla men inte personer anställda med sysselsättningsmedel. I personalrapporten för 2021 anges antalet enligt Kommunarbetsgivarnas (KT) anvisningar så att man från siffrorna har tagit bort brandmännen i bisyssla men lagt till personerna anställda med sysselsättningsmedel. I tabellerna anges tidigare års antal på samma grunder och därmed är de jämförbara med siffrorna för 2021. Inte heller arvodestagarna ingår i årsverkes-siffrorna.

Heltidsanställning hade år 2021 totalt 4 425 personer (83,3 %) och i anställning på deltid fanns 890 personer (16,7 %). Antalet personer i självständig och ledande

ställning var 343 (340 personer år 2020), det vill säga 8,8 procent av den ordinarie personalen (6,4 % år 2020).

I slutet av år 2021 fanns totalt 267 chefer. Kvinnornas andel av de ordinarie cheferna var cirka 67,4 procent. Flest 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 så kallad centralkommun och betjänar sålunda mer omfattande hela Vasaregionen.

De här uppgifterna och funktionerna produceras av Österbottens räddningsverk, Samarbetsområdet Laihela, Österbottens socialjour, Miljösektorn och Vasa Vatten. För produktionen av dessa uppgifter används 395 personers anställningsförhållande (brandmän i bisyssla ingår inte i siffrorna).

Vasa stad producerar också tjänster som de övriga kommunerna inte alls producerar eller som de producerar i mindre omfattning och härmed använder sig av de tjänster som Vasa stad producerar. Av det totala antalet anställningsförhållanden produceras dessa uppgifter av 619 personer vid följande organisationer: Vamia (yrkesutbildningen i Vasa), Vaasan kaupunginteatteri, stadsorkestern, kultur- och bibliotekstjänsterna, simhallen och Vasas museer.

Personalens åldersstruktur

Av den ordinarie personalen var de största åldersgrup-

Sektorer	Ordinarie		Visstidsanställda		Totalt
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	
Social- och hälsosektorn	10	68	0	0	78
Bildningssektorn	25	68	1	4	98
Stadsmiljösektorn	21	11	0	0	32
Övrigt	30	28	0	1	59
Totalt	86	175	1	5	267

Tabell 4: Chefer 2021.

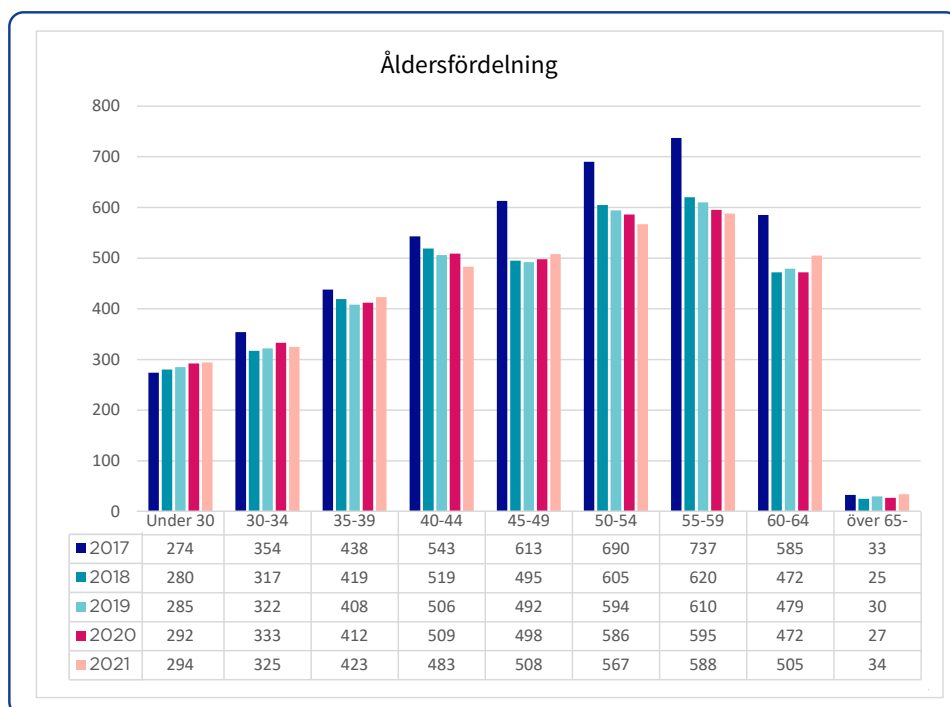
perna i likhet med tidigare år fortsättningsvis personer i åldern 50–54 år respektive 55–59 år (se tabell 5). Av den ordinarie personalen är 44,7 procent över 50 år (42,4 % år 2020). Andelen personer som inte fyllt 35 år av arbetskraften är 16,8 procent (20,4 % år 2021). Bland den visstidsanställda personalen är den största åldersgruppen personer under 30 år. Av den visstidsanställda personalen är 40 procent under 35 år (41,3 % år 2020). År 2021 var medelåldern bland den ordinarie personalen 47,1 år (46,1 år 2020). Den visstidsanställda personalens sammanräknade medelålder var 40,4 år (40,3 år 2020).

Personalens könsfördelning

Den kommunala sektorn är kvinnodominerad och det syns också i könsstrukturen bland Vasa stads personal (bilaga 4a). Kvinnornas andel av den ordinarie personalen var 78,8 procent (2020: 70,3 %). Av den visstidsanställda personalen var 75,5 procent kvinnor (2020: 78,4 %).

Den ordinarie personalens omsättning

Den ordinarie personalens avgångsomsättning var 282



Tabell 5: Den ordinarie personalens åldersfördelning 2017–2021.

Avgångsorsak	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021*	% av den ordinarie personalen
Sagt upp sig / annan orsak	120	86	95	93	109	146	180	149	137	1728	172	44/4*
Pensionering	136	135	155	149	163	172	128	113	127	110	110	3
Totalt	256	218	250	242	272	318	308	262	264	1838	282	47/7*

*) Den "faktiska" avgångsomsättningen > sagt upp sig/annan orsak (Sagt upp sig/annan orsak totalt 1 728 –1 556 som övergår till välfärdssamkommunen) Tabell 6: Personalens avgångsomsättning 2012–2021, ordinarie personal. Uppdaterade siffror utan ordinarie brandmän i bisyssla

(2020: 264), och sju procent av den ordinarie personalen år 2021 (se tabell 6). Med KomPL- och StaPL-pension avgick 126 personer. Avgångsomsättningen var störst inom social- och hälsosektorn (142 personer) samt inom bildningssektorn (99 personer) (bilaga 5).

I siffran 172 stycken för Sagt upp sig/annan orsak (2020: 137 st.) ingår utöver de som sagt upp sig på egen begäran även bland annat hävda arbetsförhållanden, uppsägningar och avlidna anställda (se tabell 6).

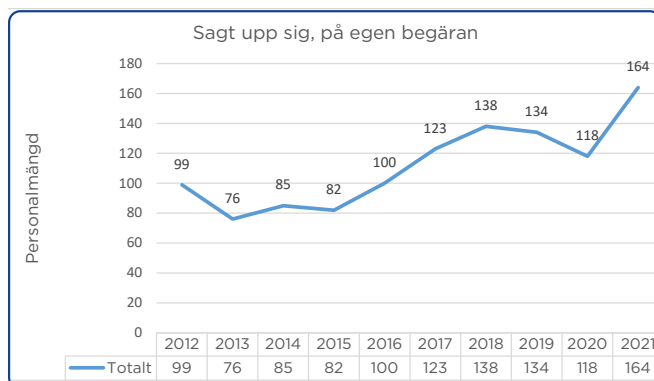
Målet är att det ska föras ett avgångssamtal med alla som avslutar sin anställning och att alla även ska fylla i en anonym avgångsenkät. Avsikten med enkäten är att få information om de orsaker som ligger bakom att man säger upp sig. Resultaten av avgångsenkäten behandlas i sektorernas ledningsgrupper.

På den anonyma avgångsenkäten har det kommit 24 svar fram till slutet av år 2021. Orsaker till avgången är bland annat karriärutveckling 2, en bättre lönenivå 1, personliga orsaker 2, brister i ledarskaps- och chefsarbetet 3 och arbetsklimatet 3 samt andra orsaker 13 stycken. Annan orsak har oftast varit pensionering eller att arbetsförhållandet upphört. I de öppna svaren lyftes även bland annat familjeorsaker och omväxling upp som orsaker. Även dåligt bemötande, bagatellisering eller brist på förtroende i arbetsgemenskapen eller från chefs sida nämndes i svaren. Nästan hälften av de som svarade skulle återvända till att arbeta vid Vasa stad och hälften skulle rekommendera arbetsgivaren för andra.

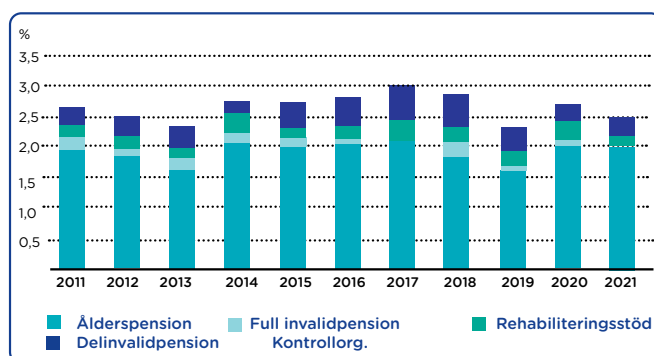
Svarsprocenten i den anonyma avgångsenkäten är relativt låg och därför försöker man i fortsättningen automatisera enkäten. På kvarhållningskraften satsas i synnerhet genom att stärka arbetsgemenskapsfärdigheterna och chefsarbetet samt med hjälp av flexibelt arbete, karriärutveckling, förmåner och belöning.

Avgång med pension

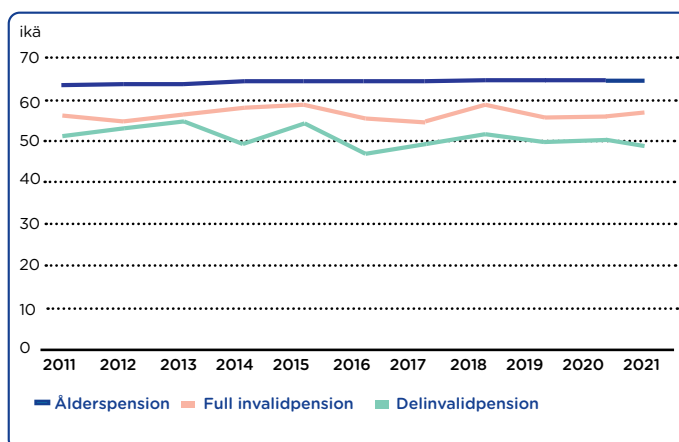
Statistik över personer som gått i pension fås årligen från Keva. I tabell 8 anges utöver antalet personer som gått i ålderspension också personer som gått i invalidpension, samt personer med rehabiliteringsstöd och deltidspensionerade. I ålderspensionerna ingår förtida ålderspensioner, i de fulla invalidpensionerna rehabiliteringsstöd och i delinvalidpensionerna partiella rehabiliteringsstöd.



Tabell 7: Uppsägningar som skett på personalens egen begäran 2012–2021, ordinarie personal (utan ordinarie brandmän i bisyssla).



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.



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



Enligt de uppgifter som Keva publicerat gick under år 2021 totalt 117 personer i pension (KomPL) (2020: 123), av vilka totalt 109 personer i ålderspension (2020: 111), en person i invalidpension på heltid (år 2020: 6) och sju personer i delinvalidpension (år 2020: 6).

En del av stadens personal omfattas av lagen om statens pensioner och de finns inte med i Kevas statistik. Medelåldern för dem som gått i ålderspension år 2021 inom Vasa stad var 64,4 år (2020: 64,4 år, 2019: 64,2 år, 2018: 64,5 år., se tabell 9).

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

Pensionsavgifter

Den pensionsutgiftsbaserade avgiften år 2021 är 7 365 803,18 euro. Uppgiften baserar sig på Kevas uppskattning av den slutliga avgiften. Den slutliga summan år 2020 var 7 389 298,73 euro. 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 faktiska invalidpensionsavgiften år 2021 är enligt Kevas statistik 2 683 355 euro (2020: 286 924 euro) (situationen 9.3.2022).

Pensionsavgångsprognos

Prognosen baserar sig på situationen för personer i arbets- och tjänsteförhållanden som varit försäkrade i slutet av 2020 samt på organisationsläget i början av 2022. Pensionsavgångsprognosen beskriver antalet personer som går i ålders- eller invalidpension åren 2022–2041. I prognosen har personer som går i ålders-, invalid- eller delinvalidpension beaktats. I ålderspensionerna ingår förtida ålderspensioner, i de fulla invalidpensionerna rehabiliteringsstöd och i delinvalidpensionerna partiella rehabiliteringsstöd.

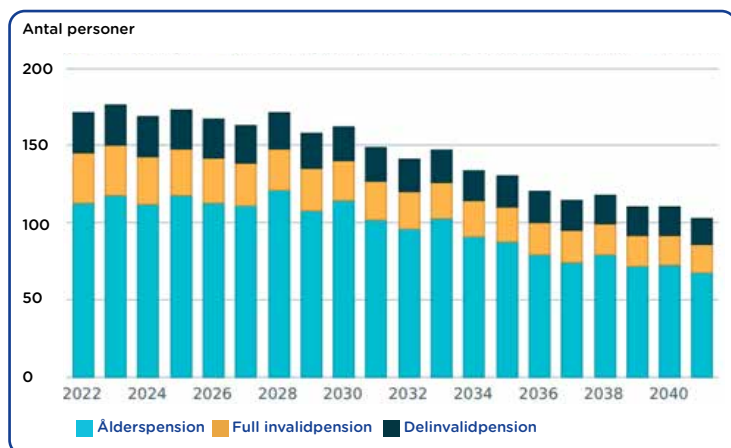
Partiella förtida ålderspensioner ingår inte i prognosen. Arbetslivspensionerna ingår i de fulla invalidpensionerna.

Enligt prognosen går av personalen åren 2022–2031 totalt 1 130 personer i ålderspension och 287 personer i invalidpension på heltid. Personalens åldersstruktur och personalomsättningen skapar utmaningar för hur personalen orkar i arbetet, för rekryteringen, introduktionen och kompetenshanteringen (se tabell 10 och bilaga 6).

I prognosen ingår den personal som flyttar över till samkommunen för Österbottens välfärdsområde 1.1.2022, vilket enligt prognosen är cirka 50 personer årligen.

3.2 Rekrytering och sysselsättning

År 2021 fanns det 792 lediga arbetsplatser inom Vasa stad. Av dessa var 463 ordinarie befattningar (se tabell



Tabell 10: Pensionsprognos (Keva). Prognosen baserar sig på situationen för personer i arbets- och tjänsteförhållanden som varit försäkrade i slutet av 2020 samt på organisationsläget i början av 2022.

