

2021
V A A S A .



HENKILÖSTÖRAPORTTI

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	3
1 HENKILÖSTÖOHJELMAN TAVOITTEIDEN TOTEUMA 2021	5
2 KESKEISET MUUTOKSET TOIMIALOITTAIN	8
3 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	13
3.1 Henkilöstörakenne ja lähtövaihtuvuus	13
3.2 Rekrytointi ja työllistäminen	17
4 TYÖHYVINVOINTI	21
5 PALKKAUS JA TYÖAIKA	24
6 OSAAVA TYÖVOIMA	27
7 YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO	31
8 INNOVATIIVISUUS, YHTEISTOIMINTA JA VIESTINTÄ	33
9 KATSE TULEVAISUUTEEN	38

TILASTOLIITTEET	40
Liite 1. Koostetaulukko: henkilöstöön liittyvät tunnusluvut	
Liite 2. Palvelussuhteet 2012-2021	
Liite 3. Henkilöstömäärä toimialoittain	
Liite 4a. Vakituisen henkilöstön sukupuolirakenne 2021	
Liite 4b. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö, keski-ikä sukupuolen mukaan 2012-2021	
Liite 5. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus hallinnonaloittain 2012-2021	
Liite 6. Vaasan kaupungin KuEl- ja Vael-eläkepoistumaennuste 2020-2039 (Keva)	
Liite 7. Vakituisten sekä määräaikaisten yleisimmät nimikkeet 2020-2021	
Liite 8. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöiden lakisääteiset koulutukset	
Liite 9. Sairauspoissaolojen kestojakautuma 2012-2021 (taulukkoon 15 liittyvät luvut)	
Liite 10. LinkedIn-kanavan seuraajat vuosina 2017-2021	



JOHDANTO



Tomas Häyry

Vuotta 2021 leimasi vielä voimakkaasti pandemian tuomat haasteet ja rajoitteet. Vaikka syksyllä ehdimme jo hetkeksi päästä maistamaan normaalia elämää, loppuvuonna palasimme jo totuttuihin rajoituksiin. Olemme oppineet elämään muuttuvissa tilanteissa ja sopeutumaan uudenaikaiseen arkeen. Haasteiden lisäksi pandemia-aika toi myös mahdollisuuksia. Etä- ja hybridityön muodot ovat moninaistuneet, otimme digiloikan ja tulemme jatkossakin hyödyntämään näitä jo opittuja käytänteitä, jotta henkilöstön on helpompi sovittaa työ ja vapaa-aika yhteen. Hyvää pandemia-ajassa olikin, että saimme viettää enemmän aikaa perheidemme ja läheistemme kanssa, nauttia luonnosta ja tutustua kotimaanmatkailuun.

Koronatilanne teki taloudenkin ennustamisesta haasteellista. Saimme talouden suhteen erittäin positiivisia uutisia, ja edellisvuotta varjostaneet yt-neuvottelut ja lomautukset saatiin päätökseen. Tilinpäätös valmistui yllättäen positiivisena elvyttäen taloustilanteemme ja tämä mahdollisti suunniteltujen lomautusten perumisen loppuvuodelle.

Vuoden 2021 alusta astui voimaan Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymä muodostaen 13 kunnan yhtymän. Kuntayhtymän organisoitumista valmisteltiin koko vuosi ja n 1700 työntekijää siirtyi kaupungilta kuntayhtymän palvelukseen 1.1.2022. Muutokset tuovat aina haasteita ja yhdistettynä koronatilanteeseen moni koki ne varmasti raskaastikin. Yhdessä selvisimme tästäkin ja uuden rakentaminen jatkuu hyvässä yhteistyössä. Kuten korona-aikakin on osoittanut, yhden organisaation malli on vahvempi kuin usean pienen.

Vuonna 2021 keskityimme myös uuden strategian valmistelutyöhön. Hyvinvointi on edelleen hyvin keskeinen teema uudessa strategiassa. Vetovoima, yritykset, työllisyys ja asukkaat turvaavat tulevaisuudessakin verotuloja ja hyvinvointia. Näin myös vetovoimatekijät parantuvat ja saamme houkutelua lisää uutta tarvittavaa työvoimaa. Vuodenvaihteessa aloittavan kaupungin uuden hyvinvoinnin tulosalueen tehtävänä on kuntalaisten hyvinvoinnin edistäminen sekä kaupungin ja hyvinvointialueen kuntayhtymän yhteistyön koordinoiminen. Yksikön vastuulla on myös muun muassa työllisyyden ja kotoutumisen palvelut sekä kaupungin hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen.

Tärkeänä tavoitteena on myös hiilineutraali Vaasa tämän vuosikymmenen aikana, jolloin kaupungissa tapahtuva toiminta ei enää lämmitä ilmastoa. Kaupungissamme on paljon potentiaalia, meillä on kestävää liikkumista tukeva tiivis kaupunkirakenne ja 80 % asukkaista asuu alle 5 km:n etäisyydellä keskustasta. Kaupungin tahtotila on kehittää palvelu, jolla autetaan kaupungin eri organisaatioita edistämään myös kestävää työmatkaliikkumista. Elo-syyskuussa toteutimme asukkaille ja henkilöstölle sähköisen Tulevaisuuden Vaasa -kyselyn, johon vastasi 1473 kaupunkilaista. Siinäkin nousi esiin asukkaiden halukkuus pienien ilmastotekojen tekemiseen.

Katsoessa strategiakarttamme kokonaisuutena ja miettiessä tavoitteita joita siihen on merkitty, valtuusto on asettanut meille tavoitteeksi kestävä kunnatalouden, osaavan henkilöstön ja erinomaisen työntekijäkokemuksen sekä hyvän johtamisen. Kestävä kunnataloutta ylläpidetään toimivilla palveluilla ja tuottavilla investoinneilla. Meillä on osaava henkilöstö ja halusimme muun muassa palkitsemisohjelmaamme merkityn päivityksin kannustaa osaamisen kehittämiseen yhä helpommin omaehtoiseen opiskeluun kohdistettujen kannustimien kautta. Palkitsemisohjelmaamme tukee tavoitettamme olla seudun vetovoimaisin työnantaja. Sen avulla pyrimme parantamaan työntekijäkokemusta ja siten houkuttelemaan joukkoomme lisää osaavaa työvoimaa. Alkuvuodesta 2022 toteutimme työhyvinvointikyselyn ja työntekijäkokemusta selvitetään jatkossa entistäkin monipuolisemmin esimerkiksi fiilismittareilla.

Saimme joulukuussa valtakunnallisen palkinnon aktiivisesta ja innostavasta kuntatyön kehittämisestä. Henkilöstöpalvelualueemme kehittämät Hyvän johtamisen arvolupaukset palkittiin Finlandia-talolla Kuntatyö2030 -gaalassa. Arvolupauksilla linjataan, mitä valmentava esihenkilötyö ja hyvät työyhteisötaidot tarkoittavat Vaasan kaupungilla. Valmentavan johtamistavan lähtökohtana on ihmisten kehittäminen, kasvattaminen ja potentiaalinsa saavuttaminen. Arvolupausten mukaisella toiminnalla pyritään vaikuttamaan yksilön ja työyhteisöjen hyvinvointiin, kehittämismyönteisyyteen ja innovatiivisuuteen ja tätä myötä myös tuottavuuteen.





1 HENKILÖSTÖOHJELMAN TAVOITTEIDEN TOTEUMA 2021

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

Koronapandemia vaikutti toimintaamme vahvasti vielä vuonna 2021. Tämän lisäksi vietiin läpi iso organisaatiomuutos, kun sosiaali- ja terveystuon palvelut siirrettiin Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymään. Päättävöitteena on ollut keskittyä erityisesti esihenkilöiden sekä koko henkilöstön tukemiseen ja ohjeistamiseen haastavissa ja poikkeuksellisissa oloissa.

Valmentava johtaminen ja hyvät työyhteisötaidot - hyvinvoiva työyhteisö

Vaasan kaupunki on sitoutunut strategiassaan ja henkilöstöohjelmassaan edistämään valmentavaa johtamismallia ja hyviä työyhteisötaitoja kaikessa toiminnassaan. Hyvän johtajan ja työntekijän arvolupaukset ovat yksi keskeinen keino jalkauttaa valmentavaa työtettä esihenkilöiden ja työntekijöiden keskuuteen. Arvolupausten ja hyvien työyhteisötaitojen merkitys korostui entisestään vuoden 2021 aikana.

Tavoitteena on, että jokainen esihenkilö osallistuu valmentavan johtamisen koulutukseen. Arvolupaukset on integroitu henkilöstöhallinnon prosesseihin ja niitä hyödynnetään myös työpajamaisesti esimerkiksi työyhteisöjen ongelmatilanteissa.

Työterveysyhteistyötä jatkettiin tulosalueiden esihenkilöiden ja työterveyshuollon tiimien yhteistyöpalaverissa, tämä koettiin hyödylliseksi osana työkykyjohtamista. Kaupungin muutostukityöryhmä, jossa on myös työterveyshuollon edustaja mukana, suunnitteli koronan vaikutuksista työhyvinvointiin -kyselyn perusteella tukitoimia henkilöstölle; muun muassa työterveyspsykologin palveluiden markkinointi ja työnohjauksen tarjoaminen. Tämän lisäksi ryhmä suunnitteli hyvinvointialueen kuntayhtymään siirtyvälle henkilöstölle läksiäisvideon. Yhteistyötä työsuojelun ja työhyvinvoinnin edistämiseksi tehtiin työterveyshuollon, henkilöstön edustajien, työntekijöiden ja johdon/esihenkilöiden kesken.

Asiakaslähtöinen ja innovatiivinen organisaatiokulttuuri

Henkilöstön aloitetoiminnan kehittämisen suunnittelua jatkettiin ns. ”jatkuvan parantamisen” toimintamallin pohjalta. Aloitetoiminnan kehittämisen työryhmä perustettiin vuoden 2020 lopussa. Tavoitteena on mm. sähköistää aloitetoiminnan prosessi siten, että kehittämisideat saataisiin mahdollisimman helposti eteenpäin, ja että omaan työhön ja työyksikköön sekä koko kaupunkiorganisaatioon liittyvät kehitysideoita ja toiminta olisivat läpinäkyviä. Loppuvuodesta selvitettiin mahdollisia tahoja, joilta pyydettiin tarjous sähköisestä sovelluksesta kehittämisideoiden keräämiseen sekä uuden intranetin Lykyn hyödyntämistä tässä tehtävässä. Päätös kehittämisideoiden keräämisen mahdollisesta sovelluksen hankinnasta tehdään vuoden 2022 aikana.

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

Asiakaskäslähtöisessä toimintamallissa on keskeistä, että asiakas osallistetaan varhaisessa vaiheessa mukaan uusia palveluita ja toimintamalleja kehitettäessä. Konsernihallinnon Digitalisaatio ja innovaatio -palvelualueelle



palkattu Palvelumuotoilija on tukenut tulosalueita palveluiden ja prosessien kehittämisessä asiakaslähtöisesti. Palvelumuotoilija on auttanut kartoittamaan automatisointimahdollisuuksia ja toiminut projektipäällikkönä keskeisissä koko kaupunkitason digitalisointiprojekteissa.

Kaikilla toimialoilla on vuoden 2021 aikana jatkettu asiakaspalvelujen kehittämistä digi-kanavissa, mm. Teams-yhteyksillä. Esim. sosiaali- ja terveystoimessa etävastaanotot ovat olleet mahdollisia myös tilanteissa, joissa asiakas tai työntekijä on ohjeistettu välttämään kontakteja.

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

Vetovoimainen ja monimuotoinen työnantaja

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

Vuonna 2021 lähetimme kaikille Vaasan kaupungilta töitä hakeneille hakijakokemuskyselyn. Kyselyssä selvitettiin muun muassa rekrytointiprosessin sujuvuutta, työpaikkailmoituksen informatiivisuutta, hakukanavien toimivuutta sekä haastattelukokemusta. Vastanneista 60 prosenttia voisi suositella Vaasan kaupunkia työnantajana ja vastanneista 82 prosenttia oli sitä mieltä, että rekrytointiprosessi sujui jouhevasti.

Työnantajamielikuvatutkimukset (sisäinen ja ulkoinen) toteutettiin helmikuussa 2021. Kokonaisuudessaan Vaasan kaupungin sekä sisäinen että ulkoinen työnantajamaaine oli kohtalaisella tasolla. Kaupunki koetaan työntekijöiden keskuudessa luotettavana, vakaana ja varmana työnantajana sekä vastuullisena toimijana. Lähes kaikki tutki-

muksen vastanneista nykyisistä työntekijöistä hakisi työtehtäväänsä uudelleen. Sekä sisäisessä että ulkoisessa tutkimuksessa palkkatason kilpailukykyisyys arvioitiin heikoksi. Kaupungin ei mielletä myöskään tarjoavan monipuolisia työsuhte-etuja. Tutkimus osoitti, että mikäli haluamme kilpailla potentiaalisista työntekijöistä muiden työnantajien kanssa, tulee meidän tarjota henkilöstölle ura- ja osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia, parempia henkilöstöetuja sekä panostaa erityisesti hyvään työilmapiiriin ja johtamiseen.

Tulosten pohjalta laadittiin vuonna 2021 kehittämistoimenpiteet työnantajamielikuvan kehittämiseksi ja ne huomioitiin mm. uudessa palkitsemisohjelmassa, minkä myötä meillä on enemmän mahdollisuuksia tukea henkilöstön hyvinvointia, omaehtoista osaamisen kehittämistä ja palkitsemista hyvästä työsuorituksesta. Työnantajakuvan kehittämistyötä on tehty myös aktiivisella oppilaitosyhteistyöllä. Sosiaalinen media on aktiivisena osana avoimena olevien työpaikkojen markkinointia hakuilmoitusten julkaisukanavana ja osana työnantajaimagon kohottamista. Työntekijöistämme tehtyjä uratarinoita on julkaistu vaasa.fi-sivuille ja sosiaalisen median kanaviin.

Vaasan kaupunki oli myös mukana alueen yritysten ja Vasekin kanssa syksyllä 2021 toteutetussa rekrytointikampanjassa. Tavoitteena oli houkuttaa ulkopaikkakuntalaisia, erityisenä kohderyhmänä pääkaupunkiseutu, töihin alueelle.

Työpaikkailmoitusten laatua ja hakijaviestintää on kehitetty vuoden 2021 aikana entisestään. Kannustamme työpaikkailmoituksissa esittelemään myös työyksikköä sekä työyhteisöä. Rekrytointipalvelut muistuttavat esihenkilöitä hakijaviestinnän tärkeydestä ja lähettävät muistutusviestejä, jos viestintä rekrytointiprosessin vaiheista on meinannut unohtua.

Kaupungin tavoitteena on olla tasa-arvoinen ja monimuotoinen työnantaja.

Anonyymi rekrytointi vakiinnutettiin kaupungin rekrytointitavaksi (YJ 23.01.2020). Vuoden 2021 aikana on toteutettu 16 anonyymia rekrytointia. Anonyymien rekrytoinnin käyttö luo osaltaan positiivista työnantajakuvaa. Se kertoo niin kaupungin omalle henkilöstölle kuin myös kaupungin ulkopuolisille kaupungin pyrkivän edistämään henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasapuolisuutta.

Kaikille hakijoille lähetettävään hakijakokemus-kyselyssä kysytään kysymys: *“Koetko tulleesi kohdelluksi tasa-arvoisesti rekrytointiprosessin aikana (mm. ikään, syntyperään, uskontoon tai sukupuoliseen suuntautumiseen katsomatta)?* Tämä on yksi keino mitata rekrytointiprosessin aikana tapahtuvaa syrjintää. Vuonna 2021 kyselyyn vastanneista noin puolet vastaajista koki tulleensa kohdelluksi täysin tasa-arvoisesti ja 19 % oli myös melkein samaa mieltä.

Vuodesta 2018 alkaen kaupungilla on ollut omana ryhmänään erityis- ja vammaisnuoria kesätöissä. Vuonna 2021 kesätyö tarjottiin 18:lle nuorelle. Erityis- ja vammaisnuorille palkattiin oma työvalmentaja, joka oli mukana rekrytoinneissa ja haastatteluissa. Kesätyöllistämässä tuetaan myös yritysten ja yhdistysten työllistämistä, urheilijoiden kesätyöllistymistä, sekä yrittäjyyden lisäämistä nuorten keskuudessa.

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

Vuonna 2021 valmistui myös palkitsemisohjelma, jonka myötä kannustetaan ja luodaan mahdollisuuksia tasapuolisesti kaikille työntekijöille mm. oman osaamisen kehittämiseen ja hyvinvoinnin tukemiseen. Otimme myös käyttöön sukupuolineutraalin esihenkilö-termin.



2 KESKEISET MUUTOKSET TOIMIALOITTAIN

.....

Covid-19-pandemia on muokannut ja haastanut toimintoja ja palveluita koko kaupunkitasolla edelleen vuonna 2021. Lähes jokaisessa työyksikössä on pohdittu uusia, erilaisia palvelujen tuottamistapoja ja mukauduttu uuteen tilanteeseen. Keskeisimpiä muutoksia on ollut sosiaali- ja terveystoimen siirtyminen Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymään 1.1.2022 alusta. Johto ja henkilöstö ovat onnistuneet olosuhteet huomioiden hienosti uudelleenorganisoimaan palveluita ja sopeutumaan uuteen tilanteeseen.

Konsernihallinto

Vuosi 2021 oli keskushallinnosta muodostetun konsernihallinnon toinen toimintavuosi. Konsernihallinnon tulosalueeseen on kuulunut 1.1.2020 alkaen seitsemän palvelualueita; talous- ja strategiapalvelut, omistajaohjaus, henkilöstöpalvelut, digitalisaatio- ja innovaatiotoiminta, viestintä- ja yhteiskuntasuhteet, hallinto- ja asiointipalvelut sekä sihteeripalvelut. Vuoden 2021 aikana päätettiin perustaa hyvinvointi-

palveluiden tulosalue konsernihallinnon yhteyteen, kun sosiaali- ja terveystoimen palveluiden tuottaminen siirtyi hyvinvointikuntayhtymän hoidettavaksi. Hyvinvointipalvelut huolehtii ennaltaehkäisevän ja hyvinvointia edistävän työn sekä työllistämispalveluiden järjestämisestä.

Keskeisenä tehtävänä konsernihallinnossa on edelleen ollut digitalisaation edistäminen ja prosessien kehittäminen asiakaslähtöisesti ja henkilöstöä osallistaen.

Tietohallinnon operatiiviset palvelut ostettiin 1.1.2021 lukien Kuntien Tieralta aiemman Mico Botnian sijaan.

Yksi tärkeimmistä konsernihallinnon henkilöstöön liittyvistä tavoitteista on yhteisöllisyyden ja poikkiallinnollisen yhteistyön kehittäminen sekä henkilöstön osaamisen hyödyntäminen laaja-alaisesti. Lähes koko konsernihallinnon henkilöstö jatkoi etätöissä mahdollisuuksien mukaan vuoden 2021 aikana. Yhteiset peliperiaatteet tulevat olemaan erityisen tärkeitä siinä vaiheessa, kun henkilöstö palaa takaisin lähityöhön ja uusiin monitoimitiloihin. Myös jatkossa etä- ja lähityön joustava yhdistäminen tulee olemaan osa arkipäivää, mikä vaatii uudenlaista johtamisen ja yhdessä tekemisen toimintamallia onnistuakseen.

Edellä mainitun hyvinvointipalvelun myötä joukkoomme tuli kymmenittäin uusia työntekijöitä. Samalla hallinnon tukihenkilöstöä siirtyi myös hyvinvointikuntayhtymän palvelukseen vuodenvaihteessa 2021/22. Nämä uudelleenorganisoinnit leimasivatkin vuotta merkittävästi.

Hallinnollisen työn virtaviivaistamista jatkettiin edelleen. Ohjeita ja sääntöjä päivitettiin ja mahdollisuuksien mukaan yhtenäistettiin ohjeita laajempiin kokonaisuuksiin. Rekrytointiohjeeseen liitettiin täyttölupaohjeet, sairaspöytäkirjoihin ja korvaavaan työhön liittyvät ohjeet laitettiin kaikki samaan dokumenttiin. Henkilöstön huomioimiseen ja palkitsemiseen liittyvät edut ja ohjeet liitettiin myös samaan dokumenttiin näin ohjeet ovat helpommin löydettävissä. Vuonna 2021 päivitettiin myös etätöyohjetta poikkeustilanne huomioiden.

Sivistystoimen toimiala

Sivistystoimen tuottamat palvelut, kasvatus, opetus, koulutus, kulttuuri ja liikunta, ovat lähellä ihmisten arkea ja tärkeä osa perheiden käyttämää lähipalvelua. Palveluita etenkin kulttuuri- ja vapaa-aikapuolella tarjoaa vahvojen instituutioiden lisäksi laaja kolmannen sektorin joukko. Sivistystoimen strategiassa Vaasa nähdään Pohjolan energisimpänä koulutus- ja kulttuurikaupunkina ja toimialan tavoitteena ovat hyvinvoivat kuntalaiset sekä laadukas, kattava ja kustannustehokas palveluverkko. Uuden valtuustokauden sekä kunnan strategian myötä, myös sivistystoimen strategian päivistytyö on aloitettu syksyllä 2021.

