

# PERSONAL- RAPPORT 2022



V A S A .

# Innehåll

---

Inledning	3
1 Förverkligande av målen i personalprogrammet 2022	5
2 Viktiga ändringar sektorvis	9
3 Personalresurser	13
3.1 Personalstruktur och avgångsomsättning	13
3.2 Rekrytering och sysselsättning	16
4 Arbetshälsa	20
5 Lön och arbetstid	25
6 Kompetent arbetskraft	27
7 Jämställdhet och likabehandling	30
8 Innovativitet, samverkan och kommunikation	33
9 Med blicken mot framtiden	38

STATISTIKBILAGOR	40
------------------	----

Bilaga 1. Sammanställningstabell: nyckeltal i anslutning till personalen

Bilaga 2. Anställningsförhållanden 2012–2022

Bilaga 3. Antal anställda sektorvis

Bilaga 4a. Den ordinarie personalens könsfördelning 2022

Bilaga 4b. Ordinarie och visstidsanställd personal, medelålder enligt kön 2013–2022

Bilaga 5. Den ordinarie personalens avgångsomsättning förvaltningsvis 2013–2022

Bilaga 6. De vanligaste yrkestitlarna bland ordinarie anställda och visstidsanställda 2021–2022

Bilaga 7. Längdfördelningen för sjukfrånvaro 2013–2022 (siffror som hör till tabell 15)

Bilaga 8. Antal följare av kanalen på LinkedIn åren 2018–2022



# Inledning

---



Tomas Häyry

År 2022 fick vi en ny strategi som visar vägen för vårt arbete de kommande tre åren. I strategin betonas attraktionskraft, klimatneutralitet, välfärd och kompetens. Viktiga vid genomförandet av strategin är en stark ekonomi och ett bra ledarskap samt förstås vår personal. Personalen är den viktigaste resursen i vår organisation, och var och en av oss spelar en viktig roll när det gäller att genomföra strategin.

I stadens strategi eftersträvas en stark tillväxt och 100 000 invånare på lång sikt. Invånarantalet har en stor betydelse när det fattas landsomfattande beslut, och därför eftersträvar vi en plats bland de tio största städerna. Vi främjar nya investeringar och en ökning av antalet arbetsplatser för att även i fortsättningen kunna vara en livskraftig stad. Ekosystemsamarbetet med alla aktörer i regionen är också ett absolut trumfkort för regionens livskraft. Som utmärkta exempel på detta kan nämnas Sustainable Technology Hub och GigaVaasa.

Stadsbor och kommuninvånare står alltid i fokus i vår strategi men också i allt vi gör. Servicen ska vara i ordning för att vi också i fortsättningen ska kunna locka nya invånare och ny kompetent arbetskraft till regionen. Vi har alltid brukat ställa målen högt och så gör vi även nu – vårt mål är de lyckligaste invånarna i världen. Lycka är ett stort men också ett meningsfullt mål för både stadsborna och oss anställda; ju lyckligare stadens anställda är och ju bättre de mår, desto lyckligare är även stadsborna.

Vi har arbetat hårt för dessa mål men fått också erkännande för arbetet på nationell nivå. Sökningen efter världens lyckligaste människa gav Vasa förstaplats i FM-tävlingen i kommunmarknadsföring i september och dessutom premierades vi för utvecklandet av arbetsgivarbilden på galan Kuntatyö 2030 i december.

Ett klimatneutralt Vasa är ett viktigt mål under detta decennium. Kollektivtrafiksreformen Lifti har i glädjande hög grad ökat passagerarantalen i bussarna och dessutom har bildelningstjänsten Mini-Lifti gjort det möjligt för både stadens anställda och stadsborna att använda bil på ett lätt och miljöförsökande sätt. Med hjälp av olika försök har vi funderat på hur vi kunde uppmuntra vår personal att ta sig till jobbet till fots eller med cykel. Dessutom inledde vi även utredningar för anskaffning av en tjänstecykelförmån för vår personal. Cykelvägarna och friluftslederna i staden har utvecklats och dessutom har vi åstadkommit betydande energibesparingar genom att förnya och reglera belysningen på friluftslederna och gatorna.

Ett nytt resultatområde för välfärd inledde sin verksamhet vid årsskiftet. Det ansvarar för bland annat att främja kommuninvånarnas välfärd samt för sysselsättnings- och integrationstjänsterna. En viktig uppgift är även att samordna samarbetet med Österbottens välfärdsområde samt att ta fram fungerande samarbetsformer.

Först var det coronavirussituationen och därefter läget i Ukraina som orsakade osäkerhet i ekonomin. Det ackumulerade ekonomiska överskottet gav emellertid ett visst handlingsutrymme. Ju stabilare grund som kan byggas för ekonomin, desto bättre kan vi garantera en kontinuitet i verksamheten, även om det skulle ske överraskande förändringar i omvärlden.

År 2022 beredde vi ett nytt personalprogram utifrån strategin. Fokus i programmet ligger på tillgången på och kvarhållningskraften i fråga om personal – med andra ord en så utmärkt medarbetarupplevelse att man inte vill byta arbetsplats. Vi har som mål att vara en attraktiv arbetsgivare. Det viktigaste är emellertid att vi siktar på att alla kan göra ett meningsfullt arbete hos oss och hitta en plats där de kan lysa





# Förverkligande av målen i personalprogrammet 2022

---

Enligt stadsstrategin (14.2.2022) möjliggör ett gott ledarskap, en kompetent personal och en utmärkt medarbetarupplevelse att de strategiska målen kan uppnås. Det uppdaterade personalprogrammet (20.6.2022) stöder starkt dessa mål – i fokus ligger mål som ansluter sig till tillgången på personal och kvarhållningskraften. Programmet iakttar omfattande personalens uppfattningar om med vilka medel vi kan locka till oss kompetent arbetskraft och hur vi får de anställda att hållas kvar i vår tjänst motiverade och välmående. I samband med uppdateringen inkluderades även verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet samt jämställdhets- och likabehandlingsplanen med anknytande centrala åtgärder i personalprogrammet.

## En välmående personal i en trygg arbetsmiljö

Vasa stad är en trygg och bra arbetsplats för alla oavsett utgångspunkter – vi satsar på trygga och hälsosamma arbetsförhållanden. Inom resultatområdena och vid enheterna bedömdes faror och risker i arbetet och arbetsmiljön under 2022 och gjordes även allt fler säkerhetsobservationer med programmet Safety Manager. De ovan nämnda länkades starkare än tidigare även till företagshälsovårdens arbetsplatsutredningar. De åtgärdsrekommendationer som härletts ur arbetsplatsutredningarna kommer att beaktas på bredare basis än tidigare när verksamheten planeras.

Utvecklandet av verksamheten som stöder personalens arbetsförmåga och hälsa fortsatte i form av projektet Mot ett omfattande välbefinnande i samarbete med idrottsservicen, företagshälsovården och serviceområdet Personal. Ersättande arbete samt deltidsarbete utnyttjades i mån av möjlighet aktivare än tidigare som alternativ till sjukfrånvaro i samarbete med företagshälsovården. Arbetsledning ordnades centraliserat utifrån ansökningar på samma sätt som under tidigare år.

Samarbetet med företagshälsovården fortsatte på samarbetsmöten mellan resultatområdenas chefer och företagshälsovårdens team, vilket ansågs vara en nyttig del av ledningen av arbetsförmågan. Samarbete för att främja arbetarskyddet och arbetshälsan bedrevs mellan företagshälsovården, personalens representanter, de anställda och ledningen/cheferna.

## Kompetent och idérik personal/Kundinriktad och innovativ organisationskultur

Utvecklandet av personalens initiativverksamhet fortsatte utgående från en verksamhetsmodell för s.k. "kontinuerlig förbättring". Målet är bland annat att digitalisera processen för initiativverksamhet så att utvecklingsidéerna kunde fås framåt så enkelt som möjligt och att de utvecklingsidéer som hör till det egna arbetet och arbetsenheten samt de som hör till hela stadsorganisationen och verksamheten skulle vara transparenta. Under 2022 tog vi reda på olika alternativ för insamling av utvecklingsidéer beträffande den elektroniska applikationen samt hur det nya intranätet Lykky kan användas för denna uppgift.

Inom koncernstyrningssektorn inleddes utvecklingsprojektet "Lupa kehittä – ylihyvästä ännu bättre", som finansieras av Arbetarskyddsfonden, i syfte att ta fram en verksamhetsmodell för kontinuerlig förbättring och ett nätverk av interna utvecklare. I modellen för kontinuerlig förbättring stöds en sådan organisationskultur där man kläcker idéer tillsammans och vågar prova på nya verksamhetsmodeller utan rädsla för ett misslyckande. Det är något som också betonas i stadens värdelöften.



I den kundorienterade verksamhetsmodellen är det viktigt att kunden inkluderas i ett tidigt skede i utvecklandet av ny service och nya verksamhetsmodeller. Den servicedesigner som anställdes inom koncernförvaltningens serviceområde Digitalisering och innovation har stött resultatområdena i utvecklandet av service och processer kundorienterat. Servicedesignern har hjälpt till att kartlägga automatiseringsmöjligheter och fungerat som projektchef i viktiga digitaliseringsprojekt som gäller hela staden.

Utvecklingen av kundservicen i de digitala kanalerna bland annat via Teams har fortsatt inom samtliga sektorer under 2022.

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

### Ledarskap som stöder goda framsteg

Vasa stad har i sin strategi och sitt personalprogram förbundit sig till att arbeta för en coachande ledarskapsmodell och en god medarbetarkompetens i all sin verksamhet. Värdelöftena för en god ledare och medarbetare är en viktig metod för att förankra det coachande arbetsgreppet bland cheferna och medarbetarna. Målet är att samtliga chefer ska delta i utbildningen för ett coachande ledarskap. År 2022 deltog drygt 40 chefer i den nämnda utbildningen. Värdelöftena har integrerats i personal-



förvaltningens processer och de utnyttjas även i form av workshoppar exempelvis i problematiska situationer i arbetsgemenskaperna.

## En attraktiv och mångsidig arbetsgivare

En bra arbetsgivarbild byggs upp inifrån. Det är också roligt att berätta för andra om ett uppskattande ledarskap och ett bra aktivt grepp. Om vi vill vara en attraktiv arbetsgivare, måste vi i första hand satsa på medarbetarupplevelsen. Genom det inverkar vi bäst också på en god kundupplevelse.

År 2022 sände vi till alla personer som sökt arbete hos Vasa stad en enkät om sökandeupplevelsen. I enkäten utreddes bland annat hur smidig rekryteringsprocessen och hur informativ arbetsplatsannonsern var, hur ansökningskanalerna fungerade samt intervjuupplevelsen. Av dem som besvarade enkäten skulle 60 procent kunna rekommendera Vasa stad som arbetsgivare, och 90 procent tyckte att rekryteringsprocessen gick smidigt.

Under 2022 har vi fortsatt att genomföra de utvecklingsåtgärder som togs fram utifrån den enkät om arbetsgivarbilden som genomfördes 2021. Hösten 2022 inledde vi ett program med personalambassadörer. I programmet medverkar 12 medarbetarambassadörer och nio chefer eller direktörer. Avsikten med programmet är att uppmuntra ambassadörerna att agera som budbärare för stadens varumärke och att samtidigt aktivera sina egna nätverk i olika sociala medier. Under 2022 spelade vi även in videor om arbetsgivarbilden under rubriken Hitta din plats där du kan lysa. Med videorna ville vi skilja oss från mängden och berätta vad som är unikt för oss. Våra värdelöften kom bra fram på videorna och dessutom även det hur man hos Vasa stad kan känna att man är lysande i sitt arbete. Målet var att öka kännedomen om staden som en attraktiv arbetsgivare.

Arbetsplatsannonsernas kvalitet och kommunikationen med de sökande har vi fortsatt att fästa uppmärksamhet vid under 2022. Att uppge lönen i arbetsplatsannonsern är något som ofta har tagits upp i enkäten om sökandeupplevelse. Vi försöker uppge lönen i de flesta annonser. Rekryteringsservicen påminner cheferna kontinuerligt om att kommunikationen med sökandena är viktig och skickar påminnelsemeddelanden ifall något skede av rekryteringsprocessen är på väg att glömmas bort.

## Stadens mål är att vara en jämlik och mångsidig arbetsgivare

Anonym rekrytering etablerades som stadens rekryteringsmetod (allmänna sektionen 23.1.2020). Under 2022 genomfördes 17 anonyma rekryteringar. Användningen av anonym rekrytering bidrar till att skapa en positiv arbetsgivarbild. Den berättar såväl för stadens egen personal som för utomstående att staden strävar efter att främja jämställdhet och jämlikhet bland personalen.

”Upplever du att du har blivit jämlikt behandlad under rekryteringsprocessen (bl.a. oavsett ålder, härkomst, religion eller sexuell läggning)?” är en fråga som ställs i enkäten om sökandeupplevelse som skickas till alla som sökt jobb hos staden. Det här är ett sätt att mäta diskriminering under rekryteringsprocessen. Ungefär hälften av dem som besvarade enkäten år 2022 upplevde att de hade blivit helt jämlikt behandlade och 15 procent var också av nästan samma åsikt.

Från och med år 2018 har staden som en egen grupp haft unga med specialbehov och med funktionsnedsättning i sommarjobb. År 2022 erbjöds 22 ungdomar sommarjobb. Åt de unga med specialbehov och med funktionsnedsättning anställdes en arbetshandledare, som var med vid rekryteringarna och intervjuerna. I fråga om sommarjobb stöds också sysselsättningen inom företag och föreningar, sommarjobb för idrottare samt ökat företagande bland ungdomarna.

År 2020 inrättades AKTA-lönesättningsgruppen, vars syfte har varit att objektivt och jämlikt granska och fastställa de uppgiftsrelaterade lönerna för personalen inom förvaltningen. Arbetsgruppen har fortsatt sitt arbete under 2022. Via systemet Jopiarviointi har det gjorts en omfattande kartläggning av arbetsuppgifterna per yrkestitel.





# Viktiga ändringar sektorvis

Konsekvenserna av coronaviruspandemin och Ukrainakriget medförde utmaningar i verksamheten och servicen på hela stadens nivå. En av de största ändringarna har varit att social- och hälsovårdsservicen, elevvården och vissa stöd-tjänster överfördes till samkommunen för Öst-erbottens välfärdsområde 1.1.2022. Under året har det tagits fram fungerande samarbetsmo-deller mellan staden och välfärdsområdet i syfte att främja stadsbornas välbefinnande och hälsa. Ledningen och personalen har med beaktande av de rådande förhållandena lyckats fint med att omorganisera servicen och anpassa sig till den nya situationen.

## Koncernstyrningen

Inom koncernstyrningssektorn bildades ett nytt resultatområde, Välfärdsservicen, i början av 2022. Resultatområdet har hand om de uppgif-ter för främjande av hälsa och välbefinnande samt de sysselsättningstjänster som finns kvar hos staden efter att social- och hälsovårdssek-torn flyttat ut från staden. Till koncernförvalt-ningens resultatområde hör sedan 1.1.2020 sju serviceområden: ekonomi- och strategiservice, ägarstyrning, personalservice, digitaliserings- och innovationsverksamhet, kommunikation och samhällsrelationer, förvaltnings- och ärendehan-teringsservice samt sekreterarservice. Områdes-servicen i Lillkyro fortsatte sin verksamhet eta-blerat såsom tidigare. Affärsverket Österbottens räddningsverk blev en del av välfärdsområdet vid årsskiftet 2022-2023. År 2022 fattades beslut om att bolagisera verksamheten för flyktinför-läggningen som lyder under Välfärdsservicen.