11). Arbetsplatserna söktes av totalt 6 108 personer, av vilka 70 procent var kvinnor och 30 procent män. Mest sökte man arbetstagare till social- och hälsosektorn samt för fostrings- och undervisningsuppgifter.

Staden sysselsätter därtill nästan 300 vikarier varje månad. År 2021 utnyttjades den centraliserade vikarierekryteringen inom serviceboendet, hem- och anstaltsvården, servicen för personer med funktionsnedsättning, hälsovårdsservicen samt småbarnspedagogiken.

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

År 2021 gjordes via Kuntarekry totalt 8 791 vikarierekryteringar, där tillsättningsprocenten var i genomsnitt 46. Den genomsnittliga genomgångstiden för vikarierekryteringar var 20 minuter.

Rekryteringsevenemang och läroanstaltssamarbete

Med anledning av coronaviruspandemin ordnades största delen av de traditionella rekryteringsevenemangen fortfarande elektroniskt år 2021. Ett par läroanstaltsbesök kunde genomföras på plats i läroanstalter.

Staden utför aktivt samarbete med läroanstalterna i regionen; 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. År 2021 ingick stadsmiljösektorn även ett separat samarbetsavtal med Vasa yrkeshögskola.

Praktikanter och sommarjobb för unga

Trainee-programmet för studerande inom personalledning och offentlig förvaltning vid Vasa universitet, som inleddes inom personalservicen år 2019, fortsatte också år 2021. På hösten började den fjärde traineen sin praktikperiod. Därtill anställde resultatområdena universitetspraktikanter med sina egna anslag. Lärande på arbetsplatsen inom social- och hälsosektorn är till kvantiteten den största praktikantgruppen (se tabell 12).

För unga i åldern 14–24 år erbjöds år 2021 närmare 430 sommarjobb och drygt 40 intressanta arbetsuppgifter. Arbetsbeteckningarna harmoniserades i år, och därför ser det ut som om antalet olika arbetsuppgifter skulle ha varit färre än tidigare. Antalet ansökningsgrupper var fem: ansökan för 14–15-åringar, ansökan för 16–17-åringar, ansökan för 18–24-åringar, ansökan

		2020	2021
Sökande totalt	4914	6108	
Rekryteringar	424	509	
Arbetsplatser	603	792	
Av sökandena	Män Kvinnor	1474 3440	1832 4276
Publicering av rekryteringen	Extern Intern	554 56	745 47
Typ av anställningsförhållande	Ordinarie Visstidsanställd	374 229	463 329
Slag av anställningsförhållande	Arbetsavtalsförhållande Tjänsteförhållande	408 195	565 227

Tabell 11: Den ordinarie rekryteringsfördelning under åren 2020–2021.

Läroanstalt	2017	2018	2019	2020	2021
Vasa yrkeshögskola	4639	4677	2465	3265	2533
Vasa yrkesinstitut/VAMIA	3640	3894	2572	1071	899
Vasa vuxenutbildningscenter	*	*	*	*	*
Yrkeshögskolan Novia	1734	1182	1175	782	1111
Yrkesakademien i Österbotten	115	357	177	116	285
Övriga läroanstalter	463	401	505	354	529
Totalt	10591	10511	6834	5588	5357

Tabell 12:Handledningsdagar för studerande inom social- och hälsosektorn 2017–2021. (*Vasa yrkesinstitut och Vasa vuxenutbildningscenter slogs ihop till VAMIA 2017)

för högskolestuderande samt ansökan för unga med funktionsnedsättning eller specialbehov.

Det kom in totalt 2 039 ansökningar till sommarjobben.

De populäraste uppgifterna var:
Assisterande parkarbetare (316 sökande)
Daghemsassistent (281 sökande)
Hjälpledare till idrottsläger (156 sökande)
Sommararbetare till underhållet (139 sökande)
Hjälpledare till Hjälpare-verksamheten (119 sökande)

Till ansökningsprocessen för 14–15-åringar kom 484 ansökningar och 44 ungdomar anställdes. Till ansökningsprocessen för 16–17-åringar kom 564 ansökningar och 124 ungdomar anställdes. Till ansökningsprocessen för 18–24-åringar kom 660 ansökningar och 186 ungdomar anställdes. Till ansökningsprocessen för högskolestuderande kom 310 ansökningar och 36 ungdomar anställdes.

En viktig egen grupp var i likhet med senaste år ansökan för unga med funktionsnedsättning eller specialbehov. Antalet sökande var 23 och 18 hittades sommarjobb.. Arbetstränaren för ungdomar med särskilda behov sökte en uppgift och skraddarsydde uppgiftsbeskrivningen för var och en.

Vasa stad stödde ekonomiskt också företag och föreningar i regionen för anställning av en ung person i åldern 15–29 år.

Därutöver beviljade Vasa stad idrottsstipendier till Vasaidrottare. Stipendierna kunde sökas på samma

grunder som stadens övriga sommarjobb. Förutsättningen för att få idrottsstipendium var att man håller en träningsdagbok och är aktiv i olika sociala medier med hashtagarna #Vaasa #Vasa #VsuaVriaSummer. Den mest använda kanalen var Instagram. Idrottarnas sommarjobbstipendier beviljades allt som allt 23 unga idrottare som representerade totalt 13 olika grenar. Eftersom erfarenheterna var positiva kommer man att genomföra idrottsstipendiet även i fortsättningen.

Som sommarjobbssysselsättning fortsatte 4H-företagande i samarbete med 4H-yhdistys. Det är ett genuint sätt att öka de ungas möjligheter till sommarjobb. Det fungerande samarbetet mellan staden och Vaasan 4H-yhdistys möjliggjorde sommarjobb med företagars stöd för åtta unga personer.

Lönesubventionerat arbete och arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte

Vasa stad sysselsatte år 2021 totalt 151 personer i sina olika enheter. Under år 2021 ingicks nya arbetsförhållanden med 153 personer. Av dem arbetade 31 procent inom social- och hälsosektorn, 26 procent inom bildningssektorn och 21 procent inom stadsmiljösektorn. Av dem som började 2021 fortsätter anställningsförhållandet för 67 år 2022. Det anställdes 14 nya personer som har rätt till samhällsgaranterat arbete och 12 personer fick lönesubvention på grund av partiell arbetsförmåga år 2021.

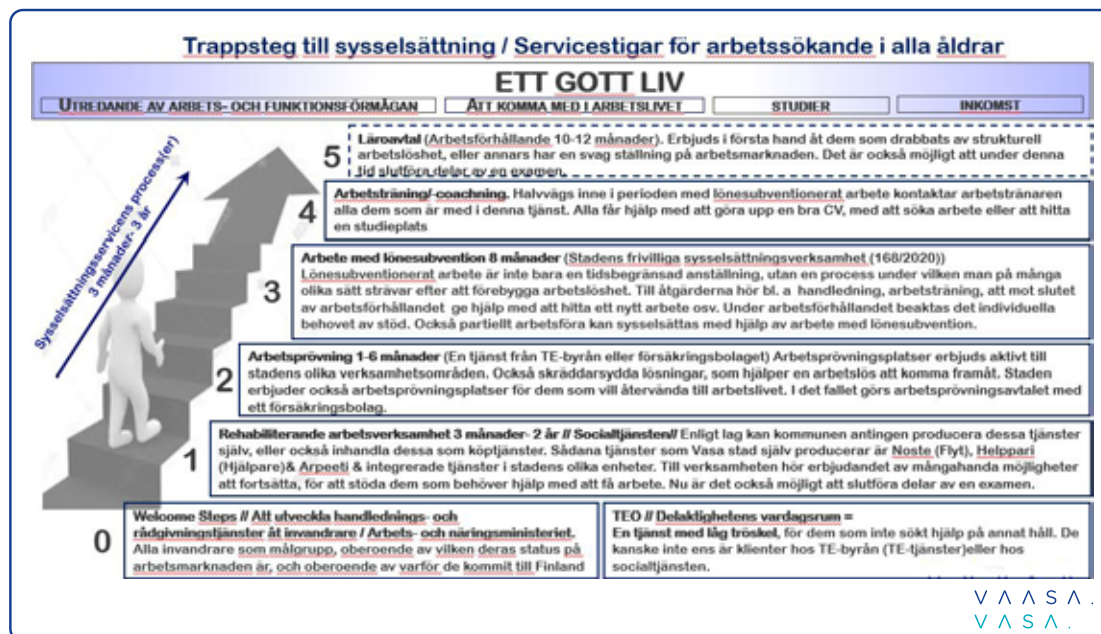
Sysselsättningen med lönesubvention som genomförs med sysselsättningsmedel inriktas i huvudsak på långtidsarbetslösa Vasabor som får lönesubvention och som fått arbetsmarknadsstöd över 300 dagar. Arbetsperioden varar i regel åtta månader. Dessutom har staden en lagstadgad sysselsättningskyldighet, där grunden för sysselsättningen är personens ålder. Då pågår anställningsförhållandet sex månader. Sys-

sättningsverksamheten utvecklas hela tiden med hjälp av servicedesign. Långtidsarbetslösa erbjuds ett brett utbud av tjänster i sysselsättningstrappan. Målet är att länka samman tjänster för arbetslösa så att personen får ett tillräckligt långt stöd för att kunna få arbete på den allmänna arbetsmarknaden (se tabell 13).

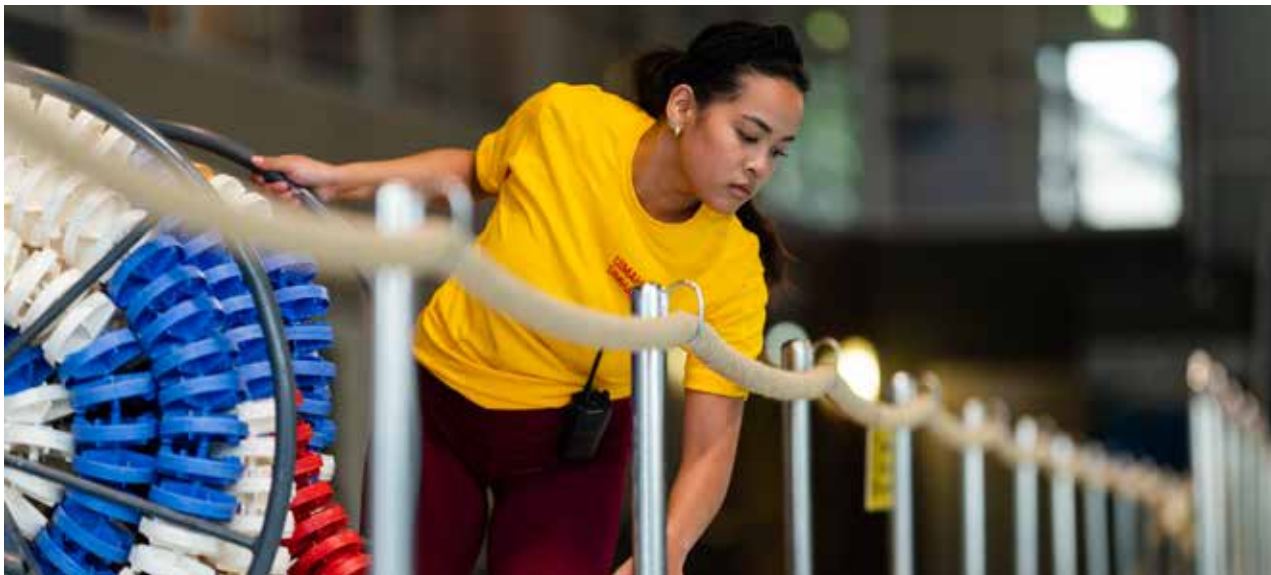
Assistentverksamhet inom äldreomsorgen

Assistentverksamheten inom äldreomsorgen är mycket betydelsefull verksamhet som sysselsättnings-servicen producerar tillsammans med hemvården och närståendevården. Den gagnar utöver kommunen även de äldre och de personer som anställts som assistenter men också välfärdssamkommunen, som ska inleda sin verksamhet 2022. Assistenterna sköter assisterande uppgifter hemma hos sina klienter. Syftet är att förbättra de äldres välbefinnande, hälsa, funktionsförmåga och självständiga prestation, minska ensamheten och allokera arbetstagarresursen inom hemvården till det egentliga arbetet. Dessutom eftersträvas en minskning av kommunandelsavgiften för arbetsmarknadsandelen, en ökning av stadens skatteinkomster och att kostnaderna för social- och hälsovården sjunker. De som anställts som assistenter får möjlighet att avbryta arbetslöshetsspiralen och hjälp med att bland annat ansöka om skuldsanering eller studera till ett nytt yrke. Med arbetstagaren förs regelbundna måldiskussioner under anställningen och samtidigt utarbetas en plan för framtiden.

År 2021 anställdes 22 personer som assistenter och från föregående år fortsatte 11 personer. Efter att anställningsförhållandet upphört arbetar eller studerar 71 procent. Under året utexaminerades en person till personlig assistent och en till vårdassistent. I början av mars 2021 togs i bruk applikationen PegasosMukana med hjälp av vilken arbetsplaneraren planerar assis-



Tabell 13: Sysselsättningstrappa.



tenternas klientbesök. Applikationen fungerar också som kommunikationsmedel mellan assistentverksamheten och hemvården. Efter ibruktagandet har verksamheten effektiviserats ytterligare och man har kunnat inleda allt flera nya klientförhållanden. Antalet klientbesök uppgick i genomsnitt till 740 per månad.

Arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte

Sysselsättningsservicen producerade rehabiliterande arbetsverksamhet i samarbete med resultatområdet Socialarbete och familjeservice, delvis som inköpta tjänster och delvis som egen produktion. Stadens egen verksamhet är Noste-Flyt och Hjälpare. Rehabiliterande arbetsverksamhet är lagstadgad social service, som kommunen måste ordna för de långtidsarbetslösa som på grund av begränsningar i arbets- eller funktionsförmågan inte kan delta i offentlig arbetskraftsservice eller arbete.

Inom Noste-Flyt produceras rehabiliterande arbetsverksamhet i gruppform. Verksamheten utgår från ett veckoprogram där gruppen träffas fyra timmar åt gången. Det finns olika teman för de olika grupperna, exempelvis slöjd och hantverk, motion, köksuppgifter, vardagshantering eller finska språket och den finska kulturen. Noste-Flyt är en enhet med så kallad låg tröskel där fokus ligger på att skapa och upprätthålla en rytm i klientens vardag genom att engagera klienterna i verksamheten samt att studera arbetslivets regler och träna arbetslivsfärdigheter. I gruppen Safka erbjuds möjlighet att avlägga delar av kockexamen.