Poikkeusoloista huolimatta vuoden aikana on kehitetty palveluita monella tapaa. Uusi, kaksikielinen Vaasan kansalaisopisto Alma - Vasa medborgarinstitut Alma aloitti toimintansa 1.1.2021 ja työ käytänteiden ja toimintatapojen yhdistämisen kanssa on alkanut hyvin.

Vuoden aikana moni päiväkotijäsen- ja koulurakennushanke eteni ja Vaasassa suunnitellaan historiallisen suurta panostusta palveluverkkoon. Variskan yhtenäiskoulun uudisosan rakentaminen jatkui ja toiminta uudessa

yhtenäiskoulussa käynnistetään elokuussa 2022.

Koronatilanne ja ohjeistus on muuttunut nopeallakin sykillä ja tavoitteita sekä suunniteltua toimintaa on jouduttu muokkaamaan, muuttamaan ja peruuttamaan viime metreilläkin. Etenkin kouluissa ja päiväkodeissa on tehty suuri työ pandemijäljityksen tukemisessa ja hallitsemisessa ja sen avulla on helpotettu terveysviranomaisten toimintaa.

Etäopetus oli vuoden aikana jo tutumpaa. Erilaiset hybridiopetusmuodot ovat kuitenkin kuormittaneet oppilaita ja opiskelijoita. Vaikka uudesta arjesta on selvitty kiitettävästi, monet opettajat ja oppilaat ovat kertoneet väsymyksestä arjen horjumisen sekä rajoitusten takia. Myös nuorisotoiminnan tiloja on täytynyt pitää suljettuina ja henkilökunta jalkautumisen kautta yrittänyt tavoittaa nuoria. Tuen tarve näkyi muun muassa kasvaneina jonoina ja vasteaikoina.

Kulttuuri- ja liikuntatapahtumien vaihteleva vuosi

Vuodelle 2021 Vaasassa uskaltauduttiin jo suunnittelemaan kulttuuri- ja liikuntatapahtumia, joista osa pystyttiin onnistuneesti toteuttamaan.

Vaasan kaupunginteatterin toiminta on ollut pitkällä tauolla. Kevätkaudella ei pystytty esittämään yhtään esitystä, mutta syksyllä pidettiin suunnitelman mukaisesti kaikki neljä ensi-iltaa. Kaupunginorkesteri on myös vuonna 2021 pitänyt konserttejaan Vaasan kirkossa, jossa turvavälit on pystytty ylläpitämään. Myös striimattuja keikkoja on järjestetty.

Kirjaston lukupaikat olivat suljettuina, kun voimassa olevat rajoitukset sitä edellyttivät. Liikuntapalveluiden hallinnoimien liikuntatilojen käytössä huomioitiin eri tahojen antamat suositukset ja kokoontumisrajoitukset.

Uusia palveluita, nähtävyyksiä ja toimintatapoja

Syksyllä valmistui Onkilahden rantaan Vaasaan pitkään toivottu skeittipuisto, joka heti saavutti suuren suosion. Myös Öjbergetin alueen kehittäminen on jatkunut ja uutuutena saatiin lasten mattohissi alkuvuodesta 2021 sekä mahdollisuus maksaa hissilippu netissä.

Varhaiskasvatuksessa on ollut leikin vuosi ja koulutuksien ja leikkijohdajien avulla on haettu vahvistusta yhteiselle leikkipedagogiikalle sekä uusia työkaluja henkilöstölle. Uutta toimintaa pilotoitiin myös Punahilkkan päiväkodin ulkopäiväkotiryhmässä, joka viettää suurimman osan ajasta luonnossa.



Fokus rakennuksiin ja tiloihin

Teeriniemen ja Palosaaren päiväkotien hankesuunnitelmat hyväksyttiin kaupunginhallituksessa ja Länsiniityn alueen päiväkodin palveluntuottaja-rakennuttaja-pari valittiin. Hankkeet etenevät siten toteuttamisvaiheeseen. Myös Merikaarron päiväkodin ja koulun tarpeita on selvitelty, tarveselvityksen hyväksymisen myötä hankesuunnittelua on aloitettu. Varhaiskasvatuksen lisätilojen tarpeen vuoksi Merikaarron kirjasto joutui väliaikaisesti sulkemaan ovensa. Tavoitteena on saada myös kirjastolle korvaavat tilat uudessa kokonaisuudessa.

Keskustan yhtenäiskoulu on yksi Vaasan kaupunkistrategian keskeisistä toimenpiteistä. Hankesuunnitelma käsiteltiin ensimmäisen kerran kaupunginhallituksessa marraskuussa 2021, jolloin asia palautettiin valmisteluun evästyksellä, että selvitetään täysimittaisen liikuntasalin vaihtoehdot ja kustannukset. Hanke on perusopetuksen kannalta kriittinen, nykyinen tilanpuute ja huonokuntoiset tilat edellyttävät pikaisia ratkaisuja ja toimenpiteitä.

Ruotsinkielisen perusopetuksen palveluverkkoselvityksen päivitys hyväksyttiin lautakunnassa syksyllä 2021. Ruotsinkielisessä perusopetuksessa oppilasmäärät ovat kasvaneet ja tilaratkaisuja on mietitty eri koulujen osalta.

Hallitusohjelman päätösten vaikutukset toimialaan Hallitusohjelmassa tehtiin vuonna 2019 liittyen sivistystoimen toimialaan merkittäviä päätöksiä, jotka ovat vaikuttaneet palvelun tarpeeseen myös vuonna 2021. Uusia paikkoja jouduttiin perustamaan runsaasti, esimerkiksi alkuvuodesta avattiin Raastuvankatu 33:ssa sijaitsevaan kiinteistöön uusi, tilapäinen kolmen ryhmän päiväkotitoiminta. Myöhemmin talossa aloitti myös neljän ryhmän päiväkotitoiminta. Kasarmialueella sijaitsevassa soittokunnan talossa aloitti uusi ryhmä syksyllä 2021. Muuttuneen palvelutarpeen myötä avoimen päiväkodin toiminta päättyi Gerbyn ja Huutoniemen avoimissa päiväkodeissa.

Sosiaali- ja terveystoimi

Sosiaali- ja terveystoimessa ei ole tehty suurempia organisaatiomuutoksia vuoden 2021 aikana. Jokaisella tulosalueella kehitettiin ja tehostettiin prosesseja ja toimintamalleja.

Vuosi 2021 on ollut haasteiden vuosi koko toimialalla johtuen jatkuneesta Covid-19-tilanteesta ja siihen liittyvistä toimista. Terveyspalveluiden tulosalueella kamppailtiin koronan aiheuttamien lisätehtävien (jäljitys ja rokotukset) kanssa. Terveyden- ja sairaanhoitajat ovat olleet tekemässä koronajäljitystyötä ja tämä näkyi muun muassa ennaltaehkäisevän toiminnan käyntien vähentymisenä ja ns. omien töiden tekemättä jäämisenä. Hammashoidossa yritettiin kuroa kiinni hoitovelkaa ja ylläpitää normaalia toimintaa. Sosiaalityö ja perhepalveluiden tulosalueella on jouduttu koronatilanteen vuoksi järjestämään asiakaspalvelutoimintoja uudelleen ja osin keskeyttämään. Koronatilanteesta aiheutuneena positiivisena seurauksena voidaan nähdä sähköisten työmenetelmien käytön lisääntyminen. Tämä on edellyttänyt henkilöiltä uusia ajattelun- ja toimintatapoja.

Toimintavuoden alussa toimeenpannut lomautukset vaikuttivat toimintaan vahvasti. Palvelut onnistuttiin kuitenkin järjestämään pääsääntöisesti lakisääteisesti. Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymän valmistelutehtävät vaativat runsaasti aikaa ja panostusta, esihenkilöt ja henkilökunta osallistuivat kuntayhtymän toimintojen valmisteluun monin eri tavoin. Haasteena on edelleen heikentynyt hoitohenkilöstön rekrytointi ja henkilöstön saatavuus. Ammattitaitoisen henkilöstön riittävyys muodostui toimintojen ylläpitämisen kannalta kriittiseksi. Henkilöstövaje näkyi koko toimialalla, kaikkia vakinaisia toimia ei saatu täytettyä ja sijaisista oli huutava pula.

Kaupunkiympäristön toimiala

Toimialan organisaatio uudistui vuonna 2021 kaupunkiorganisaation muutoksen yhteydessä. Muutoksessa kaupunginhallituksen suunnittelujaosto lopetettiin ja kaavoitus siirtyi uutena perustetun kaupunkiympäristölautakunnan alaiseksi tulosalueeksi. Tekninen lautakunta lakkautettiin heinäkuussa 2021. Kaupunkiympäristölautakunnan alaisiin tulosalueisiin kuuluvat kaavoitus, kiinteistötoimi, kuntatekniikka ja yhteispalvelut. Toteutettu muutos edesauttaa kaupunkiympäristön kokonaisuuden hallintaa, koska kaavoitus, maaomaisuuden kehittäminen ja kuntatekninen infrastruktuuri ovat samassa toimielimessä. Muutos ja tehtävienjako huomioitiin kaupungin hallintosäännössä sekä kaupunkiympäristölautakunnan ja rakennus- ja ympäristölautakunnan toimintasäännöissä.

sä. Toimialan toimielimistä jatkaa aikaisempaan tapaan teknisten liikelaitosten johtokunta sekä Vaasan seudun jätelautakunta. Toimiala jatkoi toimintaansa uudella nimellä, kaupunkiympäristön toimialana elokuusta 2021 alkaen.

Syksyllä 2021 kuntatekniikassa käytiin yt-neuvottelut organisaation uudistamiseen liittyen. Uudistuksen keskeisimmät tavoitteet olivat asiakaspalvelun priorisointi, itseohjautuvuuden ja suunnitelmallisuuden lisääminen, hukan minimointi, nopeammat läpimenoajat sekä jatkuva kehittäminen. Uudelleen järjestelyssä kuntatekniikan yksikköjen määrä väheni kahdeksasta kolmeen ja päätösvaltaa siirretään organisaatiossa alemmille tasoille. Yt-neuvottelujen lopputuloksena hyväksyttiin uusi organisaatorakenne lokakuussa 2021.

Keväällä 2021 toteutettiin TS palkkausjärjestelmäuudistuksen viimeinen vaihe. Tämän jälkeen uusi toimintatapa tehtäväkohtaisen palkan määrittelyssä on jalkautunut osaksi organisaation toimintaa. Toimialan rekrytointitarpeita tukemaan hankittiin LinkedIn -rekrytointityökalu, jonka avulla pystytään vahvistamaan rekrytointikäytäntöjä ja tavoittamaan alan osaajat tehokkaammin oikeassa foorumissa. Osaamisen kehittämisessä painotettiin toimialan projektinjohtamisen kehittämistä ja järjestettiin valmennusta yleisiin projektityöskentelyn periaatteisiin sekä projektijohtamiseen liittyen. Koulutukset ja muut verkostoitumistapahtumat järjestettiin pääosin etänä Teamsissa.

Toimialatason kehittämisryhmätoimintaa jatkettiin uuden tavan mukaisesti säännöllisesti järjestettävissä työsuojelun teemakokouksissa johtoryhmätyöskentelyn yhteydessä.

Vuoden 2021 aikana toimialalla jatkettiin etätöitä suosituksen mukaisesti siltä osin kuin palvelujen toiminnan kannalta oli mahdollista. Toiminta jatkui läpi vuoden olosuhteiden sallimissa puitteissa ja sähköisiä työskentelytapoja ja -asiointia hyödyntäen. Yleisötilaisuuksien ja muiden aiemmin käytettyjen vuorovaikutuskeinojen rinnalle otettiin mm. infovideot ja etäkokoukset. Digitalisaatio eteni monipuolisesti tulosalueilla ja sähköisten asiointikanavien käyttö kasvoi.





3 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

3.1 Henkilöstörakenne ja lähtövaihtuvuus

Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrää kuvaavia tunnuslukuja ovat henkilötyövuosi (HTV) sekä palvelussuhteiden lukumäärä. Henkilötyövuosi on palkallisten palveluksessaolo-päivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti / 100) (ks. taulukko 1). Palvelussuhteiden lukumäärä kuvaa 31.12.2021 Vaasan kaupungilla työ- tai virkasuhteessa olevien henkilöiden lukumäärää. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehdyt palvelussuhteet.

Tarkasteltaessa kaupungin kokonaishenkilömäärää määräaikaiset palvelussuhteet mukaan lukien, voidaan todeta, että kaupungin henkilötyövuodet lisääntyivät vuonna 2021 verrattuna vuoteen 2020 yhteensä 69,9 henkilötyövuotta (ks. taulukko 2). Henkilötyövuosi-vertailun mukaan vuoden 2021 HTV-lisäykset (118,2 HTV) aiheutui määräaikaisten henkilöiden lisäyksestä. Vakituisten henkilöiden osalta vastaavasti henkilötyövuosien määrä laski 48,3 HTV, johtuen suurelta osin aluetyöterveyden yhtiöittämisestä. Määräaikaisten määrän lisääntyminen johtuu pääosin koronapandemiasta johtuvien sairaspöissaolojen sijaisuuksista ja on toteutunut lähinnä sosiaali- ja terveystoimissa sekä sivistystoimissa.

On huomioitava, että vuoden 2018 HTV-luvuissa on vielä mukana tukipalveluyhtiöihin 1.5. siirtyneet henkilöt, joita ei ole enää 2019 luvuissa. Henkilötyövuosien lisääntyminen vuoteen 2020 verrattuna voi johtua osittain siitä, että osa vuoden 2020 HTV-vähennyksistä aiheutui lomautuksista.

Henkilöstömäärä hallinnonaloittain

Vaasan kaupungin vakituisesta henkilöstöstä 82 % työskentelee sosiaali- ja terveystoimissa sekä sivistystoimissa. Sivistystoimi on toimialana suurin työllistäjä. Määräaikaisten osuus näillä toimialoilla on 90,5 % kaupungin kaikista määräaikaisista palvelussuhteista.

Vuoden 2021 lopussa palvelussuhteiden kokonaislukumäärä Vaasan kaupungissa oli 5 315 (ks. taulukko 3). Tämä muodostuu 3 890 (73,1 %) vakituisesta ja 1 431 (26,9 %) määräaikaisesta palvelussuhteesta (liite 3). Luvuissa ovat työllisyysvaroin palkatut henkilöt (85 henkilöä), mutta sivuvirkaiset vakinaiset palomiehet

Vuosi	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2017	3807	1413	5220
2018	3440	1361	4801
2019	3308	1361	4586
2020	3293	1171	4464
2021	3244	1289	4534

Taulukko 1: Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön määrä henkilötyövuosina 2017-2021

Toimiala	Henkilötyövuosi			
	2020/12	2021/12	Muutos %	Muutos HTV
Sosiaali- ja terveystoimi	1688,6	1649,8	-2,3 %	-38,8
Sivistystoimi	1965,7	2059	4,7 %	93,3
Kaupunkiympäristön toimiala	310,9	314,1	1,0 %	3,3
Konserniohjauksen	498,5	510,5	2,4 %	12,2
Yhteensä	4463,6	4533,5	1,6 %	69,9

Taulukko 2: Henkilöstömäärän HTV-vertailu toimialoittain vuosina 2020-2021

Vuosi	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2017	4497	1499	5991
2018	3962	1402	5359
2019	3923	1390	5310
2020	3926	1325	5247
2021	3890	1431	5315

Taulukko 3: Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön palvelussuhteiden lukumäärä vuosina 2017-2021

(495 henkilöä) eivät ole mukana lukumäärissä. Vuoden 2021 loppuun verrattuna Vaasan kaupungissa olevien palvelussuhteiden määrä lisääntyi 68 henkilöllä.

Aiemmissä henkilöstöraporteissa palvelussuhteiden kokonaislukumäärässä on ollut mukana sivuvirkaiset palomiehet, mutta ei työllisyysvaroin palkattuja. Vuoden 2021 henkilöstöraporttiin on lukumäärät ilmoitettu Kuntatyönantajan (KT) ohjeiden mukaisesti siten, että luvuista on poistettu sivuvirkaiset palomiehet, mutta työllisyysvaroin palkatut henkilöt ovat mukana. Taulukoissa on aikaisempien vuosien kohdalla lukumäärät ilmoitettu samoin perustein, joten ne ovat vertailukelpoisia vuoden 2021 lukuihin. HTV-luvuissa ei ole myöskään mukana palkkionsaajat.

Kokoaikaisessa palvelussuhteessa oli vuonna 2021 4 425 henkilöä (83,3 %) ja osa-aikaisessa 890 henkilöä (16,7 %). Itsenäisessä ja johtavassa asemassa työskenteleviä henkilöitä oli 343 (340 henkilöä vuonna 2020) eli 8,8 % vakituisesta henkilöstöstä (6,4 % vuonna 2020).

Vuoden 2021 lopussa esihenkilöitä oli yhteensä 267 kpl. Naisten osuus vakituisista esihenkilöistä oli noin 67,4 %. Eniten esihenkilöitä oli sivistystoimessa (taulukko 4).

Palvelussuhteiden lukumäärää tarkasteltaessa on huomioitava, että Vaasan kaupungilla on tehtäviä ja toimintoja, joita muut kunnat ostavat. Lisäksi on tehtäviä ja toimintoja, joita Vaasan kaupunki hoitaa ns. keskus kuntana ja palvelee täten laajemmin koko Vaasan seutua.

Näitä tehtäviä ja toimintoja tuottavat Pohjanmaan pelastuslaitos, Yhteistoiminta-alue Laihia, Pohjanmaan sosiaalipäivystys, Ympäristötoimi ja Vaasan vesi. Näiden tehtävien tuottamiseen käytetään 395 henkilön palvelussuhdetta (luvuissa ei ole mukana sivuvirkaiset palomiehet).

Vaasan kaupunki tuottaa myös palveluja, joita muut kunnat eivät tuota lainkaan tai tuottavat vähemmässä määrin ja käyttävät täten Vaasan kaupungin tuottamia palveluita. Palvelussuhteiden kokonaismäärästä näitä tehtäviä tuottaa 619 henkilöä, jotka ovat seuraavista organisaatioista: Vamia (Vaasan ammatillinen koulutus), Kaupunginteatteri, Kaupunginorkesteri, Kulttuuri- ja kirjastopalvelut, Uimahalli ja Vaasan museot.

Henkilöstön ikärakenne

Suurimmat ikäryhmät vakituisessa henkilöstössä edellisvuosien tapaan ovat edelleen 50-54 ja 55-59 -vuotiaat (ks. taulukko 5). Vakituisesta henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 44,7 % (42,4 % vuonna 2020). Alle 35-vuotiaiden osuus työvoimasta on 16,8 % (20,4 % vuonna 2021). Määräaikaisessa henkilöstössä suurim-

Toimialat	Vakituiset		Määräaikaiset		Yhteensä
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	
Sosiaali- ja terveystoimi	10	68	0	0	78
Sivistystoimi	25	68	1	4	98
Kaupunki-ympäristön toimiala	21	11	0	0	32
Muut	30	28	0	1	59
Yhteensä	86	175	1	5	267

Taulukko 4: Esihenkilöt 2021.

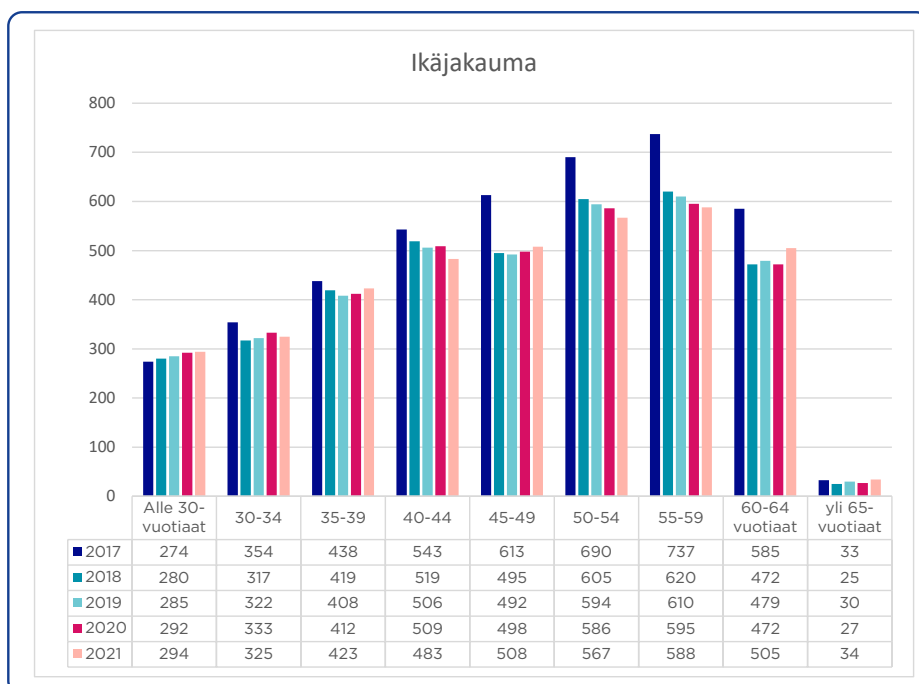
mat ikäryhmät ovat alle 30-vuotiaat. Määräaikaisesta henkilöstöstä 40 % on alle 35-vuotiaita (41,3 % vuonna 2020). Vakituisten henkilöstön keski-ikä vuonna 2021 oli 47,1 vuotta (46,1 vuotta vuonna 2020). Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä yhteenlaskettuna oli 40,4 vuotta (40,3 vuotta vuonna 2020).