Inom koncernstyrningen betonades fortsatt utveckling av servicen och processerna i syfte att stärka en positiv kund- och medarbetarupp-levelse. Utvecklingen av digitala tjänster och en bättre digital kompetens står allt högre i kurs. Verksamheten präglades även av följderna av olika kriser ute i världen efter pandemin, det vill säga av multiplikatoreffekterna av Ukrainakriget. Dessa var en kraftig ökning av energipriserna och beredskap inför en energibrist, en kraftig inflation samt en snabb höjning av räntenivån.

Beredskap och säkerhet var teman som vi satsa-de på mer än tidigare.

Ett av de viktigaste målen i anslutning till kon-cernförvaltningens mål beträffande personalen är att utveckla samhörigheten och det tväradmi-nistrativa samarbetet samt utnyttja personalens kompetens på bred front. Betydelsen av dessa teman framhävs i takt med att konkurrensen om sakkunnig arbetskraft blir allt hårdare.

En smidig kombination av distansarbete och arbete på kontoret har blivit en del av vardagen i de flesta uppgifterna, vilket förutsätter en ny slags verksamhetsmodell för ledarskap och sam-verkan för att lyckas.

## Bildningssektorn

De tjänster som bildningssektorn producerar - fostran, undervisning, utbildning, kultur och idrott - ligger nära människornas vardag och är en viktig del av den närservice som familjer-na använder. I bildningsväsendets strategi ses Vasa som Nordens mest energiska utbildnings- och kulturstad och sektorns strategiska mål är bland annat kommuninvånare som mår bra, en högklassig, övergripande och kostnadseffektiv basservice och ett högklassigt servicenät, att möjliggöra internationella skolstigar samt en kompetent personal som mår bra.

År 2022 präglades fortsatt av coronaviruspande-min, som syntes i form av ökat antal sjukfrånva-ro inom bildningssektorn. Inom bildningssektorn görs största delen av arbetet på plats och trös-keln till frånvaro har av god anledning varit låg efter pandemin. Det orsakade tidvis ett stort be-hov av vikarier. Personalens belastning har ökat på grund av problem med tillgången på vikarier samt på grund av rekryteringsutmaningar. Det har varit svårt att rekrytera personal i synnerhet inom fostran, undervisning och utbildning, där den största delen av bildningssektorns personal arbetar. Frånvaro har emellertid belastat bild-ningsssektorns samtliga resultatområden i lika mån.

Inom bildningssektorn finns ett antal olika uppgifter där arbetsmiljöerna och -förhållandena varierar mycket. Det har fästs uppmärksamhet vid personalens välbefinnande bland annat genom att man kartlagt den psykosociala belastningen i arbetet och förbättrat arbetsförhållandena. Det har lagts en större tonvikt vid de olika enheternas planer för arbetshälsa och dessutom har samhörigheten i arbetsgemenskaper tagits upp som ett viktigt tema. Efter pandemin har fokus på respektive enhets centrala uppgift, att stödja personalen så att den orkar i arbetet och att förbättra arbetsförhållandena, framhävts inom hela sektorn, vilket också kom fram i resultaten av arbetshälsoenkäten. Det har satsats på personalens välbefinnande även genom arbetshandledning, ett system för reservpersoner, genom att göra rekryteringspraxis smidigare samt med hjälp av ett mentorsystem. Fortbildning har ordnats genom olika projekt för personalen inom olika resultatområden. Resultaten av arbetshälsoenkäten som genomfördes bland personalen var bra trots en utmanande verksamhetsmiljö.

På det hela taget har antalet anställningsförhållanden varit på samma nivå under 2022 som under föregående år. Antalet visstidsanställningar har ökat i synnerhet inom småbarnspedagogiken. Utöver vikariat för sjukledigheter har orsaken till detta också varit lagändringar samt att antalet barn och behovet av stöd har ökat. Under 2022 har både planen för småbarnspedagogiken och stödpraxis uppdaterats så att de motsvarar lagändringen som trädde i kraft 1.8.2022.

Årsveckoresursen inom den grundläggande utbildningen ökades stegvis från koefficient 1,90 till koefficient 1,95 och det inrättades 20 nya befattningar som skolgångshandledare inom den finskspråkiga grundläggande utbildningen. En av de största ändringarna skedde i början av 2022 då elevvårdens personal, det vill säga skolpsykologer och kuratorer, övergick till samkommunen för Österbottens välfärdsområde. Därefter har verksamheten omorganiserats och samarbetet med välfärdsområdet har blivit allt tätare. Barnvänligt kommunarbete har framskridit enligt plan. Det har valts ut indikatorer för det framtida utvecklingsarbetet och barnen beaktats allt bättre som målgrupp i verksamheten. Inom den grundläggande utbildningen har det fästs mer uppmärksamhet än tidigare vid de elever som behöver stöd. Inom den grundläggande utbildningen har man dessutom tagit fram anvisningar och en verksamhetsmodell för situationer där personalen utsätts för våld i sitt arbete. Användningen av modellen utvidgas i tillämpliga delar även till andra resultatområden.

Vad gäller kultur- och idrottssektorn håller verksamheten på att närma sig den nivå på vilken den var före pandemin, men i besökar-, åhörar- och åskådarantalen syns pandemin fortfarande.

Nämnderna inom bildningssektorn godkände de nya servicenätverksutredningarna för den svenskspråkiga grundläggande utbildningen, instituten samt för kultur- och bibliotekstjänsterna. Den finskspråkiga grundläggande utbildningen och småbarnspedagogiken har likaså bearbetat sina servicenätverksutredningar under 2022. Målet med servicenätverksutredningarna är att beakta faktorer som påverkar behovet av att göra ändringar i lokalerna, såsom befolkningsprognoser, bestämmelser om gruppdimensionering, lärmiljöers behov, nya bostadsområden, verksamhetsförutsättningar och byggnadernas skick. Målet är att åstadkomma ett kostnads- effektivt och fungerande servicenätverk. Vad gäller lokalitetsprojekt togs nybyggnadsdelen i Variskan yhtenäiskoulu i bruk i augusti 2022. Den erbjuder moderna och ljusa inlärnings- och arbetsmiljöer. Ett flertal nya lokalitetsprojekt pågår.

## Stadsmiljösektorn

Under 2022 blev de organisationsändringar som gjordes under det föregående året en del av stadsmiljösektorns vardag och verksamheten etablerades.

Under året övergick största delen av personalen till att rapportera sin arbetstid i det nya systemet Nepton för uppföljning av arbetstid, som också möjliggör registrering av arbetstimmar mobilt och på distans. Övergången till det nya systemet för arbetstidsuppföljning fortsätter ännu under 2023 för de timanställdas del.

Inom fastighetssektorn inrättades två nya uppgifter som boenderådgivare, delvis med extern finansiering. Resultaten av försöket visar att efterfrågan på boenderådgivning är stor och att verksamheten kommer att fortsätta.

Under 2022 återvände de som utför kontorsarbete i allt högre grad till kontoren och modellen med hybridarbete etablerades. Sektorn försökte stärka samhörigheten, utveckla samarbetet samt utnyttja personalens kompetens på bred front.

En smidig kombination av distansarbete och arbete på kontoret har blivit en del av vardagen i de flesta uppgifterna, vilket förutsätter en ny slags verksamhetsmodell för ledarskap och samverkan för att lyckas.







# Personalresurser

## 3.1 Personalstruktur och avgångsomsättning

### Personalmängd

De nyckeltal som beskriver personalmängden är årsverke och antal anställningsförhållanden. Med årsverke avses antalet tjänstgöringsdagar med lön i kalenderdagar/365 \* (deltidsprocent/100) (se tabell 1). Antalet anställningsförhållanden beskriver antalet personer som är anställda hos Vasa stad i ett arbets- eller tjänsteförhållande 31.12.2022. Till den visstidsanställda personalen hör alla anställningsförhållanden som har ingåtts för en viss tid.

Då det totala antalet anställda hos staden, visstidsanställningar medräknade, granskas kan det konstateras att antalet årsverken minskade hos staden med totalt 1 682 årsverken under 2022 jämfört med år 2021 (se tabell 2). Enligt jämförelsen av årsverken beror största delen av minskningen av årsverken beror största delen av minskningen av välfärdsområdesreformen, i samband med vilken social- och hälsovårdsservicen samt elevvården och även en del av stödservicen överfördes från staden till välfärdsområdet i början av 2022.

I fråga om ordinarie anställda minskade antalet årsverken med 1 310 och i fråga om visstidsanställda med 370.

### Personalmängd enligt förvaltningsområde

Bildningssektorn är som sektor betraktat den största arbetsgivaren. Upp till 74 procent av Vasa stads ordinarie personal arbetar inom bildningssektorn. Inom stadsmiljösektorn arbetar 12 procent och inom koncernstyrningssektorn 14 procent. Andelen visstidsanställda inom dessa sektorer är följande: bildningssektorn 86 procent, stadsmiljösektorn tre procent och koncernstyrningen 11 procent.

I slutet av 2022 uppgick det totala antalet anställningsförhållanden inom Vasa stad till 3 381 (se tabell 3). Det omfattar 2 312 (68,4 %) ordinarie anställningar och 1 072 (31,6 %) visstidsanställningar (bilaga 3). I siffrorna ingår personer anställda med sysselsättningsmedel (69) men inte ordinarie brandmän i bisyssla (399 personer).

År	Ordinarie anställda	Visstidsanställda	Totalt
2018	3440	1361	4801
2019	3308	1361	4586
2020	3293	1171	4464
2021	3244	1289	4534
2022	1934	919	2853

Tabell 1: Personalmängden i fråga om ordinarie och visstidsanställda i årsverken 2018-2022.

Sektor	Årsverken			
	2021/12	2022/12	Ändring %	Ändring årsverken
Social- och hälsosektorn	1650	0	-100 %	-1650
Bildningssektorn	2059	2136	3,8 %	77
Stadsmiljösektorn	309	316	2,2 %	7
Koncernstyrningen	516	400	22,4 %	-116
<b>Totalt</b>	<b>4534</b>	<b>2853</b>	<b>-37,1 %</b>	<b>1682</b>

Tabell 2: Jämförelse av årsverken i fråga om personalmängden enligt sektor åren 2021-2022

År	Ordinarie anställda	Visstidsanställda	Totalt
2018	3962	1402	5359
2019	3923	1390	5310
2020	3926	1325	5247
2021	3890	1431	5315
2022	2312	1072	3381

Tabell 3: Antal anställningsförhållanden för ordinarie- och visstidsanställd personal åren 2018-2022.

Jämfört med slutet av 2022 minskade antalet anställningsförhållanden inom Vasa stad med 1 934 personer.

Från och med 2021 anges antalen i personalrapporten enligt Kommunarbetsgivarnas (KT) anvisningar så att man från siffrorna har tagit bort brandmännen i bisyssla men lagt till personerna anställda med sysselsättningsmedel. I tabellerna anges tidigare års antal på de förnyade grunderna och därmed är de jämförbara med siffrorna för tidigare år. Arvodestagarna ingår inte i årsverkssiffrorna.

Heltidsanställning hade år 2022 totalt 2 637 personer (78 %) och i anställning på deltid var 744 personer (22 %). Antalet personer i självständig och ledande ställning var 203 (343 år 2021), det vill säga 8,7 procent av den ordinarie personalen (8,8 % år 2021).

Sektor	Ordinarie anställda		Visstidsanställda		Totalt
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	
Bildningssektorn	24	70	3	1	98
Stadsmiljösektorn	26	10	0	0	36
Koncernstyrningen	7	27	0	1	35
<b>Totalt</b>	<b>57</b>	<b>107</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>169</b>

Tabell 4: Chefer 2022.

Obs! Chefsstatistiken beskriver situationen 27.2.2023. Endast den aktuella situationen är tillgänglig i systemet.

Antalet chefer var totalt 169 i slutet av 2022. Kvinnornas andel av de ordinarie cheferna var cirka 64,5 procent. Flest chefer fanns inom bildningssektorn (tabell 4).

Vid granskning av antalet anställningsförhållanden ska det beaktas att Vasa stad har uppgifter och funktioner som andra kommuner köper. Därtill finns det uppgifter och funktioner som Vasa stad sköter som så kallad centralkommun och betjänar sålunda mer omfattande hela Vasaregionen. De här uppgifterna och funktionerna produceras av Österbottens räddningsverk, miljösektorn och Vasa Vatten. För produktionen av dessa uppgifter används 186 personers anställningsförhållande (brandmän i bisyssla ingår inte i siffrorna).

Vasa stad producerar också tjänster som de övriga kommunerna inte alls producerar eller som de producerar i mindre omfattning och härmed använder sig av de tjänster som Vasa stad producerar. Av det totala antalet anställningsförhållanden produceras dessa uppgifter av 615 personer inom följande organisationer: Vamia (yrkesutbildningen i Vasa), Vaasan kaupunginteatteri, stadsorkestern, kultur- och bibliotekstjänsterna, simhallen och Vasas museer.

## Personalens åldersstruktur

Inom den ordinarie personalen är de största åldersgrupperna i likhet med tidigare år fortsatt visningsvis personer i åldern 50–54 år respektive 55–59 år (se tabell 5). Av den ordinarie personalen är 47,6 procent över 50 år (44,7 % år 2021). Andelen personer som inte fyllt 35 år av arbetskraften är 12,9 procent (20,4 % år 2021). Bland den visstidsanställda personalen är den största åldersgruppen personer i åldern 40–44 år. Av den visstidsanställda personalen är 32,5 procent under 35 år (40 % år 2021). År 2022 var medelåldern bland den ordinarie personalen 48,2 år (47,1 år 2021). Den visstidsanställda personalens sammanräknade medelålder var 42,8 år (40,4 år 2021).

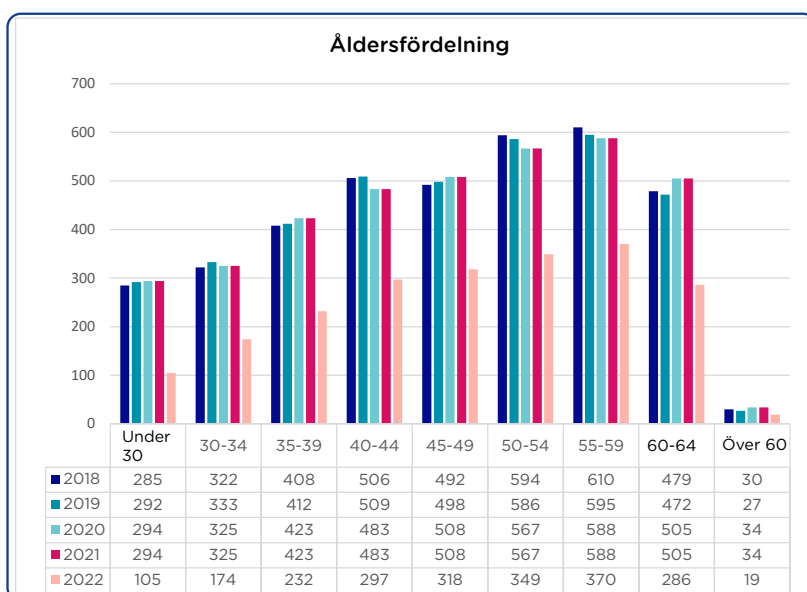
## Personalens könsfördelning

Den kommunala sektorn är kvinnodominerad och det här syns också i könsfördelningen för Vasa stads personal (bilaga 4a). Kvinnornas andel av den ordinarie personalen var 71,8 procent (2021: 78,8 %). Av den visstidsanställda personalen var 70 procent kvinnor (2021: 75,5 %).

## Den ordinarie personalens omsättning

Avgångsomsättningen bland den ordinarie personalen, exklusive överlåtelse av rörelse, var 167 år 2022 (2021: 282), det vill säga 7 procent av den ordinarie personalen år 2022 (se tabell 6). Med KomPL- och StaPL-pension avgick 67 personer. Avgångsomsättningen var självfallet som störst inom den största sektorn, nämligen bildningssektorn (112 personer, bilaga 5).