Coronavirussituationen påverkade gruppstorlekarna och år 2021 deltog 168 klienter i Noste-Flyt-verksamheten. Antalet dagar med arbetsverksamhet uppgick till totalt 5 199. Inom Noste-Flyt arbetade totalt 10 personer i olika anställningsförhållanden och fyra av dem var sysselsättningsanställda. Därutöver utförde sex personer arbetsprövning eller praktik inom Noste-Flyt och verksamheten hade totalt fyra sommarjobbare.

Hjälpare-verksamhet ordnades i servicehuset Brändös Pärla och i Bergcentrets seniorhus. Hjälpare-verksamheten går ut på att hjälpa äldre i vardagliga sysslor och

med uträttandet av ärenden samt att ordna med stimulerande verksamhet till de äldre i huset. Verksamheten liknar vanligt arbete där man tränar reglerna i arbetslivet. Verksamhet ordnas sex timmar per dag. Hjälpare-verksamheten frigör skötarnas arbetstid så att de kan satsa mera på det egentliga vårdarbetet.

Trots coronaviruspandemin deltog 32 olika klienter i den rehabiliterande arbetsverksamheten inom ramen för Hjälpare år 2021. Antalet faktiska arbetsverksamhetsdagar uppgick till 1 026 och verksamheten hade 23 personer i arbetsprövning. Hjälpare-verksamheten möjliggör avläggande av yrkesprov i anslutning till studier. Under 2021 hade Hjälpare totalt 57 studerande och arbetspraktikanter från olika läroanstalter. Antalet sommarjobbare var 23 och därtill fanns två ungdomar med särskilda behov. Med sysselsättningsmedel har som arbetstränare och assisterande arbetstränare anställts två personer, varav den ena började studera till närvårdare med läroavtal. Allt som allt hittade 15 personer av dem som deltog i Hjälpare-verksamheten jobb eller började studera. Sex av dem sysselsattes inom äldreomsorgens assistentverksamhet. Hjälpare-verksamheten har en ordinarie anställd som arbetar som ansvarig arbetstränare.

Vasa stad har ett köpserviceavtal för rehabiliterande arbetsverksamhet med SPR-Kirppis och Föregångarna rf. Därutöver produceras rehabiliterande arbetsverksamhet som integrerad verksamhet vid stadens olika enheter och som inköpta tjänster inom social- och hälsovården.

Projektverksamhet

Enheten för sysselsättningsservice hade två projekt; det ESF-finansierade projektet Arbetsförmåga och livskraft från delaktighet och det av arbets- och näringsministeriet finansierade projektet WelcomeSteps. Båda projekten hade projektarbetare, i det förstnämnda arbetade tre och i det sistnämnda två heltidsanställda. Därutöver deltog en anställd på Welcome Office i projektarbetet med en arbetstid på 25 procent.





4 ARBETSHÄLSA

Personalsituation

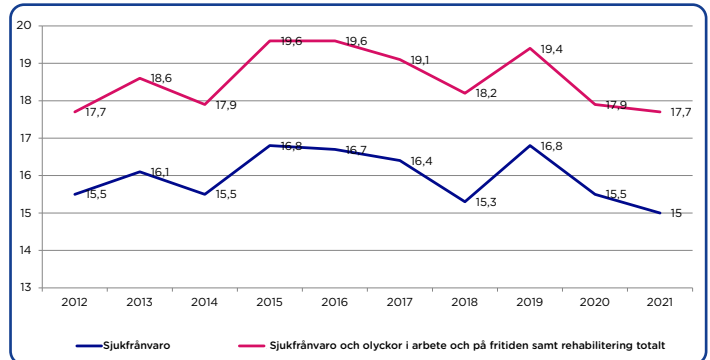
Undantagsperioden som fortsatte för andra året i rad påverkade den upplevda arbetshälsan bland personalen på många olika sätt – en del av personalen arbetade fortsatt mestadels hemifrån och en del återvände till kontoret. Inom social- och hälsosektorn gav den blivande övergången till samkommunen för välfärdsområdet å ena sidan upphov till oro och å andra sidan väckte den förväntan.

I maj 2021 genomfördes en enkät om hur coronaviruset har påverkat arbetshälsan. Enkäten besvarades av 828 anställda, varav majoriteten hade arbetat på arbetsplatsen. Enkätresultaten visar (på en skala mellan 1 och 5) att coronaviruspandemin har ökat arbetstempot i någon mån (3,6) och att arbetet upplevdes vara psykiskt lite tyngre än före pandemin (3,8). Förtroende i arbetsgemenskapen (4,2) och det hur bra arbetsgemenskapen har klarat sig under coronaviruskrisen (4,1) var enligt svaren på en bra nivå och arbetsgemenskapen upplevdes som viktig under coronaviruspandemin (3,7). Chefsverksamheten upplevdes som rättvis och de som svarade ansåg att de får stöd av sin chef (3,5). Enkätbesvararnas egna resurser att möta förändringar och nya utmaningar i arbetet (3,4), upplevelse av energi och smidighet i arbetet (3,4) och även kompetensutveckling (3,5) var enligt svaren på en relativt bra nivå. I sektorjämförelsen upplevde de anställda i synnerhet inom social- och hälsosektorn samt inom bildningssektorn psykiska symtom och överansträngning under coronaviruspandemin.

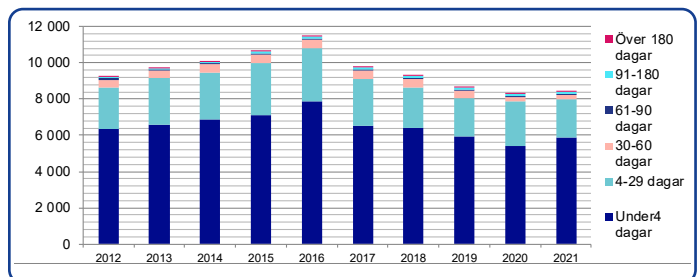
Vasa stad mäter personalens arbetshälsa med hjälp av en arbetshälsoenkät som genomförs med ungefär två års mellanrum. Enkäten ska i främsta hand fungera som mätare och hjälpmedel vid utvecklande av välbefinnandet i den egna arbetsgemenskapen. Nästa gång ska enkäten genomföras våren 2022.

Sjukfrånvaro

År 2021 uppgick sjukfrånvaron för den ordinarie personalen till 15,0 kalenderdagar per person. Det är en halv dag mindre än året innan, sjukfrånvaroprocenten var 4,1 (se tabell 14). För de visstidsanställdas del var antalet sjukdagar 16,6 per person, det vill säga 3,7 dagar mer än föregående år, sjukfrånvaroprocenten var 3,6. Antalet sjukdagar bland den ordinarie personalen var totalt 54 100. Då man ser på all hälsorelaterad sjukfrånvaro, det vill säga också räknar med sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet och på fritiden samt rehabilitering, blev frånvaron 64 100 dagar.



Tabell 14 Utveckling av den ordinarie personalens sjukfrånvaro samt hälsorelaterade frånvaro (sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet och på fritiden samt rehabilitering totalt) sedan 2012, dag/år/person.

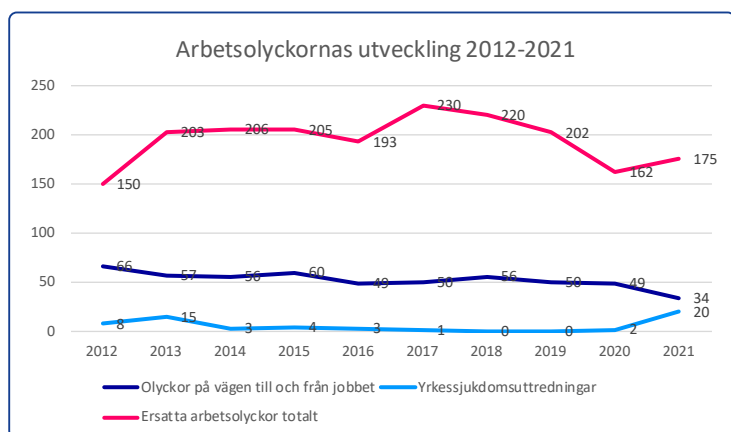


Tabell 15: Längdfördelning för sjukfrånvaro bland den ordinarie personalen 2012–2021.

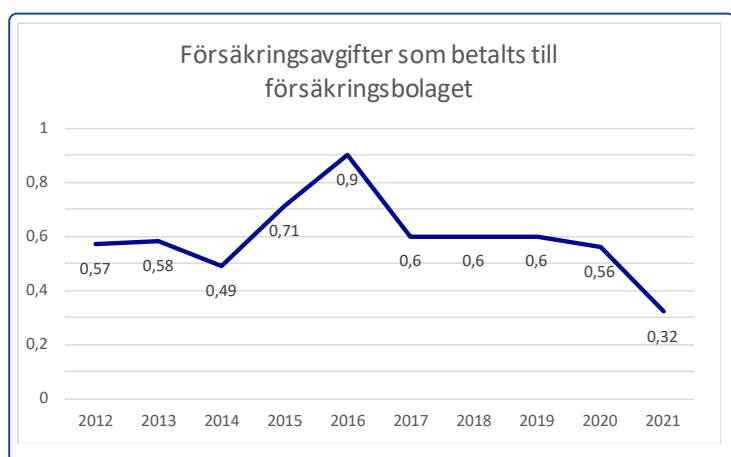
Lönekostnaderna för hälsorelaterad frånvaro med beaktande av kalkylerade bikostnader var totalt 4,98 miljoner euro (2020: 4,79 miljoner euro). I diagrammet för längdfördelningen (tabell 15 och bilaga 9) har sammanhängande frånvaro förenats. Vad gäller den ordinarie personalen var sjukfrånvaron inom social- och hälsosektorn 19,1 dagar (5,3 %), inom bildningssektorn 13,0 dagar (3,6 %) och inom tekniska sektorn 11,6 dagar (3,2 %).

En anvisning för ersättande arbete under sjukledighet godkändes av allmänna sektionen i januari 2019 och den gäller tills vidare. Målet med anvisningen är att skapa en modell där den anställda i stället för sjukfrånvaro anpassat utför sitt eget arbete eller andra arbetsuppgifter som inte äventyrar hälsan eller återhämtningen. För rapportering av användandet av ersättande arbete under sjukledighet skapades ett elektroniskt formulär, som tydligen inte varit tillräckligt känt bland cheferna med tanke på den knappa rapporteringen. Därför ska det ersättande arbetet under sjukledighet från och med år 2022 rapporteras utifrån anhängandena i webbRegistrering.

Fortsatt övervägande av uppgifter för ersättande arbete under sjukledighet uppmuntrades inom arbetsge-



Tabell 16: Antal arbetsolycksfall inom Vasa stad 2012–2021



Tabell 17: Försäkringsavgifter som betalats till försäkringsbolag 2012–2021, miljoner euro

menckaperna. Företagshälsovården bedömer för sin del möjligheten till användande av ersättande arbete i samband med mottagningsbesök och sjukledighetsbedömning.

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

Olycksfall i arbetet

År 2021 föranledde olycksfall i arbetet kostnader i 175 fall (se tabell 16). Av olycksfallen skedde 34 på resan till eller från arbetet. En arbetsinsats på 2 537 arbetsdagar gick förlorad på grund av olycksfall i arbetet. För jämförelsens skull kan nämnas att en arbetsinsats på 2 000 arbetsdagar gick förlorad på grund av sådana olycksfall som anställda råkade ut för på sin fritid.

Löner för arbetsoförmögenhetstid som föranleddes av olycksfall i arbetet betalades till en summa av 184 000 euro. Olycksfallsförsäkringspremierna som betalades till försäkringsbolaget år 2021 uppgick till 320 000 euro (se tabell 17). I beloppet ingår bland annat 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.

Ibrukttagandet av säkerhetsledningssystemet Safety Manager förbereddes under 2021. I fortsättningen kommer man att sköta observerade säkerhetsavvikelser och riskbedömningar samt göra anmälningar om olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar med systemet. Systemet tas i bruk på bredare front våren 2022.

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

Företagshälsovård

Företagshälsovården vidareutvecklade sina e-tjänster under 2021, bland annat distansmottagningen och de elektroniska hälsogranskningarna samt olika förhandlingar via Teams. Situationen med företagsläkare var fortsatt utmanande under 2021.

Det inledda samarbetet mellan företagshälsovården och sektorerna fortsatte också under 2021. Kostnaderna för företagshälsovården uppgick till 2 250 400 euro. FPA:s ersättning av det här är mellan 50 och 60 procent, beroende på ersättningsklass.

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

Åtgärder som stöder arbetshälsan

Användningen av pausgymnastikprogrammet Break-Pro fortsatte även år 2021, likaså deltog man med ett omfattande deltagarantal redan för sjätte gången i den riksomfattande motionskampanjen Hymis både på våren och på hösten.

Serviceområdet Personal erbjöd centraliserat arbetsledning på nytt på grund av undantagsperioden genom anmälningsförfarande.

Främjande av personalens arbetsförmåga

Verksamheten som stöder personalens arbetsförmåga och hälsa inleddes som stadens egen verksamhet i samarbete med idrottsservicen, företagshälsovården och serviceområdet Personal. Även vidareutvecklandet av verksamheten fortsatte.

Rehabiliteringen för en frisk rygg (Terve selkä), som var ett pilotprojekt år 2019 i samarbete med företagshälsovården och Wasamove, genomfördes år 2021 i form av en kurs. Rehabilitering av typen konditionsfrämjande verksamhet ordnades inte.

Stadens tyky-grupp delade ut tyky-anslag till 27 arbetsplatser utifrån ansökningar våren 2021. Därutöver belönade tyky-gruppen arbetsplatserna med



delikatesskorgar; arbetsplatserna fick kommentera ett meddelande i KiVA och berätta om styrkorna i arbetsgemenskapen och hur man stöder varandra. Till alla arbetsgemenskaper som kommenterade (54 st.) anskaffades delikatesskorgar.

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 inom den egna sektorn. En ny arbetsuppgift och vid behov arbetsprövning kan man söka också med den arbetshälsoansvariga inom stadens hela organisation. Personal-serviceområdets stödåtgärder finansieras med stadens reserverade anslag.

Stadens ordinarie arbetstagare inom omplaceringsprocessen har alltid förtur vid tillsättande av uppgifter som blir lediga. De omplaceringar som genomförts år 2021 har också skett i första hand till vakanser som blivit lediga. Problemet är emellertid de lediga vakansernas lämplighet, eftersom kompetensen/arbetsförmågan hos den person som ska omplaceras och uppgiften som blivit ledig inte alltid möts. Vid omplaceringar behövs ofta som hjälp Kevas yrkesinriktade rehabilitering, fortbildning och omskolning samt arbetsprövning av olika slag och längd. För att lyckas förutsätts alltid även ett öppet sinne och flexibilitet av alla parter.