Henkilöstön sukupuolirakenne

Kunta-ala on naisvaltainen ja tämä näkyy myös Vaasan kaupungin henkilöstön sukupuolirakenteessa (liite 4a). Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä oli 78,8 % (2020: 70,3 %). Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 75,5% (2020: 78,4 %).

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus vuonna 2021 oli 282 (2020: 264), ja 7 % vakituisesta henkilöstöstä (ks. taulukko 6). KuEL- ja VEL-eläkkeelle poistui 110 henkilöä. Lähtövaihtuvuus oli suurinta sosiaali- ja terveystoimessa (142 henkilöä) ja sivistystoimessa (99 henkilöä) (liite 5).



Taulukko 5: Vakituisten henkilöstön ikäjakauma 2017-2021

Lähdön syy	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021*	% vakituisesta henkilöstöstä
Eronnut / muu syy	120	86	95	93	109	146	180	149	137	1728	172	44/4*
Eläkkeelle	136	135	155	149	163	172	128	113	127	110	110	3
Yhteensä	256	218	250	242	272	318	308	262	264	1838	282	47/7*

*) "Todellinen" lähtövaihtuvuus > eronnut/muu syy (Eronnut/muu syy kokonaismäärä 1728- hykyyn siirtyvät 1556)
Taulukko 6: Henkilöstön lähtövaihtuvuus 2012-2021, vakituinen henkilöstö
Päivitetty luvut, poistettu vakinaiset sivuvirkaiset palomiehet

Eronnut/muu syy lukuun 172 kpl (2020: 137 kpl) sisältyy omasta pyynnöstä eronneiden lisäksi mm. työsuhteiden purkamiset, irtisanomiset, menehtymisen vuoksi kaupungin palveluksesta poistuneet (ks. taulukko 6).

Tavoitteena on, että jokaisen palvelussuhteen päättävän kanssa käytäisiin lähtökeskustelu ja että he täyttäsivät myös anonyymin lähtökyselyn, jonka tarkoituksena on saada tietoa irtisanoutumisten taustalla vaikuttavista syistä. Lähtökyselyn tulokset käsitellään toimialojen johtoryhmissä.

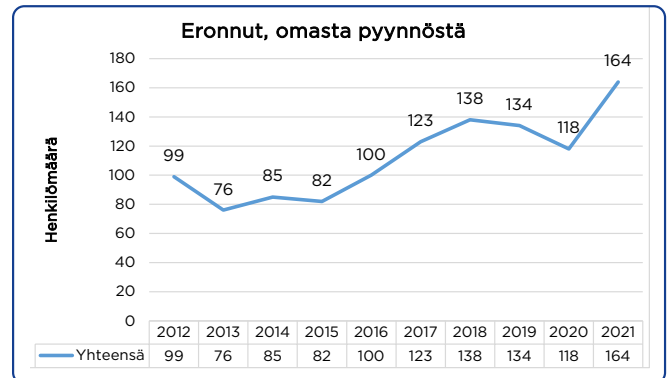
Anonyymiin lähtökyselyyn on vuoden 2021 tullut 24 vastausta. Lähdön syitä ovat mm. urakehitys 2, parempi palkkataso 1, henkilökohtaiset syyt 2, puutteet johtamis- ja esihenkilötyössä 3 ja työilmapiiri 3 sekä muu syy 13 kpl. Muu syy on ollut lähinnä työsuhteen päättymisen tai eläköitymisen. Lisäksi avoimissa vastauksissa nousi esille mm. perhesyyt ja vaihtelunhalu. Mainittuna on myös huono kohtelu, mitätöinti tai luottamuksen puute työyhteisössä tai esihenkilön taholta. Lähes puolet vastaajista palaisi takaisin Vaasan kaupungille töihin ja puolet suosittelisivat työntäjä muille.

Anonyymin lähtökyselyn vastausprosentti on suhteellisen matala, joten lähtökysely pyritään jatkossa automatisoimaan. Pitovoimaan panostetaan erityisesti mm. työyhteisötaitojen ja esihenkilötyön vahvistamisella sekä työn joustavuuden, työuran kehittämisen sekä etujen ja palkitsemiskeinojen myötä.

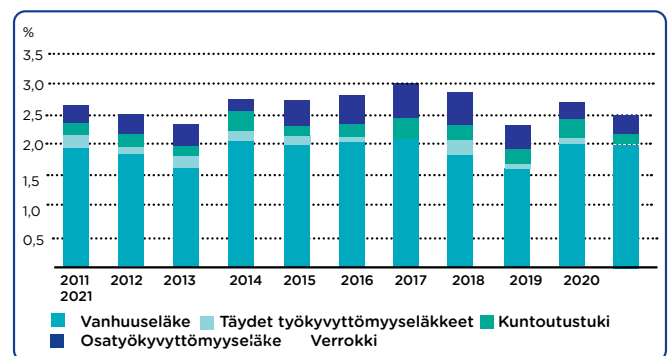
Eläkkeelle siirtyminen

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

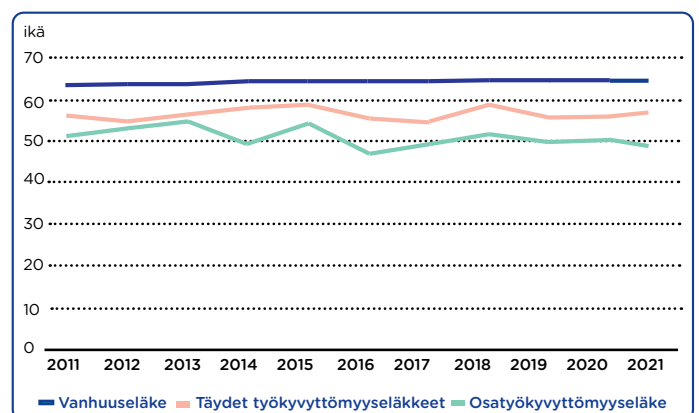
Kevan julkaisemien tietojen mukaan eläkkeelle (KuEL) siirtyi vuoden 2021 aikana yhteensä 117 henkilöä (2020: 123), joista vanhuuseläkkeelle siirtyi yhteensä 109 henkilöä (2020: 111), kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 1 henkilöä (2020: 6) ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 7 henkilöä (2020: 6). Osa kaupungin henkilöstöstä kuuluu valtion eläkelain



Taulukko 7: Henkilöstön omasta pyynnöstä tapahtuneet eroamiset 2012-2021, vakituinen henkilöstö (poistettu sivuvirkaiset, vakinaiset palomiehet)



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



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



piiriin, joten he eivät ole mukana Kevan tilastoissa. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli vuonna 2021 Vaasan kaupungilla 64,4 vuotta (2020: 64,4 v., 2019: 64,2 v., 2018: 64,5 v., ks. taulukko 9).

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

Eläkemaksut

Eläkemenoperusteinen maksu vuonna 2021 on 7 365 803,18 €. Tieto perustuu Kevan antamaan arvioon lopullisesta maksusta. Vuoden 2020 lopullinen summa oli 7 389 298,73 €. Eläkemenoperusteista eläkemaksua maksetaan vuoden 2004 loppuun mennessä karttuneiden eläkkeiden toteutuneiden eläkemenojen suhteessa.

Kevan jäsenyhteisöillä ja valtion eläkejärjestelmän työnantajilla palkkaperusteinen eläkemaksu muodos-

tuu kaikille työnantajille yhteisestä työansipohjaisesta eläkemaksusta ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläke-maksusta.

Toteutunut työkyvyttömyyseläkemaksu vuodelle 2021 on Kevan tietojen perusteella 2 683 355 € (2020: 2 286 924 €). (tilanne 9.3.2022)

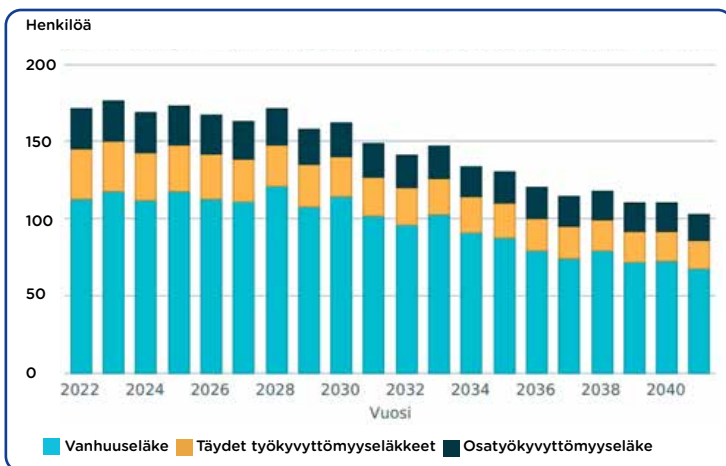
Eläkepoistumaennuste

Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Eläkepoistuma-ennuste kuvaa vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeille siirtyviä vuosina 2022-2041. Ennusteessa on huomioitu vanhuus- työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, tädyt työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

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

Ennusteen mukaan vuosina 2022-2031 henkilöstöstä jää vanhuuseläkkeelle yhteensä 1130 henkilöä, ja kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 287 henkilöä. Henkilöstön ikärakenne ja vaihtuvuus asettavat haasteita henkilöstön työssä jaksamiseen, rekrytointiin, perehdyttämiseen ja osaamisen hallintaan. (ks. taulukko 10 ja liite 6).

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



Taulukko 10: Eläköitymisennuste (Keva). Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen.

3.2 Rekrytointi ja työllistäminen

Vuonna 2021 Vaasan kaupungilla oli auki 792 työpaikkaa, joista 463 oli vakituisia toimia (ks. taulukko 11). Työpaikkoja haki kaiken kaikkiaan 6 108 hakijaa, joista naisia 70 % ja miehiä 30 %. Eniten haettiin työntekijöitä sosiaali- ja terveystoimeen sekä kasvatukseen ja opetustehtäviin.

Kaupunki työllistää lisäksi lähes 300 sijaista joka kuukausi. Vuonna 2021 keskitettyä sijaisrekrytointia käyttivät palveluasuminen, koti- ja laitoshoidon, vammaispalvelut, terveyspalvelut sekä varhaiskasvatukseen.

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

Vuonna 2021 Kuntarekryn kautta tehtiin yhteensä 8 791 sijaishakua, joissa täyttöprosentti oli keskimäärin 46 %. Sijaishaun keskimääräinen läpimenoaika oli 20 minuuttia.

Rekrytointitapahtumat ja oppilaitosyhteistyö

Koronapandemian johdosta suurin osa perinteisistä rekrytointitapahtumista järjestettiin digitaalisesti edelleen vuonna 2021. Muutama oppilaitosvierailu pystyttiin toteuttamaan paikan päällä oppilaitoksissa. Kaupunki tekee aktiivista yhteistyötä alueen oppilaitosten kanssa; mainostamme työpaikkojamme suoraan oppilaitoksiin eri markkinointikanaviin ja syksyisin tapaamme Vaasan ammattikorkeakoulun edustajia yhteisessä yhteistyötapaamisessa. Vuonna 2021 kaupunkiympäristön toimiala solmi myös erillisen yhteistyösopimuksen Vaasan ammattikorkeakoulun kanssa.

Harjoittelijat ja nuorten kesätyöt

Henkilöstöpalveluissa vuonna 2019 aloitettu Vaasan yliopiston henkilöstöjohtamisen ja julkisjohtamisen opiskelijoille suunnattu trainee-ohjelma jatkui myös vuonna 2021. Syksyllä aloitti neljäs trainee-harjoittelujaksosensa. Lisäksi tulosalueet palkkasivat omilla määrärahoillaan yliopistoharjoittelijoita. Sosiaali- ja terveysalan työssäoppijat olivat määrällisesti suurin harjoittelijaryhmä (ks. taulukko 12).

Vuonna 2021 oli tarjolla lähes 430 kesätyöpaikkaa ja runsaat 40 mielenkiintoista työtehtävää 14-24-vuotiaille nuorille. Tänä vuonna yhtenäistettiin tehtävännimikkeitä ja sen vuoksi näyttää siltä, että erilaisia työtehtäviä olisi vähemmän kuin aikaisemmin. Hakuryhmiä oli viisi: 14-15-vuotiaiden, 16-17-vuotiaiden, 18-24-vuotiaiden, korkeakouluopiskelijoiden sekä vammais- ja erityisnuorten haku.

	2020	2021
Hakijat yhteensä	4914	6108
Rekrytoinnit	424	509
Työpaikat	603	792
Hakijoista	Miehiä 1474 Naisia 3440	1832 4276
Rekrytoinnin julkaisu	Ulkoinen 554 Sisäinen 56	745 47
Palvelussuhteen tyyppi	Vakituisen 374 Määräaikainen 229	463 329
Palvelussuhteen laji	Työsuhde 408 Virkasuhde 195	565 227

Taulukko 11: Vakirekrytointien jakaumat vuonna 2020-2021

Oppilaitos	2017	2018	2019	2020	2021
Vaasan ammattikorkeakoulu	4639	4677	2465	3265	2533
Vaasan ammattiopisto/VAMIA	3640	3894	2572	1071	899
Vaasan aikuiskoulutuskeskus	*	*	*	*	*
Yrkeshögskolan Novia	1734	1182	1175	782	1111
Yrkesakademien i Österbotten	115	357	177	116	285
Muut oppilaitokset	463	401	505	354	529
Yhteensä	10591	10511	6834	5588	5357

Taulukko 12: Opiskelijoiden ohjaukseen osallistuneiden sosiaali- ja terveystoimessa 2017-2021. (*Vaasan ammattiopisto ja Vaasan aikuiskoulutuskeskus yhdistynyt VAMIA:ksi 2017).

Kesätyöpaikkoihin saatiin yhteensä 2 039 hakemusta.

Suosituimpia tehtäviä olivat:

Avustava puistotyöntekijä	(316 hakijaa)
Päiväkotiapulainen	(281 hakijaa)
Apuohjaaja liikuntaleirille	(156 hakijaa)
Kesätyöntekijä kunnossapitoon	(139 hakijaa)
Apuohjaaja Helppari-toimintaan	(119 hakijaa)

14-15-vuotiaiden hakuun tuli 484 hakijaa, joista palkattiin 44 nuorta. 16-17-vuotiaiden hakuun tuli 564 hakijaa, joista palkattiin 124 nuorta. 18-24-vuotiaiden hakuun tuli 660 hakijaa, joista palkattiin 186 nuorta ja korkeakouluopiskelijoiden 310 hakijaa, joista palkattiin 36 nuorta.

Tärkeänä omana ryhmänä viime vuosien tapaan oli haku vammais- ja erityisnuorille. Hakijoita oli yhteensä 23 ja 18 löydettiin kesätyöpaikka. Erityisnuorten työvalmentaja etsi ja räätälöi jokaiselle omanlaisensa työnkuvan.

Vaasan kaupunki tuki rahallisesti Kesäduunisetelin avulla myös alueen yrityksiä ja yhdistyksiä palkkaamaan 15-29-vuotiaan nuoren.

Lisäksi Vaasan kaupunki myönsi vaasalaisille urheilijoille urheilustipendejä, joita oli mahdollisuus hakea samoin perustein kuin kaupungin muitakin kesätöitä. Urheilustipendin saamisen edellytys oli harjoituspäiväkirjan pitäminen ja aktiivinen somettaminen eri kanavilla hästägeillä #Vaasa #Vasa #VsuaVria-Summer. Käytetyin somekanava oli Instagram. Urheilijoiden

kesätyöstipendi myönnettiin kaikkiaan 23 urheilijalle. Nuoret urheilijat edustivat kaikkiaan 13 eri lajia. Positiivinen kokemus on peruste urheilustipendin toteuttamiselle jatkossakin.

Yhteistyössä 4H yhdistyksen kanssa jatkettiin kesätyöllistämisen toimintana 4H-yrittäjyyttä, joka on aito keino lisätä nuorten kesätyömahdollisuuksia. Hyvä kaupungin ja Vaasan 4H-yhdistyksen yhteistyö mahdollisti kesätyön 8 nuorelle yrittäjätuella.

Palkkatuettu työ ja kuntouttava työtoiminta

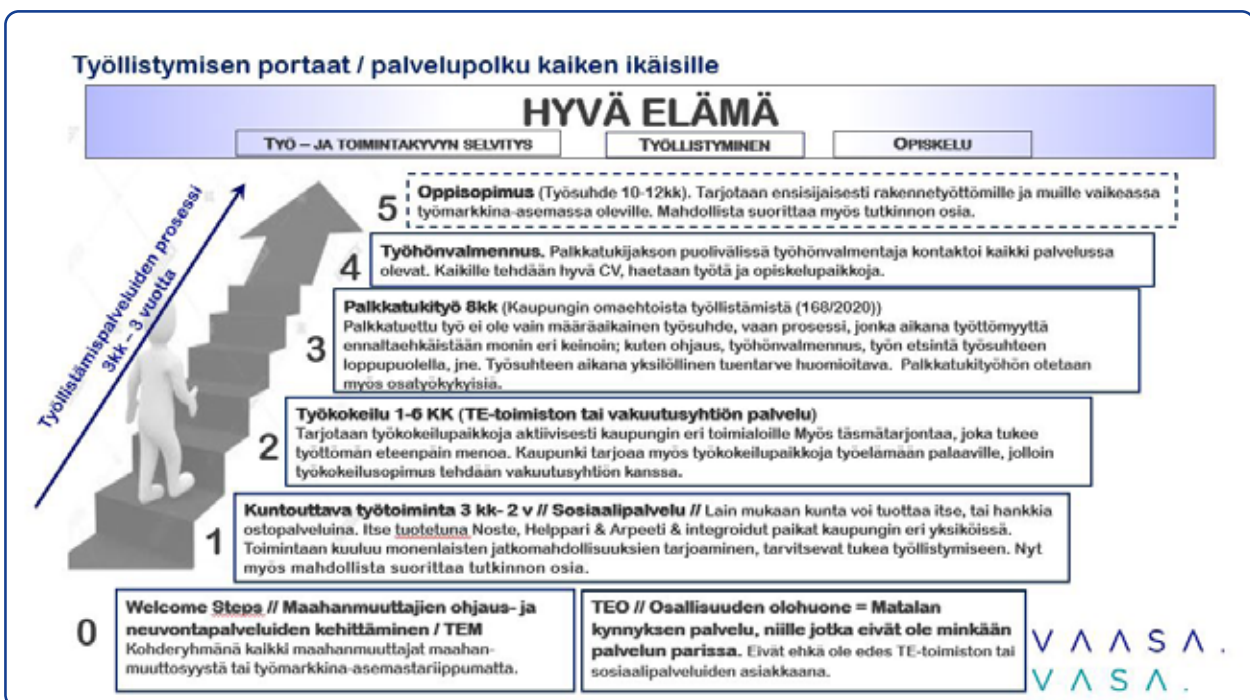
Vaasan kaupunki työllisti vuonna 2021 palkkatuella 151 henkilöä eri yksikköihin. Vuoden 2021 aikana solmittiin uusia työsuhteita 153:lle henkilölle. Heistä 31 % työskenteli sosiaali ja terveystoimen, 26 % sivistystoimen ja 21 % kaupunkiympäristön palveluksessa. Vuonna 2021 aloittaneista 67:lla työsuhde jatkuu vuonna 2022. Uusia velvoitetyöllistettäviä palkattiin 14 ja 12 henkilöä sai palkkatukea osatyökykyisyyden perusteella vuonna 2021.

Työllistämistä toteutettava palkkatukityöllistäminen kohdistuu pääasiassa yli 300 päivää työmarkkinatuella olleisiin vaasalaisiin pitkäaikaistyöttömiin. Työjakson kesto on tavallisesti 8 kk. Lisäksi kaupungilla on lakisääteistä velvoitetyöllistämistä, jolloin työllistämisen peruste on henkilön ikä ja työsuhteen kesto 6 kk. Työllistämistoimintaa kehitetään jatkuvasti palvelumuotoilun avulla. Pitkäaikaistyöttömille on tarjolla kattavasti erilaisia palveluita työllistämisen portaissa. Tavoitteena on ketjuttaa työttömille tarjottavia palveluita siten, että henkilö saa riittävän pitkän tuen työllistykseen yleisille työmarkkinoille (ks. taulukko 13).