I siffran 100 stycken för Sagt upp sig/annan orsak (2021: 172 st.) ingår utöver de som sagt upp sig på egen begäran även bland annat hävda



Tabell 5: Den ordinarie personalens åldersfördelning 2018–2022.



Avgångsorsak	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021*	2022	2022**	% av den ordinarie personalen**
Sagt upp sig/ annan orsak	86	95	93	109	146	180	149	137	1728	172	207	100	9/4**
Pensioneras	135	155	149	163	172	128	113	127	110	110	67	67	3
<b>Totalt</b>	<b>218</b>	<b>250</b>	<b>242</b>	<b>272</b>	<b>318</b>	<b>308</b>	<b>262</b>	<b>264</b>	<b>1838</b>	<b>282</b>	<b>274</b>	<b>167</b>	<b>12/7**</b>

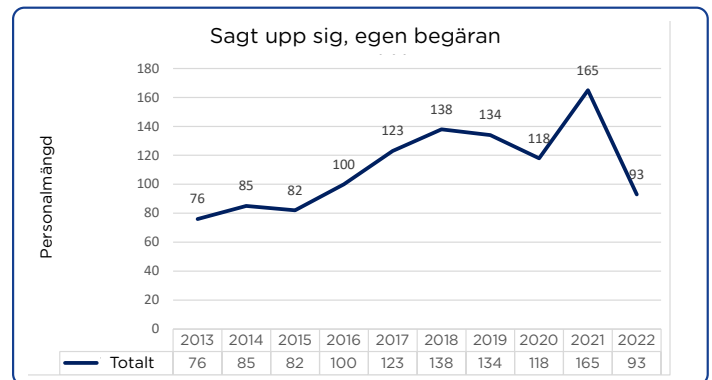
\*) Den "faktiska" avgångsomsättningen > sagt upp sig/annan orsak (Sagt upp sig/annan orsak totalt 1 728 -1 556 som övergår till välfärdssamkommunen)

\*\*\*) Den "faktiska" avgångsomsättningen > sagt upp sig/annan orsak (Sagt upp sig/annan orsak totalt 207 - 107 som övergår till välfärdssamkommunen)

arbetsförhållanden, uppsägningar och avlidna anställda (se tabell 6). Antalet personer som sagt upp sig på egen begäran var 93 år 2022 (2021: 165 personer, varav 92 var social- och hälsovårdsanställda, jämförelsesiffran för 2021 är 73) (se tabell 7). Om det görs en jämförelse mellan siffrorna inom den nuvarande organisationen kan man se att antalet personer som sagt upp sig på egen begäran har ökat något inom samtliga sektorer, mest inom koncernstyrningssektorn.

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

På den anonyma avgångsenkäten har det kommit 25 svar under 2022. Orsaker till avgången är bland annat karriärutveckling (8), en bättre lönenivå (1), personliga orsaker (4), brister i lednings- och chefsarbetet (1) och arbetsklimatet (0) samt andra orsaker (11). Trots det ringa antalet svar kan man se en tydlig förändring i avgångsorsakerna. År 2022 nämnde åtta personer karriärutvecklingen som sin huvudsakliga avgångsorsak, medan de år 2021 bara var två. Arbetsklimatet och dåligt ledarskap var orsaken till avgången för sex personer år 2021, år 2022 var detta den huvudsakliga orsaken endast för en som besvarade enkäten. Övriga orsaker har varit exempelvis att arbetsförhållandet upphört eller att personen i fråga gått i pension, ekonomisk belastning, förändringar i arbetsbeskrivningen, en bättre lön och ett mera intressant arbete. I de öppna svaren nämndes som orsaker även bland annat bättre möjligheter till yrkesmässig utveckling och karriärutveckling i en större stad, att arbetet inte längre kändes tillräckligt meningsfullt, att det egna stödnätverket finns någon annanstans samt att chefsarbetet är dåligt eller att ledningen är bristfällig och att det påverkar arbetsklimatet. Därtill uppgav några som svarade att de ännu är tillräckligt unga för att kunna byta jobb om de vill testa något annat samt att det i det nya arbetet finns bättre möjligheter till distansjobb eller att arbetsförhållan-



Tabell 7: Uppsägningar på personalens egen begäran 2013-2022, ordinarie personal. I siffran för 2021 ingår 92 social- och hälsovårdsanställda, den faktiska jämförelsesiffran är 73.

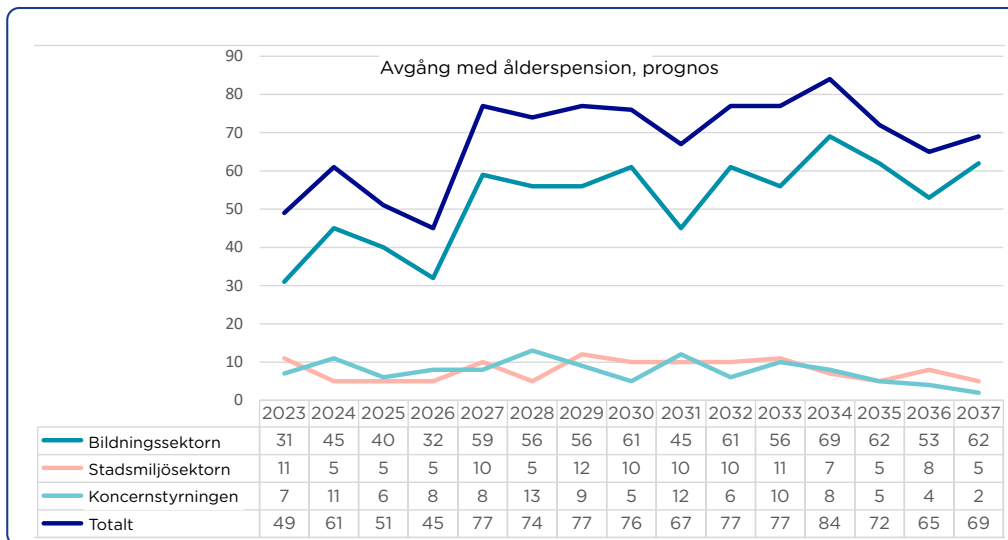
dena är snygga och det inte finns problem med inomhusluften. Upp till 60 procent av dem som svarade skulle kunna tänka sig att återgå till att arbeta hos Vasa stad (2021: cirka 50 %) och 64 procent (2021: cirka 50 %) skulle rekommendera arbetsgivaren för andra.

Svarsprocenten i den anonyma avgångsenkäten är relativt låg och därför försöker vi automatisera enkäten i fortsättningen. Vi satsar på kvarhållningskraften i synnerhet genom att stärka medarbetarkompetensen och chefsarbetet samt genom att erbjuda möjligheter till flexibelt arbete och karriärutveckling och med hjälp av förmåner och olika belöningsätt. Löftena i det nya personalprogrammet siktar på en bra medarbetarupplevelse och stärker därmed kvarhållningskraften.

När medelvärdena för 2021 jämförs med medelvärdena för 2022 kan man konstatera att medelvärdena har stigit för samtliga påståenden med undantag för ett. Medelvärdena för frågehelteterna framgår av tabell 8.

Frågehelteter (skala 1-4)	Medelvärde 2021	Medelvärde 2022
Egna arbetsuppgifter	3,02	3,18
Coachande ledarskap och chefsarbete i min arbetsgemenskap	3,05	3,44
Den egna arbetsgemenskapen - medarbetarkompetens	2,65	3,28
Erfarenheter av staden som arbetsgivare	2,89	3,20

Tabell 8: Medelvärdena för orsakerna till personalens avgångsomsättning 2021-2022.



Tabell 9: Avgång med ålderspension, prognos

## Avgång med pension

År 2022 gick totalt 67 personer i pension (2021: 117), 61 personer gick i ålderspension (2021: 109), sex personer i invalidpension på heltid (2021: 1) och 13 personer i delinvalidpension (2021: 7). Medelåldern för personer som gått i ålderspension var 63,9 år 2022 (2021: 63,2 år, 2020: 63,5 år).

I ålderspensionerna ingår förtida ålderspensioner, i de fulla invalidpensionerna rehabiliteringsstöd och i delinvalidpensionerna partiella rehabiliteringsstöd.

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

## Pensionsavgifter

Den pensionsutgiftsbaserade avgiften är 7 202 275,11 euro år 2022. Uppgiften baserar sig på Kevas uppskattning av den slutliga avgiften. Den slutgiltiga summan år 2021 var 7 426 414,14 euro. Pensionsutgiftsbaserad avgift betalas i förhållande till de pensionsutgifter som utfallit för pensioner som intjänats senast vid utgången av år 2004.

För Kevas medlemssammanslutningar och arbetsgivare med statligt pensionssystem utgörs den lönebaserade pensionsavgiften av en för alla arbetsgivare gemensam arbetsinkomstbaserad pensionsavgift och en arbetsgivarspecifik invalidpensionsavgift.

Den faktiska invalidpensionsavgiften år 2022 är enligt Kevas uppgifter 1 537 922 euro (2021: 2 683 355 euro) (situation 20.3.2023).

## Pensionsavgångsprognos

Pensionsavgångsprognosen beskriver antalet personer som ska gå i ålderspension åren 2023–2037 (tabell 9).

Enligt prognosen kommer totalt 1 021 anställda att gå i ålderspension åren 2023–2037. Personalens åldersstruktur och personalomsättningen medför utmaningar för hur personalen orkar i arbetet, för rekryteringen, introduktionen och kompetenshanteringen.

### 3.2 Rekrytering och sysselsättning

År 2022 fanns det 573 lediga arbetsplatser inom Vasa stad. Av dessa var 270 ordinarie befattningar (se tabell 10). Arbetsplatserna söktes av totalt 4 993 personer, av vilka 66 procent var kvinnor och 33 procent män. Flest lediga uppgifter fanns inom fostran och undervisning.

Staden sysselsätter därtill nästan 100 vikarier varje månad. År 2022 utnyttjade småbarnspedagogiken en centraliserad tjänst för rekrytering av vikarier. Den centraliserade rekryteringstjänsten pilottestades inom den finskspråkiga grundläggande utbildningen hösten 2022. I pilotprojektet deltog skolorna Huutoniemen koulu och Onkilahden yhtenäiskoulu. Erfarenheterna av pilotprojektet var positiva och den centraliserade rekryteringstjänsten kommer att utvidgas till samtliga skolor under 2023.

Det är svårt att få vikarier till småbarnspedagogiken. Vi försöker hitta en lösning på problemet genom att ständigt utveckla praxisen i samarbete mellan rekryteringsservicen och kundorganisationerna samt läroanstalterna. År 2022 gjordes det totalt 2 925 vikarierekryteringar via Kuntarekry. Tillsättningsprocenten var i genom-

		2021	2022
Sökande totalt		6108	4993
Rekryteringar		509	430
Arbetsplatser		792	573
Av sökandena	Män	1832	1648
	Kvinnor	4276	3345
Publicering av rekryteringen	Externt	745	544
	Internt	47	29
Typ av anställningsförhållande	Ordinarie	463	270
	Tidsbunden	329	303
Slag av anställningsförhållande	Arbetsavtalsförhållande	565	362
	Tjänsteförhållande	227	182

Tabell 10: Den ordinarie rekryterings fördelning åren 2021-2022

snitt 30. Den genomsnittliga genomgångstiden för vikarierekryteringar var 18 minuter.

### Rekryteringsevenemang och läroanstaltssamarbete

Staden utför aktivt samarbete med läroanstalterna i regionen; vi gör reklam för våra arbetsplatser direkt till läroanstalterna via olika marknadsföringskanaler. På våren deltog vi i utbildnings- och rekryteringsevenemanget Edu&Job och marknadsförde våra sommarjobb. Rekryteringsenheten ordnade besök på lokala läroanstalter och högskolor (Vamia, Vamk, Novia, Åbo Akademi) både våren och hösten och marknadsförde i synnerhet arbetsmöjligheterna inom småbarnspedagogiken. Stadsmiljösektorn deltog i rekryteringsevenemanget MATCHing för teknikstudier vid Vasa universitet. Därtill medverkar staden i Energy Academis mentorprogram med en mentor hösten 2022. Studerandegrupper besökte också staden för att få veta hur den fungerar.

### Praktikanter och sommarjobb för unga

Traineeprogrammet för studerande inom personalledning och offentligt ledarskap vid Vasa universitet, som inleddes inom personalservicen 2019, fortsatte även under 2022 och på hösten började den femte traineen sin praktikantperiod.

Med anslaget som fullmäktige beviljat för anställning av högskolestuderande har totalt sju praktikanter anställts inom koncernstyrningen, två av dem till serviceområdet Valfärdsservice, två till serviceområdet Ekonomi och strategi och tre till serviceområdet Förvaltning och ärendehantering. Totalt har hela staden år 2022 haft 18 personer som avlönade högskolepraktikanter.

För unga i åldern 14–29 år erbjöds år 2022 närmare 450 sommarjobb och 56 intressanta

Uppgift	Sökande totalt	Anställda totalt
Ansökan för 14–15-åringar	536	56
Ansökan för 16–17-åringar	573	94
Ansökan för 18–29-åringar	555	130
Ansökan för högskolestuderande	368	60
Ansökan för unga med funktionsnedsättning eller specialbehov	38	22

Tabell 11: Antal sökande per åldersklass 2022

Uppgift	Antal sökande
Hjälpledare, idrottsläger för barn	119
Assisterande parkarbetare	112
Daghemsbiträde, Purolan päviväktari	66
Byråbiträde	60
Lägerbiträde, idrottsläger för barn	50

Tabell 12: De populäraste sommarjobben 2022

arbetsuppgifter. Antalet ansökningsgrupper var fem: ansökan för 14–15-åringar, ansökan för 16–17-åringar, ansökan för 18–29-åringar, ansökan för högskolestuderande samt ansökan för unga med funktionsnedsättning eller specialbehov.

Det erhöles totalt 2 068 ansökningar till sommarjobben (tabell 11). Den populäraste uppgiften var hjälpledare på idrottsläger för barn (tabell 12).

Vasa stad stödde ekonomiskt med hjälp av Sommarjobbssedeln också företag och föreningar i regionen med anställning av en ung person i åldern 15–29 år. Därutöver beviljade Vasa stad idrottsstipendier till Vasaidrottare. Stipendierna kunde sökas på samma grunder som stadens övriga sommarjobb. Förutsättningen för att få idrottsstipendium var att man håller en träningsdagbok och är aktiv i olika kanaler på sociala medier med hashtagarna #Vaasa #Vasa #VsuVriaSummer. Den mest använda kanalen var Instagram. Idrottarnas sommarjobbstipendier beviljades allt som allt 23 idrottare. Eftersom erfarenheterna var positiva kommer man att genomföra idrottsstipendiet även i fortsättningen.

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

### Lönesubventionerat arbete och arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte

Vasa stad sysselsatte med lönesubvention totalt 161 personer vid sina olika enheter år 2022 (tabell 13). Av dem arbetade 32 procent inom bildningssektorn och 26 procent inom stadsmil-



Lönesubventionerat arbete 2022	
Nya personer anställda med lönesubvention	161
Nya personer med samhällsgaranterat arbete	19
Personer som anställts utifrån partiell arbetsförmåga	16
Personer som börjat 2020 och för vilka arbetsförhållandet fortsätter år 2023	60
Anställda inom utbildningssektorn	
	32 %
Anställda inom stadsmiljösektorn	
	26 %

Tabell 13: Lönesubventionerat arbete 2022.

jösektorn. Av dem som började 2022 fortsätter anställningsförhållandet för 60 år 2023. Det anställdes 19 nya personer med samhällsgaranterat arbete och 16 personer fick lönesubvention på grund av partiell arbetsförmåga år 2022.