Med Personal-serviceområdets stödåtgärder understöddes år 2021 sammanlagt 10 personers omplace-

ringsåtgärder (2020: 10 personer) och för detta användes totalt 89 186,52 euro (2020: 134 312 euro). Keval deltog också i finansieringen av arbetsprövningarna. I omplaceringsprocessens olika skeden deltog år 2021 sammanlagt cirka 18 personer. En del av de anställda inom omplaceringsprocessen kan tillsvidare fortsätta i sitt eget arbete genom arbetsarrangemang.

Personalförmåner

Stadens anställda får rabatt på inträdesavgiften till simhallen, stadens museer samt Vaasan kaupunginteatteris föreställningar och stadsorkesterns framträdanden. När tjänsterna används ska stadskortet visas upp. Dessutom kan man med stadskortet få rabatt 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.

För att stödja att de anställda orkar och mår bra beviljades genom stadsfullmäktiges beslut som fattades vid sammanträdet 14.6.2021 ett anslag för anskaffning av en engångspersonalförmån (100 euro som laddas upp i Epassi). Förmånen togs i bruk hösten 2021. År 2021 godkändes även ett nytt belöningsprogram. Nya sätt att belöna och uppmärksamma, som tas i bruk i början av 2022, är bland annat 100 euro som laddas upp i Epassi, stöd för utbildning på eget initiativ, utbildningsstipendium och snabbbelöning. Målet med de nya belöningsätten är att fortsatt stödja såväl personalens välbefinnande och att de orkar i arbetet som genomförandet av stadens strategier och personalprogram och även att verksamheten stämmer överens med värdelöften.



5 LÖN OCH ARBETSTID

År 2021 utbetalades löner till hela personalen på totalt 188 416 820 euro (2020: 179 527 464 euro). Lönesumman ökade med fem procent (8,9 miljoner euro) jämfört med 2020. Højningen av lönekostnaderna beror delvis på att antalet årsverken har ökat

i synnerhet för visstidsanställda. I lönerna ingår löner och arvoden för ordinarie anställda, visstidsanställda och sysselsättningsanställda.

Arbets tid och frånvaro

I tabellerna 18 och 19 presenteras fördelningen av den utförda arbetstiden. I siffrorna ingår månadsanställda; timanställda och sysselsättningsanställda saknas. I tabell 20 granskas årsverkena i förhållande till utförd arbetstid och frånvaro. År 2020 var andelen utfört arbete av den effektiva arbetstiden 72,2 procent (2020: 70,5 %). Frånvaroandelen av den totala arbetstiden var 27,8 procent (2020: 29,5 %).

I övrig frånvaro ingår byte av semesterpenning till ledighet. Antalet personer som bytte ut semesterpenningen till ledighet var 141 (2020: 81 personer). Totalt 1 204 dagar hölls som semesterpenningensledighet, vilket innebar en ökning med 738 dagar jämfört med föregående år. Att byte av semesterpenning mot ledighet har ökat i popularitet har eventuellt även berott på den ändring av en avtalspunkt i kapitlet om semestrar i AKTA enligt vilken arbetsgivaren och arbetstagaren/tjänsteinnehavaren kan komma överens om att semesterpenningen för kvalifikationsåret eller en del av den ges ut i motsvarande ledighet. Tidigare var detta endast möjligt för den personal som omfattades av vissa avtal inom den kommunala sektorn.

Oavlönad arbetsledighet av sparskäl hölls år 2021 sammanlagt 3 481 dagar (2020: 6 371 dagar). År 2020 tog många ut oavlönad ledighet, som var ett alternativ till permitteringar. Staden föredrog uttag av oavlönad ledighet så att från en oavlönad ledighet på sju dagar avdrogs lönen för fem dagar.

Under år 2021 utnyttjades alterneringsledighet av 16 personer (2020: 19 personer). Alterneringsledighetens längd var i genomsnitt 3,8 månader. Lagen om alterneringsledighet ändrades år 2016 och i och med det skärptes villkoren för alterneringsledigheten, vilket kan ha lett till att utnyttjandet av den har minskat.

År 2017 togs nya anvisningar för utförande av distansarbete i bruk och anvisningarna uppdaterades 2018 och 2020. Enstaka distansarbetsdagar utfördes under 2021 av 1 478 personer (2020: 1 817) och totalt 873 334 kalenderdagar (2020: 1 09 008). Den anmärkningsvärda ökningen av distansarbete beror både på coronaviruspandemin som fortsatte även 2021 och på att anvisningarna för uppföljningen av distansarbetsdagar skärptes.

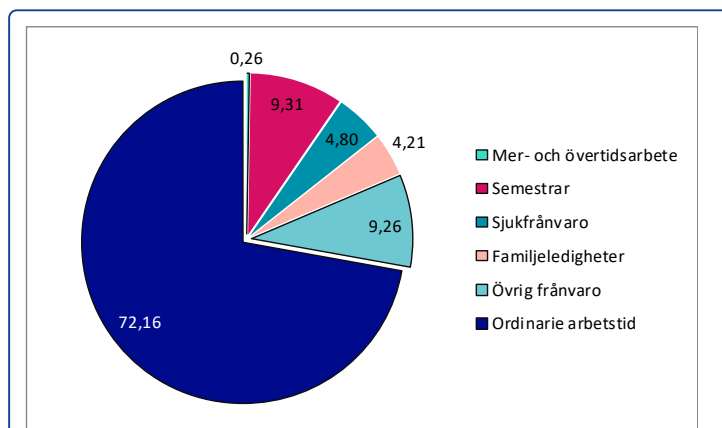
En enkät om distansarbete genomfördes i månadsskiftet juni-juli 2021, och svarstiden förlängdes i september 2021. Enkätresultaten visade att distansarbetet upplevs som lätt och flexibelt och som ett fungerande sätt att arbeta som både sparar på tid och har en positiv inverkan på arbetsron. Distansarbetet upplevdes underlätta samordningen av arbetet och familjelivet och främja återhämtningen. Dessutom upplevde de som svarade att arbetsresultaten är bättre när de arbetar på distans.

Utbetalda löner, €	2020	2021	2020-2021 ändring i %
Ordinarie arbetstid	135 865 025	138 664 764	2,1 %
Mer- och övertidsarbete	1 817 825	2 526 205	39,0 %
Totalt	137 682 850	141 190 969	2,5 %

Tabell 18: Till ordinarie personal utbetalda löner utan bikostnader.

Löner under frånvaro, €	2020	2021	2020-2021 ändring %
Semestrar	9 830 349	9 469 651	-3,7 %
Sjukfrånvaro	3 299 882	3 347 706	1,4 %
Lagstadgad	201 051	284 733	41,6 %
Övrig frånvaro	7 518 423	7 146 981	-4,9 %
Totalt	20 849 705	20 249 071	-2,8 %

Tabell 19: Löner för frånvaro bland den ordinarie personalen 2020-2021



Tabell 20: Fördelning av arbetstid och frånvaro i procent år 2021, lärare och sysselsättningsanställda inkluderade, inga timanställda.

Som nackdelar med distansarbetet nämndes avsaknaden av arbetsgemenskap, att pauserna är få och att arbets- och fritiden lätt blandas. Teams-mötena ansågs skapa rytm i arbetsdagarna. Arbetsdagarnas längd upplevdes som en utmaning i och med att det inte blir något övertidssaldo i distansarbete i enlighet med anvisningen om distansarbete. En del av de som svarade upplevde det är utmanande att ordna med arbetsrum i distansarbete, och även otillräcklig datateknik var ett problem. De flesta önskade emellertid att distansarbete också ska utnyttjas i fortsättningen och att en hybridmodell ska tas i bruk.

Som stöd för hybridarbete och ledning har det bland annat ordnats informationsmöten och gjorts upp stödmaterial under pandemin. I fortsättningen är hybridarbete i allt högre grad så kallat vanligt arbete inom förvaltningen och därför finns det stödbehov också i framtiden.





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 trygghandet av en hög serviceberedskap. De centrala målen under programperioden (2018–2020) är att utveckla lednings- och chefsarbetet – särskilt ett målinriktat och coachande arbetsgrepp – en kultur som baserar sig på samverkan och en positiv arbetsgivarbild. Åtgärderna för kompetensutvecklingen har genomförts i enlighet med den lagstadgade utbildningsplanen och insatsområdena för år 2021 i förankringsplanen i personalprogrammet.

Personalutbildning

Syftet med personalutbildningen är att upprätthålla och öka personalens yrkeskompetens samt att främja likabehandling, jämställdhet och arbetshälsa. I planen för kompetensutveckling 2021 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.

På grund av undantagsperioden genomfördes personalutbildningarna huvudsakligen i form av distansutbildningar i likhet med föregående år. I utbudet fanns bland annat utbildningar i arbetarskydd och arbetssäkerhet, personalförvaltning, dataskydd- och datasystem samt tillgänglighet. Utbildningarna spelades in och de kunde ses på intranätet i efterhand. Den centraliserade personalutbildningen har ytterligare utökats med utbildningar som riktats både sektorvis och yrkesgruppsvis. Exempel på riktade utbildningar är bland annat chefsutbildningar. Genom det gemensamma projektet En öppen kommun: strategisk reform av verksamheten med invånarna i fokus, som finansierades av finansministeriet, ordnades utbildningar i växelverkan och reform av verksamhetssätt för såväl chefer och direktörer som för alla anställda.

Utöver traditionella utbildningar har allt fler deltagit i webinarier och nätutbildningar som ordnas av externa aktörer, såsom Arbetarskyddscentralen och KunTeko. Under år 2021 informerades personalen om cirka två hundra avgiftsfria webinarier som ordnades av utomstående aktörer. Ämnesområdena för webinarierna anslöt sig till bland annat den rådande undantagssituationen och att klara sig i den, distans-

arbete och ledning av det, arbetshälsa och självledarskap. Över dessa saknas dock detaljerad deltagarstatistik.

Värdelöften för en bra ledare och en bra medarbetare är en del av personalförvaltningens processer. Cheferna tränas för coachande ledarskap. Värdelöften går som en röd tråd i all verksamhet och de utnyttjas även enligt workhopsmodell om det exempelvis uppstår problem i arbetsgemenskapen.

Chefsutbildningar

Under de senaste åren har man satsat i synnerhet på att utbilda cheferna. Coachande ledarskap lyfts upp som mål för chefsarbetet både i strategin och i personalprogrammet. Avsikten är att alla chefer ska ha genomgått en utbildning i coachande ledarskap. De första grupputbildningarna i coachande ledarskap för chefer upphörde 2021. Totalt deltog cirka 130 chefer i grupperna. Målet var att alla de chefer som inte ännu hade fått utbildning i temat nu skulle delta i den nya chefsutbildningen i coachande ledarskap. Cirka 50 chefer anmälde sig till utbildningen. De nya grupperna, som är tre, börjar i januari 2022. En av grupperna är svenskspråkig och de två övriga är finskspråkiga. Pilotgruppen för specialyrkesexamen i ledarskap och företagsledarskap, som inleddes hösten 2020, avslutades hösten 2021 och den avlades av nio chefer.

År 2021 ordnades fyra informationsmöten för personalen och cheferna och två för enbart cheferna. Alla möten spelades in. Vid informationsmötena för personalen och cheferna var temana bland annat ekonomisk översikt och hur strategiarbetet framskrider, utvecklande av verksamheten med personalinitiativ, resultat av undersökningen beträffande arbetsgivarbilden samt jämställdhet och likvärdighet vid Vasa stad. Dessutom påmindes det ett flertal gånger om hur viktigt det är med avgångsintervjuer. Under informationsmötena för chefer behandlades bland annat semesterplanering och uttag av sparad ledighet, rekryteringsanvisningar samt sommarjobbinfo, processen i händelse av olycksfall i arbetet och stödmaterial för ledning på distans. Ett centralt tema i 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 undantagsperioden. Om frågor beträffande välfärdssamkommunen, organisationsreformen och hur förnyelsen av intranätet framskrider informerades under ett flertal informationsmöten.

Cheferna och ledningen erbjöds även utbildningar i anslutning till det praktiska arbetet, såsom exempelvis rekryteringsutbildning för chefer, utbildning i varnings- och uppsägningsförfaranden, psykologisk trygghet i arbetet samt förvaltningens utbildningspaket. Chefsgrupperna som deltagit i utbildningen i coachande ledarskap erbjöds fortsatta grupper med utmanande situationer och hantering av förändringar som teman. I KiVA har också ett omfattande spektrum av länkar till webinarier och nyttiga utbildningar sammanställts.

Sakkunnigutbildningar

För personer i sakkunnig-, planerings- och utvecklingsuppgifter inriktades utbildningsutbudet huvudsakligen via avgiftsfria webinarier som ordnades av utomstående. Bland utbudet fanns till exempel webinarier om arbetshälsa, hybridarbete, kommunikation och framtidens arbetslivsfärdigheter. Av det centraliserade utbudet ordnades i sin tur bland annat utbildningen Aktivera din svenska och en utbildning i projektledning.

Utbildningsuppgifter som ska rapporteras till myndigheterna

Antalet utbildningsdagar som berättigar till arbetslöshetsförsäkringsfondens (TVR) utbildningsersättning uppgick till totalt 2 875 dagar år 2021 (2020: 2 432). Antalet personer som deltog i ersättningsberättigande utbildning var 1 410 (2020: 1 268). Beloppet på den utbildningsersättning som erhöles från arbetslöshetsförsäkringsfonden var totalt 59 949,50 euro (2020: 49 603,07 euro).

Kommunarbetstgivarna (KT) statistikför årligen uppgifter om lagstadgad fortbildning och numera även andra personalutbildningar inom kommunsektorn. I KT:s rapport specificeras lagstadgade utbildningar inom social- och hälsosektorn och den övriga kommunala sektorn. I Kommunarbetstgivarnas 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 Kommunarbetstgivarnas statistik för år 2021 uppgick antalet deltagare i utbildning inom Vasa stad till 2 361 (2020: 2 189) och antalet utbildningsdagar till totalt 4 117 (2020: 3 764). En stor del av den statistikförda utbildningen utgörs av lagstadgad yrkesfortbildning.

I tabell 21 finns nyckeltalen för personalutbildningarna åren 2020–2021 sammanställda. (Se även bilaga 8: Lagstadgad fortbildning för personalen inom social- och hälsovården.)

Vasa stads läroavtalsutbildningar 2021

Vasa stad möjliggör som arbetsgivare årligen studier med läroavtal för tiotals anställda. Enligt läroavtalsbyråns uppgifter fanns det år 2021 allt som allt 68 gällande läroavtal och 10 olika examensbenämningar. År 2021 avlade 20 personer inom Vasa stads personal läroavtalsexamen och bland dem fanns sex olika examensbenämningar. Examina varierar årligen, flest deltagare från Vasa stads personal fanns inom specialyrkesexamen i ledarskap och företagsledning samt specialyrkesexamen i produktutvecklingsarbete.