Vanhustyön avustajatoiminta

Vanhustyön avustajatoiminta on työllistämispalveluiden ja koti- ja omaishoidon yhdessä tuottamaa erittäin vaikuttavaa toimintaa, josta hyötyy kunnan lisäksi v. 2022 toimintansa aloittava hyvinvointikuntayhtymä, ikääntyneet sekä avustajaksi palkatut. Avustajat työskentelevät asiakkaiden kodeissa avustavissa tehtävissä. Tavoitteena on, että ikääntyneiden hyvinvointi, terveys, toimintakyky ja itsenäinen suoriutuminen paranevat, yksinäisyys vähenee, kotihoidon työntekijäresurssi ohjautuu varsinaiseen hoitotyöhön, työmarkkinaosuuden kuntaosuusmaksu pienenee, kaupungin verotulot kasvavat ja sosiaali- ja terveydenhuollon kustannukset alenevat. Avustajaksi palkatut saavat mahdollisuuden pitkittyneen työttömyyskierteen katkaisemiseen apua mm. velkajärjestelyyn pääsemiseen ja uuden ammatin opiskelemiseen. Työntekijän kanssa käydään työsuhteen aikana säännöllisesti tavoitekeskusteluita ja laaditaan samalla suunnitelmaa tulevaisuudelle.

Vuonna 2021 avustajaksi palkattiin 22 henkilöä ja edelliseltä vuodelta jatkoi 11 henkilöä. Puoli vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen 71 % lopettaneista on työssä tai opiskelemassa. Vuoden aikana yksi henkilö valmistui henkilökohtaiseksi avustajaksi ja yksi hoiva-avustajaksi. Vuoden 2021 maaliskuun alussa otettiin käyttöön PegasosMukana -sovellus, jonka avulla työnsuunnittelija suunnittelee avustajien asiakaskäynit. Lisäksi sovellus toimii kommunikaatiovälineenä avustajatoiminnan ja kotihoidon välillä. Käyttöä on jälkeen toiminta on entisestään tehostunut ja asiakkaita on voitu ottaa enemmän. Asiakaskäyntejä oli kuukausittain keskimäärin 740 kpl.



Taulukko 13: Työllistämisen portaat.



Kuntouttava työtoiminta

Työllistämispalvelut tuotti kuntouttavaa työtoimintaa yhteistyössä Sosiaalityö ja perhepalvelut -tulosalueen kanssa, osin ostopalveluina ja osin itse tuotettuna. Kaupungin itse tuottamaa toimintaa on Noste-Flyt ja Helppari-toiminta. Kuntouttava työtoiminta on lakisääteinen sosiaalipalvelu, jota kunnan on järjestettävä niille pidempään työttömänä olleille henkilöille, jotka eivät työ- ja toimintakykynsä asettamien rajoitusten vuoksi voi osallistua julkisiin työvoimapalveluihin tai työhön.

Nosteessa tuotetaan ryhmämuotoista kuntouttavaa työtoimintaa, joka perustuu viikko-ohjelmaan, jossa ryhmä kokoontuu 4 h kerrallaan. Sisältönä on mm. erilaisiin kädentaitoihin, liikuntaan, keittiötehtäviin, arjenhallintaan ja suomen kielen ja kulttuuriin painotuvia ryhmiä. Noste on ns. matalan kynnyksen yksikkö, jossa toiminnan keskiössä on asiakkaan arkirytmien luominen ja ylläpitäminen sitouttamalla asiakkaat toimintaan, sekä työelämä sääntöjen ja -taitojen harjoittelu. Safka-ryhmässä on mahdollista suorittaa kokon tutkinnon osia.

Koronatilanne vaikutti ryhmäkokoihin ja vuonna 2021 Nosteen toimintaan osallistui 168 asiakasta ja työtoimintapäiviä toteutui yhteensä 5 199. Nosteessa työskenteli erilaisissa työsuhteissa 10 henkilöä, joista työllistettyjä oli 4 henkilöä. Lisäksi Nosteessa oli 6 henkilöä työkokeilussa tai harjoittelussa ja kesätyöntekijöitä työllistettiin yhteensä 4.

Helppari-toimintaa järjestettiin Präntöön Helmen palvelutalossa ja Vuorikodin senioritalossa. Helppari-toiminta on vanhusten avustamista arjen askareissa ja asiointikäynnillä, sekä viriketoimintaa talon

ikäihmisille. Toiminta on lähellä normaalia työtä, jossa harjoitellaan työelämän sääntöjä ja toimintaa järjestetään 6 h päivässä. Helppari-toiminta vapauttaa hoitajan työaikaan varsinaiseen hoitotyöhön.

Koronasta huolimatta vuonna 2021 kuntouttavaan työtoimintaan osallistui Helppareissa 32 eri asiakasta ja toteutuneita työtoimintapäiviä oli yhteensä 1 026. Työkokeilijoita toiminnassa oli 23 henkilöä. Helppari-toiminta mahdollistaa opiskeluihin liittyviä näyttöjä. Vuoden 2021 aikana oli opiskelijoita ja työharjoittelijoita eri oppilaitoksista yhteensä 57 henkilöä. Kesätyöntekijöitä oli 23, sekä 2 erityisnuorta. Työllistämisvaroin on palkattu työ- ja apuvalmentajaksi 2 henkilöä, joista toinen aloitti oppisopimusopiskelun lähihoitajaksi. Kaikkiaan Helppari-toimintaan osallistuneista 15 henkilöä työllistyi/aloitti opiskelut. Heistä 6 henkilöä työllistyi vanhustyön avustajatoimintaan. Helppari-toiminnassa on vakituksena työntekijänä 1 henkilö, joka toimii vastaavana työvalmentajana. Vaasan kaupungilla on ostopalvelusopimus kuntouttavasta työtoiminnasta SPR-Kirppiksen ja Föregångarna rf kanssa. Tämän lisäksi kuntouttavaa työtoimintaa tuotetaan integroituna toimintana kaupungin eri yksiköissä, sekä sosiaali- ja terveystyöpalveluiden ostopalveluina.

Hanketoiminta

Työllistämispalveluiden yksikössä oli kaksi hanketta; ESR-rahoitteinen Työkuntoa ja elinvoimaa osallisuudesta ja Työ - ja elinkeinoministeriön rahoittama WelcomeSteps-hanke. Näissä hankkeissa työskenteli projektityöntekijöitä, TEO-hankkeessa 3 työntekijää ja WS-hankkeessa 2 täyttä työpäivää tekeviä. Lisäksi Welcome Office-toimiston työntekijä osallistui 25 % työajalla hanketyöhön.





4 TYÖHYVINVOINTI

Henkilöstön tila

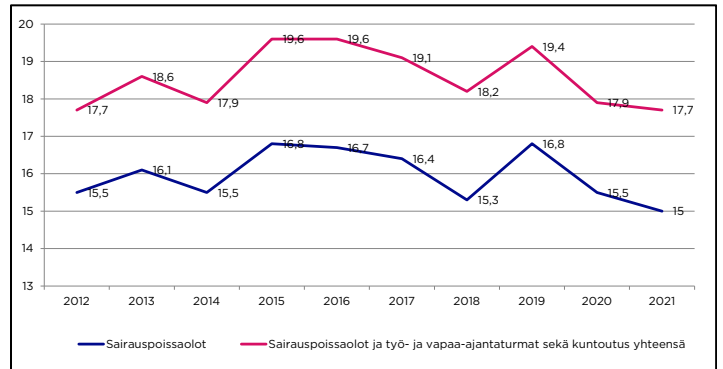
Toista vuotta jatkunut poikkeusaika vaikutti henkilöstön työhyvinvoinnin kokemiseen monella tavoin – osa henkilöstöstä jatkoi pääasiallista etätöskentelyä, osa lähityössä. Sosiaali- ja terveystoimessa tuleva hyvinvointialueen kuntayhtymään siirtyminen aiheutti osaltaan yhtäällä huolta ja toisaalla odotusta.

Toukokuussa 2021 toteutettiin kysely koronan vaikutuksista työhyvinvointiin. Kyselyyn vastasi 828 työntekijää, heistä valtaosa oli työskennellyt lähityössä. Kyselyn perusteella (asteikolla 1-5) koronaepidemia oli jonkin verran vaikuttanut työtahdin kiristymiseen (3,6) ja työ koettiin jonkin verran henkisesti raskaampana kuin ennen koronaepidemiaa (3,8). Kuitenkin luottamus työyhteisössä (4,2) ja työyhteisön selviytymisen koronakriisin aikana (4,1) oli vastausten perusteella hyvällä tasolla ja työyhteisö koettiin tärkeäksi koronaepidemian aikana (3,7). Esihenkilötoiminta koettiin oikeudenmukaiseksi, esihenkilöltä koettiin saatavan hyvin tukea, ja koronaepidemian aikainen ohjeistus ja tiedonkulku koettiin melko hyvänä (3,5). Vastaajien omat voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssä (3,4), energisyyden kokeminen ja sujuva työskentely (3,4) ja osaamisen kehittyminen (3,5) oli vastausten perusteella melko hyvällä tasolla. Toimialavertailussa erityisesti sosiaali- ja terveystoimessa ja sivistystoimessa koettiin koronaepidemian aikaista henkistä oiretta ja yllirasittumista.

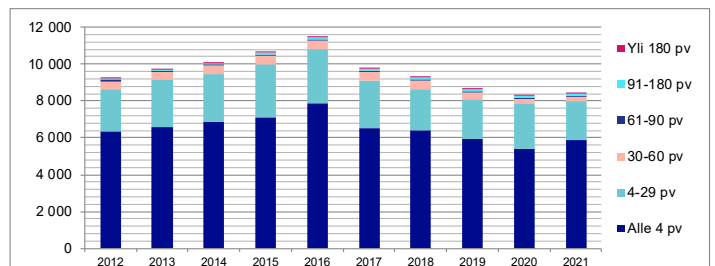
Vaasan kaupunki mittaa henkilöstön työhyvinvointia noin kahden vuoden välein suorittamalla työhyvinvointikyselyllä. Kyselyn pääasiallinen käyttötarkoitus on toimia oman työyhteisön hyvinvoinnin mittarina ja kehittämisen apuvälineenä. Seuraava kysely toteutetaan keväällä 2022.

Sairauspoissaolot

Vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot vuonna 2021 olivat 15,0 kalenteripäivää henkilöä kohden, joka on 0,5 päivää vähemmän kuin edellisenä vuonna, sairauspoissaoloprosentti oli 4,1 (ks. taulukko 14). Määräaikaisten osalta sairauspoissaolopäiviä oli 16,6 pv/hlö, eli 3,7 päivää enemmän kuin edellisenä vuonna, sairauspoissaoloprosentti oli 3,6. Vakituksella henkilöstöllä oli sairauspoissaoloja 54 100 päivää. Kun katsotaan kaikkia terveystoimissa olevia sairauspoissaoloja



Taulukko 14 Vakituksen henkilöstön sairauspoissaolojen sekä terveystoimissa olevien poissaolojen (sairauspoissaolot, työ- ja vapaa-ajantapaturmat ja kuntoutukset yhteensä) kehitys vuodesta 2012 lähtien, pv/vuosi/hlö

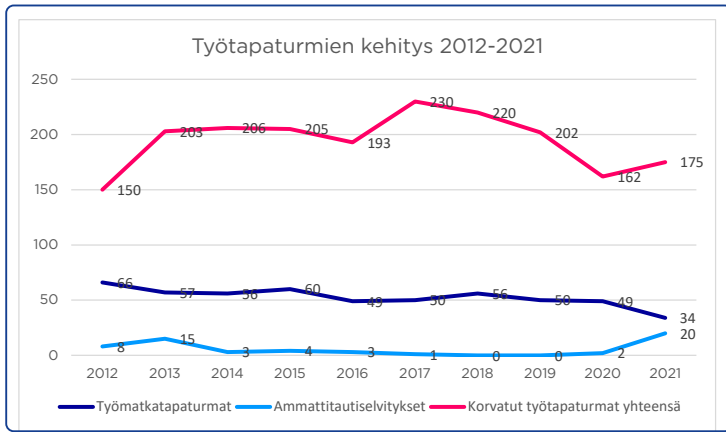


Taulukko 15: Vakituksen henkilöstön sairauspoissaolojen kestojakauma 2012-2021

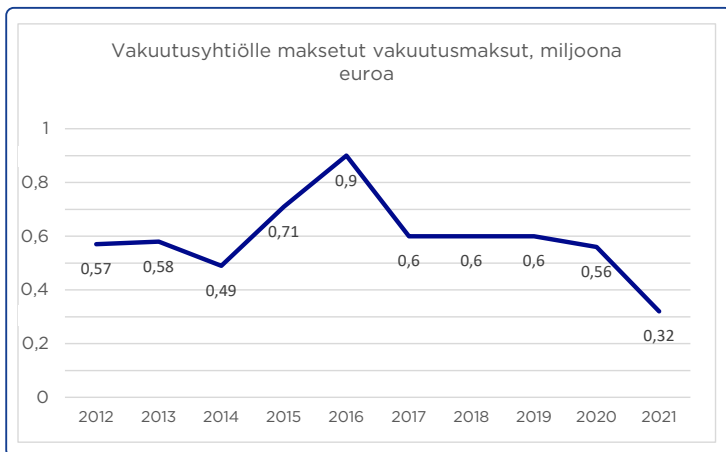
ja eli lasketaan mukaan sairauspoissaolot, työ- ja vapaa-ajantapaturmat ja kuntoutus, kertyi poissaoloja 64 100 päivää.

Terveystoimissa olevien poissaolojen palkkakulut laskennalliset sivukulut huomioiden olivat yhteensä 4,98 M€ (2020: 4,79 M€). Kestojakauman kaaviossa (taulukko 15 ja liite 9) on yhdistetty yhtäjaksoiset poissaolot. Vakituisten henkilöiden osalta sairauspoissaolot olivat sosiaali- ja terveystoimessa 19,1 päivää (5,3 %), sivistystoimessa 13,0 päivää (3,6 %) ja teknisessä toimessa 11,6 päivää (3,2 %).

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



Taulukko 16: Työtapaturmien lukumäärä Vaasan kaupungilla 2012-2021



Taulukko 17: Vakuutusyhtiölle maksetut vakuutusmaksut 2012-2021, M€

mioiden. Tästä syystä sairauspoissaoloa korvaavaa työtä lähdetään vuonna 2022 raportoimaan Webtalennus -anomusten perusteella.

Sairauspoissaoloa korvaavan työn tehtävien pohtimista kannustettiin jatkamaan työyhteisöissä edelleen. Työterveyshuolto osaltaan arvioi korvaavan käytön mahdollisuuden vastaanottokäyntien ja sairausloma-arvion yhteydessä.

Sairauspoissaoloa korvaavan työn aktiivisempi käyttö vaatii tiedottamista ja koulutusta sekä esihenkilöiden, henkilöstö -palvelualueen että työterveyshuollon taholta.

Työtapaturmat

Vuonna 2021 työtapaturmat aiheuttivat 175:ssä tapauksessa kustannuksia (ks. taulukko 16). Kaikista työtapaturmista 34 tapahtui työmatkalla. Työtapaturmissa menetettiin 2 537 työpäivän työpanos. Vertailun vuoksi mainittakoon, että vapaa-ajalla henkilökunnalle sattuneiden tapaturmien vuoksi menetettiin 2000 työpäivän työpanos.

Työtapaturmista johtuvia työkyvyttömyysajan palkkoja maksettiin 184 000 €. Vakuutusyhtiölle maksetut tapaturmavakuutusmaksut vuonna 2021 olivat

320 000 € (ks. taulukko 17). Summa sisältää mm. työtapaturmien käsittelykuluja, edellä mainittuja palkkoja ja sairaanhoito- ja lääkekuluja.

Kun tarkastellaan tilastoja, työtapaturmien yleisin syy on edelleen kaatuminen, liukastuminen tai kompastuminen.

Vuonna 2021 valmisteltiin turvallisuusjohtamisjärjestelmä Safety Managerin käyttöönottoa. Järjestelmällä tullaan jatkossa tekemään turvallisuuspoikkeamhavainnot, työtapaturma- ja ammattitauti-ilmoitukset sekä riskienarvioinnit. Järjestelmän laajempi käyttöönotto on keväällä 2022.

Turvallisuusjohtamisen koulutusta järjestettiin esihenkilöille yhteistyössä vakuutusyhtiön kanssa. Pääpaino oli ennaltaehkäisevästä toiminnasta ja työtapaturmien tutkinnasta.

Työterveyshuolto

Työterveyshuolto kehitti edelleen sähköisiä palveluitaan vuonna 2021, mm. etävastaanotto ja sähköiset terveystarkastukset, sekä erilaiset neuvottelut Teamsin välityksellä. Työterveyslääkärtilanne oli haastava edelleen vuonna 2021.

Aloitettua työterveyshuollon ja toimialojen yhteistyötä jatkettiin edelleen vuonna 2021. Työterveyshuollon kustannukset olivat 2 250 400 euroa. Kelan korvaus tästä on 50-60 % välillä, riippuen korvausluokasta. Työterveyshuolto jatkoi työterveysyhteistyöpalaverien pitämistä toimialojen tulosalueiden ja palvelualueiden esihenkilöiden kanssa. Kaupunkitasoista työterveysyhteistyötä jatkettiin säännöllisillä palavereilla.

Työhyvinvointia tukevat toimenpiteet

BreakPro-taukoliikuntaohjelman käyttöä jatkettiin myös vuonna 2021, samoin osallistuttiin laajalla osallistujamäärällä jo kuudennen kerran valtakunnalliseen Hymis-liikunta-kampanjaan sekä keväällä että syksyllä.

Henkilöstö-palvelualue tarjosi uudelleen keskitetysti työnohjauksia poikkeusajan vuoksi ilmoittautumismenetelyn kautta.

Henkilöstön työkyvyn edistäminen

Henkilöstön työkykyä ja terveyttä tukeva toiminta kaupungin omana toimintojen yhteistyössä käynnistyi liikuntapalveluiden, työterveyshuollon ja Henkilöstö-palvelualueen kesken ja sen jatkokehittämistä jatkettiin.

Vuonna 2019 pilotoitua Terve selkä -kuntoutusta, Yhteistyössä työterveyshuollon ja Wasamoven kanssa, toteutettiin vuonna 2021 yksi kurssi. Kuntoremontti-tyyppistä kuntoutusta ei järjestetty. Kaupungin työryhmä jakoi työryhmä hakemusten



perusteella 27:lle työpaikalle keväällä 2021. Tämän lisäksi Tyky-ryhmä jakoi syksyllä työpaikoille kiitosta herkkulaatikon muodossa; työpaikka sai KiVA-tiedotteessa kertoa työyhteisönsä vahvuuksista ja miten työyhteisössä tuetaan toisia. Kommentoineille työyhteisöille (54 kpl) hankittiin herkkulaatikat.

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

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

Uudelleensijoitusprosessissa olevat kaupungin vakituiset työntekijät ovat aina etusijalla vapautuvia tehtäviä täytettäessä. Vuonna 2021 toteutuneet uudelleensijoitukset ovatkin tapahtuneet ensisijaisesti vapautuneisiin vakansseihin. Ongelmana on kuitenkin vapautuvien vakanssien soveltuminen, koska uudelleensijoitettavan osaaminen / työkyky ja vapautuva tehtävä eivät aina kohtaa. Uudelleensijoituksissa tarvitaan usein apukeinoina Kevan ammatillista kuntoutusta, täydennys- ja uudelleen koulutusta sekä erilaisia ja eripituisia työkokeiluja. Onnistuminen edellyttää aina myös avointa mieltä ja joustavuutta kaikilta osapuolilta.

Henkilöstö-palvelualueen tukitoimien avulla tuettiin vuonna 2021 yhteensä 10 henkilön uudelleensijoitustoimia (2020: 10 henkilöä) ja tähän käytettiin yhteensä 89 186,52 € (2020: 134 312 €). Keva osallistui myös työkokeilujen rahoittamiseen. Uudelleensijoitusprosessin eri vaiheissa oli vuoden 2021 aikana kaikkiaan noin 18 henkilöä. Osa uudelleensijoitusprosessissa olevista työntekijöistä pystyy jatkamaan toistaiseksi omassa työssään työjärjestelyin.

Henkilöstöedut

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

Työntekijöiden jaksamisen ja hyvinvoinnin tukemiseen myönnettiin kaupunginvaltuuston päätöksellä, 14.6.2021 kokouksessa, määräraha kertaluontoisen henkilöstöedun hankkimiseksi (100 € ladattuna ePassiin). Etu tuli käyttöön syksyllä 2021. Vuonna 2021 hyväksyttiin myös uusi palkitsemisohjelma. Vuoden 2022 alusta käyttöön otettavia, uusia palkitsemisen ja huomioimisen tapoja, ovat muun muassa 100 € lataus ePassiin, omaehtoisen koulutuksen tukeminen ja koulutusapuraha sekä pikapalkitseminen. Uusien palkitsemistapojen tavoitteena on edelleen tukea sekä henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia, että kaupungin strategioiden ja henkilöstöohjelman toteutumista ja arvolutausten mukaista toimintaa.