Sysselsättningen med lönesubvention som genomförs med sysselsättningsmedel inriktas i huvudsak på långtidsarbetslösa Vasabor som fått arbetsmarknadsstöd över 300 dagar. Arbetsperioden varar i regel åtta månader. Dessutom har staden en lagstadgad sysselsättningsskyldighet, där grunden för sysselsättningen är personens ålder. Då pågår anställningsförhållandet sex månader. Sysselsättningsverksamheten utvecklas hela tiden med hjälp av servicedesign. Långtidsarbetslösa erbjuds ett brett utbud av tjänster i sysselsättningstrappan. Målet är att länka samman tjänster för arbetslösa så att personen får ett tillräckligt långt stöd för att kunna få arbete på den allmänna arbetsmarknaden.

### Assistentverksamhet inom äldreomsorgen

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

År 2022 anställdes 18 personer som assistenter och från föregående år fortsatte 10 personer. Ett halvår efter att anställningsförhållandet upphört arbetar eller studerar 73 procent. Under året utexaminerades tre personer till omvårdnadsbiträden. Antalet klientbesök uppgick i genomsnitt till 690 per månad.

### Rehabiliterande arbetsverksamhet

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

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

Coronavirussituationen påverkade verksamheten fortfarande kraftigt under årets första hälft. I Nosteverksamheten deltog 201 personer och antalet faktiska arbetsverksamhetsdagar var 5 477. Inom Noste arbetade nio personer i olika arbetsförhållanden. Tre av dem var sysselsatta. Därtill hade Noste två personer i arbetsprövning och totalt fyra sommarjobbare. Antalet socio-nompraktikanter inom Noste var två.

Hjälpare-verksamhet ordnades i servicehuset Brändös Pärla och i Bergcentrets seniorhus. Hjälpare-verksamheten går ut på att hjälpa äldre i vardagliga sysslor och med uträttandet av ärenden samt att ordna med stimulerande verksamhet till de äldre i huset. Verksamheten liknar vanligt arbete där man tränar reglerna i arbetslivet. Verksamhet ordnas sex timmar per dag. Hjälpare-verksamheten frigör skötarnas arbetstid så att de kan satsa mera på det egentliga vårdarbetet.



Det coronavaccinationsskydd som krävdes påverkade antalet klienter i betydlig grad. Det var många som inte ville ta vaccinet och därför inte kunde delta i verksamheten. Man var tvungen att lägga ner Hjälpare-verksamheten på Brändös Pärla i september på grund av det ringa avtalet klienter. Verksamheten hade 23 klienter inom rehabiliterande arbetsverksamhet och 634 arbetsverksamhetsdagar, antalet personer i arbetsprövning var 18 och antalet verksamhetsdagar 454. Antalet studerande var 17, i sommarjobb var 17 ungdomar och två ungdomar med specialbehov, med lönesubvention sysselsattes fyra, varav två var studerade med läroavtal. Den ena av dem utexaminerades till närvårdare under 2022 och hittade genast en arbetsplats. Hjälpare-verksamheten har en ordinarie anställd som har rollen som ansvarig arbetstränare. Vasa stad har ett köpserviceavtal för rehabiliterande arbetsverksamhet med SPR-Kirppis och Föregångarna rf. Därutöver produceras rehabiliterande arbetsverksamhet som integrerad verksamhet vid stadens olika enheter och som inköpta tjänster inom social- och hälsovården.

### **Sektorsövergripande samservice som främjar sysselsättningen**

Den sektorsövergripande samservicen som främjar sysselsättningen (TYP) är en för kom-

munen, välfärdsområdet, arbets- och näringsbyrå och Folkpensionsanstalten gemensam handlingsmodell, som betjänar personer som varit arbetslösa en längre tid. Klienterna erbjuds offentlig arbetskraftsservice samt social-, hälsovårds- och rehabiliteringstjänster alltefter deras servicebehov. I planen kan även inkluderas andra tjänster som bidrar till den arbetslösa kompetens, arbetsmarknadsfärdigheter och arbets- och funktionsförmågan samt sådant som gäller arbetssökning, såsom kommunernas frivilliga service.

### **Projektverksamhet**

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







# Arbetshälsa

## Personalsituation

Vasa stad mäter personalens arbetshälsa med hjälp av en arbetshälsoenkät som genomförs med ungefär två års mellanrum. Enkäten ska i främsta hand fungera som mätare och hjälpmedel vid utvecklande av välbefinnandet i den egna arbetsgemenskapen. Åren 2020 och 2021 bedömdes med hjälp av en arbetshälsoenkät som genomfördes i mars 2022 och besvarades av 1 476 personer. De bästa resultaten var såsom också i de föregående enkäterna i ärendegrupperna Eget arbete och mål och Jag som medlem i arbetsgemenskapen. De lägsta vitsorden fick ärendegrupperna Arbetsförhållanden och redskap samt Behandlingen av föregående arbetsgemenskapsenkät. Åren som bedömdes var mycket exceptionella. Trots det hölls på basis av arbetshälsoenkäten vi-andan i arbetsgemenskapen, de egna resurserna och chefsarbetet på en bra nivå. Av de som besvarade enkäten upplevde 124 (2019: 112) osakligt bemötande, vilket är något som vi i fortsättningen ska fästa allt mera uppmärksamhet vid och säkerställa att personalen vet hur de ska gå till väga i sådana situationer. Den föregående arbetshälsoenkäten genomfördes i början av 2020.

## Sjukfrånvaro

År 2022 uppgick sjukfrånvaron för den ordinarie personalen till 19,0 frånvarodagar/årsverke, sjukfrånvaroprocenten var 4,8. För de deltidsanställdas del var antalet sjukdagar 16,4/årsverke, sjukfrånvaroprocenten var 4,4. Totalt var den ordinarie personalen sjukledig i 36 732 dagar. I siffran räknas med sjukfrånvaro, olycksfall under arbetstiden respektive fritiden samt yrkessjukdomar.

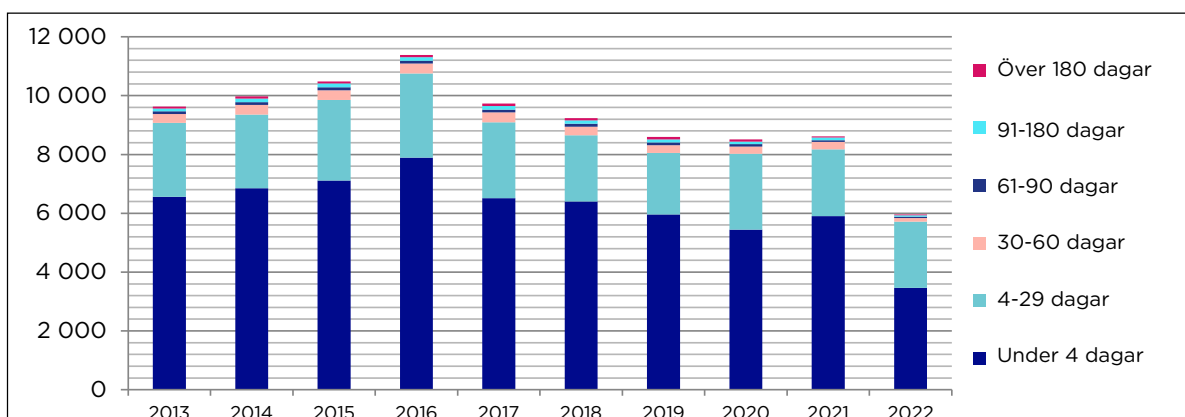
Lönekostnaderna för sjukfrånvaro med beaktande av kalkylerade bikostnader var totalt 2,46 miljoner euro (2021: 4,98 miljoner euro). I diagrammet för längdfördelningen (tabell 14 och bilaga 7) har sammanhängande frånvaro förenats. För ordinarie anställda var antalet dagar med sjukfrånvaro/årsverke totalt 19,2 inom bildningssektorn, 16,2 inom stadsmiljösektorn och 12,6 inom koncernstyrningen.

Fortsatt övervägande av uppgifter för ersättande arbete under sjukledighet uppmuntrades inom arbetsgemenskaperna. Företagshälsovården bedömer för egen del möjligheterna till ersättande arbete i samband med mottagningsbesök och sjukledighetsbedömningar. En aktivare användning av ersättande arbete under sjukledighet förutsätter information och utbildning av både cheferna, serviceområdet Personal och företagshälsovården.

## Olycksfall i arbetet

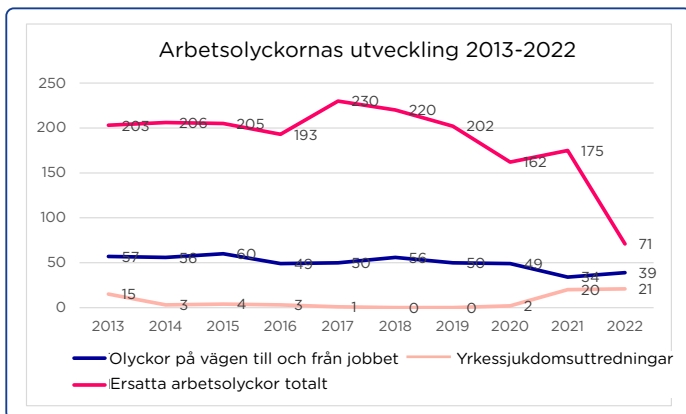
År 2022 föranledde olycksfall i arbetet kostnader i 71 fall (se tabell 15). Av olycksfallen skedde 39 på resan till eller från arbetet. En arbetsinsats på 890 arbetsdagar gick förlorad på grund av olycksfall i arbetet. För jämförelsens skull kan nämnas att en arbetsinsats på 573 arbetsdagar gick förlorad på grund av sådana olycksfall som anställda råkade ut för på sin fritid. Antalet olycksfall i arbetet minskade på grund av att en del av personalen övergick till välfärdsområdet.

Löner för arbetsoförmögenhetstid som föranleddes av olycksfall i arbetet betalades till en summa av 55 285,86 euro. Olycksfallsförsäkringspremierna som betalades till försäkringsbolaget år 2022 uppgick till 197 000 euro (se tabell

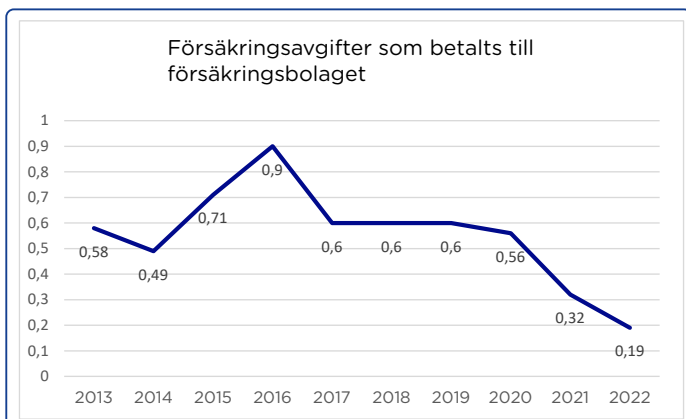


Tabell 14: Längdfördelning för sjukfrånvaro bland den ordinarie personalen 2013-2022





Tabell 15: Antal olycksfall i arbetet hos Vasa stad 2013-2022



Tabell 16: Försäkringspremierna som betalats till försäkringsbolaget 2013-2022, miljoner euro

16). I beloppet ingår bland annat handläggningsskostnader för olycksfall i arbetet, de tidigare nämnda lönerna samt sjukvårds- och läkemedelskostnader.

Då man granskar statistiken är den vanligaste orsaken till olycksfall i arbetet fortsättningsvis att personen fallit, halkat eller snubblat. I synnerhet inom småbarnspedagogiken och den grundläggande utbildningen kan som en orsak också ses våld som barn och elever utövar mot personalen.

Ibrukttagandet av säkerhetsledningssystemet Safety Manager utvidgades under 2022. Med systemet sköts observerade säkerhetsavvikelser och riskbedömningar samt anmälningar om olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar. I maj 2022 drog ledningsgruppen en riktlinje enligt vilken det på varje arbetsplats ska göras en bedömning av riskerna och olägenheterna i arbetet i Safety Manager före utgången av september 2022.

Utbildning i säkerhetsledning ordnades för cheferna i samarbete med regionförvaltningsverket och Keva. Huvudvikten låg på den förebyggande verksamheten, ansvaret för arbetarskyddet och undersökningen av arbetsolyckor. Nya anställda introducerades i arbetarskyddet och arbetsssä-

kerheten även under välkomstmötena Välkommen till huset.

## Företagshälsovård

Företagshälsovården vidareutvecklade sina e-tjänster under 2022, bland annat distansmottagningen och de elektroniska hälsogranskningarna samt olika förhandlingar via Teams. Situationen med företagsläkare var fortsatt utmanande under 2022. Samarbetet mellan företagshälsovården och sektorerna fortsatte på samma sätt som under tidigare år. Företagshälsosamarbetet på stadsnivå fortsatte med regelbundna möten.

Företagshälsovårdskostnaderna uppgick till 1 517 495 euro. FPA:s ersättning av det här är mellan 50 och 60 procent, beroende på ersättningsklass.

## Åtgärder som stöder arbetshälsan

Användningen av pausgymnastikprogrammet BreakPro fortsatte även under 2022. Personalen påmindes om vikten av pausgymnastik också i distansjobb, som blivit allt vanligare. Serviceområdet Personal erbjöd centraliserat både individuell arbetshandledning och arbetshandledning i grupp via anmälningsförfarande.

## Främjande av personalens arbetsförmåga

Arbetet för att utveckla verksamheten som stöder personalens arbetsförmåga och hälsa fortsatte i form av projektet Mot ett omfattande välbefinnande som genomfördes i samarbete med idrottsservicen, företagshälsovården och serviceområdet Personal.

Stadens tyky-grupp belönade arbetsplatser med delikatesser hösten 2022. I ett meddelande i intranätet uppmanades personalen att ange en lysande person, ett team eller en arbetsgemenskap som får angivaren och även andra att bli lyckliga. Det angavs upp till 32 arbetsgemenskaper och 21 personer.

## Tidigt stöd och omplaceringsverksamhet

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

Syftet med omplaceringsverksamheten är att hitta nya arbetsuppgifter som motsvarar arbetstagarens förmåga för de personer som på grund av sjukdom eller nedsatt funktionsförmåga inte kan arbeta i sin egen uppgift. Omplacering ord-



nas i första hand inom det egna service- och resultatområdet samt inom den egna sektorn. En ny arbetsuppgift och vid behov arbetsprövning kan man söka också med arbetshälsochefen inom stadens hela organisation. Personal-serviceområdets stödåtgärder finansieras med stadens reserverade anslag.

Stadens ordinarie arbetstagare inom omplaceringsprocessen har alltid förtur vid tillsättande av uppgifter som blir lediga. De omplaceringar som genomfördes år 2022 skedde likaså i första hand till vakanser som blivit lediga. Problemet är emellertid de lediga vakansernas lämplighet, eftersom kompetensen/arbetsförmågan hos den person som ska omplaceras och uppgiften som blivit ledig inte alltid möts. Vid omplaceringar behövs ofta som hjälp Kevas yrkesinriktade rehabilitering, fortbildning och omskolning samt arbetsprövning av olika slag och längd. En lyckad omplacering förutsätter alltid även ett öppet sinne och flexibilitet av alla parter.

Med Personal-serviceområdets stödåtgärder understöddes år 2022 sammanlagt nio personers omplaceringsåtgärder (2021: 10 personer) och för detta användes totalt 101 025,55 euro (2021: 89 186,52 euro). Keva deltog också i finansieringen av arbetsprövningarna. I omplaceringsprocessens olika skeden ingick år 2022 sammanlagt cirka 17 personer. En del av de anställda som är med i omplaceringsprocessen kan tillsvidare fortsätta i sitt eget arbete genom arbetsarrangemang.