Job Shadow – internationellt lärande i arbetet

Job Shadow är koncernförvaltningens verksamhetsmodell som främjar utöver ny kompetens hos personalen även utvecklandet av internationella färdigheter och språkkunskaper. På grund av situationen med Covid-19 kunde Job Shadow inte genomföras 2021.

Karriärssamtal och introduktion

Karriärssamtal är alla samtal mellan chefer 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 i slutet av anställningen. Därtill används en anonym avgångsenkät. Karriärssamtalen har lyfts fram som ett centralt verktyg för en coachande chef i stadens personalprogram.

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

Den anonyma avgångsenkäten besvarades under 2021 av 24 personer. Om orsakerna till avgången och utvecklingsförslagen rapporteras sektorvis varje halvår och för hela stadens del årligen. Orsakerna till avgång anges under mellanrubriken Den ordinarie personalens omsättning i kapitel 3, Resurser.

Personalutbildningens nyckeltal 2020–2021	2020	2021
Antal utbildningsdagar totalt	3 764	4 117
Antal utbildningsdeltagare totalt	2 189	2 361
Genomsnittliga utbildningsdagar/person	1,72	1,74
Anslag använda för utbildning, euro	307 043	581 744
Andelen centraliserad personalutbildning ordnad av personalservicen, euro	21 767	66 155
Personalutbildningens andel av de utbetalda lönerna, %	0,22	0,4
Personalutbildningens andel, euro/person	54	111

Tabell 21: Nyckeltal för personalutbildningen 2020–2021.



En bra introduktion av nya arbetstagare är till nytta för alla. Stadens handlingsprogram för introduktion publicerades i början av 2020. För stadens samtliga sommarjobbare hölls två introduktionstillfällen; vid den ena var målgruppen personer för vilka detta var det första sommarjobbet någonsin och vid det andra personer som redan tidigare sommarjobbade. För nyanställda inom staden ordnades på motsvarande sätt ett informationsmöte med introduktion under namnet 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. De samordnas av serviceområdet Personal. Oftast är mentorskapet inofficiellt och sker till exempel 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 det för varje ny chef utses en egen mentor i början av arbetsförhållandet. Inom den finskspråkiga grundläggande utbildningen har man tagit fram ett mentorskapsprogram för rektorer som pilottestas sedan 2021. Om försöket lyckas, kan programmet (för rektorer) även utnyttjas inom den övriga organisationen.

I utbildningarna och coachingarna inkluderas i mån av möjlighet även sparringsverksamhet. Avsikten med morgonkaffemötena för cheferna är ömsesidigt kamrattstöd och mentorskap för cheferna. Även i JET, som är skraddarsydd för Vasa stads chefer, ingick kamrattmentorskap i verksamheten. Inom chefscoachingen

för coachande ledarskap var sparringen en fortgående process genom hela coachingen. 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. På listorna finns nu 12 arbetshandledare. År 2021 bekostades en del av arbetshandledningarna återigen centraliserat av serviceområdet Personal utifrån ansökan, som stöd för arbetsgemenskaperna under undantagsperioden. Arbetshandledningarna fördelades över alla sektorer. Inom sektorerna används även externa arbetshandledare, bland annat för de 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 vid bland annat behandlingen av arbetsgemenskapsenkätens resultat och utarbetandet av utvecklingsplaner. Vasa stads nätverk av arbetshandledare sammanträder 1–2 gånger årligen.

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. Nästa gång genomförs arbetshälsoenkäten i början av 2022. Vid mer omfattande utbildningar görs en bedömning av verkningsfullheten, sådana är exempelvis skraddarsydda yrkesexamina och specialyrkesexamina.





7 LIKABEHANDLING OCH JÄMSTÄLLDHET

Vasa stads nuvarande jämställdhets- och likabehandlingsplan har delats in 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 fortsättningen Vasa stads jämställdhets- och likabehandlingsarbete samt åtgärderna. Dessutom beslutade stadsstyrelsen om en uppdatering av den nuvarande jämställdhets- och likabehandlingsplanen för fullmäktigeperioden 2021–2025 och om upprättande av ett åtgärdsprogram för den tillsammans med sektorerna och resultatområdena. I fortsättningen kommer programmen att göras separat så att jämställdhet- och likabehandlingsmålen i anslutning till personalen inkluderas som en del av personalprogrammet och den årliga personal- och utbildningsplanen (styrgruppen för jämställdhet och likabehandling 9.9.2020).

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 likabehandlingsverkningsarna utvecklas.
- 4) Mångfaldskompetensen stärks genom kommunikation och utbildning.

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

Måluppfyllelse

Strategi och personalprogram

Personalperspektivet, personalens välmående och kompetens har varit en fast del av stadens strategi (2018–2021). Viktiga åtgärder har varit att utveckla lednings- och chefsfärdigheterna; 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 chefcoachningar 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 sätter 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 har regelbundet påmint rekryterande chefer om dessa riktlinjer bland annat på chefsinfon.

Anonym rekrytering befästes som ett bestående rekryteringssätt inom staden (allmänna sektionen 23.01.2020). Under år 2021 har 16 anonyma rekryteringar genomförts. Användningen av anonym rekrytering skapar för sin del även en positiv arbetsgivarbild. Den berättar såväl för stadens egen personal som för utomstående att staden strävar efter att främja jämställdhet och likabehandling bland personalen.

I en enkät om sökandeupplevelsen, som skickas till alla sökande, ställs frågan: 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. År 2021 upplevde ungefär hälften av dem som svarade att de hade blivit helt jämlikt behandlade och 19 % var också av nästan samma åsikt.

I framtiden strävar vi efter att fästa uppmärksamhet vid tillgänglighet i rekryteringsprocessen; ett klart språk i jobbbannonserna, tillgängliga ansökningskanaler, intervjuställen som är lämpliga för alla.

Från och med år 2018 har staden haft sommarjobb för unga med specialbehov och med funktionsnedsätt-

ning som en egen grupp. År 2021 var de 18 till antalet. Till gruppen hör partiellt arbetsföra unga, unga med funktionsnedsättning och andra unga som behöver särskilt stöd. Liksom tidigare år anställdes som stöd för dem en egen jobbcoach som var med på intervjuerna och vid sökandet efter jobb inom stadens olika enheter. Alla ungdomar introducerades personligen. Jobbcoachen för ungdomarna med specialbehov var inom enheterna ett stöd för både de unga och cheferna.

Cheferna och de som introducerar nya arbetstagare informeras kontinuerligt i anslutning till introduktionen av unga och nya arbetstagare, inklusive anställda med lönesubvention. Minneslistorna för introduktion som utarbetats år 2019 för arbetstagare, personer i chefsuppgifter och arbetstagare i kortvariga anställningar samt handlingsprogrammet för introduktion är bra hjälpmedel i arbetet med att planera introduktionen. 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 stadsmiljösektorn har förankringen av lönebedömningssystemet enligt TS-avtalet lyckats och verksamheten går runt enligt den nya modellen. År 2020 inleddes arbetet med att definiera och utvärdera de uppgiftsspecifika lönerna även inom koncernförvaltningen i fråga om AKTA-bilaga 1. Utvecklingsarbetet slutfördes under våren 2021 och den nya modellen förankras i praktiken.

Gott bemötande och deltagande

I jämställdhets- och likabehandlingsplanen har som ett mål antecknats ett jämlikt bemötande, upplevande av uppskattning och samhörighet. Målet är att öka de anställdas möjligheter att mer aktivt delta i utvecklingsarbetet gällande det egna arbetet och staden.

År 2021 frågade man personalen om bl.a. arbetsgivarbilden och sätten att belöna de anställda. Utifrån dessa uppgjordes olika utvecklingsåtgärder och nya belöningsmetoder för anställda i olika åldrar och karriärsskeden godkändes. Personalen fick även svara på frågor om pandemitiden och distansarbetet och utifrån detta planerades och genomfördes olika stödmetoder, t.ex. stödmaterial på intranätet. På intranätet ordnades även olika kampanjer som personalen fick delta i. Målet har varit att öka den sociala gemenskapen och känslan av samhörighet i en undantagssituation – ”ingen är ensam, vi sitter alla i samma båt”.

För personalens initiativverksamhet har man börjat utveckla en ny verksamhetsmodell. Målet är göra processen för initiativverksamheten elektronisk så att utvecklingsidéerna kunde fås framåt så enkelt som möjligt, både de utvecklingsidéer som hör till det egna arbetet och arbetsenheten och som hör till hela

stadsorganisationen. I slutet av 2021 preciserades kriterierna och funktionerna i fråga om en elektronisk applikation. Utifrån dessa kartlades eventuella parter som man kan begära av från för applikationen. Samtidigt började man utreda tekniska möjligheter för det kommande nya intranätet. Lykky för insamling av utvecklingsidéer.

Med värdelöften för en god ledare och en god medarbetare vill vi stärka ett inkluderande och rättvist ledarskap och goda arbetsgemenskapsfärdigheter.

God praxis har lyfts fram på varje personal- och chefsinfo samt i KiVA-brevet och KiVA:s ”diskussionsspalter”.

Cheferna har fått anvisningar om att hålla avgångssamtal med alla personer som lämnar ett ordinarie anställningsförhållande. Därtill rekommenderas att man svarar på den anonyma avgångsenkäten. Vid avgångssamtalet beaktas bland annat överföringen av tyst information och möjligheterna för en arbetstagare som går 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 genomfördes en stor del av de planerade utbildningarna på distans via Teams. Utbildningarna spelades in så att man kan se på dem vid ett senare tillfälle.

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. Om erfarenheterna år 2021 frågas det efter i arbetshälsoenkäten som genomförs i mars 2022.

I april 2021 genomfördes en enkät om coronaviruspandemins inverkan på arbetshälsan. I detta sammanhang ställdes det även frågor om ärenden i anslutning till jämlikhet och likabehandling. Inom arbetsgemenskaperna upplevdes (på skalan 1-5) att allt fungerat enligt överenskomna verksamhetssätt (3,9). Chefens verksamhet upplevdes rättvis under coronaviruspandemin. (3,9). Ett ganska bra vitsord (3,4) fick även beaktande av dem som gör ett annorlunda arbete i arbetsgemenskapen.



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 särskilt viktig roll. Det ligger på varje anställds ansvar att aktivt följa stadens gemensamma intranät, delta i arbetsplatsmöten och följa de kanaler som man kommit överens om inom arbetsgemenskapen. Sektorerna ansvarar för den egna interna kommunikationen. Om centraliserad arbetsplatskommunikation talar man om då man kommunicerar om ärenden som gäller hela personalen och yrkesmänniskor inom stödservicen ansvarar för kommunikationen. Serviceområdet Kommunikation och samhällsrelationer hjälper och

utbildar tillsammans med den övriga stödservicen i användningen av intranätet i arbetsplatskommunikationen.

Inom den centraliserade arbetsplatskommunikationen informerades personalen i och med undantags-tiden mycket om coronaviruset och förändringarna till följd av det på arbetet och metoderna samt på distansarbets-, hybridarbets- och sjukledighetsförfarandet. Serviceområdet Personal upprätthöll en Coronainfo-sida för personalen i KiVA och till denna information hänvisades personalen regelbundet också i KiVA-meddelanden och nyhetsbrev. Fjolårets samarbetsförhandlingar slutfördes och personalen, medierna och invånarna informerades om de återtag-na permitteringarna. Personalen informerades även mycket om överföringen av social- och hälsovårdsser-

vicen till välfärdssamkommunen och om förändringarna som detta medför. Därtill informerades det bl.a. om den nya välfärdsförmånen för personalen (ePassi), den nya arbetstidsuppföljningen, stadens satsningar på jämlikhet och likabehandling, enkäten om arbetsgivarbilden och kommunikationsstrategispelet. I juni ordnades kampanjen Lyckliga arbetstagare för att förbättra arbetsgivarbilden och gemenskapsandan. Priset man kunde vinna var teaterbiljettpaketet. I semestertipsenkäten lottades festivalbiljetter till festivalen Butcher och Banker ut.

Antalet meddelanden som publicerades i intranätet KiVA var år 2021 totalt 496, då de år 2020 var 431 st. Antalet steg från föregående år med cirka 15 %. År 2021 var de aktiva användarna i KiVA 114/dag, 310/vecka och 856/månad. Siffrorna var nästan de samma som föregående år.

De populäraste sidorna i KiVA år 2021:

1. KiVA:s förstasida (visningar av sidan 205 021/54,94 %)
2. Kontaktuppgifter (10 458/2,8 %)
3. Vasa stads lediga arbetsplatser (3 439/0,92 %)
4. Förstasidan för meddelanden (3 210/0,86 %)
5. Personalservicens förstasida (2 445/0,66 %)

De mest lästa meddelandena:

1. 8.9.2021 För de anställda införs ePassi med hundra euro i förmånssaldo (357 visningar av sidan)
2. 1.4.2021 Samkommunen för Österbottens välfärdsområde rekryterar (317)
3. 2.2.2021 Länk till chefs- och förmansinfot (283)
4. 18.3.2021 De planerade permitteringarna av Vasa stads personal återkallas (257)
5. 16.12.2021 TTBotnia meddelar: Tredje vaccindosen mot coronaviruset

Under år 2021 publicerades sex KiVA-nyhetsbrev. Inom kommunikationen samlas statistikuppgifter via en e-postlänk om antalet läsare som klickat in sig i intranätet. Visningsgångerna och antalet läsare av nyhetsbrevet var väldigt lika jämfört med föregående år. Visningsgångerna för det finskspråkiga KiVA-brevet hade minskat en aning (cirka 2,5 %), antalet läsare visade en liten ökning (0,9 %). Den mest betydande skillnaden fanns i visningsgångerna och antalet läsare av det svenskspråkiga KiVA-brevet. Båda visade en kännbar ökning, cirka 20 % i fråga om visningsgångerna och cirka 30 % i fråga om antalet läsare. Jämfört med i fjol ökade antalet läsare avsevärt under första hälften av året, men i slutet av året var siffrorna endera liknande eller nedgående.

För arbetsgemenskapen gjordes därtill videor som publicerades på Office 365-servicens Stream-kanal (och delades i KiVA). Dessa var stadsdirektörens video med anledning av de återkallade permitteringarna, stadsdirektörens och sektorernas hälsning till dem som övergår till välfärdssamkommunen (s.k. virtu-

ellt avsked) samt en videohälsning i anslutning till Klockfesten 2021. Permitteringsvideon hade flest visningsgångar: 341. Samma videor lades även ut på en motsvarande kanal i edu-nätet. Antalet chefsinfon var 2 och antalet personal- och chefsinfon 4. Alla genomfördes via Teams och spelades in för att man skulle kunna se dem vid ett senare tillfälle.