5 PALKKAUS JA TYÖAIKA

Vuonna 2021 koko henkilöstölle maksettiin palkkoja yhteensä 188 416 820 € (2020: 179 527 464 €). Palkkasumma nousi 5 % (8,9 M€) vuoteen 2020 verrattuna. Palkkakustannusten nousu perustuu osittain henkilö-

työvuosien lisäykseen varsinkin määräaikaisten osalta. Palkkoihin on laskettu vakituisten, määräaikaisten ja työllistettyjen palkat ja palkkiot.

Työaika ja poissaolot

Taulukoissa 18 ja 19 on esitetty tehdyn työajan jakautuminen. Luvuissa ovat mukana kuukausipalkkaiset; luvuista puuttuvat tuntipalkkaiset sekä työllistetyt. Taulukossa 20 henkilötövuotta on tarkasteltu tehdyn työajan ja poissaolojen suhteessa. Vuonna 2020 tehdyn työn osuus tehokkaasta työajasta oli 72,2 % (2020: 70,5 %). Poissaolojen osuus kokonaistyöajasta oli 27,8 % (2020: 29,5 %).

Muihin poissaoloihin sisältyvät lomarahen vaihtopaat. Lomarahen vaihto vapaisiin 141 henkilöä (2020: 81 henkilöä). Yhteensä lomarahavapaapäiviä pidettiin 1 204 päivää, jolloin lisäystä edellisvuoteen oli 738 päivää. Lomarahen vaihtovapaiden lisääntymiseen saattaa vaikuttaa vuodesta 2021 lukien KVTES:n vuosilomalukuun tullut sopimuskohdan muutos, jolloin työnantaja ja työntekijä/viranhaltija ovat voineet sopia siitä, että lomanmääräytymisvuodelta maksettava lomarahana tai osa siitä annetaan vastaavana vapaana. Aiemmin se oli mahdollista vain joidenkin kunta-alan sopimusten henkilöstöllä.

Palkatonta työlomaa säästösyistä pidettiin vuonna 2021 yhteensä 3 481 päivää (2020: 6 371 päivää). Vuonna 2020 monet ottivat palkatonta vapaata, joka oli vaihtoehto lomautuksille. Kaupunki suosi palkattomien ottamista siten, että seitsemän päivän palkattomasta vähennettiin viiden päivän palkka.

Vuoden 2021 aikana vuorotteluvapaata käytti 16 henkilöä (2020: 19 henkilöä). Vuorotteluvapaan keskimääräinen pituus oli 3,8 kuukautta. Vuorotteluvapaalaki muuttui vuonna 2016 ja sen myötä vuorotteluvapaan ehtoja kiristettiin, mikä on saattanut aiheuttaa vuorotteluvapaan käytön vähenemisen.

Vuonna 2017 otettiin käyttöön uudet ohjeet etätönn tekemiseen, ohjeita päivitettiin vuonna 2018 ja 2020. Yksittäisiä etätöypäiviä teki vuoden 2021 aikana 1 478 henkilöä (2020: 1 817) ja yhteensä 873 334 kalenteripäivää (2020: 109 008). Etätönn ja -päivien huomattava lisäys johtuu sekä koronaepidemiasta, joka jatkui myös vuonna 2021, että etätöypäivien seurannan tarkemmasta ohjeistuksesta.

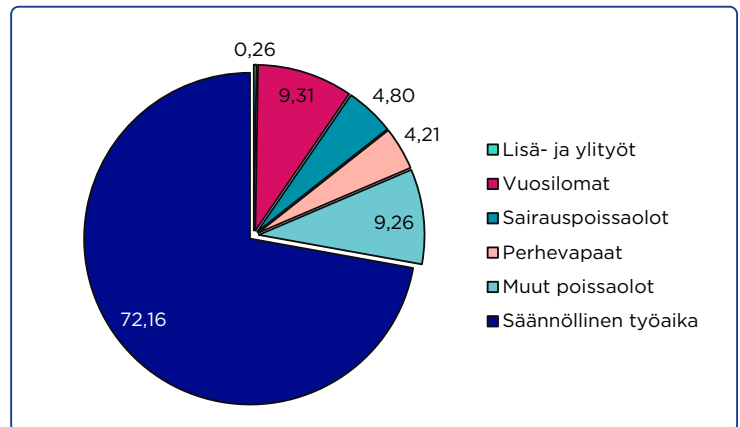
Etätööhön liittyvä kysely toteutettiin kesä-heinäkuun vaihteessa 2021, ja vastausaika jatkettiin syyskuussa 2021. Kyselyn tulosten perusteella etätönnkentelyn koettiin olevan helppoa ja joustavaa, ja se koettiin toimivana ja aikaa säästävänä tapana tehdä työtä työrauhan säilyttäen. Etätönnkentelyn koettiin helpottavan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä edistävän työstä palautumista. Työnnkentelyn koettiin myös olevan tuloksellisempaa.

Maksetut palkat, €	2020	2021	2020-2021 muutos%
Säännöllinen työaika	135 865 025	138 664 764	2,1 %
Lisä- ja ylityöaika	1 817 825	2 526 205	39,0 %
Yhteensä	137 682 850	141 190 969	2,5 %

Taulukko 18: Vakitukselle henkilöstölle maksetut palkat ilman sivukuluja

Poissaolojen palkat, €	2020	2021	2020-2021 muutos%
Vuosilomat	9 830 349	9 469 651	-3,7 %
Sairauspoissaolot	3 299 882	3 347 706	1,4 %
Lakisääteiset	201 051	284 733	41,6 %
Muut poissaolot	7 518 423	7 146 981	-4,9 %
Yhteensä	20 849 705	20 249 071	-2,8 %

Taulukko 19: Vakituksien henkilöstön poissaolojen palkat 2020-2021



Taulukko 20: Työajan ja poissaolojen jakautuminen prosentteina vuonna 2021. Mukana opettajat ja työllistetyt, ei tuntipalkkaiset

Etätönn haittoiksi vastaajat kertoivat työyhteisönn puutteen, taukojen vähyden ja työ- ja vapaa-ajan sekoittumisen. Team-kokousten koettiin tahdittavan työpäiviä, ja työpäivien pituus koettiin haasteeksi, kun työaikasaldoa ei etätönnstä kerry etätönnnohjeen mukaisesti. Myös osa vastaajista koki haastavaksi työtilan järjestämisen etätönnssä, sekä tietotekniikan riittämättömyyden. Suurin osa vastaajista kuitenkin toivoi etätönnkentelyn hyödyntämistä myös jatkossa, ja hybridimallin käyttöönnottoa.

Hybridityönnkentelyn ja johtamisen tukemiseksi on järjestetty muun muassa infoja sekä laadittu tukimateriaalia pandemian aikana. Hybridityö on jatkossa enenevässä määrin ns. normaalia hallinnon työnnkentelyä, joten tuen tarve jatkuu myös tulevaisuudessakin.





6 OSAAVA TYÖVOIMA

Henkilöstöohjelmassa linjataan ja ohjataan kaupungin henkilöstön johtamiseen, osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvointiin liittyviä tavoitteita. Henkilöstön hyvinvointi ja osaamisen kehittäminen ovat strategisesti tärkeimpiä tekijöitä hyvän palveluvalmiuden varmistamisessa. Ohjelmakauden (2018-2020) keskeisinä tavoitteina on kehittää johtamis- ja esihenkilötyötä - erityisesti tavoitteellista ja valmentavaa työtä, yhdessä tekemisen ja kehittämisen kulttuuria sekä positiivista työnantajakuva. Osaamisen kehittämisen toimenpiteitä on toteutettu lakisääteisen koulutussuunnitelman sekä henkilöstöohjelman jalkautussuunnitelman vuoden 2021 painotusten mukaisesti.

Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutuksen tavoitteena on ylläpitää ja lisätä henkilöstön ammatillista osaamista sekä edistää yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja työhyvinvointia. Osaamisen kehittämisen suunnitelmassa 2021 korostui henkilöstön osalta ammattipätevyyden lakisääteinen ylläpito eri ammattiryhmille. Tärkeitä olivat myös esihenkilö- ja johtamiskoulutukset, joissa läpileikkaavana teemana oli henkilöstöohjelman mukaisesti valmentava johtamisote.

Henkilöstökoulutukset toteutettiin poikkeustilanteesta johtuen edellisen vuoden tapaan pääsääntöisesti etätoteutuksin. Tarjonnassa oli mm. työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyviä koulutuksia, henkilöstöhallintoon liittyviä koulutuksia, tietoturva- sekä tietojärjestelmäkoulutuksia, sekä saavutettavuuteen liittyviä koulutuksia. Tilaisuudet tallennettiin ja ne ovat katsottavissa jälkikäteen intrassa. Keskitetyssä henkilöstökoulutuksessa on edelleen lisätty sekä toimialakohtaisia että ammattiryhmäkohtaisia kohdennettuja koulutuksia. Kohdennetuista koulutuksista esimerkkejä ovat mm. Esihenkilökoulutukset. Valtionvarainministeriön rahoittaman yhteishankkeen "Avoin kunta: toiminnan strateginen uudistaminen asukas keskiössä" kautta toteutettiin koulutuksia vuorovaihtokutuksesta ja toimintatapojen uudistamisesta sekä esihenkilöille ja johtajille että kaikille työntekijöille. Perinteisten koulutusten lisäksi yhä useampi on osallistunut ulkopuolisten tahojen, kuten työturvallisuuskeskuksen ja Kuntekon järjestämiin webinaareihin ja verkkokoulutuksiin. Vuoden 2021 aikana henkilökuntaa tiedotettiin noin kahdestasadasta ilmaisesta

ulkopuolisten tahojen järjestämistä webinaareista. Webinaarien aihealueet liittyivät mm. vallitsevaan poikkeustilanteeseen ja siinä selviämiseen, etätööhön ja sen johtamiseen, työhyvinvointiin ja itsensä johtamiseen. Näistä ei kuitenkaan ole saatavilla tarkkoja osallistumistilastoja.

Hyvän johtajan ja hyvän työntekijän arvolupaukset ovat osa henkilöstöhallinnon prosesseja. Esihenkilöitä valmennetaan valmentavaan johtamistyylisiin. Arvolupaukset kulkevat mukana kaikessa toiminnassa ja niitä hyödynnetään myös työpajamaisesti esim. työyhteisöjen ongelmatilanteissa.

Esihenkilökoulutukset

Viime vuosina on panostettu erityisesti esihenkilöiden kouluttamiseen. Valmentava johtaminen esihenkilötyössä on nostettu tavoitteeksi sekä strategiassa että henkilöstöohjelmassa. Tavoitteena on, että jokainen esihenkilö on saanut valmentavan johtamisen opin. Ensimmäiset valmentavan johtamisen -esihenkilövalmennuksen ryhmät päättyivät vuonna 2021. Yhteensä niihin osallistui n. 130 esihenkilöä. Uuteen valmentavan johtamisen esihenkilövalmennukseen pyrittiin saamaan kaikki ne esihenkilöt, jotka eivät vielä ole saaneet koulutusta aiheesta. Koulutukseen ilmoittautui n. 50 esihenkilöä. Uudet ryhmät aloittavat tammi-kuussa 2022. Ryhmiä on 3, joista kaksi suomenkielistä ja yksi ruotsinkielinen. Vuonna 2020 syksyllä alkanut toinen Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon pilottiryhmä päättyi syksyllä 2021 ja sen suoritti 9 esihenkilöä.

Henkilöstö- ja esihenkilöinfoja järjestettiin 4 kpl vuonna 2021 ja esihenkilöinfoja 2 kpl. Kaikki tilaisuudet nauhoitettiin. Henkilöstö- ja esihenkilöinfossa aiheina olivat mm. talouskatsaus ja strategiatyön eteneminen, henkilöstöaloitetoiminnan kehittäminen, työnantajan mielikuvatuokimusten tulokset, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Vaasan kaupungilla sekä useampi muistutus lähtöhaastattelun käymisestä. Esihenkilöinfoissa aiheita olivat mm. lomasuunnittelu ja säästövapaiden pitäminen, rekrytointiohjeistus sekä kesätyöinfo, työtapaturmaprosessi ja etäjohtamisen tukimateriaali. Keskeisenä teemana kaikissa infoissa oli Covid-19-tilanteeseen liittyvä ohjeistus, kuten esimerkiksi ajan-kohtainen tilanne, turvallinen töihin paluu etätöiden jälkeen sekä palkkaaminen työllistämisvaroin poik-

keusaikana. Hyvinvointikuntayhtymään liittyväistä asioista, organisaatiomuutoksesta sekä intraudistuksen etenemisestä tiedotettiin useammassa infossa. Esihenkilöille ja johdolle tarjottiin myös käytännön työhön liittyviä koulutuksia, kuten esimerkiksi rekrytointikoulutus esihenkilöille, varoitus- ja irtisanomiskäytäntöihin liittyvä koulutus, psykologinen turvallisuus työssä sekä hallinnon koulutuspaketti. Valmentavan johtamisen esihenkilöryhmille tarjottiin jatkoryhmiä, joissa aiheena olivat haastavat tilanteet ja muutoksenhallinta. KiVAan on myös koottu laaja kirjo webinaarilinkkejä hyödyllisiin koulutuksiin.

Asiantuntijakoulutukset

Asiantuntija-, suunnittelu- ja kehittämistehtävissä toimiville kohdistettiin koulutustarjontaa pääsääntöisesti ulkoisten tahojen järjestämien ilmaisten webinaarien kautta. Mukana oli esimerkiksi työhyvinvointiin, hybridityöhön, viestintään, sekä tulevaisuuden työelämätaitoihin liittyviä webinaareja. Keskitetyssä tarjonnassa toteutuivat puolestaan mm. ruotsin kielen koulutus Aktivera din svenska sekä projektinjohtamisen koulutus.

Viranomaisille raportoitavat koulutustiedot

Työttömyysvakuutusrahaston (TVR) koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli vuonna 2021 yhteensä 2 875 (2020: 2 432). Korvauksiin oikeuttavien osallistuneiden henkilöiden määrä oli 1 410 (2020: 1 268). TVR:lta saatu koulutuskorvauksen määrä oli yhteensä 59 949,50 € (2020: 49 603,07 €).

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

KT:n tilastoissa vuodelle 2021 Vaasan kaupungin koulutukseen osallistuneiden määrä oli 2 361 henkilöä (2020: 2 189) ja koulutuspäivien lukumäärä yhteensä 4 117 päivää (2020: 3 764). Suuren osan tilastoidusta koulutuksesta muodostavat lakisääteiset ammatilliset täydennyskoulutukset.

Henkilöstökoulutuksen tunnuslukuja 2020-2021	2020	2021
Koulutuspäivien määrä yhteensä	3764	4117
Koulutuksiin osallistuneiden määrä yhteensä	2189	2361
Keskimääräiset koulutuspäivät/henkilö	1,72	1,74
Koulutukseen käytetyt määrärahat €	307 043	581 744
Henkilöstöpalvelujen järjestämisen keskitetyn henkilöstökoulutuksen osuus €	21 767	66 155
Henkilöstökoulutuksen osuus maksetuista palkoista %	0,22	0,4
Henkilöstökoulutuksen osuus €/hlö	54	111

Taulukko 21: Henkilöstökoulutuksen tunnuslukuja 2020-2021

Taulukossa 21 on koottuna vuosien 2020-2021 henkilöstökoulutusten tunnuslukuja. (Katso myös Liite 8: Sosiaali- ja terveyshuollon henkilöiden lakisääteiset täydennyskoulutukset).

Vaasan kaupungin oppisopimuskoulutukset 2021

Vaasan kaupunki työnantajana mahdollistaa oppisopimuksella opiskelun vuotuisesti kymmenille henkilöstönsä jäsenille. Oppisopimustoimiston tietojen mukaan vuonna 2021 oli kaiken kaikkiaan 68 kpl voimassa olevaa oppisopimusta, eri tutkintonimikkeitä oli 10 kpl. Vuonna 2021 Vaasan kaupungin henkilöstöstä 20 henkilöä suoritti oppisopimustutkinnon, eri tutkintonimikkeitä oli 6 kpl. Tutkinnot vaihtelevat vuosittain, eniten osallistujia Vaasan kaupungin henkilöstöstä oli johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnossa, sekä tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnossa.

Job Shadow –kansainvälinen työssäoppiminen Job Shadow on konsernihallinnon toimintamalli, joka edistää henkilöstön uuden osaamisen lisäksi kansainvälisten valmiuksien ja kielitaidon kehittymistä. Covid-19-tilanteesta johtuen Job Shadowta ei voitu toteuttaa vuonna 2021.

Työurakeskustelut ja perehdyttäminen

Työurakeskusteluja ovat kaikki esihenkilön ja työntekijöiden väliset keskustelut, joissa keskustellaan työstä, suoriutumisesta, osaamisesta ja työhyvinvoinnista. Näitä ovat esimerkiksi tulokeskustelut työsuhteen alussa, säännölliset kehityskeskustelut, mahdolliset varhaisen tuen keskustelut sekä lähtökeskustelut työuran lopussa. Lisäksi käytössä on anonyymi lähtökysely. Työurakeskustelut on nostettu keskeisiksi valmentavan johtajan työkaluiksi kaupungin henkilötohjelmassa.

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

Anonyymiin lähtökyselyyn on vuoden 2021 aikana vastannut 24 henkilöä. Lähden syistä ja kehittämiseh-



dotuksista raportoidaan toimialakohtaisesti puolivuositain ja koko kaupungin osalta vuosittain. Lähdön syyt on kirjattu lukuun 3 Voimavarat, väliotsikolla Vakituksen henkilöstön vaihtuvuus.

Uuden työntekijän hyvä perehdyttäminen on kaikkien etu. Kaupungin perehdyttämisen toimintaohjelma julkaistiin vuoden 2020 alussa. Kaikille kaupungin kesätyöntekijöille pidettiin kaksi perehdyttämistilaisuutta; toisessa kohderyhmänä olivat ensimmäistä kertaa ikinä kesätöissä olevat ja toisessa jo aiemmin kesätöissä olleet. Uusille kaupungin työntekijöille järjestettiin vastaavasti lokakuussa Tervetuloa taloon uusi työntekijä perehdyttämisinfo.

Mentorointi ja työnohjaus

Mentorointi ja työnohjaus ovat olleet käytössä henkilöstön kehittämisen välineinä Vaasan kaupungilla henkilöstö-palvelualueen koordinoimina jo vuosia. Useimmiten mentorointi on epävirallista ja tapahtuu esim. perehdytyksen yhteydessä ilman virallista hakemusta tai sopimusta. Suosituksena on, että varsinkin johto- ja esihenkilötehtävissä käytettäisiin mentorointia ammatillisen kehittymisen tukena. Perehdyttämisen toimintaohjelmassa suositellaan, että jokaiselle uudelle esihenkilölle nimetään oma mentori työsuhteen alkuun. Suomenkielisessä perusopetuksessa on kehitelty rehtoreiden mentorointiohjelmaa, jonka pilotointi käynnistyi vuonna 2021. (Rehtoreiden) mentorointiohjelmaa voidaan onnistuessaan hyödyntää myös muualla organisaatiossa.

Sparraustoimintaa pyritään sisällyttämään koulutuksiin ja valmennuksiin. Esihenkilöiden aamukahvitilaisuuksien tarkoituksena on esihenkilöiden keskinäinen

vertaistuki ja -mentorointi. Myös Vaasan kaupungin esihenkilöille räätälöidyssä JET:ssä vertaismentorointi sisältyi toimintaan. Valmentavan johtamisen esihenkilövalmennuksissa sparrausparitoiminta oli jatkuva prosessi läpi koko valmennuksen.

Työnohjausta voidaan toteuttaa sekä yksilöohjauksena että ryhmätyönohjauksena. Vaasan kaupungilla on oman henkilöstön joukossa koulutettuja työnohjaajia, joista osa on käynyt myös työyhteisösovittelijan koulutuksen. Työnohjaajia on listoilla nyt 12. Vuonna 2021 kustannettiin henkilöstö-palvelualueelta jälleen osa työnohjauksista keskitetysti hakemusten perusteella, poikkeusajan vuoksi työyhteisöjen tueksi. Työnohjaukset jakaantuivat kaikille toimialoille. Toimialoilla käytetään myös ulkoisia työnohjaajia mm. psyykkisten ongelmien parissa työskenteleville työntekijäryhmille. Ulkoisten työnohjaajien käytöstä päätetään kullakin toimialalla tapauskohtaisilla viranhaltijapäätöksillä. Sisäisiä työnohjaajia voidaan hyödyntää myös mm. työyhteisökyselyn tulosten käsittelyssä ja kehittämissuunnitelmien tekemisessä. Vaasan kaupungin työnohjaajien verkosto kokoontuu vuosittain 1-2 kertaa.