### **Personalförmåner**

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

Stödet för att de anställda orkar och mår bra fortsatte även under 2022 i enlighet med stadsfullmäktiges beslut med en personalförmån av engångskaraktär (100 euro som laddas upp i Epassi). I början av 2022 togs det i bruk nya sätt att belöna och uppmärksamma personalen, bland annat stöd för utbildning på eget initiativ, utbildningsstipendier och snabbelöning. Även bemärkelsedagsstadgan förnyades. Målet med de nya belöningsätten är att fortsatt stödja såväl personalens välbefinnande och att de orkar i arbetet som genomförandet av stadens strategier och personalprogram och även att verksamheten stämmer överens med värdelöften.



## Lön och arbetstid

År 2022 utbetalades löner till hela personalen på totalt 118 509 428 euro (2021: 188 572 180 euro). Lönebeloppet minskade med 37,2 procent (70 miljoner euro) jämfört med 2021. Detta beror huvudsakligen på att antalet årsverken minskade till följd av att en del av personalen övergick till Österbottens välfärdsområde. I lönerna ingår löner och arvoden för ordinarie anställda, visstidsanställda och sysselsättningsanställda.

### Arbetstid och frånvaro

I tabellerna 17 och 18 presenteras fördelningen av den utförda arbetstiden. I siffrorna ingår månadsanställda; timanställda och sysselsättningsanställda saknas. I tabell 19 granskas årsverken i förhållande till utförd arbetstid och frånvaro. År 2022 var andelen utfört arbete av den effektiva arbetstiden 77,4 procent (2021: 72,2 %). Frånvaroandelen av den totala arbetstiden var 22,6 procent (2021: 27,8 %).

I övrig frånvaro ingår byte av semesterpenning till ledighet. Antalet personer som bytte ut semesterpenningen till ledighet var 102 (2021: 141 personer). Totalt 1 341 dagar hölls som utbytesledighet, vilket innebar en ökning med 137 dagar jämfört med föregående år.

Utbetalda löner, €	2021	2022	Ändring 2021-2022, %
Ordinarie arbetstid	138 755 590	84 805 417	-38,9 %
Mer- och övertidsarbete	2 533 371	1 599 096	-36,9 %
<b>Totalt</b>	<b>141 288 961</b>	<b>86 404 513</b>	<b>-38,8 %</b>

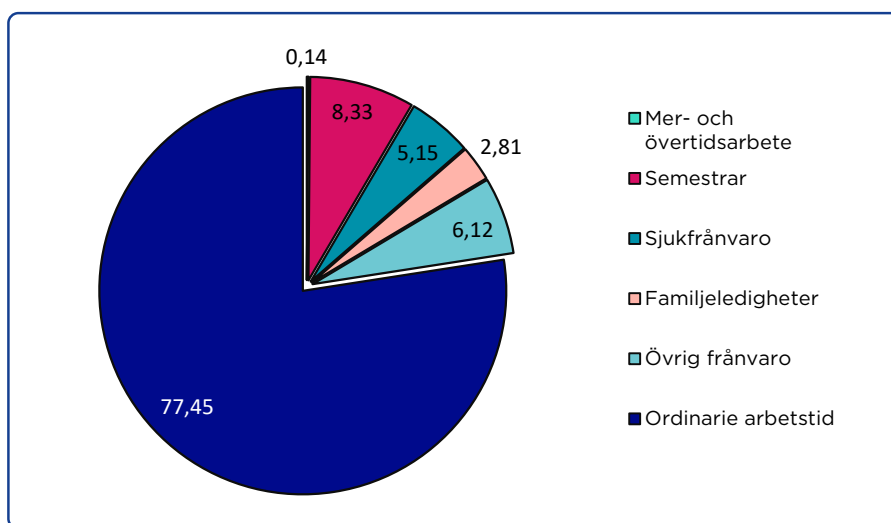
Tabell 17: Till ordinarie personal betalda löner utan bikostnader

Löner under frånvaro, €	2021	2022	Ändring 2021-2022, %
Semestrar	9 659 700	4 550 660	-52,9 %
Sjukfrånvaro	3 399 210	2 460 480	-27,6 %
Lagstadgade	286 685	191 826	-33,1 %
Övrig frånvaro	7 224 061	1 829 695	-74,7 %
<b>Totalt</b>	<b>20 569 656</b>	<b>9 032 660</b>	<b>-56,1 %</b>

Tabell 18: Löner för frånvaro bland den ordinarie personalen 2021-2022

Oavlönad arbetsledighet av sparskäl hölls sammanlagt 2 176 dagar år 2022 (2021: 3 481 dagar). Staden föredrar fortfarande att oavlönad ledighet tas ut så som man kommit överens med fackföreningarna att det till skillnad från kollektivavtalet dras av lönen för fem dagar för en oavlönad ledighet på sju dagar.

Under år 2022 utnyttjades altemneringsledighet av 11 personer (2021: 16 personer). Altemneringsledighetens längd var i genomsnitt 4,1 månader.



Tabell 19: Fördelning av arbetstid och frånvaro i procent år 2022, lärare och sysselsättningsanställda inkluderade, inga timanställda





# Kompetent arbetskraft

I personalprogrammet dras upp riktlinjer och styrs mot mål som hör samman med ledningen av stadens personal, kompetensutvecklingen och arbetshälsan. Personalens arbetshälsa och kompetensutveckling hör till de strategiskt sett viktigaste faktorerna när det gäller att trygga en hög serviceberedskap. De centrala målen under programperioden (2018–2020) var att utveckla lednings- och chefsarbetet – särskilt ett målinriktat och coachande arbetsgrepp – en kultur som baserar sig på samverkan och utveckling samt en positiv arbetsgivarbild. I personalprogrammet som uppdaterades 2022 syns fortfarande samma viktiga mål, att utveckla lyckat ledarskap och kompetens, stödja arbetssäkerheten och det psykiska välbefinnandet samt målet om en mångsidig arbetsgivare. Med dessa påverkas i mån av möjlighet tillgången på personal och kvarhållningskraften. Åtgärderna för kompetensutvecklingen har genomförts i enlighet med den lagstadgade utbildningsplanen och insatsområdena för år 2022 i förankringsplanen i personalprogrammet.

## Personalutbildning

Syftet med personalutbildningen är att upprätthålla och öka personalens yrkeskompetens samt att främja likabehandling, jämställdhet och arbetshälsa. I planen för kompetensutveckling 2022 betonades för personalens del det lagstadgade upprätthållandet av yrkeskompetensen för olika yrkesgrupper. Viktiga var även chefs- och ledarskapsutbildningar, där ett övergripande tema var ett coachande ledarskapsgrepp i enlighet med personalprogrammet.

Personalutbildningarna ordnades fortfarande mestadels på distans eller i hybridform. I utbudet fanns bland annat utbildningar i arbetarskydd och arbetssäkerhet, kundservice, personalförvaltning, dataskydd- och datasystem, tillgänglighet och det nya ekonomisystemet. Utbildningarna spelades in och de kunde ses på intranätet i efterhand. Den centraliserade personalutbildningen har ytterligare utökats med utbildningar som riktats både sektorsvis och yrkesgruppsvis. Som exempel på inriktade utbildningar kan nämnas chefsutbildningar. Inom ramen för det av finansministeriet finansierade gemensamma projektet "En öppen kommun:

strategisk reform av verksamheten med invånarna i fokus" ordnades utbildningar i digitalisering och AI. Utöver traditionella utbildningar har allt fler deltagit i webinarier och nätutbildningar som ordnas av externa aktörer, såsom Arbetarskyddscentralen och KunTeko. Under 2022 informerades personalen om över hundra avgiftsfria webinarier som ordnades av utomstående aktörer och som ingick i utbildningskalendern på intranätet. Temana för webinarerna gällde bland annat tidsplanering, arbetshälsa och självledarskap samt kompetensutveckling. Över dessa saknas dock detaljerad deltagarstatistik.

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

## Chefsutbildningar

Under de senaste åren har man satsat i synnerhet på att utbilda cheferna. Coachande ledarskap lyfts upp som mål för chefsarbetet både i strategin och i personalprogrammet. Avsikten är att alla chefer ska ha genomgått en utbildning i coachande ledarskap. År 2022 deltog drygt 40 chefer i chefscoachingen i coachande ledarskap (2021: cirka 130).

År 2022 pilottestades utbildningspaketet Chefspass 3.0, i vilket 24 chefer deltog. En del av utbildningen ordnades via en webbutbildningstjänst och en del fysiskt på plats.

Chefernas morgonkaffe togs med i programmet på nytt efter pandemiåren.

År 2022 ordnades totalt sex informationsmöten för personalen och cheferna. Alla möten spelades in. Teman för mötena var bland annat en ekonomisk översikt och hur strategiarbetet framskrider, riktlinjerna i belöningsprogrammet för personalen, beredskap inför elavbrott, arbetshälsa och hur man orkar i arbetet samt nya system såsom Nepton och projektet S365 Ekonomi. Dessutom gavs det information om bland annat semesterplanering och uttag av

sparad ledighet, rekryteringsanvisningar och sommarjobb. Ett viktigt tema under nästan alla informationsmöten var personalprogrammet. Först presenterades programmet i sin helhet och därefter behandlades det ett löfte åt gången under mötena. Cheferna och ledningen erbjöds även utbildningar i anslutning till det praktiska arbetet, såsom exempelvis utbildningar i säkerhet och arbetarskydd samt anställningsfrågor och även förvaltningens utbildningspaket. I intranätet finns också en brokig mångfald av länkar till olika webinarier och nyttiga utbildningar.

### Sakkunnigutbildningar

För personer i sakkunnig-, planerings- och utvecklingsuppgifter inriktades utbildningsutbudet huvudsakligen via avgiftsfria webinarier som ordnades av utomstående. Bland utbudet fanns till exempel webinarier om arbetshälsa, hybridarbete, kommunikation och framtidens arbetslivsfärdigheter.

### Stöd för internationalisering för personalen och utveckling av språkkunskaper

I syfte att trygga tillräckliga språkkunskaper förbinder sig Vasa stad att ordna branschspecifik språkutbildning för personalen på arbetstid. Våren 2022 erbjöds utbildningen Aktivera din svenska, i vilken totalt sex personer deltog. En motsvarande utbildning på hösten sköts upp till 2023 på grund av ett för litet deltagarantal. I språkkurserna vid medborgarinstitutet Alma deltog under 2022 totalt nio personer, i utbildningen FinTandem bara en person.

### Utveckling och utnyttjande av kompetensen i digitalisering, AI och robotisering

Inom ramen för projektet "En öppen kommun: strategisk reform av verksamheten med invånarna i fokus" ordnades följande utbildningar i digitalisering och AI: Hur går jag över till digitaliserad tid, Dags att digitalisera ditt arbete, Grunderna i AI och hur de kan utnyttjas inom kommunsektorn. För förvaltningsanställda och anställda inom kommuntekniksektorn ordnades dessutom egna workshoppar om digitalisering. Under workshopparna fick de tips på hur de kan

använda sig av digitaliseringen för att förnya och utveckla sin egen verksamhet och vilka uppgifter kan till exempel robotar sköta. Olika digitaliseringsmöjligheter förklarades närmare med hjälp av praktiska exempel.

### Utbildningsuppgifter som ska rapporteras till myndigheterna

Antalet utbildningsdagar som berättigar till arbetslöshetsförsäkringsfondens (TVR) utbildningsersättning uppgick till totalt 2 002 år 2022 (2021: 2 875). Antalet personer som deltog i ersättningsberättigande utbildning var 954 (2021: 1 410). Beloppet på den utbildningsersättning som erhöles från TVR var totalt 41 623,58 euro (2021: 59 949,50 euro).

Kommunarbetsgivarna (KT) statistikför årligen uppgifter om lagstadgad fortbildning och numera även andra personalutbildningar inom kommunsektorn. I KT:s rapport specificeras lagstadgade utbildningar inom social- och hälsosektorn och den övriga kommunala sektorn.

I Kommunarbetsgivarnas statistik räknas alla insamlade utbildningar, i TVR-rapporten är bara personer som deltagit i utbildningar som pågår en dag (6–11 timmar), två dagar (12–17 timmar) samt tre dagar (över 18 timmar) berättigade till ersättning. I Kommunarbetsgivarnas statistik för år 2022 uppgick antalet deltagare i utbildning inom Vasa stad till 1 477 (2021: 2 361) och antalet utbildningsdagar till totalt 2 848 (2021: 4 117). En stor del av den statistikförda utbildningen utgörs av lagstadgad yrkesfortbildning.

### Vasa stads läroavtalsutbildningar 2022

Vasa stad möjliggör som arbetsgivare årligen studier med läroavtal för tiotals anställda. Enligt läroavtalsbyråns uppgifter fanns det år 2022 allt som allt 41 gällande läroavtal och sex olika examensbenämningar. År 2022 avlade 31 personer inom Vasa stads personal läroavtalsexamen, antalet olika examensbenämningar var sex. Examina varierar årligen, flest deltagare från Vasa stads personal fanns inom specialyrkesexamen i ledarskap och företagsledning.

Personalutbildningens nyckeltal 2021–2022	2021	2022
Antal utbildningsdagar totalt	4 117	2 848
Antal utbildningsdeltagare totalt	2 361	1 477
Antal utbildningsdagar i genomsnitt/person	1,74	1,93
Anslag använda för utbildning, euro	581 744	383 917
Andelen centraliserad personalutbildning ordnad av personalservicen, euro	66 155	52 051
Personalutbildningens andel av de utbetalda lönerna, %	0,41	0,44
Personalutbildningens andel, euro/person	111	114

Tabell 20: Nyckeltal för personalutbildningar 2021–2022

## **Job Shadow – internationellt lärande i arbetet**

Job Shadow är koncernförvaltningens verksamhetsmodell som främjar utöver ny kompetens hos personalen även utvecklandet av internationella färdigheter och språkkunskaper. På grund av situationen med Covid-19 kunde Job Shadow inte genomföras 2022.

## **Karriärssamtal och introduktion**

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

Enligt arbetshälsoenkäten 2022 för endast 74 procent (2019: 68 %, 2017: 69 %) av dem som besvarat enkäten regelbundet utvecklingssamtal med den egna chefen. Av dem som svarat upplever 69 procent (2019: 64 %, 2017: 66 %) att utvecklingssamtalen är nyttiga. Stadens mål är att antalet förda samtal och den upplevda nyttan båda stiger till 100 procent.

Den anonyma avgångsenkäten besvarades under 2022 av 25 personer. Avgångsorsakerna och utvecklingsförslagen rapporteras årligen och resultaten behandlas av sektorernas ledningsgrupper. Orsakerna till avgång anges under mellannrubriken Den ordinarie personalens omsättning i kapitel 3, Resurser.

En bra introduktion av nya arbetstagare är till nytta för alla. Stadens handlingsprogram för introduktion publicerades i början av 2020. Det ordnades två introduktioner för stadens samtliga sommarjobbare; i det ena var målgruppen ungdomar som för första gången någonsin skulle sommarjobba och i det andra ungdomar som redan tidigare har haft ett sommarjobb. För nyanställda inom staden ordnades på motsvarande sätt ett informationsmöte med introduktion under namnet Välkommen till huset vår nya medarbetare i november.

## **Mentorskap och arbetshandledning**

Mentorskap och arbetshandledning har använts som redskap för personalutvecklingen inom Vasa stad i flera år redan. De samordnas av ser-

viceområdet Personal. Oftast är mentorskapet inofficiellt och sker till exempel i samband med introduktionen utan någon mer officiell ansökan eller ett officiellt avtal. Det rekommenderas att man i synnerhet i lednings- och chefsuppgifter använder mentorskap som stöd för den professionella utvecklingen. I handlingsprogrammet för introduktion rekommenderas att det för varje ny chef utses en egen mentor i början av arbetsförhållandet.

I utbildningarna och coachingarna inkluderas i mån av möjlighet även sparring. Avsikten med morgonkaffemötena för cheferna är ömsesidigt kamratstöd och mentorskap för cheferna. Inom chefscoachingen för coachande ledarskap var sparringen en fortgående process genom hela coachingen.