Utmaningar i fråga om ett öppet informationsflöde är flera olika intranät som används inom staden, därtill finns det inget behändigt sätt för lärare och handledare inom den grundläggande utbildningen som hör till edu-nätet att komma in på datorer i vsa-nätet. Utanför blir likaså anställda som inte har någon egen dator, eftersom KiVA inte kan användas i mobilen. En reform av intranätet inleddes i början av år 2021. Målet med reformen är att åstadkomma en gemensam och för alla tillgänglig plats för information, verktyg och aktuella saker som behövs i arbetet. Det ursprungliga målet var att offentliggöra det nya intranätet Lykky i början av år 2022, men med styrgruppens beslut beslöt man att offentliggöra det 15.3.2022. Personalen inkluderades i reformen bland annat på följande sätt: en personalenkät, en namntävling, utbildningar och kliniker för innehållsproducenter, användarutbildningar för personalen på finska och svenska, nyheter på KiVA-intranätet och i KiVA-nyhetsbrevet, presentationer vid chefs- och personalinfon, videor (nytt namn och lansering). En spelregelbok (anvisningar för personalen om de interna kanalernas och informationshanteringens roller) lanseras för personalen våren 2022 efter lanseringen av det nya intranätet.

Stadens och stadskoncerns kommunikationsplan

Vasa stads och stadskoncerns kommunikationsplan 2020–2021, som godkänts av stadsstyrelsen, sammanfattar kommunikationens uppgift, mål, värden och stil, Vasas berättelse, teman och huvudbudskap, kommunikationens ansvarsområden, målgrupper och kanaler samt mätande och utveckling. Målet är att alla anställda ska känna till och kunna förmedla Vasas 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 i medierna. Alla har ett ansvar för hurdant anseende vi bygger upp för staden och hurdana berättelser vi berättar om arbetsgemenskapen. Målet är 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 lanserade vi för personalen ett spel i intranätet och testade samtidigt hur spelifiering fungerar för att få fram ett önskat budskap till personalen. Spelet togs emot väldigt positivt och det önskades mer motsvarande inkluderande även i fortsättningen. I samband med spelet



ordnades en enkät och en utlottning (biljetter till Wasa Festival). 87 % av dem som svarade var av den åsikten att spelet var nyttigt och 72 % ville ha fler spel. Av dem som svarade skulle 86 % procent gärna bekanta sig med stadens strategi med hjälp av ett spel. Målet med spelet var att göra anseendenaspekten i fråga om Vasa stads kommunikationsplan bekant för alla. Varumärkesberättelsen och huvudbudskapen förtydligades hösten 2020 och utifrån berättelsen gjordes även ett eget hisstal för de anställda.

För utredning av stadens interna och externa arbetsgivarbild ordnades en enkätundersökning. På den interna enkäten svarade 547 arbetstagare och på den externa enkäten erhöles 292 svar. I sin helhet är anseendet bland de anställda på en måttlig nivå. Speciellt upplevs staden bland de anställda som en pålitlig, trygg och säker arbetsgivare samt en ansvarsfull aktör. Stadens ansågs vara en ansvarsfull aktör som i sina åtgärder beaktar samhället och miljön. Staden fick bra resultat också i kategorierna för innovation, produkter och service samt förvaltning. I fråga om ekonomin var de som svarade inte optimistiska och förbättringar önskades i avancemangsmöjligheterna. Mest missnöjd var man med lönerna och personalförhållandena. Nästan alla som svarade på undersökningen skulle ändå söka sin nuvarande arbetsuppgift på nytt. Datainsamlingen med elektroniska enkätformulär och analyseringen av resultaten genomfördes av T-Media. Resultaten utnyttjas vid riktandet av utvecklingsåtgärderna på rätt delområden.

I LinkedIn fortsatte man en systematisk och kompakt innehållsproduktion vid utvecklandet av arbetsgivarbilden, vilket syntes bland annat som en enorm ökning av antalet följare (se bilaga 10). Antalet följare i slutet av år 2021 var 4 840. I augusti 2021 var LinkedIn Finlands 10:e populäraste LinkedIn-sida baserat på en lista av sometrik.com.

Tillsammans med Vasek, Vasa centralsjukhus och företag i regionen genomfördes även image- och arbetsgivarbilden för att förbättra arbetsgivarbilden. Under kampanjen lyfte man även starkt fram lediga jobb inom staden.

Personalens initiativverksamhet

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

År 2021 bokfördes 14 initiativ (2020:8). Av dessa har sju initiativ belönats med en poängpremie. Pris som erkänsla beviljas alltid för ett personalinitiativ, fastän fördelen eller nyttan som initiativet medför skulle vara ringa. Utvecklingsidéerna inom sektorerna är dock fortsättningsvis många flera och utifrån dem utvecklas verksamheten i de egna enheterna. Försök och god praxis från olika sektorer har förts fram bland annat på chefsinfon och i intranätet.

Utvecklande av projektverksamheten

Vasa stads Thinking Portfolio-projektportföljsystem Salkku möjliggör strategisk ledning och uppföljning av mindre och större projekt. Det lämpar sig med sina funktioner särskilt väl för interna projekt, men även för projekt med extern finansiering. I det inledande skedet har staden fört in projekt som får extern finansiering i portföljen, eftersom alla projekt som får extern finansiering enligt Vasa stads projekthanvisningar måste finnas i ett projektregister. Nu pågår utvecklingsarbete i anslutning till projektverksamheten och förplanering för ibruktagande av projektmodellen. Projektanvisningarna uppdateras och målet är att även föra in interna mindre och större projekt i systemet samt utveckla funktionerna och gränssytorna. Projekten som får extern finansiering har offentliggjorts på stadens webbsidor på finska, svenska och engelska (<https://www.vaasa.fi/hankkeet/>).

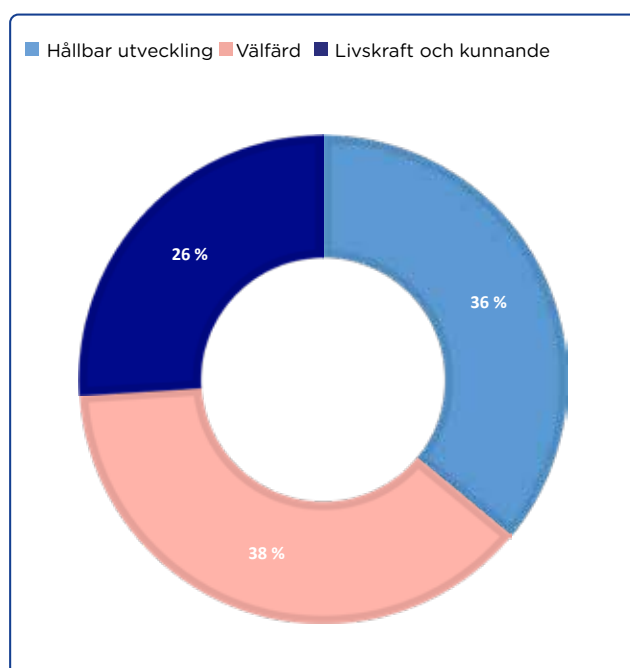
Projektverksamhet 2021

Projektportföljen hade 31.12.2021 totalt 175 användare (157 användare år 2020). Resultat- och verksamhetsenheterna ansvarar för att föra in uppgifterna i projektportföljen. I Salkku finns totalt 199 mindre och större projekt, av vilka 42 har arkiverats. (År 2020 fanns det 154 projekt i Salkku, men inga arkiverade.) År 2021 pågick inom Vasa stad enligt projektportföljen 115 projekt som får extern finansiering. En del av projekten pågick hela året eller längre, en del inleddes eller avslutades under året. Stadens projektbudget år 2021 var 16,3 miljoner euro. Med detta avses stadens hela projektbudget för hela projektiden för alla 115 projekt som pågår under 2021. Eftersom många av projekten var samarbets-, partnerskaps- och finansieringsprojekt, var projektbudgeten i sin helhet dock betydligt större, upp till 59,9 miljoner euro.

Stadens egen finansieringsandel i stadens projekt var 3,8 miljoner euro. I summan har man även räknat in stadens andel i s.k. finansieringsprojekt. Projekten kan vara stadens egna, samarbetsprojekt, partnerskapsprojekt eller finansieringsprojekt.

I tabell 23 syns projektens procentuella fördelning i olika portföljer.

Samarbete



Tabell 23: Projektens procentuella fördelning i olika portföljer.

Stadens samarbetsgrupp sammanträdde 4 gånger under år 2020. Under mötena behandlades bl.a. stadens ekonomi, coronaviruspandemins inverkan på arbetet, olycksfall i arbetet och sjukfrånvaro, företagshälsovårdens verksamhetsplan och FPA-ersättningsansökan för företagshälsovårdskostnader, personal- och utbildningsprogrammet, belöningsprogram, utveckling av initiativverksamhet, språkprogrammet, arbetarskyddets verksamhetsprogram samt lägesöversikter i anslutning till Österbottens välfärdssamkommun, utvecklingsprojektet för AKTA-lönesystemet samt permitteringar. Inom olika sektorer finns det sammanlagt 22 utvecklingsgrupper. Gruppernas protokoll och promemorior finns på intranätet. Utvecklingsgruppernas verksamhet har skärpts och i dem har man behandlat helheter enligt bilagan i verksamhetsprogrammet för arbetarskydd, t.ex. 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 arbetskollektivavtalet följs, att meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren reds ut ändamålsenligt, rättvist och snabbt samt att arbetsfreden upprätthålls. För huvudförtroendemännen var de viktigaste arbetsuppgifterna under år 2021 förhandlingarna om justeringspotten, förhandlingarna om sparåtgärder i början av året, beredningsarbetet för samkommunen för Österbottens välfärdsområde, uppdateringsarbetet i anslutning till uppgiftsbeskrivningarna samt deltagandet i pilotverksamheten för MYJOPI-bedömningen av arbetets svårighetsgrad inom AKTA-avtalssektorn.

och Tekniska avtalssektorn. Huvudförtroendemännen i Vasa har önskat att de återigen skulle få vara med i alla Vasa stads ledningsgrupper, där personalärenden behandlas. I ledningsgrupperna kunde huvudförtroendemännen framföra personalens syn på beslut redan i planeringsskedet. Inom beredningsarbetet för välfärdssamkommunen deltog huvudförtroendemännen och utsåg även personalrepresentanter i olika lednings-, styr- och arbetsgrupper. Att ta med representation för personalen hjälper till vid informationsgången och är en nödvändig förutsättning för att ett gott samarbete och en ömsesidig växelverkan ska kunna uppnås.

Covid-19 fortsatte fortfarande år 2021 och även huvudförtroendemännen arbetade till stor del på distans.

Arbetarskyddsfullmäktige

En arbetarskyddsfullmäktig är en person som arbetsplatsens arbetstagare har valt inom sig och som representerar dem i arbetsplatsens arbetarskyddssamarbete med arbetsgivaren. Mandattiden för nuvarande arbetarskyddsfullmäktige fortsätter till utgången av år 2025. Det finns totalt sex arbetarskyddsfullmäktige. Av dem verkar en del deltid i uppgiften som arbetarskyddsfullmäktig. Arbetarskyddsfullmäktige deltar i förvaltningsvis indelade utvecklingsgruppers möten.

En viktig uppgift för arbetarskyddsfullmäktige är att på eget initiativ bedöma arbetsmiljön, identifiera störningar och symptom samt ge förslag till cheferna och ledningen för att avlägsna dessa.

År 2021 inverkade undantagssituationen till följd av Covid-19-viruset på verksamheten för hela stadens personal och arbetsgemenskaperna. Som en följd av förändringarna i arbetet var arbetarskyddets viktigaste uppgift att stöda de anställda och cheferna. Coronaviruspandemin har medfört stora utmaningar i fråga om arbetarskyddet och arbetshälsan. Brådska och otillräckliga resurser har orsakat psykosocial belastning för såväl de anställda som för cheferna. På en del av arbetsplatserna arbetar man på gränsen för vad man orkar bl.a. på grund av bristen på vikarier.

Under år 2021 sysselsatte problem med inomhusluften och konflikter på arbetsplatserna arbetarskyddsfullmäktige. Satsningar bör fortfarande göras på att utveckla arbetsgemenskapsfärdigheterna. Våldet mot arbetstagarna från klienternas sida har ökat. Tyky-gruppen har samlats regelbundet.

Utvecklande av distansarbetet, informationsgången och upptagande av problem med osakligt bemötande lyftes utifrån arbetsgemenskapsenkäten fram som utvecklingsobjekt inom många sektorer.





Tuulikki Kruhse-Poutanen

9 MED BLICKEN MOT FRAMTIDEN

Vasa stads uppdaterade strategi godkändes 14.2.2022, dvs. något innan Rysslands anfallskrig. På vilket sätt denna nya kris kommer att synas i vårt land och i vår stad förblir en gåta. Vi lever ändå i den tid som nu är och ser optimistiskt framåt.

Vår strategi betonar attraktionskraft och välfärd och eftersträvar en stark tillväxt. Vi utgår från att vår service ska vara högklassig och attraktiv för att vi ska få nya invånare och ett allt större kunnande och på så sätt kunna betjäna såväl vår stad som även företagen i vår region.

Var och en som är anställd av staden har en viktig roll när det gäller att förverkliga vår gemensamma strategi – tillsammans gör vi detta möjligt. Därför har

personalaspekten på ett starkt sätt lyfts fram i strategin. De viktigaste målen är en kompetent personal, en utmärkt arbetstagarerfarenhet och ett bra ledarskap. Enligt aktuella undersökningar förväntar sig unga, potentiella arbetstagare att arbetsgivaren erbjuder flexibla arbetssätt samt tillväxt- och utvecklingsmöjligheter. Unga önskar också få regelbunden respons på sina arbetsprestationer. Även de egna nuvarande arbetstagarna betonade samma saker i en undersökning om arbetsgivarbilden som vi lät göra år 2021. Ett inkluderande, coachande ledarskap och ett uppmuntrande arbetsklimat ansågs vara viktiga attraktions- och hållkraftsfaktorer.

Eftersom det inom den offentliga sektorn är svårt att konkurrera med den privata sektorn om löner och



andra förmåner, lönar det sig för oss att satsa på våra egna styrkor och möjligheter. Sådana är bl.a. betydelsefulla arbetsuppgifter, bra och flexibla arbetsförhållanden och -sätt, möjligheter att utveckla kompetensen och karriären samt uppmärksammande och belönande av goda arbetsprestationer.

Vi vill därför i fortsättningen satsa särskilt på ett framgångsrikt ledarskap och utvecklande av responsförfarandena. Vårt mål är också att bygga modeller för karriärvägar inom vilka det skulle vara möjligt att utöka erfarenheten t.ex. till att omfatta mer krävande sakkunnig- eller chefsuppgifter. Vi bör även skapa förutsättningar för en tvärvetenskaplig och nätverkande gemensam utveckling såväl inom staden som även med externa aktörer.