Osaamisen kehittymisen seuranta

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





7 YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO

Vaasan kaupungin nykyinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on jaettu toiminnalliseen (kuntalaisnäkökulma) ja henkilöstö-poliittiseen (henkilöstönäkökulma) osioon. Kaupunginhallitus päätti (29.4.2019), että 2017-2018 ohjelma on voimassa 2019-2020. Suunnitelmaan kirjatut neljä keskeistä tavoitetta / kehittämiskohdetta ohjaavat jatkossakin Vaasan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä toimenpiteineen. Lisäksi kaupunginhallitus päätti nykyisen TAYV-suunnitelman päivittämisestä valtuustokaudelle 2021-2025 ja sille toimeenpano-ohjelman laatimisesta yhdessä toimialojen ja tulosalueiden kanssa. Jatkossa ohjelmat tullaan tekemään erillään siten, että henkilöstöön liittyvät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet sisällytetään osaksi henkilöstöohjelmaa ja vuotuista henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa (TAVO-ohjausryhmä 9.9.2020).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman keskeiset tavoitteet

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

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

Tavoitteiden toteutuminen

Strategia ja henkilöstöohjelma

Henkilöstönäkökulma, henkilöstön hyvinvointi ja osaaminen, on ollut kiinteä osa kaupungin strategiassa (2018-2021). Keskeisinä toimenpiteinä on ollut kehittää johtamis- ja esihenkilötaitoja; erityisesti valmentavaa ja työhyvinvointijohtamista sekä henkilöstön osaamista ja työyhteisötaitoja. Kaupungin henkilöstöohjelma päivitettiin vuonna 2018. Strategialähtöisesti ohjelmaan nostettiin keskeisiksi painopistealueiksi hyvän valmentavan johtamisen

lisäksi henkilöstön osallistuminen, kokeilukulttuuri ja työyhteisötaidot, painottaen erityisesti monimuotoisuuden ja erilaisuuden näkemistä voimavarana työyhteisöissä.

Valmentava johtamismalli on huomioitu kaupungin HR-prosesseissa rekrytoinnista lähtökeskusteluihin. Koulutusta on järjestetty esihenkilöille, mm. JET-tutkinto ja valmentavan johtamisen esihenkilövalmennukset. Hyvän johtamisen arvolupaus on laadittu valmentavan mallin pohjalta.

Rekrytointi ja perehdyttäminen

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

Anonymirekrytointi vakiinnutettiin kaupungin pysyväksi rekrytointitavaksi (YJ 23.01.2020). Vuoden 2021 aikana on toteutettu 16 anonymia rekrytointia. Anonymin rekrytoinnin käyttö luo osaltaan myös positiivista työnantajakuva. Se kertoo niin kaupungin omalle henkilöstölle kuin myös kaupungin ulkopuolisille kaupungin pyrkivän edistämään henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasapuolisuutta.

Kaikille hakijoille lähetettävässä hakijakokemus-kyseilyssä kysyttiin kysymys: "Koetko tullessi kohdelluksi tasa-arvoisesti rekrytointiprosessin aikana (mm. ikään, syntyperään, uskontoon tai sukupuoliseen suuntautumiseen katsomatta)? Tämä on yksi keino mitata rekrytointiprosessin aikana tapahtuvaa syrjintää. Vuonna 2021 noin puolet vastaajista koki tullessa kohdelluksi täysin tasa-arvoisesti ja 19 % oli myös melkein samaa mieltä.

Pyrimme tulevaisuudessa kiinnittämään huomioita esteettömyyteen rekrytoinnin eri vaiheissa; työpaikkailmoitusten selkeä kieli, hakukanavien saavutettavuus, haastattelupaikan sopivuus kaikille.

Vuodesta 2018 alkaen kaupungilla on ollut kesätöissä omana ryhmänään erityis- ja vammaisnuoria. Vuonna 2021 heitä oli 18. Ryhmään kuuluu osatyökykyisiä, vammaisia ja muita erityisen tuen tarpeessa olevia nuoria. Aiempien vuosien tapaan heidän tuekseen palattiin oma työvalmentaja, joka oli mukana haastattelussa ja etsimässä nuorille työpaikkoja kaupungin eri yksiköihin. Jokainen nuori perehdytettiin henkilökohtaisesti. Erityisnuorten työvalmentaja toimi yksiköissä sekä nuoren, että esihenkilöiden tukena. Esihenkilöitä ja perehdyttäjiä informoidaan nuorten ja uusien työntekijöiden, ml. palkkatuella työllistettyjen, perehdyttämiseen liittyen jatkuvasti. Vuonna 2019 laaditut perehdyttämisen muistilistat työntekijöille ja esihenkilötehtävissä oleville sekä lyhytkestoiseen työsuhteeseen tuleville työntekijöille, sekä perehdyttämisen toimintaohjelma ovat perehdyttämisen suunnittelutyössä hyviä apuvälineitä. Maahanmuuttajataustaisten ja palkkatuella työllistettävien perehdyttämiseen liittyvä opas ja muuta tietoa löytyy intrasta.

Tasapuolinen kohtelu palkkauksessa

Kaupungin tavoitteena on, että samasta tai samanarvoisesta työstä tulee maksaa sama palkka. Kaupunkiympäristön toimialalla TS-sopimuksen mukainen palkka-arviointijärjestelmän jalkauttaminen on onnistunut ja toiminta pyörii uuden mallin mukaisesti. Vuonna 2020 aloitettiin tehtäväkohtaisten palkkojen määrittely- ja arviointityö myös konsernihallinnossa KVTES-liitteen yksi osalta. Kehittämistyö valmistui 2021 kevään aikana ja uutta mallia jalkautetaan käytäntöön.

Hyvä kohtaaminen ja osallistuminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan on kirjattu tavoitteeksi yhdenvertainen kohtaaminen, kokemus arvostuksesta ja yhteenkuuluvuudesta. Tavoitteena on lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua aktiivisemmin oman työn ja kaupungin kehittämistyöhön.

Vuonna 2021 henkilöstöltä kysyttiin mm. Työnantajakuvasta ja palkitsemisen tavoista. Näiden pohjalta laadittiin erilaisia kehittämistoimenpiteitä ja hyväksyttiin uusia eri ikäisille ja eri uravaiheisiin soveltuvia palkitsemiskeinoja. Henkilöstöltä kysyttiin myös korona-ajasta ja etätöistä, joiden pohjalta suunniteltiin ja toteutettiin erilaisia tukikeinoja, mm. tukimateriaalia intraan. Intrassa järjestettiin myös erilaisia kampanjoita, joihin henkilöstö sai osallistua. Tavoitteena on ollut lisätä yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta poikkeustilanteessa – “kukaan ole yksin, olemme kaikki samassa veneessä”.

Henkilöstön aloitetoimintaan on ryhdytty kehittämään uutta toimintamallia. Tavoitteena on sähköistää aloitetoiminnan prosessi niin, että kehittämisideat saataisiin mahdollisimman helposti eteenpäin, sekä

omaan työhön ja työyksikköön liittyvät, että koko kaupunkiorganisaatioon liittyvät kehittämisideat. Vuoden 2021 lopussa tarkennettiin sähköisen sovelluksen kriteereitä ja toiminnallisuuksia. Niiden pohjalta karotettiin mahdollisia tahoja, joilta pyydetään tarjoukset sovelluksesta. Samalla ryhdyttiin selvittämään tulevan uuden intran Lykyn teknisiä mahdollisuuksia kehittämisideoiden keräämiseen.

Hyvän johtajan ja hyvän työntekijän arvolupauksilla haluamme vahvistaa osallistavaa ja oikeudenmukaista johtamista ja hyviä työyhteisöitä.

Hyvät käytännöt ovat esillä jokaisessa henkilöstö- ja esihenkilöinfossa sekä KiVA-kirjeessä ja KIVAn “keskustelupalstoilla”.

Lähtökeskusteluita on ohjeistettu käymään jokaisen vakituisesta työsuhteesta lähtevän kohdalla. Lisäksi suositellaan vastaamaan anonyymiin lähtökyselyyn. Lähtökeskustelussa huomioidaan muun muassa hiljaisen tiedon siirtäminen ja eläkkeelle lähtevän työntekijän mahdollisuudet toimia tarpeen mukaan mentorina.

Työyhteisöviestintä ja henkilöstökoulutus

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

Covid-19-tilanteesta johtuen suuri osa suunnitelluista koulutuksista toteutettiin etänä Teamsin kautta. Koulutukset tallennettiin myöhempää katselua varten. Yleisesti voidaan todeta, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuus on vahvistunut henkilöstön keskuudessa monimuotoisen työyhteisöviestinnän ja koulutuksen avulla.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen kaupungin henkilöstön kokemana

Henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta seurataan säännöllisesti työhyvinvointi-kyselyssä, kehityskeskusteluissa ja henkilöstöraportissa. Työhyvinvointikyselyssä kysytään henkilöstön kokemuksia oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta. Vuoden 2021 kokemuksia kysytään työhyvinvointikyselyssä, mikä toteutetaan maaliskuussa 2022.

Toukokuussa 2021 toteutettiin kysely koronan vaikutuksista työhyvinvointiin. Tässä yhteydessä kysyttiin myös tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita. Työyhteisöissä koettiin (asteikko 1-5) toimivan sovittujen toimintatapojen mukaisesti (3,9). Esihenkilön toiminta koettiin oikeudenmukaiseksi koronaepidemian aikana (3,9). Melko hyvän arvion (3,4) sai myös työyhteisössä erilaista työtä tekevien huomioiminen.



8 INNOVATIIVISUUS, YHTEISTOIMINTA JA VIESTINTÄ

Työyhteisöviestintä

Työyhteisöviestintä on kaupungin sisäistä viestintää: asioita, joita jaamme henkilöstön kesken. Jokainen kaupungin työntekijä viestii ja voi osaltaan vaikuttaa positiivisen ja avoimen työyhteisöviestinnän edistämiseen, esihenkilöillä on erityisen tärkeä rooli. On työntekijän vastuulla seurata aktiivisesti kaupungin yhteistä intranetiä, osallistua työpaikkakokouksiin ja seurata oman työyhteisön sovittuja kanavia. Toimialat vastaavat omasta sisäisestä viestinnästään. Keskitetystä työyhteisöviestinnästä puhutaan silloin, kun viestitään koko henkilöstöä koskevista asioista ja siitä vastaavat tukipalveluiden ammattilaiset. Viestintä- ja yhteiskuntasuhteet -palvelualue, yhdessä muiden

tukipalveluiden kanssa, auttaa ja kouluttaa intranetin käyttöön työyhteisöviestinnässä.

Keskitetyssä työyhteisöviestinnässä vuonna 2021 henkilöstölle viestittiin poikkeusajan myötä paljon koronasta ja sen aiheuttamista muutoksista työntekoon ja tapoihin sekä etätyö-, hybridityö- ja sairauslomamenettelyihin. Henkilöstö-palvelualue ylläpiti Koronainfoa henkilöstölle -sivua KiVAssa ja siihen tietoon henkilöstöä ohjattiin säännöllisesti myös KiVAN tiedotteissa ja uutiskirjeessä. Edellisen vuoden yhteistoimintaneuvottelut päättyivät ja lomautusten perumisesta viestittiin henkilöstölle, medialle ja asukkaille. Henkilöstölle viestittiin paljon myös soite-palvelujen hyvinvointikuntayhtymään siirtymisestä ja siitä aiheutuvista muutoksista. Lisäksi tiedotettiin

mm. uudesta hyvinvointiedusta henkilöstölle (ePassi), uudesta työajanseurannasta (Nepton), kaupungin panostuksista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen, työnantajamielikuvakyselystä ja viestintästrategiapelistä. Kesäkuussa järjestettiin Onnelliset työntekijät -kampanja työnantajamielikuvan ja yhteishengen nostattamiseksi. Palkintona oli teatterilippupaketteja. Kesälomavinkkikyselyssä taas arvottiin festarilippuja Butcher and Banker-festivaalille.

KiVAssa julkaistujen tiedotteiden määrä oli vuonna 2021 yhteensä 496 kpl, kun se vuonna 2020 oli 431. Määrä nousi edellisvuodesta noin 15 %. Vuonna 2021 aktiivisia käyttäjiä KiVAssa oli 114/pv, 310/vk ja 856/kk. Luvut pysyivät lähes samoina edellisvuoteen verrattuna.

Suosituimmat sivut KiVAssa vuonna 2021:

1. KiVAN etusivu (sivun katselut 205 021 / 54,94 %)
2. Yhteystiedot (10 458 / 2,8 %)
3. Vaasan kaupungin avoimet työpaikat (3 439 / 0,92 %)
4. Tiedotteet –etusivu (3 210 / 0,86 %)
5. Henkilöstöpalveluiden etusivu (2 445 / 0,66 %)

Luetuimmat tiedotteet:

1. 8.9.2021 Työntekijöille otetaan käyttöön ePassi, joka sisältää satasen saldoa (sivun katselut 357)
2. 1.4.2021 Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymä rekrytoi (317)
3. 2.2.2021 Linkki esimies- ja henkilöstöinfoon (283)
4. 18.3.2021 Vaasan kaupungin henkilöstön suunnitellut lomautukset perutaan (257)
5. 16.12.2021 TTBotnia tiedottaa: Kolmas koronarokote

Vuoden 2021 aikana julkaistiin kuusi KiVA-uutiskirjetä. Viestinnässä kerätään tilastotietoa sähköpostin linkin kautta intraan klikkanneiden lukijoiden määrästä. Uutiskirjeen katselukerrat ja lukijoiden määrä pysyi hyvin samankaltaisena edellisvuoteen verrattuna. Suomenkielisen KiVA-kirjeen katselukerroissa oli aavistuksen laskua (n. 2,5 %), lukijamäärässä pieni nousu (0,9 %). Merkittävin ero oli ruotsinkielisen KiVA-kirjeen katselukerroissa ja lukijamäärässä, joissa molemmissa oli tuntuvaa nousua, katselukerroissa n. 20 % ja lukijamäärässä n. 30 %. Verrattuna viime vuoteen, vuoden ensimmäisellä puoliskolla lukijamäärät olivat huomattavassa kasvussa, mutta loppuvuodesta luvut olivat joko samankaltaisia tai alenevia.

Lisäksi tehtiin Office 365-palvelun Stream-kanavalla julkaistavia (ja KiVAssa jaettavia) videoita työyhteisölle. Näitä olivat kaupunginjohtajan video lomautusten perumiseen liittyen, kaupunginjohtajan ja toimialojen tervehdykset hykyyn siirtyville (ns. virtuaaliläksiäiset), sekä Kellojuhla 2021 -videotervehdys. Lomautusvideolla oli eniten katselukertoja: 341. Samat videot laitettiin myös edu-verkkoon vastaavalle kanavalle. Esihenkilöinfoja oli 2 ja henkilöstö -ja esihenkilöinfoja

4. Kaikki toteutettiin Teamsin välityksellä ja taltioitiin myöhempää katselua varten.

Haasteita avoimeen tiedonkulkuun tuovat kaupungilla käytössä olevat useat eri intranetit, lisäksi edu-verkkoon kuuluvilla perusopetuksen opettajilla ja ohjaajilla ei ole vaivatonta pääsyä vsa-verkon koneille. Ulkopuolelle jäävät myös työntekijät, joilla ei ole omaa työkonetta, sillä KiVAa ei voi käyttää mobiilisti. Intranet-uudistus käynnistettiin vuoden 2021 alussa. Uudistuksen tavoitteena on tehdä yhteinen ja kaikille saavutettava paikka työssä tarvittavalle tiedolle, työkaluille ja ajankohtaisille asioille. Alkuperäinen tavoite oli julkaista uusi intranet Lykky alkuvuodesta 2022, mutta ohjausryhmän päätöksellä se päätettiin julkaista 15.3.2022. Henkilöstöä osallistettiin uudistuksessa muun muassa seuraavasti: henkilöstökysely, nimikilpailu, koulutukset ja klinikat sisällöntuottajille, käyttökoulutukset henkilöstölle suomeksi ja ruotsiksi, uutisointi KiVA-intrassa ja KiVA-uutiskirjeessä, esitykset esihenkilö- ja henkilöstöinfoissa, videot (uusi nimi ja lanseeraus). Pelikirja (ohjeistus sisäisten kanavien ja tiedonhallinnan rooleista henkilökunnalle) lanseerataan henkilöstölle keväällä 2022 intranet lanseerauksen jälkeen.

Kaupungin ja kaupunkikonsernin viestintäsuunnitelma

Kaupunginhallituksen hyväksymä Vaasan kaupungin ja kaupunkikonsernin viestintäsuunnitelma 2020-2021 kiteyttää viestinnän tehtävän, tavoitteet, arvon ja tyylin, Vaasan tarinan, teemat ja pääviestit, viestinnän vastuut, kohderyhmät ja kanavat sekä mittamisen ja kehittämisen. Tavoitteena on, että kaikki työntekijät tuntisivat ja osaisivat kertoa Vaasan pääviestit. Toinen tärkeä josta työntekijää koskeva asia on kaupungin maine. Jokainen työntekijä kertoo omasta työstään ja työyhteisöstä ainakin lähimmilleen ja etenkin esihenkilöt saattavat olla myös median haastateltavana.

Kaikilla on vastuu siitä, minkälaista mainetta rakennamme kaupungille ja minkälaisia tarinoita keromme työyhteisöstä. Tavoitteena olisi, että työntekijät voisivat olla ylpeitä siitä, että he saavat tehdä merkityksellistä työtä asukkaiden hyvinvoinnin ja onnellisuuden edistämiseksi ja he myös kertoisivat siitä positiivisesti ulospäin.

Viestintäsuunnitelman jalkauttamiseksi lanseerasimme henkilökunnalle intrassa pelin testaten samalla, miten pelillistäminen toimii halutun viestin saamisessa henkilökunnalle. Peli otettiin vastaan erittäin positiivisesti ja vastaavaa osallistamista toivottiin jatkossa enemmänkin. Pelin yhteydessä järjestettiin kysely ja arvonta (lippuja Wasa Festivaleille). 87 % vastaajista olivat sitä mieltä, että peli oli hyödyllinen ja 72 % vastaajista halusivat lisää pelejä. Vastaajista 86 % tutustuisi kaupungin strategiaan mielellään pelin avulla. Pelin tavoitteena oli tuoda Vaasan kaupungin



viestintäsuunnitelman mainenäkökulmaa kaikille tutuksi. Bränditarinaa ja pääviestejä kirkastettiin syksyllä 2020 ja myös työntekijöille luotiin tarinan pohjalta oma hissipuhe.

Kaupungin sisäisen ja ulkoisen työnantajamielikuvan selvittämiseksi järjestettiin kyselytutkimus. Sisäiseen kyselyyn vastasi 547 työntekijää ja ulkoiseen kyselyyn saatiin 292 vastausta. Työntekijöiden keskuudessa maine on kohtalaisella tasolla. Erityisesti kaupunki koetaan työntekijöiden keskuudessa luotettavana, turvallisena ja varmana työnantajana sekä vastuullisena toimijana. Kaupunkia pidettiin vastuullisena toimijana, joka ottaa toimissaan huomioon yhteiskunnan ja ympäristön. Hyviin tuloksiin kaupunki yltyi myös innovaatioiden, tuotteiden ja palveluiden sekä hallinnon kategorioissa. Talouteen ei oltu luottavaisia ja etenemismahdollisuuksiin toivottiin parannuksia. Tyytymättömyimpiä oltiin palkkaukseen ja henkilöstöetuihin. Lähes kaikki tutkimuksen vastaajista hakisivat silti nykyistä työtehtäväänsä uudelleen. Tiedonkeruun sähköisillä kyselylomakkeilla ja tulosten analysoinnin toteutti T-Media. Tuloksia hyödynnetään kehittämistoimenpiteiden ohjaamisessa oikeille osa-alueille.

LinkedInissä jatkettiin suunnitelmallista ja tiivistä sisällöntuotantoa työnantajamielikuvan kehittämiseksi, mikä näkyi muun muassa huomasti kasvavina seuraajamäärinä (ks. liite 10). Seuraajamäärä vuoden 2021 lopussa oli 4 840. Elokuussa 2021 LinkedIn oli Suomen 10:ksi suosituin LinkedIn-sivusto perustuen sometrik.com listaukseen.

Yhdessä Vasekin, Vaasan keskussairaalan ja alueen yritysten kanssa toteutettiin myös imago- ja työnantajakampanja työnantajamielikuvan parantamiseksi. Kampanjan aikana nostettiin myös kaupungin avoimia työpaikkoja vahvasti.