Arbetshandledning kan genomföras både som individuell handledning och som arbetshandledning i grupp. Vasa stad har bland den egna personalen utbildade arbetshandledare, av vilka en del även har gått en utbildning för arbetsplatsmedlare. Just nu finns det totalt 11 arbetshandledare. År 2021 bekostades en del av arbetshandledningarna återigen av serviceområdet Personal centraliserat utifrån ansökan. Arbetshandledningarna gällde huvudsakligen bildningssektorn. År 2022 beviljades centraliserat 12 arbetshandledning i grupp och åtta individuella arbetshandlingar. Inom sektorerna används även externa arbetshandledare, bland annat för de arbetstagargrupper som arbetar med personer med psykiska problem. Inom varje sektor beslutar man om användningen av externa arbetshandledare med tjänsteinnehavarbetslut från fall till fall. Interna arbetshandledare kan även utnyttjas vid bland annat behandlingen av arbetsgemenskapsenkätens resultat och utarbetandet av utvecklingsplaner. Vasa stads nätverk av arbetshandledare sammanträder 1-2 gånger årligen.

## **Uppföljning av kompetensutvecklingen**

Personalens kompetensutveckling följs upp förutom genom utvecklingssamtal, utbildningsrespons och enkäter om bedömning av verksamhetsfullheten även i en arbetshälsoenkät. Vad gäller år 2022 var medeltalet för resultatet för de frågor som beskriver kompetensen i arbetshälsoenkäten 4,0 (2019: 3,9). Nästa gång genomförs arbetshälsoenkäten i början av 2024. Vid mer omfattande utbildningar görs en bedömning av verksamhetsfullheten, sådana är exempelvis skraddarsydd yrkesexamina och specialyrkesexamina.





# 7

## Jämställdhet och likabehandling

---

Vasa stads jämställdhets- och likabehandlingsplan har delats i en funktionell (kommuninvånarperspektiv) och en personalpolitisk (personalperspektiv) del. I samband med uppdateringen fattades beslutet om att göra den personalpolitiska planen för jämställdhet och likabehandling en del av personalprogrammet. De viktigaste tyngdpunkterna i planen för jämställdhet och

likabehandling är att likabehandlingen ska beaktas i stadens samtliga verksamhet, planering och utveckling samt förbättring av möten, växelverkan, delaktighet och partnerskap, utveckling av uppföljningen och bedömningen av konsekvenserna för jämställdhet och likabehandling samt att stärka den mångsidiga kompetensen genom kommunikation och utbildningar.

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

## Måluppfyllelse

### Strategi och personalprogram

Personalperspektivet, att personalen mår bra och är kompetent, har varit en fast del av stadens strategi redan länge. Viktiga åtgärder har varit att utveckla lednings- och chefsfärdigheter; speciellt coachande ledarskap och arbetshälsledning samt personalens kunnande och medarbetarkompetens. Stadens personalprogram uppdaterades 2022. Utöver bra coachande ledarskap är viktiga tyngdpunktsområden personalens delaktighet, beaktande av individuella sätt att utvecklas och utveckla sin kompetens samt medarbetarfärdigheter med betoning i synnerhet på pluralism och olikhet som resurser i arbetsgemenskaper.

I personalprogrammet betonas flexibilitet bland annat med hjälp av samordning av arbetet och privatlivet. Anvisningarna för distansarbete uppdaterades under 2022. Målet är att distansarbete ska utnyttjas som ett sätt att arbeta där det är möjligt.

### Rekrytering och introduktion

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

Anonym rekrytering etablerades som stadens bestående rekryteringsmetod (allmänna sektionen 23.1.2020). Under 2022 genomfördes 17 anonyma rekryteringar (2021: 16). Användningen av anonym rekrytering bidrar också till en positiv arbetsgivarbild. Den berättar såväl för stadens egen personal som för utomstående att staden strävar efter att främja jämställdhet och jämlikhet bland personalen.

Stadens språkkunskapsstadga (förvaltningsstadga) uppdaterades under 2022 med beaktande av bättre möjligheter även för personer med

ett annat modersmål än finska eller svenska att bli anställda hos Vasa stad. Språkkunskapsklasserna utökades med klassen "inga språkkunskapskrav". I förvaltningsstadgan betonas arbetsgivarens skyldighet att stödja utvecklingen av personalens språkkunskaper.

I enkäten om sökandeupplevelse, som skickas till alla sökande, ställs frågan "Upplever du att du har blivit jämlikt behandlad under rekryteringsprocessen (bl.a. oavsett ålder, härkomst, religion eller sexuell läggning)?" Det här är ett sätt att mäta diskriminering under rekryteringsprocessen. Såsom förra året upplever ungefär hälften av dem som svarade att de har behandlats helt jämlikt och 15 procent (2021: 19 %) är också av nästan samma åsikt.

I framtiden strävar vi efter att fästa uppmärksamhet vid tillgänglighet i rekryteringsens olika skeden; ett klart språk i jobbbannonserna, tillgängliga ansökningskanaler, intervjuställen som passar för alla.

Sedan år 2018 har staden haft sommarjobb för unga med specialbehov eller funktionsnedsättning som en egen grupp. År 2022 var de 22 (2021: 18). Till gruppen hör partiellt arbetsföra unga, unga med funktionsnedsättning och andra unga som behöver särskilt stöd. Liksom tidigare år anställdes som stöd för dem en egen arbetscoach som var med på intervjuerna och vid sökandet efter jobb inom stadens olika enheter. Alla ungdomar introducerades personligen. Arbetscoachen för ungdomarna med specialbehov stödde både de unga och cheferna vid enheterna. Cheferna och de som introducerar nya arbetstagare informeras kontinuerligt i anslutning till introduktionen av unga och nya arbetstagare, inklusive anställda med lönesubvention. Minneslistorna för introduktion för arbetstagare, personer i chefsuppgifter och arbetstagare i kortvariga anställningar samt handlingsprogrammet för introduktion är bra hjälpmedel i arbetet med att planera introduktionen. En guide för introduktion av personer med invandrarbakgrund och anställda med lönesubvention och även annan information finns på intranätet.

### Jämlik behandling vid lönesättning

Staden har som mål att samma lön ska betalas för samma eller likvärdigt arbete. År 2020 inrättades AKTA-lönesättningsgruppen, vars syfte har varit att objektivt och jämlikt granska och fastställa de uppgiftsrelaterade lönerna för personalen inom förvaltningen. Arbetsgruppen har fortsatt sitt arbete under 2022. Via systemet Jopiarviointi gjordes en omfattande kartläggning av arbetsuppgifterna per yrkestitel. Arbetet är

en fortsättning på arbetet för TS-lönesättningsgruppen, och det fortsätter till dess att alla stadens uppgifter har matats in och svårighetsgraden bedömts i systemet i fråga.

### **Gott bemötande och deltagande**

I personalprogrammet har som ett mål antecknats ett gott och jämlikt bemötande – erfarenhet av uppskattning och samhörighet. Målet är att öka de anställdas möjligheter att mer aktivt delta i utvecklingsarbetet gällande det egna arbetet och staden.

En coachande ledarskapsmodell uppmärksammas i stadens HR-processer från rekrytering till avgångssamtal. Utbildning har ordnats för cheferna, bland annat JET-examen och chefscoachningar inom coachande ledarskap. Värdelöftet för en god ledare har gjorts upp utifrån modellen för coachande ledarskap.

Utvecklandet av personalens initiativverksamhet fortsatte utgående från en verksamhetsmodell för s.k. "kontinuerlig förbättring". Målet är bland annat att digitalisera processen för initiativverksamhet så att utvecklingsidéerna kunde fås framåt så enkelt som möjligt och att de utvecklingsidéer som gäller det egna arbetet och arbetsenheten samt de som gäller hela stadsorganisationen och verksamheten skulle vara transparenta. Under 2022 tog man reda på olika alternativ för insamlingen av utvecklingsidéer beträffande den elektroniska applikationen. Dessutom utreddes hur det nya intranätet Lykky kan användas för denna uppgift.

Med värdelöften för en god ledare och en god medarbetare vill vi stärka ett inkluderande och rättvist ledarskap och god medarbetarkompetens. Bra praxis tas upp i mån av möjlighet bland annat under informationsmötena för personalen och cheferna.

Cheferna har fått anvisningar om att hålla avgångssamtal med alla som lämnar ett ordinarie anställningsförhållande. Därtill rekommenderas att man svarar på den anonyma avgångsenkäten. Vid avgångssamtalet beaktas bland annat överföringen av tyst information och möjligheterna för en arbetstagare som går i pension att vid behov fungera som mentor.

### **Arbetsplatskommunikation och personalutbildning**

Inom stadens centraliserade personalutbildning och arbetsplatskommunikation är mångfald ett standardtema. Målet är att arbetsplatskommunikationen ska nå hela personalen. Arbets-

platskommunikationen tog ett stort kliv framåt år 2022 då det nya tvåspråkiga och moderna intranätet Lykky togs i bruk. Det viktigaste målet för det nya intranätet är att hela personalen ska ha tillgång till intranätet oavsett tid och plats – och detta mål uppnåddes. Under 2022 ordnades två utbildningar i handlingarnas tillgänglighet. Under utbildningarna gick man igenom hur tillgängliga dokument skapas.

På grund av Covid 19-situationen genomfördes en stor del av de planerade utbildningarna fortfarande på distans via Teams. Bland utbudet fanns bland annat webinarier En barnvänlig kommun: Likvärdighet och icke-diskriminering som hörnstenar vid förebyggande av utslagning. Därutöver har personalen informerats om utbildningshelheter som kan avläggas via den digitala inlärningsmiljön eOppiva och om webbutbildningar som ordnas av Institutet för hälsa och välfärd, som till exempel helheterna Yhdenvertaisen kunnan tekijät för en likvärdig kommun, Monimuotoinen työelämä – tietoa ja työkaluja julkishallinnolle om mångsidigt arbetsliv, Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – Miksi ja Miten om jämställdhet och likabehandling, samt en utbildning i antirasism för proffs.

Allmänt kan konstateras att medvetenheten om jämställdhet och likabehandling har stärkts bland personalen tack vare en mångformig arbetsplatskommunikation och utbildningar.

### **Uppnående av jämställdhet och likabehandling såsom det upplevs av stadens personal**

Jämställdhet och likabehandling bland personalen följs upp regelbundet i arbetshälsoenkäten, vid utvecklingssamtalen och i personalrapporten. I arbetshälsoenkäten frågas efter personalens erfarenheter av hur rättvisa och jämlikhet förverkligas. Upplevelser år 2021 kartlades med hjälp av den arbetshälsoenkät som genomfördes i mars 2022. Allmänt taget upplevs bemötandet i arbetsgemenskapen som jämlikt, respektfullt och rättvist. Jämfört med enkäten 2020 är medelvärdena för de påståenden som mäter jämställdhet och likabehandling nästan oförändrade. Något fler anställda än tidigare uppgav att de upplevt osakligt bemötande. Vad gäller osakligt bemötande har arbetsgivaren nolltolerans. Därmed är det här något som vi fortsatt ska fästa uppmärksamhet vid.



# 8

## Innovativitet, samverkan och kommunikation

---

Arbetsplatskommunikation är stadens interna kommunikation; sådant som vi delar inom personalen. Varje arbetstagare inom staden kommunicerar och kan för egen del inverka på att främja en positiv och öppen arbetsplatskommunikation, en särskilt viktig roll har chefen. Det ligger på varje anställds ansvar att aktivt följa stadens gemensamma intranät, delta i arbetsplatsmöten och följa de kanaler som man kommit överens om inom arbetsgemenskapen. Sektorerna ansvarar för den egna interna kommunikationen. Om centraliserad arbetsplatskommunikation talar man om då man kommunicerar om sådant som gäller hela personalen. Då är det yrkesutbildade inom stödservicen som ansvarar för kommunikationen. Serviceområdet

Kommunikation och samhällsrelationer hjälper till och utbildar tillsammans med den övriga stödservicen i hur intranätet kan användas i arbetsplatskommunikationen.

Arbetsplatskommunikationen hos Vasa stad tog ett stort kliv framåt år 2022 då det nya tvåspråkiga och moderna intranätet Lykky publicerades 15.3.2022. Det viktigaste målet för det nya intranätet var att hela personalen ska ha tillgång till intranätet oavsett tid och plats – detta mål uppnåddes.

Eftersom hela personalen har tillgång till Lykky via telefonen eller datorn (det behövs bara en nätförbindelse), är det lättare än tidigare att dela



och följa med aktuella nyheter. På grund av det här skrivs det inte längre några separata utskrivbara nyhetsbrev.

Inom den centraliserade arbetsplatskommunikationen informerades personalen under 2022 om bland annat de uppdaterade anvisningarna för distansarbete, programmet med personalambassadörer, interna utvecklare, Epassi, den nya arbetstidsuppföljningen, personalprogrammet, de nya språkkunskapskraven, tjänstecykelförmånen och arbetshälsoenkäten. Personalen engagerades på många sätt med olika tävlingar och utlottningar i det nya intranätet.

### Totaltrafik i intranätet

Efter ibruktagandet av det nya intranätet Lykky har responsen från användarna följts med intensivt. Användarna kan ge respons via responsblanketten i Lykky och avsikten är att man reagerar på responsen så snabbt som möjligt. Tieras ServiceDesk är användarnas främsta stödkanal i händelse av problem och störningssituationer och användarna uppmanas att kontakta det. I Lykky finns ett standardverktyg för analyser som ger information om besökarantalen under de senaste sju respektive 30 dagarna. Som exempel (tabell 22) besökarantalen under en vecka respektive en månad.

Ökningen jämfört med det gamla KiVA-intranätet är hela 600 procent på en vecka och 250 procent på en månad. Varje vardag har intranätet besökts av över 1000 enskilda besökare. I verkligheten är ökningen av antalet användare ännu större, eftersom de användare inom social- och hälsosektorn som övergått till den nya organisationen saknas i det nya intranätet.

De populäraste webbplatserna i Lykky är förstasidan samt den för personalfrågor (Meillä töissä). Den populäraste enskilda sidan är sidan för verktyg.

Ett nytt analysverktyg togs i bruk i december 2022. Närmare analysinformation på årsnivå kommer att vara tillgänglig för första gången i januari 2024.

### Videor

Tack vare det nya intranätet är det nu enklare än tidigare att dela videor till personalen. Tidigare var vi tvungna att dela videor i våra egna kanaler och med hjälp av länkar till vsa- och edu-användarna. Nu har vi inte längre detta problem. Dessutom kan Youtube-videor bäddas in i det nya intranätet.

År 2022 publicerade vi bland annat videor kring lanseringen av det nya intranätet samt en ny video om hur det är att arbeta hos staden. På den där videon presenteras Vasa stad som organisation och beskrivs hur olika och betydelsefulla uppgifter staden har att erbjuda. Videon kan visas till exempel vid de tillställningar som riktar sig till nya anställda och vid introduktionen. Videon har gjorts av serviceområdena Personal och Kommunikation och samhällsrelationer i samarbete med reklambyrån Kind Company. Den nyhet där videon publicerades har visats 438 gånger och själva videon 220 gånger.

### Personalambassadörsprogrammet

Serviceområdena Personal och Kommunikation och samhällsrelationer inledde ett program med personalambassadörer år 2022. I programmet deltar 24 anställda som får coaching i hur de i sociala medier kan dela med sig av det positiva i sina arbetsuppgifter, sådant som inspirerar både dem själva och andra i vardagen. Samtidigt får de möjlighet att bli bättre på att använda sig av sociala medier.

Marknadsförings- och kommunikationsbyrån Miltton ordnade en utbildning för personalambassadörerna hösten 2022 och kommer ännu att ordna en annan våren 2023. Personalambassadörerna får sparring i Teams, där de kan fråga om råd eller diskutera med varandra.