Vårt område internationaliseras nu i snabb takt, vilket innebär att vi även bör stöda vår personals internationalisering och språkkunskaper. Förhoppningsvis kan

vi återuppliva Jobshadow-verksamheten och utveckla nya modeller för utbyte av arbetstagare, t.ex. med Umeå.

Vi prioriterar stöddet av det övergripande välbefinnandet i arbetsgemenskaperna och särskilt chefernas ork.

Alla dessa teman, utmaningar och möjligheter beaktas i vårt nya personalprogram, som styr vårt personalarbete under fullmäktigeperioden 2022–2025.

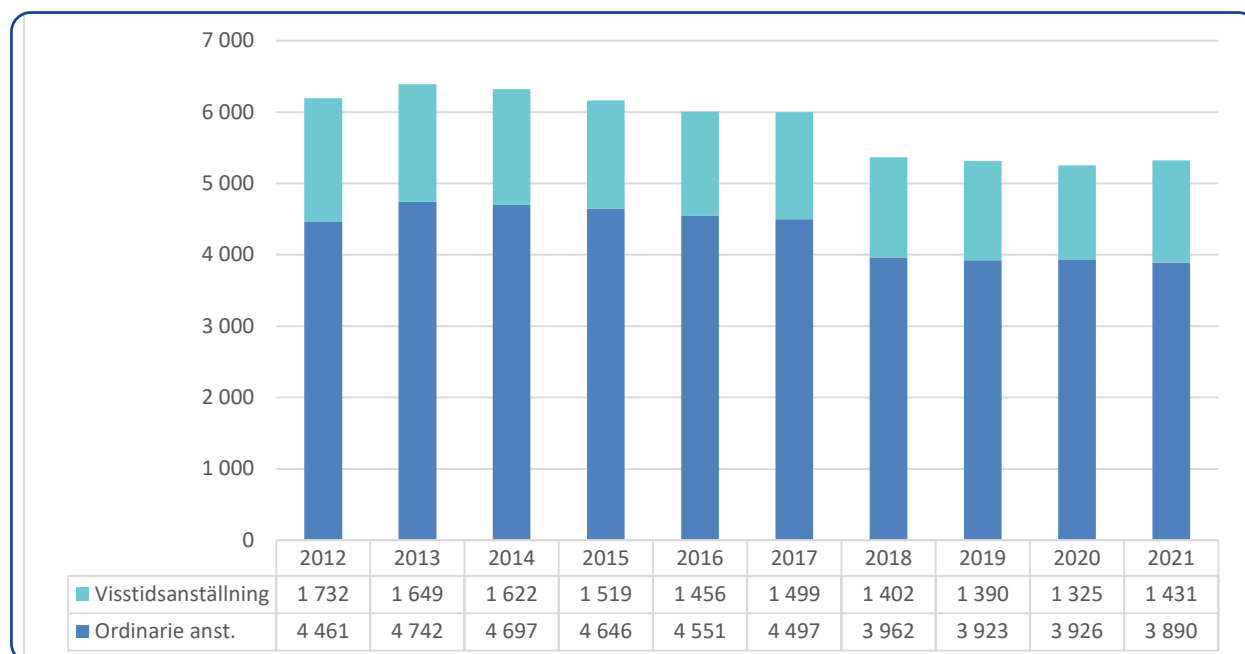
Till sist skulle jag vilja påminna oss alla om vikten av att vara barmhärtig både mot oss själva och mot andra. Vi ska se till att vi själva orkar och att vi gör saker som vi mår bra av. Låt oss uppmärksamma våra styrkor, sådant som vi är bra på, och glädja oss över också små framgångar.

STATISTIKBILAGOR

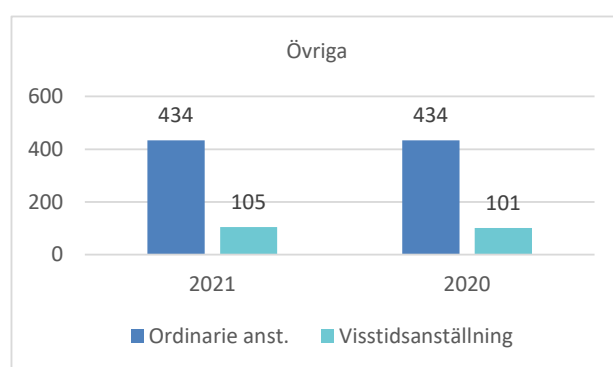
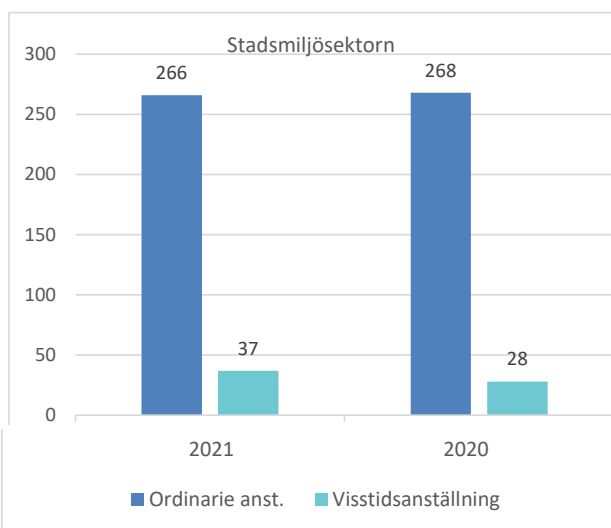
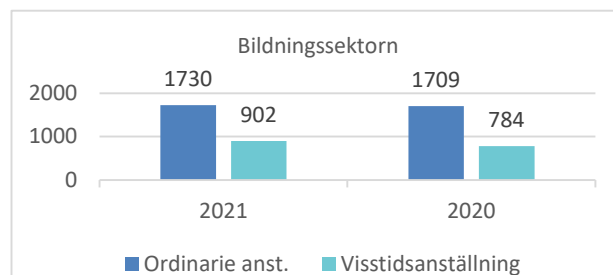
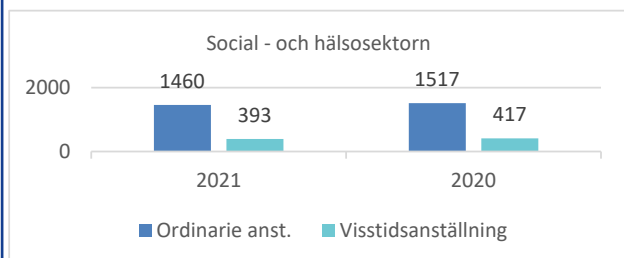
Bilaga 1. Sammanställningstabell: nyckeltal i anslutning till personalen

NYCKELTAL I ANSLUTNING TILL PERSONALEN		2020	2021
Utnyttjande av arbetskraft och kostnader			
1	Årsverken (åv), sysselsättningsanställda finns med (åv utan arvodestagare eller ordinarie brandmän i bisyssla) Åv-ändring jämfört med föregående år	4464 -108	4534 70
2	Antal anställda 31.12, sysselsättningsanställda inkluderade, inte arvodestagare eller ordinarie brandmän i bisyssla Heltidsanställda Deltidsanställda	5247 4404 843	5315 4425 890
3	Totala löneutgifter, ordinarie, inga bikostnader Ordinarie arbetstid Mer- och övertidsarbete	137 682 850 135 865 025 1 817 825	141 190 969 138 664 764 2 526 205
4	Kostnader för frånvaro, ordinarie, inte bikostnader Semestrar Sjukfrånvaro lagstadgade övriga**	20 849 705 9 830 349 3 299 882 201 051 7 518 423	20 249 071 9 469 651 3 347 706 284 733 7 146 981
5	Förändringsprocent för löneutgifter jämfört med föregående år	2,4	4,9
6	Utbildningsdagar, hela personalen	3764	4117
7	Genomsnittliga utbildningsdagar/person	1,72	1,74
8	Utbildningskostnader, €/person	54	111
9	Personalutbildningskostnadernas andel av de betalda lönerna, %	0,22	0,4
10	Invalidpensionsavgift, Kevas statistik	2 287 174	2 683 355
Uppgifter om personalen			
11	Antalet sysselsatta personer 1.1–31.12	168	153
12	Ordinarie av personalen %	77,9	73,2
13	Kvinnornas andel av personalen % (ordinarie)	70,3	78,8
14	Personalens medelålder (ordinarie)	46,1	47,1
15	Medelålder för dem som gått i pension	64,6	64,4
16	Gått i pension (tillsvidare beviljade pensioner, inklusive deltidspensioner)	150	117
17	Antal personer som gått i ålderspension Frånvaro och händelser i kalenderdagar	111	109
18	Sjukfrånvaro kalenderdagar/ordinarie personal	15,5	15,0
19	Sjukfrånvaroprocent, % ordinarie personal ** innehåller utbildning, tjänsteresor, andra tjänstledigheter, distansarbete	4,2	4,1

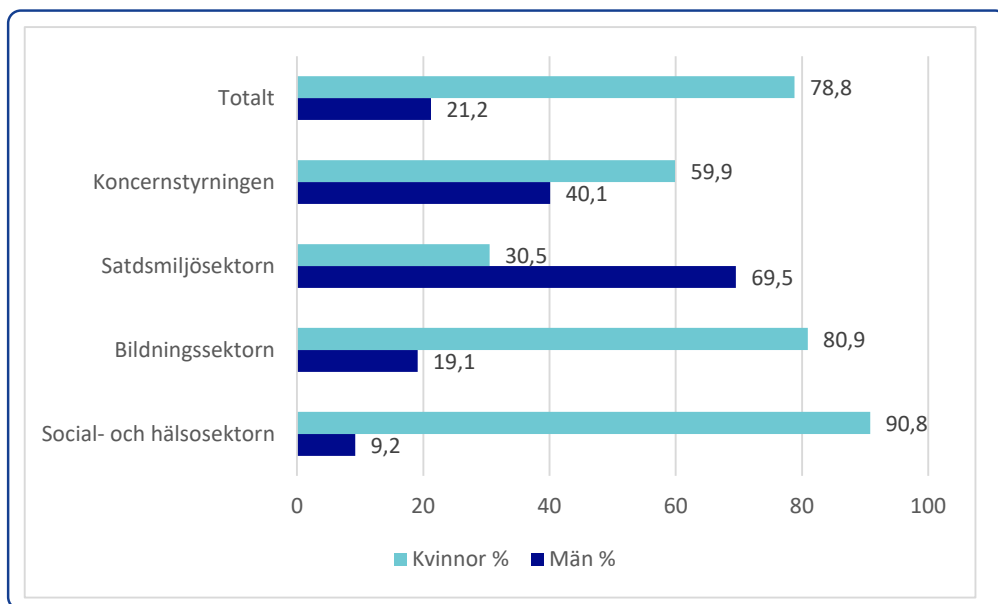
Bilaga 2. Anställningsförhållanden 2012–2021



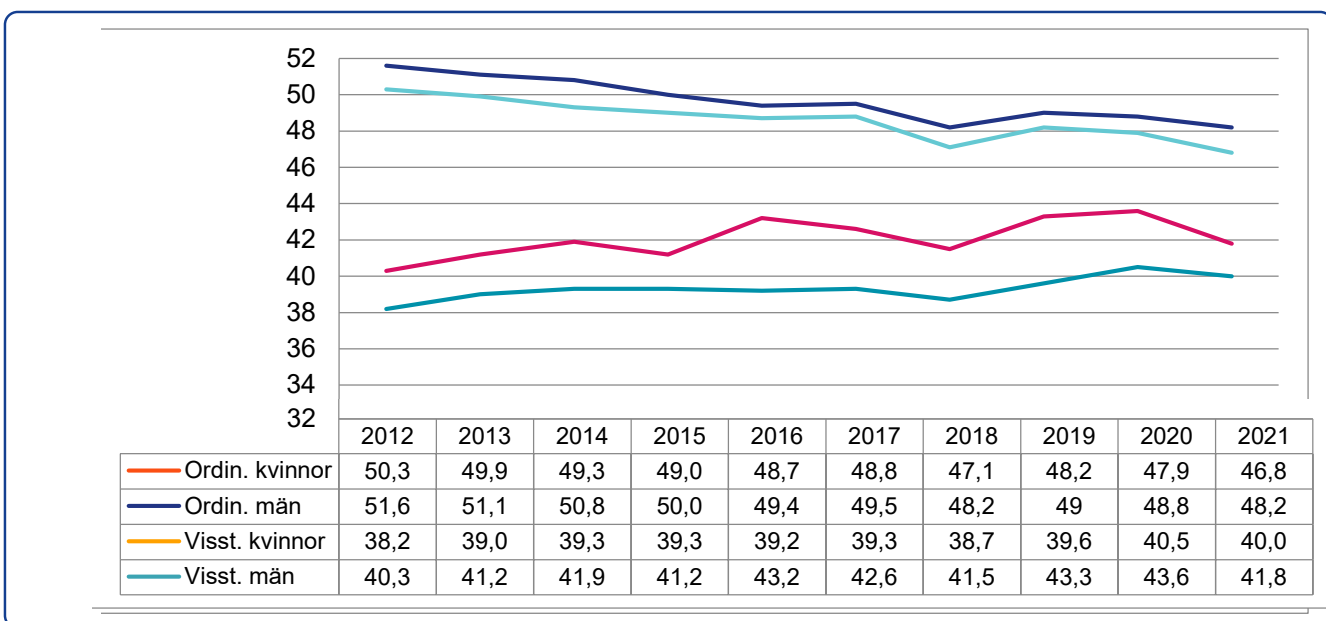
Bilaga 3. Antal anställda sektorvis



Bilaga 4a. Den ordinarie personalens könsfördelning 2021



Bilaga 4b. Den ordinarie och visstidsanställda personalen, medelålder enligt kön 2012–2021



Bilaga 5. Den ordinarie personalens avgångsomsättning förvaltningsvis 2012–2021

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021 (****)
Soc. o. hälso- sektorn	96	73	91	92	103	126	137	115	108	1544(*)	142
Bildningssektorn	97	78	85	78	97	99	101	99	107	123(**)	99
Stadsmiljö- sektorn	41	40	48	51	44	53	41	19	18	20	20
Övriga*	31	61	40	34	48	47	46	63	81	151(***)	21
TOTALT	265	252	264	255	292	325	325	296	314	1838	282

Österbottens räddningsverk under Centraförvaltningen fr.o.m. 1.1.2011 -> ÖVRIGA

*) inkluderar 1 402 som övergått till välfärdsområdet (rörelseöverlåtelse till en annan arbetsgivare)