Henkilöstön aloitetoiminta

Henkilöstöaloite on henkilöstöltä tullut uusi idea, jota ei ole aiemmin esitetty tai toteutettu Vaasan kaupungilla. Uusi idea koskee työn parempaa toimivuutta: työskentelytapoja, työturvallisuutta, työviihtyvyyttä, työmenetelmiä tai työvälaineitä. Uusilla ideoilla pyritään kaupungin palvelun ja palvelutuotannon tulokellisuuden parantamiseen. Henkilöstöä kannustetaan aloitteiden tekemiseen palkitsemalla sisällöllisesti hyvät aloitteet ja arpomalla aloitteiden tekijöiden

kesken palkintoja, kuten teatterilippuja. Aloitteiden tekemisen väylänä on toiminut intranet KiVA, jonka etusivulla on suora linkki henkilöstöaloitteen tekemiseen.

Vuonna 2021 aloitteita kirjattiin 14 kpl (2020: 8). Niistä seitsemän aloitetta on palkittu pistepalkkiolla. Tunnustuspalkinto myönnetään henkilöstöaloitteesta aina, vaikka aloitteen tuoma etu tai hyöty olisi vähäinen. Kehitysideoita on toimialoilla edelleen toki paljon enemmänkin ja niiden pohjalta kehitetään toimintaa omissa yksiköissä. Kokeiluja ja hyviä toimintatapoja eri toimialoilta on tuotu esiin muun muassa esihenkilöinfoissa ja intrassa.

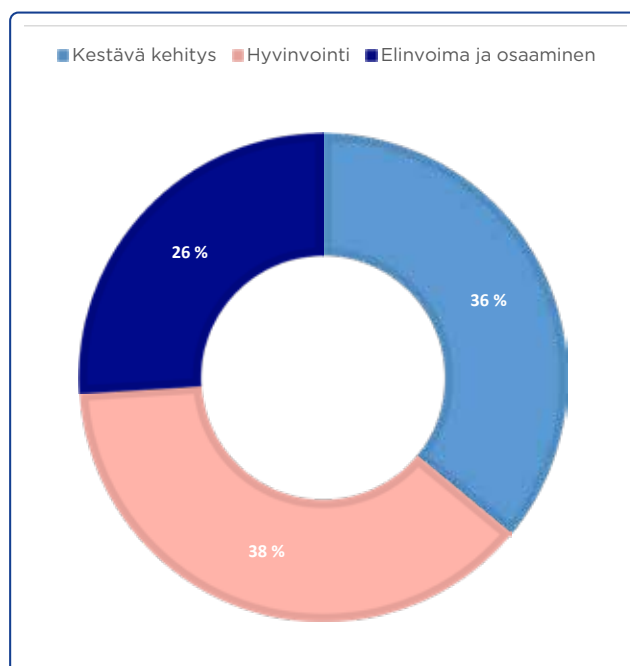
Projektitoiminnan kehittäminen

Vaasan kaupungin Thinking Portfolio –hankesalkkujärjestelmä Salkku mahdollistaa hankkeiden ja projektien strategisen johtamisen ja seurannan. Se soveltuu toiminnallisuksiin erityisen hyvin sisäisiin hankkeisiin mutta myös ulkopuolista rahoitusta saaviin hankkeisiin. Alkuvaiheessa kaupunki on vienyt salkkuun ulkoista rahoitusta saaneita hankkeita, koska Vaasan kaupungin hankeohjeen mukaan kaikkien ulkoista rahoitusta saaneiden hankkeiden on oltava hankerekisterissä. Nyt on käynnissä projektitoiminnan kehitystyö ja esisuunnittelu projektimallin käyttöön. Projektiohjeita päivitetään ja tavoitteena on viedä järjestelmään myös sisäisiä hankkeita ja projekteja sekä kehittää toimintoja ja rajapintoja. Ulkoista rahoitusta saavat hankkeet julkaistiin kaupungin verkkosivuilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi (<https://www.vaasa.fi/hankkeet/>).

Hanketoiminta 2021

Hankesalkulla oli 31.12.2021 kaikkiaan 175 käyttäjää (157 käyttäjää vuonna 2020). Tulos- ja toimintayksiköt vastaavat tietojen viemisestä hankesalkkuun. Salkussa on yhteensä 199 hanketta tai projektia, joista 42 on arkistoitu. (Vuonna 2020 salkussa oli 154 hanketta mutta ei yhtään arkistoitua.) Vuonna 2021 Vaasan kaupungilla oli hankesalkun mukaan käynnissä 115 ulkoista rahoitusta saavaa hanketta. Osa hankkeista jatkui koko vuoden tai pidempään, osa käynnistettiin tai päätettiin vuoden aikana. Kaupungin vuoden 2021 hankebudjetti oli 16,3 miljoonaa euroa. Tällä tarkoitetaan kaupungin koko hankebudjettia kaikkien vuonna 2021 käynnissä olleiden 115 hankkeen koko hankeajalle. Koska monet hankkeista olivat yhteistyö-, osallisuus- tai rahoitushankkeita, hankebudjetti oli kokonaisuudessaan kuitenkin merkittävästi suurempi, jopa 59,9 miljoonaa euroa.

Kaupungin oma rahoitusosuus kaupungin hankkeissa oli 3,8 miljoonaa euroa. Summaan on laskettu mukaan myös kaupungin osuus niin kutsutuissa



Taulukko 22: Hankkeiden prosentuaalinen jakautuminen eri salkkuihin

rahoitushankkeissa. Hankkeet voivat olla kaupungin omia hankkeita, yhteistyö-, osallisuus- tai rahoitushankkeita.

Yhteistoiminta

Kaupungin yhteistyöryhmä kokoontui vuoden 2021 aikana 4 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. kaupungin taloutta, koronan vaikutuksia työntekoon, työtapaturmia ja sairaspöissaoloja, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja KELA:n korvaushakemusta työterveyshuollon kustannuksista, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, palkitsemisohjelmaa, aloitetoiminnan kehittämistä, kieliohjelmaa, työsuojelun toimintaohjelmaa, sekä tilannekatsauksia liittyen Pohjanmaan hyvinvointikuntayhtymään, KVTES-palkkausjärjestelmän kehittämisprojektiin sekä lomautuksiin. Kehittämisryhmiä toimii eri toimialoilla yhteensä 22. Ryhmien pöytäkirjat ja muistiot ovat luettavissa intrassa. Kehittämisryhmien toiminta on terävöitynyt ja niissä on käsitelty työsuojelun toimintaohjelman liitteen mukaisia kokonaisuuksia, kuten sairauspöissaoloja, työtapaturmia, riskejä, tyky-toimintaa, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia sekä taloutta.

Pääluottamusmiehet

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

Pääluottamusmiesten merkittäviä työtehtäviä vuoden 2021 aikana olivat järjestelyräneuvottelut, vuoden alun säästötoimenpideneuvottelut, Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymän valmistelutyö (HYKY), tehtäväkuvauksien päivittäminen sekä KVTES-sopimusalan ja Teknisen sopimusalan työn vaativuuden MYJOPI-arvioinnin pilotointiin osallistuminen. Vaasan pääluottamusmiehet ovat toivoneet pääsyä takaisin kaikkiin Vaasan kaupungin johtoryhmiin, joissa käsitellään henkilöstöasioita. Johtoryhmissä pääluottamusmiehet voisivat tuoda henkilöstön näkemyksen päätöksiin jo suunnitteluvaiheessa. Hyky-valmistelutyössä pääluottamusmiehet osallistuivat ja myös nimesivät henkilöstön edustajia eri johto-, ohjaus- ja työryhmiin. Henkilöstön edustuksen mukaan ottaminen auttaa tiedonkulussa ja on välttämätön edellytys hyvän yhteistoiminnan ja keskinäisen vuorovaikutuksen saavuttamisessa.

Covid-19 jatkui edelleen vuonna 2021 ja myös pääluottamusmiehet työskentelivät merkittävästi etänä.

Työsuojeluvaltuutetut

Työsuojeluvaltuutettu on työpaikan työntekijöiden keskuudestaan valitsema henkilö, joka edustaa heitä työpaikan työsuojelun yhteistoiminnassa työnantajan kanssa. Nykyisten työsuojeluvaltuutettujen toimikausi jatkuu vuoden 2025 loppuun saakka. Työsuojeluvaltuutettuja on yhteensä kuusi. Heistä osa toimii osajaksaisesti työsuojeluvaltuutetun tehtävässä. Työsuojeluvaltuutetut osallistuvat hallintokunta-kohtaisten kehittämissyöryhmien kokouksiin.

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

Vuonna 2021 Covid-19-viruksen aiheuttama poikkeus-tilanne vaikutti koko kaupungin henkilöstön ja työyhteisöjen toimintaan. Työssä tapahtuneiden muutosten seurauksena työsuojelun keskeisimpänä tehtävänä oli työntekijöiden ja esihenkilöiden tukeminen.

Korona on asettanut isoja haasteita työsuojelulle ja työhyvinvoinnille. Kiire ja resurssien riittämättömyys on aiheuttanut psykososiaalista kuormitusta sekä työntekijöille, että esihenkilöille. Osassa työpaikoista työskennellään jaksamisen ääri rajoilla mm. sijaispu-
lasta johtuen.

Vuoden 2021 aikana työsuojeluvaltuutettuja työllistivät ongelmat sisäilmassa sekä ristiriidat työpaikoilla. Työyhteisötaitojen kehittämiseen on edelleen panostettava. Väkiältä työntekijöitä kohtaan asiakkaiden taholta on kasvanut. Tyky-ryhmä on kokoontunut säännöllisesti.

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





Tuulikki Kruhse-Poutanen

9 KATSE TULEVAISUUTEEN

Vaasan kaupungin päivitetty strategia hyväksyttiin 14.2.2022 eli hieman ennen Venäjän hyökkäyssotaa. Miten tämä uusi kriisi tulee näkymään meidän kotimaassamme ja kaupungissamme, jää arvoitukseksi. Elämme kuitenkin tätä aikaa, ja katsomme optimistisesti eteenpäin.

Strategiamme painottuu vetovoimaan ja hyvinvointiin ja siinä tavoitellaan vahvaa kasvua. Lähdemme siitä, että palveluidemme pitää olla laadukkaita ja vetovoimaisia, jotta saamme uusia asukkaita ja entistä enemmän osaamista niin kaupunkimme kuin myös alueemme yritysten palvelukseen.

Jokainen kaupungin työntekijä on tärkeässä roolissa yhteisen strategiamme toteuttamisessa - me yhdessä mahdollistamme strategian toteutumisen. Tästä syystä strategiaan on nostettu vahvasti henkilöstönäkökulma. Keskeisimpinä tavoitteina on osaava henkilöstö, erinomainen työntekijäkokemus sekä hyvä johtaminen.

Ajankohtaisten tutkimusten mukaan nuoret potentiaaliset työntekijät odottavat työnantajalta joustavia työtapoja sekä kasvu- ja kehittymismahdollisuuksia. Nuoret kaipaavat myös säännöllistä palautetta työsuorituksensa liittyen. Myös omat nykyiset työntekijät korostivat näitä samoja asioita vuonna 2021



teettämässämme Työnantajamielikuva tutkimuksessa. Osallistava, valmentava johtaminen ja kannustava työilmapiiri koettiin tärkeinä veto- ja pitovoimatekijöinä.

Koska julkisella sektorilla on vaikea kilpailla yksityisen puolen kanssa palkoilla ja muilla eduilla, kannattaa meidän panostaa omiin vahvuksiimme ja mahdollisuuksiimme. Näitä ovat mm. merkitykselliset työtävät, hyvät, joustavat työolot ja -tavat, osaamisen kehittämis- ja urakehitysmahdollisuudet sekä hyvien työsuoritusten huomioiminen ja palkitseminen. Haluammekin jatkossa panostaa erityisesti onnistumisen johtamiseen ja palautekäytäntöjen kehittämiseen. Tavoitteena on myös rakentaa urapolkumalleja, joissa olisi mahdollista kasvattaa kokemusta esimerkiksi vaativampiin asiantuntija- tai esihenkilötehtäviin. Meidän tulee myös luoda mahdollisuuksia poikkialliseen ja verkostomaiseen yhdessä kehittämiseen niin kaupungin sisällä kuin ulkoistenkin toimijoiden kanssa.

Alueemme kansainvälistyy nyt vauhdilla, mikä tarkoittaa sitä, että meidän tulee myös tukea henkilöstömme kansainvälistymistä ja kielitaitoa. Toivottavasti voimme taas elvyttää Jobshadow-toimintaa ja kehitellä uusia työntekijävaihto-malleja esimerkiksi Uumajan kanssa.

Henkilöstön ja työyhteisöjen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukeminen ja erityisesti esihenkilöiden jaksaminen on meidän prioriteettejamme. Nämä kaikki teemat, haasteet ja mahdollisuudet huomioidaan uudessa henkilöstöohjelmassamme, mikä ohjaa henkilöstötyötämme valtuustokaudella 2022-2025.

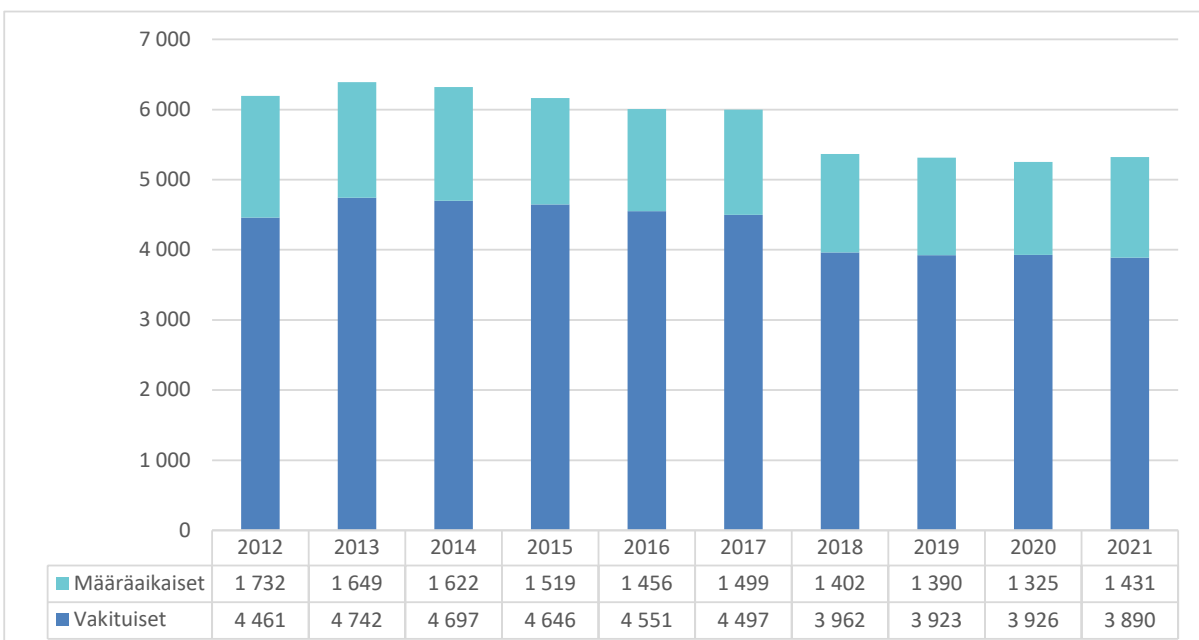
Lopuksi haluaisin muistuttaa meitä kaikkia armollisuuden tärkeydestä sekä itseään että muita kohtaan. Pidetään huolta omasta jaksamisesta ja tehdään asioita mistä saa hyvää mieltä. Pyritään kiinnittämään huomioita vahvuksiin, asioihin mitkä meillä on hyvin, ja iloitaan pienistäkin onnistumisista.

TILASTOLIITTEET

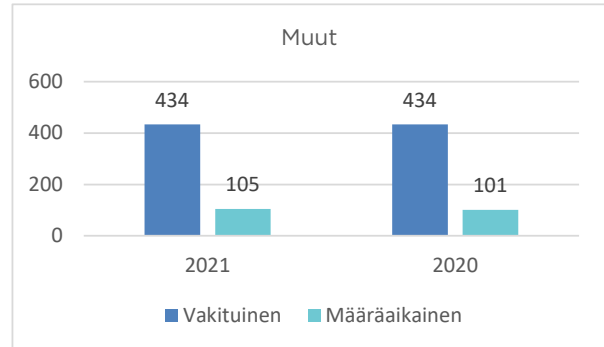
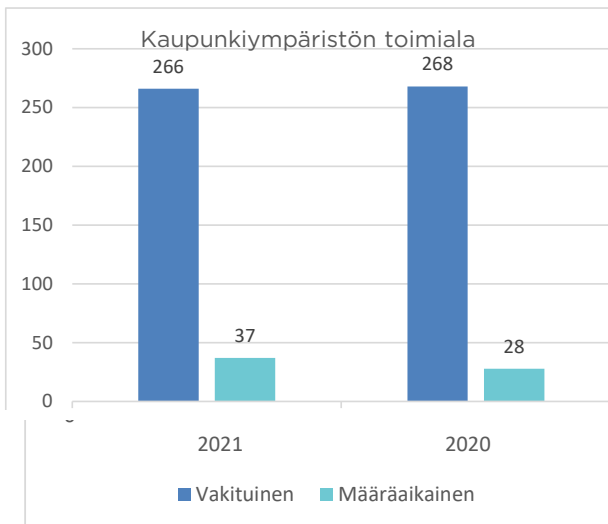
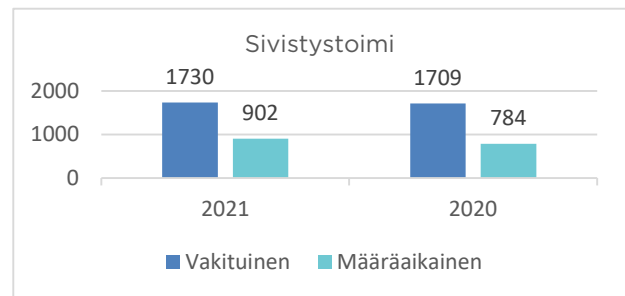
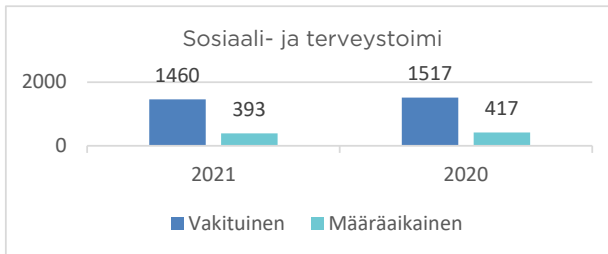
Liite 1. Koostetaulukko: henkilöstöön liittyvät tunnusluvut

HENKILÖSTÖÖN LIITTYVÄT TUNNUSLUVUT		2020	2021
Työvoiman käyttö ja kustannukset			
1	Henkilötyövuosi (htv), työllistetyt mukana (htv ilman palkkionsaajia eikä vakinaisia, sivuvirkaisia palomiehiä) Htv-muutos edelliseen vuoteen	4464 -108	4534 70
2	Henkilöstön määrä 31.12.mukana työllistetyt, ei palkkionsaajat eikä vakinaiset sivuvirkaiset palomiehet Kokoaikaiset Osa-aikaiset	5247 4404 843	5315 4425 890
3	Kokonaispalkkamenot, vakituiset, ei sivukuluja Säännöllinen työaika Lisä- ja ylityöt	137 682 850 135 865 025 1 817 825	141 190 969 138 664 764 2 526 205
4	Poissaolojen kustannukset, vakituiset, ei sivukuluja Vuosiomat Sairauspoissaolot lakisääteiset muut**	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	Palkkamenojen muutosprosentti verrattuna edelliseen vuoteen	2,4	4,9
6	Koulutuspäivät, koko henkilöstö	3764	4117
7	Keskimääräiset koulutuspäivät/henkilö	1,72	1,74
8	Koulutuskustannukset, €/ henkilö	54	111
9	Henkilöstökoulutuskustannusten osuus maksetuista palkoista, %	0,22	0,4
10	Työkyvyttömyyseläkemaksu, Kevan tilasto	2 287 174	2 683 355
Henkilöstötiedot			
11	Työllistettyjen henkilömäärä 1.1.-31.12.	168	153
12	Vakinaisia henkilöstöstä %	77,9	73,2
13	Naisten osuus henkilöstöstä % (vakituiset)	70,3	78,8
14	Henkilöstö keski-ikä (vakituiset)	46,1	47,1
15	Eläkkeelle jääneiden keski-ikä	64,6	64,4
16	Eläkkeelle siirtyminen (toistaiseksi myönnetty eläkkeet, sis. osa-aikaiset eläkkeet)	150	117
17	Vanhuuseläkkeelle siirtynneiden määrä Poissaolot ja tapahtumat kalenteripäivinä	111	109
18	Sairauspoissaolot kalenteripäivät/vakituinen henkilöstö	15,5	15,0
19	Sairauspoissaoloprosentti, % vakituinen henkilöstö	4,2	4,1
** sisältää koulutus, virkamatkat, muut virkavapaat, etätyöt			