Personalambassadörsprogrammet premierades som en inspirerande utvecklingsgärning på galan Kuntatyö2030 i Helsingfors 1.12.2022. Programmet Kuntatyö2030 är ett gemensamt program för utvecklande av arbetslivet mellan Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och huvudavtalsorganisationerna inom den kommunala sektorn. Programmet stöder förny-

	Totaltrafik under sju dagar (26.10.-1.11.2022)	Totaltrafik under 30 dagar (3.10.-1.11.2022)	Besökarantalet intranätet KiVA per vecka 2021	Besökarantalet intranätet KiVA per månad 2021
Individuellt besökarantal	2 094	2 855	310	856

Tabell 21: Besökarantal i intranätet Lykky.



andet av kommunala arbetsplatser och synliggör bra arbete i kommuner.

### **Stadens och stadskoncernens kommunikationsprogram och utveckling av arbetsgivarbilden**

I Vasa stads och stadskoncerns kommunikationsplan 2022–2025, som godkännts av stadsstyrelsen, sammanfattas kommunikationens uppgift, mål, värden och stil, Vasas berättelse, teman och huvudbudskap, kommunikationens ansvarsområden, målgrupper och kanaler samt mätande och utveckling. Målet är att alla anställda ska känna till och kunna förmedla Vasas huvudbudskap. En annan viktig sak som gäller alla anställda är stadens anseende. Alla anställda berättar om sitt arbete och arbetsgemenskapen åtminstone för sina närmaste och speciellt cheferna kan också bli intervjuade i medierna.

Alla har ett ansvar för hurdan anseende vi bygger upp för staden och hurdana berättelser vi berättar om arbetsgemenskapen. Målet är att de anställda ska kunna vara stolta över att de får utföra ett betydelsefullt arbete för att främja invånarnas välfärd och lycka och att de också berättar om det på ett positivt sätt utåt.

I LinkedIn fortsatte vi en systematisk och kompakt innehållsproduktion vid utvecklandet av arbetsgivarbilden, vilket syntes bland annat som en stor ökning av antalet följare (se bilaga 8). I slutet av 2022 hade kanalen 5 839 följare, vilket innebar en ökning med 21 procent jämfört med förra året.

I den interna och externa undersökning av arbetsgivarbilden som genomfördes 2021 konstaterades att folk utanför staden inte vet hur mångsidiga och betydelsefulla arbetsuppgifter staden har att erbjuda. Det resulterade i att man i samarbete med kommunikationen, serviceområdet Personal och reklambyrån Drama Queen beslöt sig för att genomföra en kampanj i sociala medier i syfte att bland 25–35-åriga finländare öka medvetenheten om Vasa stad som en attraktiv arbetsgivare som har att erbjuda meningsfulla arbetsplatser och nycklar till en lycklig vardag. Vasa stads värdelöfte "låt andra lysa" var ett bärande tema i videorna.

Vasa stad marknadsfördes som arbetsgivare med hjälp av en serie videor där tre anställda inom olika sektorer berättade hur Vasa stad är som arbetsplats. Därtill gjordes det en kortare video som tjänade som något av ett taktiskt komplement. Videorna skapades i samarbete med reklambyrån Kind Company.

Även personalen uppmuntrades att dela, kommentera och gilla videorna i sociala medier. Därtill engagerades personalen med en tävling i intranätet där de skulle berätta om sådana stunder då de får lysa i sitt eget arbete.

Videorna Hitta din plats där du kan lysa om arbetsgivarimagen och arbetsgivarbilden premierades som en inspirerande utvecklingsgärning på galan Kuntatyö 2030 i Helsingfors 1.12.2022.

Därtill genomfördes det en arbetsgivarkampanj tillsammans med VASEK och arbetsgivare i regi-

onen. Kampanjen planerades och genomfördes hösten 2022 men publicerades i januari 2023. Det främsta budskapet i kampanjen var "I Vasa får alla känslor synas", som utgör en fortsättning på lyckotemat. Med budskapet ville vi lyfta fram vilken betydelse känslorna och att kunna visa dem i arbetet har för arbetshälsan.

### **Personalens initiativverksamhet**

Personalinitiativet är en ny idé som kommit från personalen och som inte tidigare har framförts eller genomförts inom Vasa stad. Den nya idén gäller bättre funktionalitet i arbetet: arbets sätt, arbets säkerhet, arbetstrivsel, arbetsmetoder eller redskap. Med nya idéer strävar vi efter ett bättre resultat inom stadens service och serviceproduktion. Personalen motiveras till att lämna in initiativ genom att innehållsmässigt bra initiativ belönas och genom att priser lottas ut bland initiativtagarna, t.ex. teaterbiljetter. Kanalen för inlämnade av initiativ har varit intranätet Lykky, på vars förstasida det finns en direktlänk till inlämnande av personalinitiativ.

År 2022 bokfördes 14 initiativ (2021: 14). Av dessa har fyra initiativ belönats med en poängpremie. Pris som erkänsla beviljas alltid för ett personalinitiativ, fastän fördelen eller nyttan som initiativet medför skulle vara ringa. Utvecklingsidéerna inom sektorerna är dock fortsättningsvis många flera och utifrån dem utvecklas verksamheten i de egna enheterna. Försök och god praxis från olika sektorer har förts fram bland annat på chefsinfon och i intranätet.

### **Utvecklande av projektverksamheten**

Vasa stads Thinking Portfolio-projektportföljssystem Salkku möjliggör strategisk ledning och uppföljning av mindre och större projekt. Det lämpar sig med sina funktioner särskilt väl för interna projekt, men även för projekt med extern finansiering. I första skedet har staden fört in projekt som fått extern finansiering i portföljen. Projektportföljen utvecklas just nu så att den allt bättre ska betjäna olika behov. Planeringen av en ekonomisk integration inleddes mot slutet av hösten och själva integrationen sker våren 2023. Det är även möjligt att föra in interna projekt i portföljssystemet. De projekt som får extern finansiering offentliggjordes på stadens webbplats på finska, svenska och engelska (<https://www.vaasa.fi/sv/projekt/>).

### **Projektverksamhet 2022**

Projektportföljen användes av totalt 206 aktörer 31.12.2022 (2021: 175). Resultat- och verksamhetsenheterna är ansvariga för att föra in

uppgifterna i projektportföljen. I Salkku finns totalt 206 mindre och större projekt, och även arkiverade projekt (2020: 154 projekt men inga arkiverade). År 2022 pågick inom Vasa stad enligt projektportföljen 110 projekt som får extern finansiering. En del av projekten pågick hela året eller längre, en del inleddes eller avslutades under året. Stadens projektbudget var 18,5 miljoner euro år 2022. Med detta avses stadens hela projektbudget för hela projekttiden för alla 110 projekt som pågick under 2022. Eftersom många av projekten var samarbets-, partnerskaps- och finansieringsprojekt, var projektbudgeten i sin helhet dock betydligt större, upp till 70,2 miljoner euro.

Stadens egen finansieringsandel i stadens projekt var 4,8 miljoner euro. I summan har man även räknat in stadens andel i s.k. finansieringsprojekt. Projekten kan vara stadens egna, samarbetsprojekt, partnerskapsprojekt eller finansieringsprojekt.

### **Ekosystemavtal för Vasa stads innovationsverksamhet**

Vasa stad har år 2021 undertecknat ett ekosystemavtal för innovationsverksamhet med arbets- och näringsministeriet för åren 2021–2027. Ekosystemavtalen är en del av regeringens arbete i syfte att göra Finland till den bäst fungerande miljön för försök och innovationer i världen. I Vasa är strategiska partner utöver utvecklingsbolagen Österbottens förbund, nätverket Team Finland samt regionens högskolor och näringsliv. Under 2022 ordnades totalt två ansökningsomgångar i vilka det lämnades in nio projektansökningshelheter.

### **Samarbete**

Stadens samarbetsgrupp sammanträdde fyra gånger under 2022. Under mötena behandlades bland annat stadens ekonomi, olycksfall i arbetet och sjukfrånvaro, företagshälsovårdens verksamhetsplan och ansökan om ersättning för företagshälsovårdskostnaderna från FPA, personal- och utbildningsplanen, resultaten av arbetshälsoenkäten, personalprogrammet, reformen av förvaltningsstadgan samt stadens anvisningar om förfarandesättet i fråga om lösning av problem med inomhusluften. Utvecklingsgrupperna arbetar enligt en gemensam årsklocka inom samtliga sektorer. Gruppernas protokoll och promemorior kan läsas på intranätet. Utvecklingsgruppernas verksamhet har skärpts och de har behandlat sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet, risker, tyky-verksamhet, personal- och utbildningsplaner samt ekonomin.





### **Huvudförtroendemän**

Huvudförtroendemännen är en del av det lagstadgade samarbetsystemet. Huvudförtroendemännen främjar att tjänste- och arbetskollektivavtalet följs, att meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren reds ut ändamålsenligt, rättvist och snabbt samt att arbetsfreden upprätthålls.

Vasa stads social- och hälsosektors personal övergick i början av 2022 till samkommunen för Österbottens välfärdsområde. Samtidig övergick en del av huvudförtroendemännen till välfärdsområdet och fortsatte sin mandatperiod där. Med överföringen minskade den arbetstid som går åt till förtroendemannauppgifter för en del av de huvudförtroendemän som fortsatt är anställda hos staden och för en del ändrades områdesfördelningen, till exempel fick bilaga G till UKTA en egen huvudförtroendeman. En del huvudförtroendemän har fortfarande personer som omfattas av social- och hälsovårdsavtalet som de representerar.

Viktiga arbetsuppgifter för huvudförtroendemännen under 2022 var samarbetsförhandlingarna i fråga om övergången av räddningsverket, den rehabiliterande arbetsverksamheten Noste och Arpeeti till välfärdsområdet.

### **Arbetarskyddsfullmäktige**

En arbetarskyddsfullmäktig är en person som arbetstagarna på arbetsplatsen har valt inom sig och som representerar dem i arbetsplatsens arbetarskyddssamarbete med arbetsgivaren. Mandattiden för nuvarande arbetarskyddsfullmäktige fortsätter till utgången av år 2025. Antalet arbetarskyddsfullmäktige är totalt sex.

Två av dem är i huvudsyssla, fyra sköter uppdraget på deltid. Arbetarskyddsfullmäktige deltar i förvaltningsvis indelade utvecklingsgruppers möten. I samarbetsgruppen har arbetarskyddsfullmäktige hållit anföranden om vad som är aktuellt inom arbetarskyddet, var och en i tur och ordning.

En viktig uppgift för arbetarskyddsfullmäktige är att på eget initiativ bedöma arbetsmiljön, identifiera störningar och symptom samt ge förslag till cheferna och ledningen för att avlägsna dessa. En stor uppgift under 2022 var att se till att Safety Manager, ledningssystemet för arbets säkerheten, tas i bruk på alla arbetsplatser. Det skedde genom personalutbildningar och aktiv medverkan i bedömningen av riskerna på respektive arbetsplats.

Utöver introduktionen i Safety Manager var en av arbetarskyddets viktigaste uppgifter att stödja de anställda och cheferna. Brådska och otillräckliga resurser har orsakat psykosocial belastning för såväl de anställda som för cheferna. På en del av arbetsplatserna arbetar man på gränsen för vad man orkar bland annat på grund av bristen på vikarier.

Under 2022 sysselsatte problem med inomhusluften och konflikter på arbetsplatserna arbetarskyddsfullmäktige. Satsningar bör fortfarande göras på att utveckla medarbetarkompetensen. Våldet mot arbetstagarna från klienternas sida har ökat. Detta har blivit allt mera synligt tack vare en aktiv användning av Safety Manager. Tyky-gruppen har samlats regelbundet. En kartläggning av den psykosociala belastningen har blivit en fast del av arbetsplatsutredningen som företagshälsovården genomför.



# 9



Tuulikki Kruhse-Poutanen

## Med blicken mot framtiden

---

Finland är världens lyckligaste land – för redan sjätte gången i rad. Utifrån den förnyade lyckoenkäten kan vi konstatera att lyckan ligger på en hög nivå även i Vasa, även om enkätresultaten visar en viss försämring jämfört med tidigare år.

Arbetslivets belastning och ökad utbrändhet i synnerhet bland unga vuxna har fått mycket synlighet i nyheterna på sistone. Enligt arbetshälsoinstitutets uppföljningsundersökningar upp-

visar var fjärde finländare utmattningssymptom eller upplever en risk för utbrändhet.

Ett viktigt mål och löfte i stadens personalprogram är "Personal som mår bra i en trygg arbetsmiljö". Alla mål i programmet siktar på en utmärkt medarbetarupplevelse. Det huruvida målen nås följs upp med olika mätare, och siffrorna analyseras i olika forum. Förra året låg mängden sjukfrånvaro på en hög nivå, men





lyckligtvis har den nu börjat minska inom hela organisationen. Även om vi vet att största delen av den ökade frånvaron berodde på pandemin, kan utmaningar med den psykiska hälsan och hur de anställda orkar även urskiljas hos oss.

Under den senaste tiden har vi satsat på att stödja personalens välbefinnande och engagera personalen. Vi har bland annat utvecklat och tagit i bruk nya belöningsätt, ökat arbetshandledningen och gjort det möjligt för personalen att få personlig coachning i välbefinnande som ett samarbete mellan idrottsservicen och företagshälsan. I början av 2023 fattades beslutet om att det i fortsättningen ska ordnas en fest för stadens personal vartannat år, och i mars beslutades det om en tjänstecykelförmån för personalen.

I fortsättningen kommer vi att utöver på personalens välbefinnande också satsa på förutseende personal- och rekryteringsplanering och ledning genom information samt att stödja personalens karriärutveckling i allt högre grad.

Vi behöver en bättre helhetsbild av och aktuell information om hurdan kunskap och kompetens vi redan har, vad det är som vi behöver mera av i framtiden och hur våra anställda mår.

Till slut vill jag poängtera att satsningar på en utmärkt medarbetarupplevelse borde stå högt i prioriteringsordningen hos oss alla. En viktig fråga som var och en av oss ska ställa till sig själv är på vilket sätt vi själva kan påverka hur vi själva och våra kollegor (även chefen) trivs i arbetet och får en utmärkt medarbetarupplevelse. Det gäller att fråga sig själv om man tar hänsyn till sina medarbetare, bemöter alla och i synnerhet nya anställda med respekt, delar med sig av sin kompetens och ger positiv feedback. Alla vet hur skönt det är med även små tecken på uppskattning. Ibland kan det till och med rädda hela dagen. Med andra ord kan vi öka välbefinnandet i arbetsgemenskapen med väldigt små gärningar i vardagen.