**) inkluderar 24 som övergått till välfärdsområdet (rörelseöverlåtelse till en annan arbetsgivare)

***) inkluderar 130 som övergått till välfärdsområdet (rörelseöverlåtelse till en annan arbetsgivare)

****) "Verklig" avgångsomsättning (avgångsomsättningens totala mängd 1 838 - till välfärdsområdet övergår 1 556)

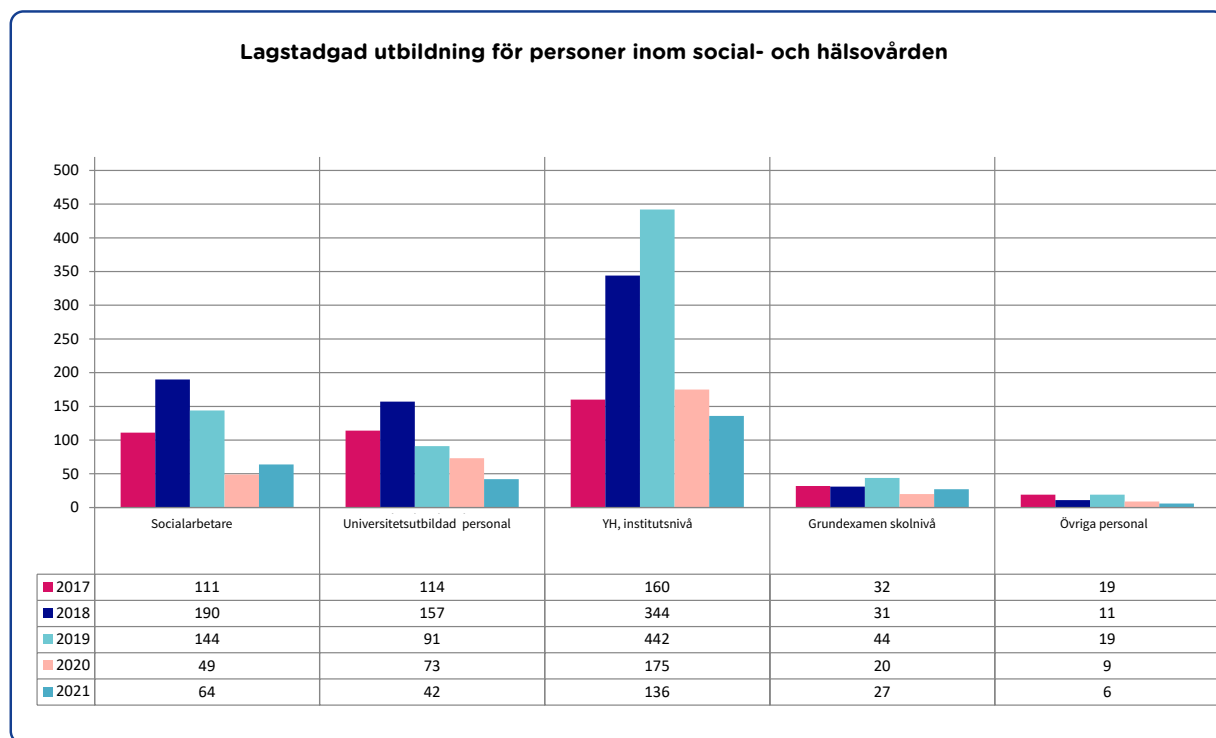
Bilaga 6. Vasa stads KomPL- och StaPL-pensionsavgångsprognos 2020–2039 (Keva)

År	Ålderspensioner	Invalidpensioner	Delinvalidpensioner	Pensionerna 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

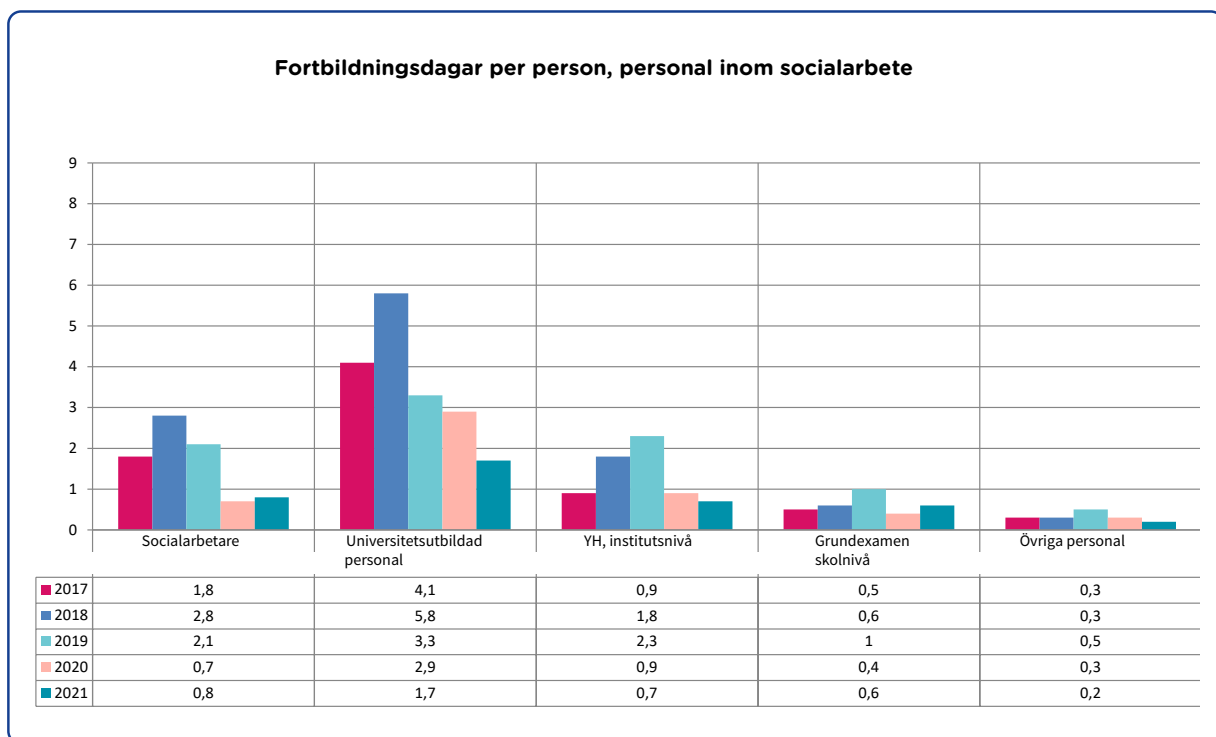
Bilaga 7. De vanligaste yrkestitlarna bland ordinarie anställda och visstidsanställda 2020–2021

Titel	Man	Kvinna	2020/12 Tot.	Man	Kvinna	2021/12 Tot.	Jfr %	Ändring
Assistent	6	69	75	11	90	101	34,7	26
Förstavårdare	41	58	99	43	58	101	2,0	2
Tandskötare	0	55	55	0	55	55	0,0	0
Vårdare	73	649	722	67	622	689	-4,6	-33
Skolgångsbiträde	30	165	195	32	174	206	5,6	11
Anstaltsvårdare	0	6	6	0	7	7	16,7	1
Lektor	71	71	142	68	70	138	-2,8	-4
Klasslärare	34	162	196	35	168	203	3,6	7
Läkare	1	2	3	0	2	2	-33,3	-1
Brandman	75	0	75	77	0	77	2,7	2
Familjedagvårdare	0	52	52	0	43	43	-17,3	-9
Familjedagvårdare	0	1	1	0	1	1	0,0	0
Primärskötare	2	91	93	3	81	84	-9,7	-9
Lektor i grundskolan	31	86	117	26	86	112	-3,4	-4
Timlärare i huvudsyssla	39	142	181	50	163	213	17,7	32
Sjukskötare	9	216	225	11	223	234	4,0	9
Städare	0	3	3	0	1	1	-66,7	-2
Timlärare i bisyssla	36	33	69	38	49	87	26,1	18
Socialhandledare	2	41	43	4	45	49	14	6
Socialarbetare	1	64	65	0	69	69	6,2	4
Hälsovårdare	2	92	94	1	98	99	5,3	5
Hälsocentralsläkare	14	43	57	9	46	55	-3,5	-2
Timlärare	54	143	197	53	103	156	-20,8	-41
Barnskötare inom småbarnspedagogik	7	239	246	13	256	269	9,3	23
Lärare inom småbarnspedagogik	3	263	266	4	263	267	0,4	1
TOTALT	527	2 736	3 263	543	2 763	3 306	1,3	43

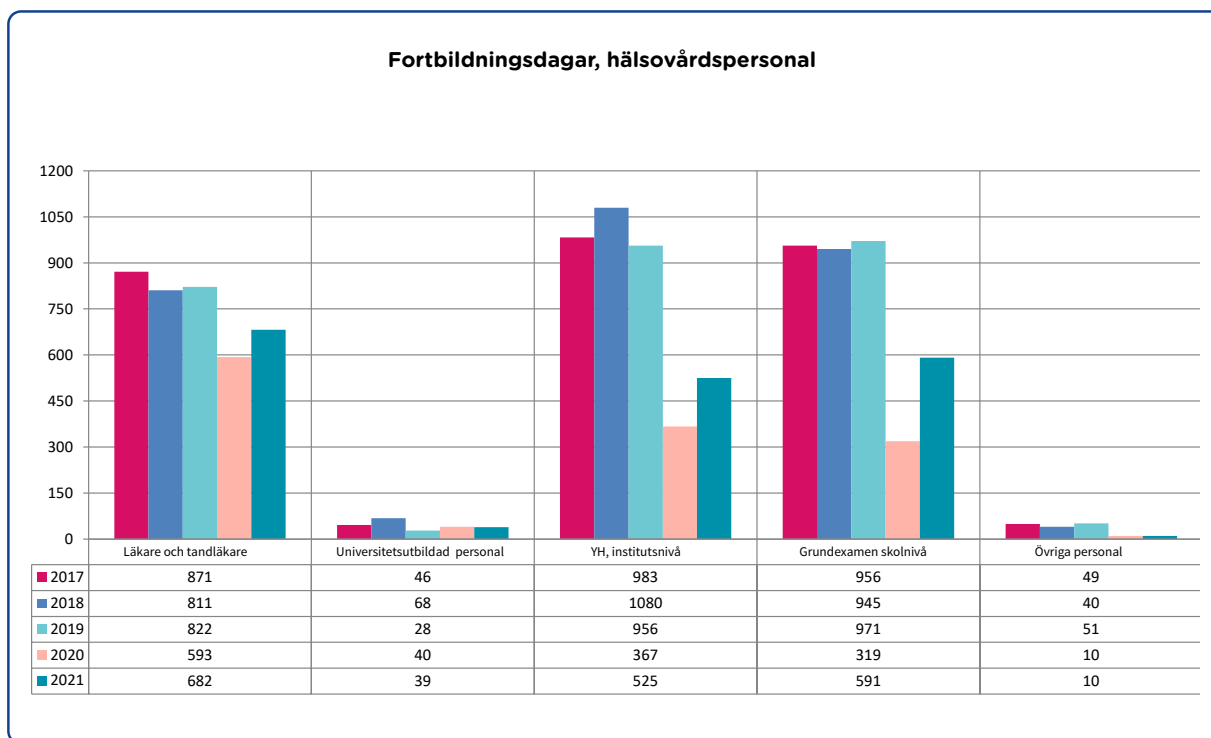
Bilaga 8. Lagstadgad utbildning för personer inom social- och hälsovården



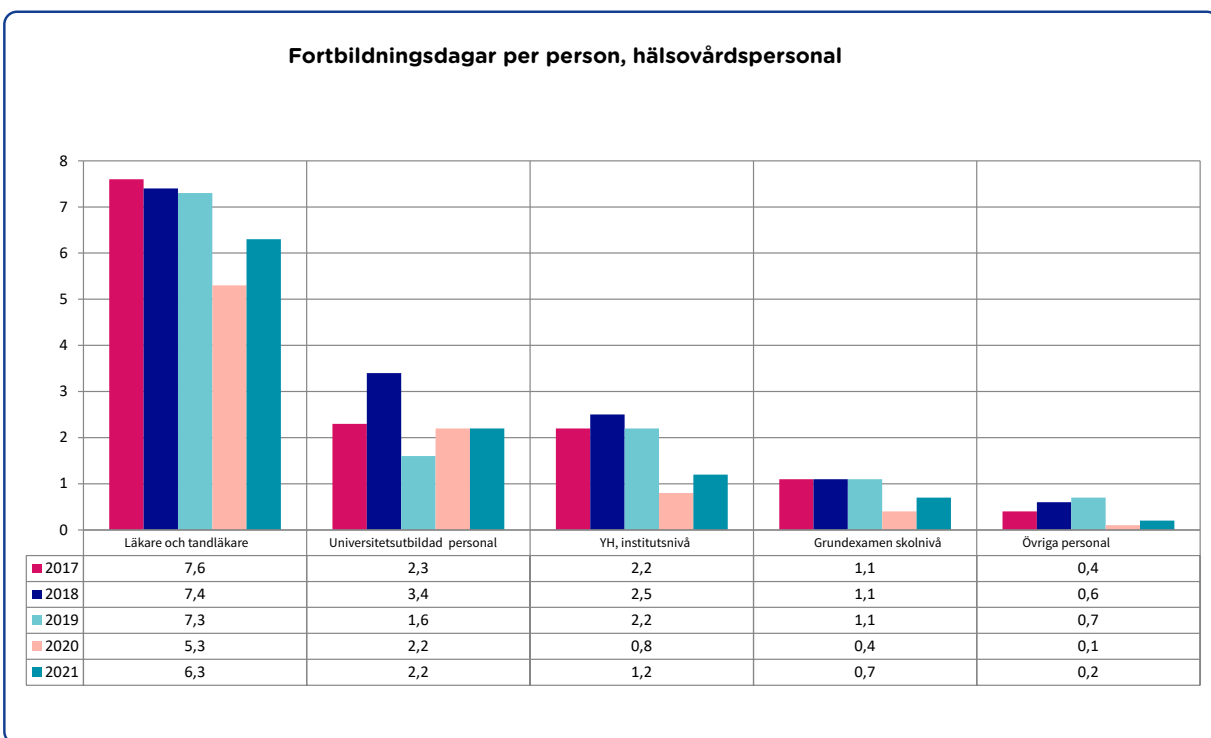
Fortbildningsdagar per person, personal inom socialarbete



Fortbildningsdagar, hälsovårdspersonal



Fortbildningsdagar per person, hälsovårdspersonal



Bilaga 9. Längdfördelningen för sjukfrånvaro 2012–2021 (siffror som hör till tabell 15)

Längdfördelningen för frånvaro							
År	Under 4 dagar	4–29 dagar	30–60 dagar	61–90 dagar	91–180 dagar	Över 180 dagar	Totalt
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	5 405	2 476	214	86	84	65	8 330
2021	5 860	2 153	223	56	98	31	8 421

Bilaga 10. LinkedIn-kanalens följare åren 2017–2021

LinkedIn-kanalen	2017	2018	2019	2020	2021
Följare	1 437	2 411	3 040	3 823	4 840



PERSONALRAPPORT
2021

V A S A .