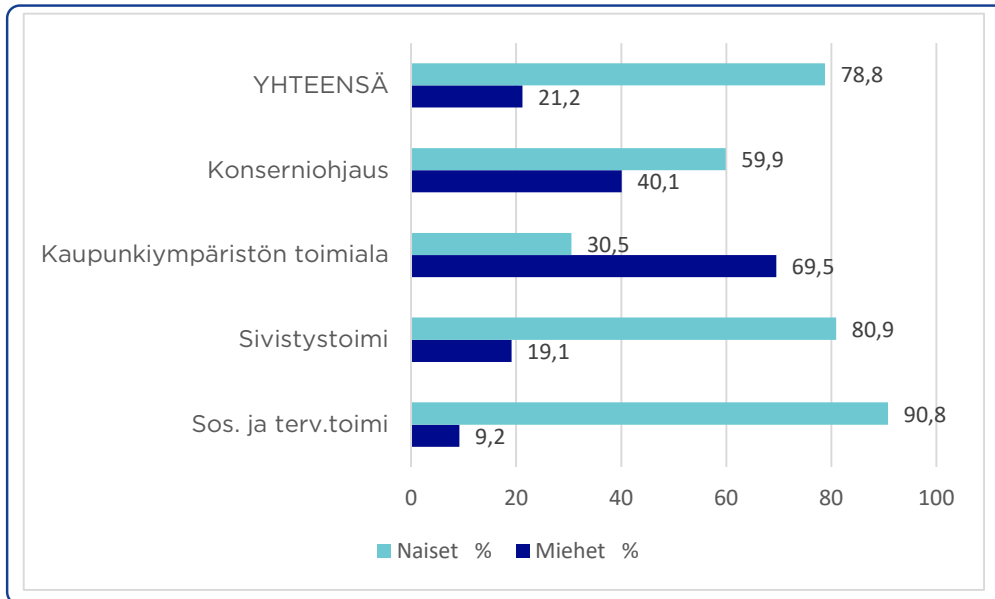
Liite 2. Palvelussuhteet 2012-2021



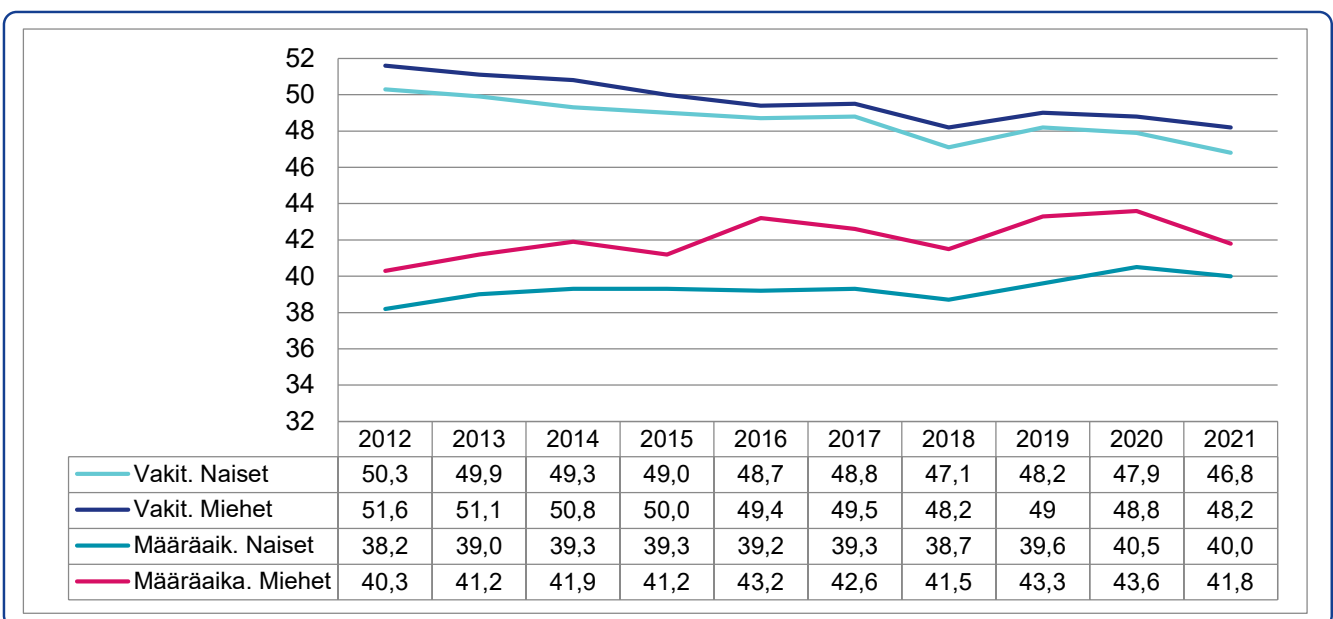
Liite 3. Henkilöstömäärä toimialoittain



Liite 4a. Vakituisen henkilöstön sukupuolirakenne 2021



Liite 4b. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö, keski-ikä sukupuolen mukaan 2012-2021



Liite 5. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus hallinnonaloittain 2012-2021

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021 (****)
Sos. ja terv.toimi	96	73	91	92	103	126	137	115	108	1544(*)	142
Sivistystoimi	97	78	85	78	97	99	101	99	107	123(**)	99
Kaupunki- ympäristön toimiala	41	40	48	51	44	53	41	19	18	20	20
Muut*	31	61	40	34	48	47	46	63	81	151(***)	21
YHTEENSÄ	265	252	264	255	292	325	325	296	314	1838	282

Pohjanmaan pelastuslaitos Keskushallinnon alla 1.1.2011 alkaen --> MUUT

*) sisältää 1402 hykyyn siirtynyttä (liikkeenluovutus toiselle työnantajalle)

**) sisältää 24 hykyyn siirtynyttä (liikkeenluovutus toiselle työnantajalle)

***) sisältää 130 hykyyn siirtynyttä (liikkeenluovutus toiselle työnantajalle)

****) "Todellinen" lähtö-vaihtuvuus (lähtövaihtuvuuden kokonaismäärä 1838 - hykyyn siirtävät 1556)

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

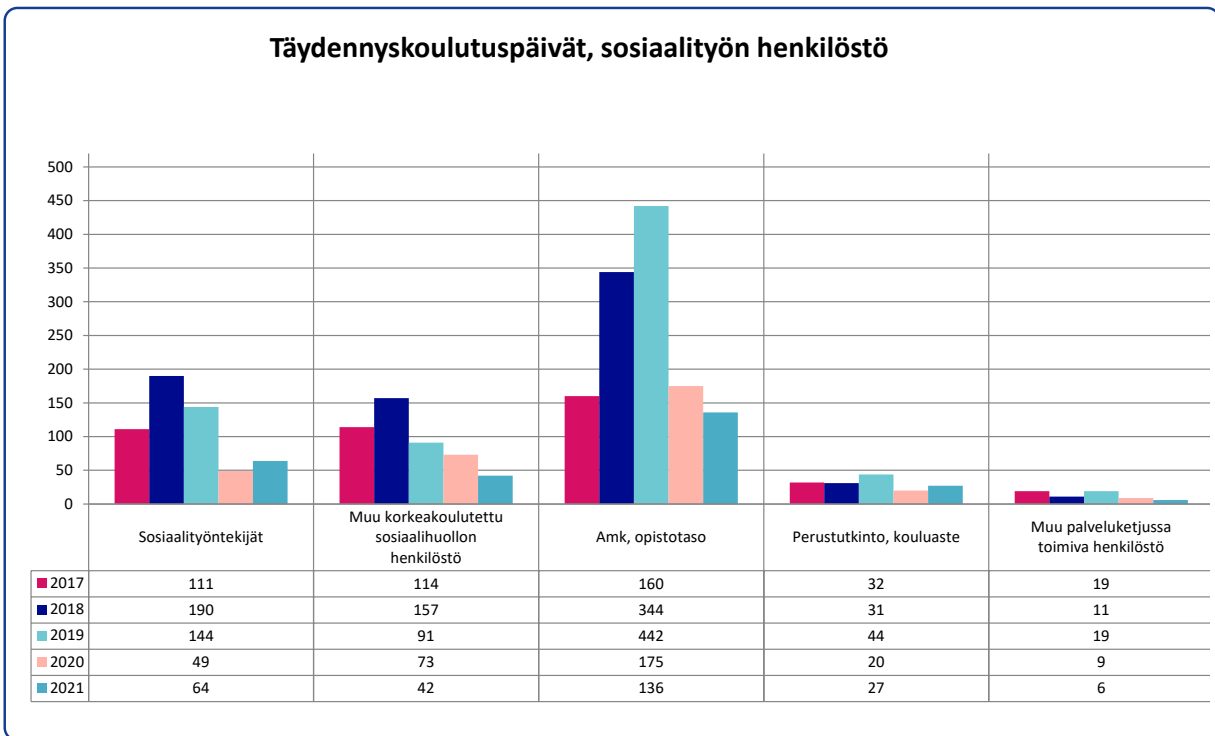
Vuosi	Vanhuuseläkkeet	Työkyvyttömyyseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläkkeet	Eläkkeet yhteensä
2020	101	26	23	150
2021	127	26	23	176
2022	130	25	22	177
2023	132	25	22	179
2024	110	25	22	156
2025	133	24	22	179
2026	129	24	22	174
2027	133	23	21	177
2028	132	23	21	176
2029	129	22	20	172
2030	127	21	19	168
2031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

Liite 7. Vakituisten sekä määräaikaisten yleisimmät nimikkeet 2020-2021

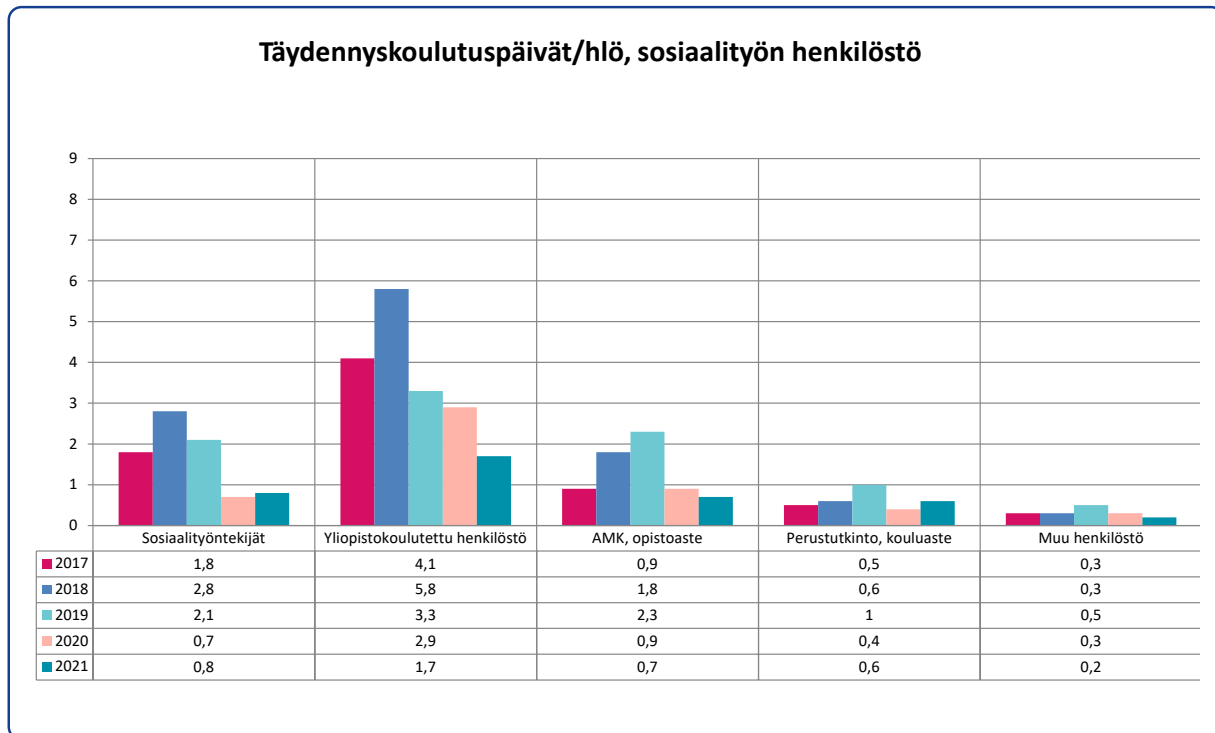
Nimike	2020/12			2021/12			Vrt %	Muutos
	Mies	Nainen	Yht	Mies	Nainen	Yht		
Avustaja	6	69	75	11	90	101	34,7	26
Ensihoitaja	41	58	99	43	58	101	2,0	2
Hammashoitaja	0	55	55	0	55	55	0,0	0
Hoitaja	73	649	722	67	622	689	-4,6	-33
Koulunkäynnin ohjaaja	30	165	195	32	174	206	5,6	11
Laitoshuoltaja	0	6	6	0	7	7	16,7	1
Lehtori	71	71	142	68	70	138	-2,8	-4
Luokanopettaja	34	162	196	35	168	203	3,6	7
Opettaja	1	2	3	0	2	2	-33,3	-1
Palomies	75	0	75	77	0	77	2,7	2
Perhepäivähoitaja	0	52	52	0	43	43	-17,3	-9
Perhepäivähoitaja	0	1	1	0	1	1	0,0	0
Perushoitaja	2	91	93	3	81	84	-9,7	-9
Peruskoulun lehtori	31	86	117	26	86	112	-3,4	-4
Päätoiminen tuntiopettaja	39	142	181	50	163	213	17,7	32
Sairaanhoitaja	9	216	225	11	223	234	4,0	9
Siivooja	0	3	3	0	1	1	-66,7	-2
Sivutoiminen tuntiopettaja	36	33	69	38	49	87	26,1	18
Sosiaaliohjaaja	2	41	43	4	45	49	14	6
Sosiaalityöntekijä	1	64	65	0	69	69	6,2	4
Terveydenhoitaja	2	92	94	1	98	99	5,3	5
Terveyskeskuslääkäri	14	43	57	9	46	55	-3,5	-2
Tuntiopettaja	54	143	197	53	103	156	-20,8	-41
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	7	239	246	13	256	269	9,3	23
Varhaiskasvatuksen opettaja	3	263	266	4	263	267	0,4	1
YHTEENSÄ	527	2736	3263	543	2763	3306	1,3	43

Liite 8. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöiden lakisääteiset koulutukset

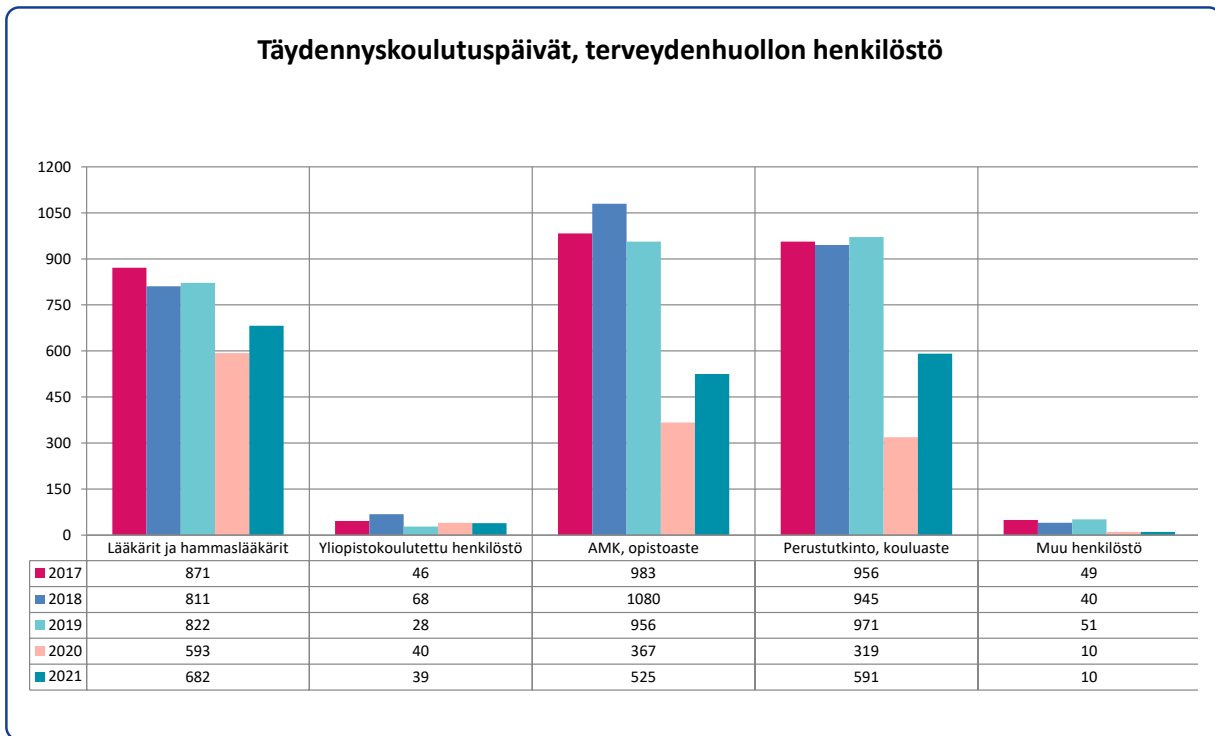
Täydenniskoulutuspäivät, sosiaalityön henkilöstö



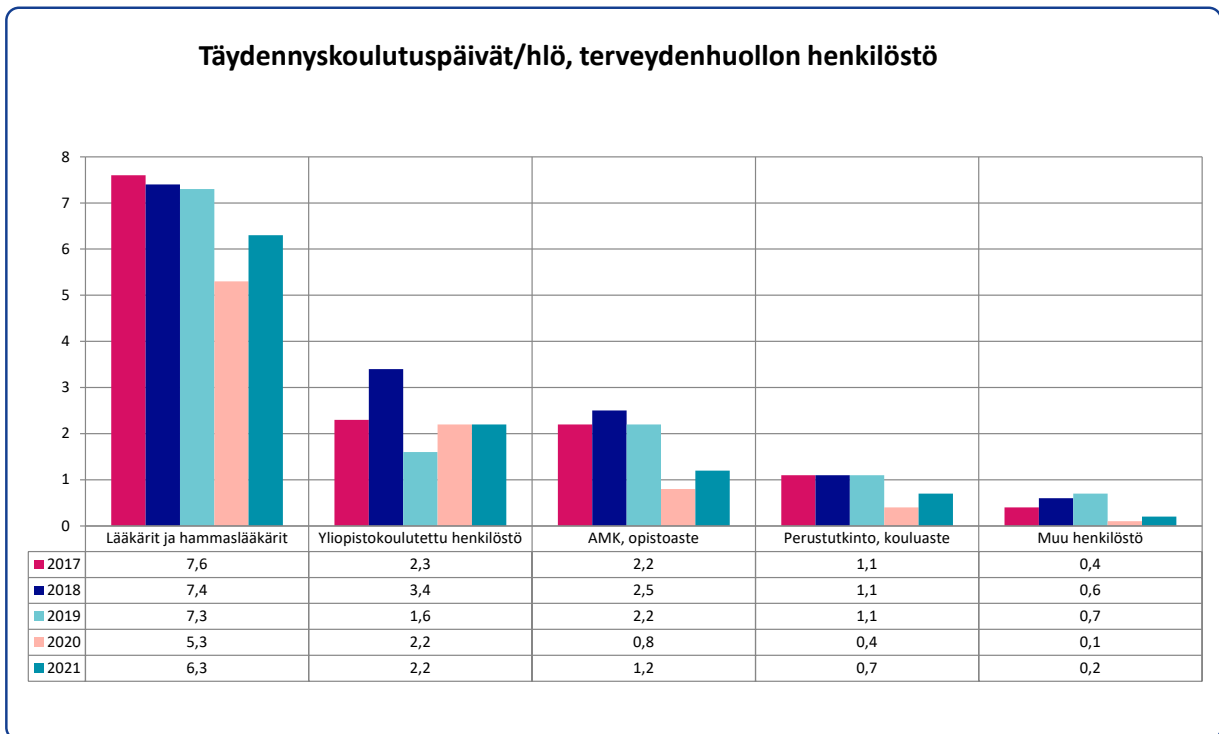
Täydenniskoulutuspäivät per henkilö, sosiaalityön henkilöstö



Täydennyskoulutuspäivät, terveydenhuollon henkilöstö



Täydennyskoulutuspäivät per henkilö, terveydenhuollon henkilöstö



Liite 9. Sairauspoissaolojen kestojaika 2012-2021 (taulukkoon 15 liittyvät luvut)

Poissaolojen kestojaika							
Vuosi	Alle 4 pv	4-29 pv	30-60 pv	61-90 pv	91-180 pv	Yli 180 pv	Yhteensä
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

Liite 10. LinkedIn-kanavan seuraajat vuosina 2017-2021

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



HENKILÖSTÖRAPORTTI
2021

V A A S A .