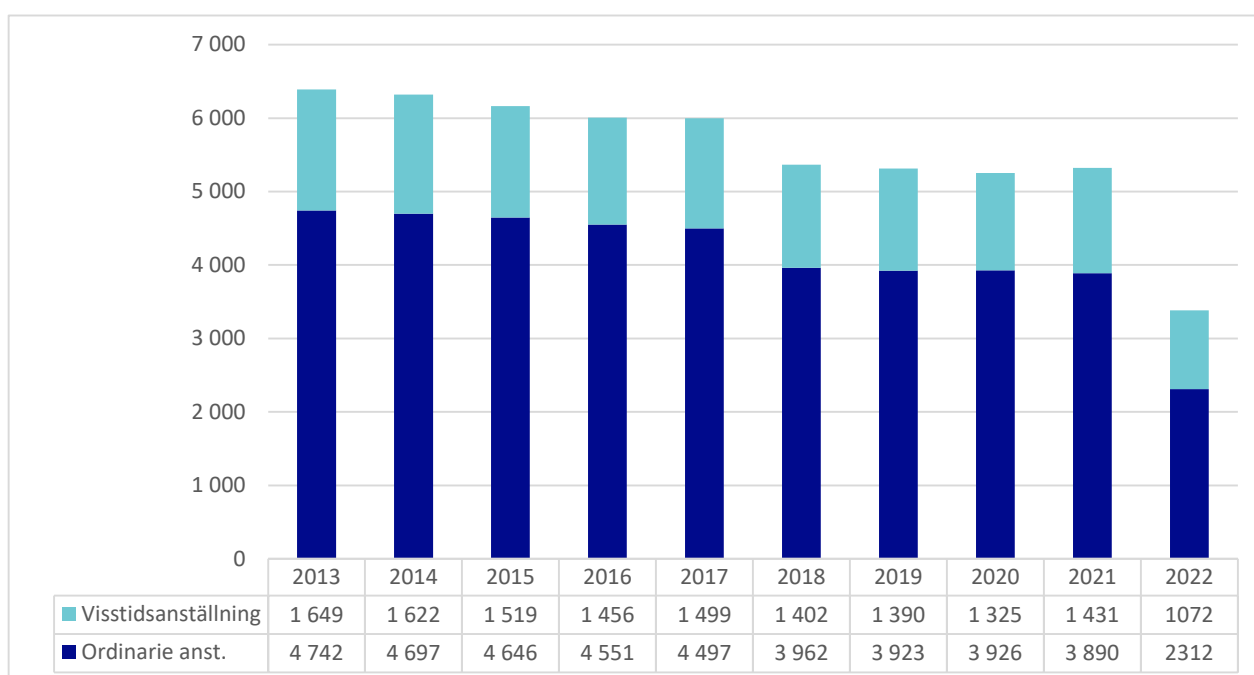


# STATISTIKBILAGOR

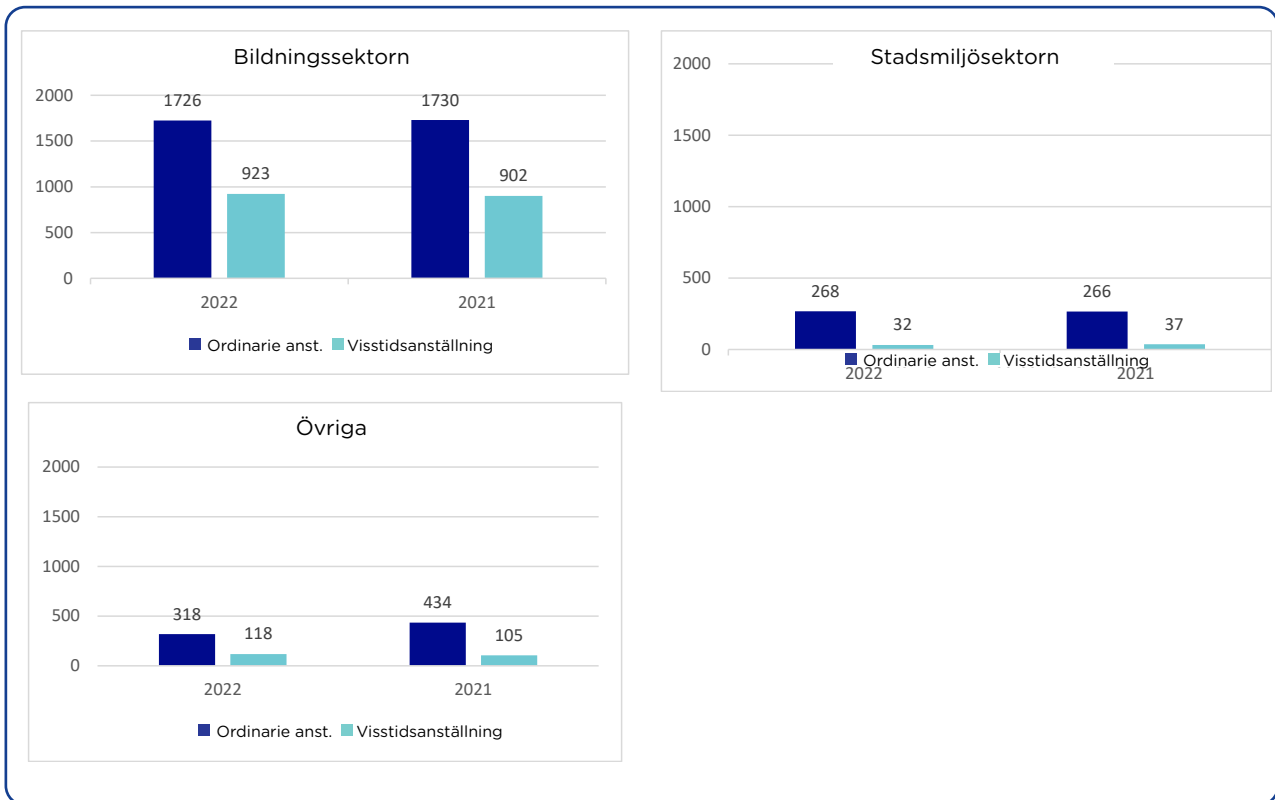
Bilaga 1. Sammanställningstabell: nyckeltal i anslutning till personalen.

NYCKELTAL I ANSLUTNING TILL PERSONALEN	2021	2022
<b>Utnyttjande av arbetskraft och kostnader</b>		
1 Årsverke, sysselsättningsanställda inkluderade (årsverken utan arvodestagare eller ordinarie brandmän i bisyssla)	4 534	2 852
Ändring i årsverken jämfört med föregående år	70	-1 681
2 Antal anställda 31.12, sysselsättningsanställda inkluderade, i nte arvodestagare eller ordinarie brandmän i bisyssla	5 315	3 381
Heltidsanställda	4 425	2 637
Deltidsanställda	890	744
3 Totala löneutgifter, ordinarie, inga bikostnader	141 190 969	86 404 513
Ordinarie arbetstid	138 664 764	84 805 417
Mer- och övertidsarbete	2 526 205	1 599 096
4 Kostnader för frånvaro, ordinarie, inte bikostnader	20 249 071	9 032 660
Semestrar	9 469 651	4 550 660
Sjukfrånvaro	3 347 706	2 460 480
lagstadgade	284 733	177 041
övriga**	7 146 981	1 829 695
5 Förändringsprocent för löneutgifter jämfört med föregående år	4,9	-37,2
6 Utbildningsdagar, hela personalen	4 117	2 848
7 Utbildningsdagar i genomsnitt/person	1,74	1,93
8 Utbildningskostnader, €/person	111	114
9 Personalutbildningskostnadernas andel av de betalda lönerna, %	0,4	0,4
10 Invalidpensionsavgift, Kevas statistik	2 683 355	1 537 922
<b>Uppgifter om personalen</b>		
11 Antal sysselsatta 1.1–31.12	153	161
12 Ordinarie av personalen, %	73,2	68,4
13 Kvinnornas andel av personalen, % (ordinarie)	78,8	71,8
14 Personalens medelålder (ordinarie)	47,1	48,2
15 Medelålder för dem som gått i pension	64,4	63,9
16 Gått i pension (tillsvidare beviljade pensioner, inkl. deltidspensioner)	117	67
17 Antal personer som gått i ålderspension	109	61
<b>Sjukfrånvaro</b>		
18 Dagar med sjukfrånvaro/årsverke/ordinarie personal	17,8	19,0
19 Sjukfrånvaroprocent, ordinarie personal	4,4	4,8
** omfattar utbildningar, tjänsteresor, andra tjänstledigheter, distansarbete		

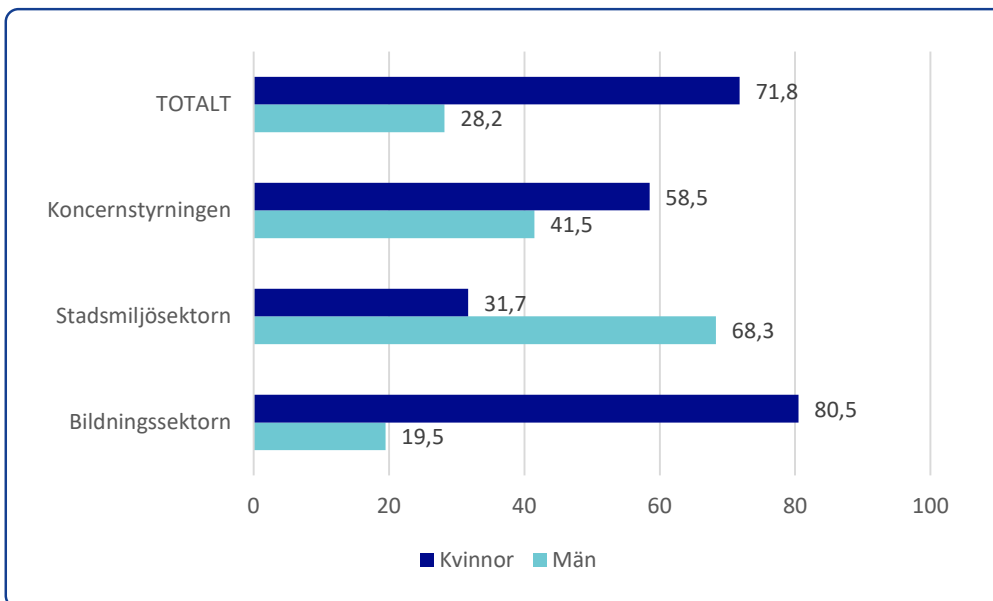
Bilaga 2. Tjänsteförhållanden 2013–2022.



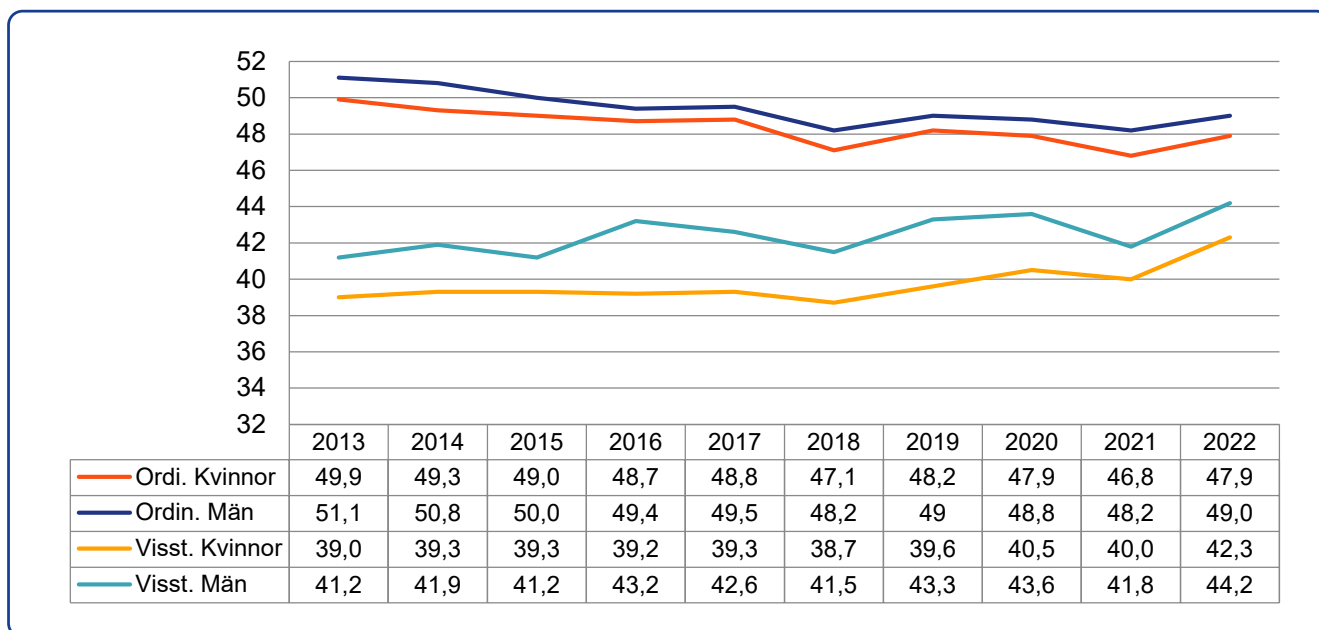
### Bilaga 3. Personalmängd enligt sektor



### Bilaga 4a. Den ordinarie personalens könsfördelning 2022



Bilaga 4b. Ordinarie och visstidsanställd personal, medelålder enligt kön 2013–2022.



Bilaga 5. Den ordinarie personalens avgångsomsättning förvaltningsvis 2013–2022.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021	2022	2022
Social- och hälsosektorn	73	91	92	103	126	137	115	108	1544(*)	142	0	0
Bildningssektorn	78	85	78	97	99	101	99	107	123(**)	99	112	112
Stadsmiljö sektorn	40	48	51	44	53	41	19	18	20	20	22	22
Övriga* (koncernstyr- ningen sedan 2020)	61	40	34	48	47	46	63	81	151***	21	140x	33
<b>TOTALT</b>	<b>252</b>	<b>264</b>	<b>255</b>	<b>292</b>	<b>325</b>	<b>325</b>	<b>296</b>	<b>314</b>	<b>1838</b>	<b>282****</b>	<b>274</b>	<b>167xx</b>

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

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

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

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

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

x) inkluderar 107 som övergått till välfärdsområdet (rörelseöverlåtelse till en annan arbetsgivare)

xx) "Faktisk" avgångsomsättning (avgångsomsättningens totala mängd 274 - till välfärdsområdet övergår 107)



Bilaga 6. De vanligaste yrkestitlarna bland ordinarie anställda och visstidsanställda 2021–2022.

Titel	2021/12			2022/12			Jfr %	Ändring
	Män	Kvinna	Tot.	Män	Kvinna	Tot.		
Assistent	11	91	102	14	61	75	-26,5	-27
Förstavårdare	43	58	101	0	1	1	-99,0	-100
Tandskötare	0	55	55	0	0	0	-10	-55
Vårdare	67	622	689	0	0	0	-100	-689
Skolgångs- handledare	32	175	207	28	195	223	7,7	16
Anstaltsvårdare	0	7	7	0	0	0	-100,0	-7
Lektor	68	70	138	64	67	131	-5,1	-7
Klasslärare	35	168	203	36	165	201	-1,0	-2
Lärare	0	2	2	1	4	5	150	3
Brandman	77	0	77	81	0	81	5,2	4
Familjedagvårdare	0	43	43	0	38	38	-11,6	-5
Familjedagvårdare	0	1	1	0	1	1	0,0	0
Primärskötare	3	81	84	0	0	0	-100,0	-84
Lektor i grundskolan	26	86	112	26	86	112	0,0	0
Timlärare i huvudsyssla	51	163	214	65	164	229	7,0	15
Sjukskötare	11	223	234	0	0	0	-100,0	-234
Städare	0	1	1	0	0	0	-100,0	-1
Timlärare i bisyssla	38	49	87	25	45	70	-19,5	-17
Socialhandledare	4	45	49	0	5	5	-89,8	-44
Socialarbetare	0	69	69	0	0	0	-100,0	-69
Hälsovårdare	1	98	99	0	0	0	-100,0	-99
Hälsocentralsläkare	9	46	55	0	0	0	-100,0	-55
Timlärare	53	102	155	60	103	163	5,2	8
Barnskötare inom småbarnspedagogik	13	256	269	10	289	299	11,2	30
Lärare inom småbarnspedagogik	4	263	267	4	275	279	4,5	12
<b>TOTALT</b>	<b>546</b>	<b>2774</b>	<b>3330</b>	<b>414</b>	<b>1499</b>	<b>1913</b>	<b>-42,5</b>	<b>-1417</b>

Bilaga 7. Längdfördelningen för sjukfrånvaro 2013–2022 (siffror som hör till tabell 14).

Längdfördelningen för frånvaro							
År	Under 4 dagar	4-29 dagar	30-60 dagar	61-90 dagar	91-180 dagar	Över 180 dagar	Totalt
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
2022	3 447	2 219	110	45	47	20	5 888

Bilaga 8. Antal följare av kanalen i LinkedIn åren 2018–2022.

LinkedIn-kanalen	2018	2019	2020	2021	2022
Följare	2411	3040	3823	4 840	5839



PERSONALRAPPORT  
2022

V A S A .