

HENKILÖSTÖ- RAPORTTI 2022



V A A S A .

Sisällysluettelo

Johdanto	3
1 Henkilöstöohjelman tavoitteiden toteuma 2022	5
2 Keskeiset muutokset toimialoittain	9
3 Henkilöstövoimavarat	13
3.1 Henkilöstörakenne ja lähtövaihtuvuus	13
3.2 Rekrytointi ja työllistäminen	16
4 Työhyvinvointi	20
5 Palkkaus ja työaika	25
6 Osaava työvoima	27
7 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	30
8 Innovatiivisuus, yhteistoiminta ja viestintä	33
9 Katse tulevaisuuteen	38

TILASTOLIITTEET

40

Liite 1. Koostetaulukko: henkilöstöön liittyvät tunnusluvut

Liite 2. Palvelussuhteet 2012–2022

Liite 3. Henkilöstömäärä toimialoittain

Liite 4a. Vakituisen henkilöstön sukupuolirakenne 2022

Liite 4b. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö, keski-ikä sukupuolen mukaan 2013–2022

Liite 5. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus hallinnonaloittain 2013–2022

Liite 6. Vakituisten sekä määräaikaisten yleisimmät nimikkeet 2021–2022

Liite 7. Sairauspoissaolojen kestojakauma 2013–2022 (taulukkoon 15 liittyvät luvut)

Liite 8. LinkedIn-kanavan seuraajat vuosina 2018–2022



Johdanto



Tomas Häyry

Vuonna 2022 saimme uuden strategian, joka viitoittaa työtämme seuraavat kolme vuotta. Strategiamme painottuu vetovoimaisuuteen, hiilineutraalisuuteen sekä hyvinvointiin ja osaamiseen. Sen toteutuksessa suuressa osassa ovat vahva talous, hyvä johtaminen ja tietysti henkilöstömme. Henkilöstö on organisaatiomme tärkein voimavara, ja jokainen meistä on tärkeässä roolissa strategiaa toteuttamassa.

Kaupungin strategiassa tavoitellaan vahvaa kasvua ja 100 000 asukasta pitkällä tähtäimellä. Asukasmäärällä on suuri merkitys, kun tehdään valtakunnallisia päätöksiä, ja siksi tavoitteenamme on päästä kymmenen suurimman kaupungin joukkoon. Edistämme uusia investointeja ja työpaikkojen määrän kasvua, jotta pysymme elinvoimaisena kaupunkina. Ekosysteemiyhteistyö alueen kaikkien toimijoiden kesken onkin alueemme elinvoimaisuuden ehdoton valttikortti. Tästä erinomaisia esimerkkejä ovat Sustainable Technology Hub ja GigaVaasa.

Asukkaat ja kuntalaiset ovat aina strategiamme ja kaiken tekemisemme keskiössä. Palveluidemme tulee olla kunnossa, jotta saamme alueelle uusia asukkaita ja osaajia. Meillä on aina asetettu tavoitteet korkealle ja niin myös nyt - tavoitteenamme on maailman onnellisimmat asukkaat. Onnellisuus on iso päämäärä, mutta myös merkityksellinen sekä asukkaille että meille työntekijöille; mitä onnellisempi ja hyvinvoivampi työntekijä on, sitä onnellisempi on myös asukas.

Näiden tavoitteiden eteen on tehty paljon töitä, mistä olemme myös saaneet valtakunnallista tunnustusta. Maailman onnellisimman ihmisen etsiminen toi Kuntamarkkinoinnin SM-kultaa Vaasaan syyskuussa, lisäksi meidät palkittiin työnantajakuvaan kehittämisestä Kuntatyö 2030 -gaalassa joulukuussa.

Hiilineutraali Vaasa on tämän vuosikymmenen tärkeä tavoite. Lifti-joukkoliikenneuudistus on ilahduttavasti kasvattanut bussien matkustajamääriä, lisäksi yhteiskäyttöautopalvelu Mini-Lifti on mahdollistanut työntekijöille ja asukkaille vaivattoman ja ympäristöä säästävän auton käytön. Olemme kokeilujen avulla pohtineet, miten voisimme kannustaa työntekijöitämme kävelemään ja pyöräilemään työmatkat, ja käynnistimme myös selvitykset työsuohdepyöräedun hankkimiseksi henkilöstöllemme. Kaupungin pyöräteitä ja ulkoilureittejä on kehitetty, lisäksi liikuntareittien ja katujen valaistusta säätämällä ja uusimalla on saatu merkittävää energiansäästöä.

Uusi hyvinvoinnin tulosalue aloitti meillä toimintansa vuodenvaihteessa. Yksikön vastuulla on muun muassa kuntalaisten hyvinvoinnin edistäminen sekä työllisyyden ja kotoutumisen palvelut. Tärkeänä tehtävänä on myös koordinoida yhteistyötä Pohjanmaan hyvinvointialueen kanssa sekä kehittää sujuvia yhteistyömuotoja.

Ensin koronatilanne ja sen jälkeen Ukrainan tilanne aiheuttivat talouteen epävarmuutta, mutta kertynyt talouden ylijäämä antoi pientä pelivaraa toimia. Mitä vakaampi pohja taloudelle saadaan rakennettua, sitä paremmin pystymme varmistamaan toiminnan jatkuvuuden, vaikka toimintaympäristössä tapahtuisi yllättäviäkin muutoksia.

Vuonna 2022 valmistelimme strategian pohjalta uuden henkilöstöohjelman. Sen keskiössä on henkilöstön saatavuuteen ja pitovoimaan liittyvät tavoitteet – eli niin erinomainen työntekijäkokemus, että muualle ei enää haluakaan. Tavoitteenamme on olla vetovoimainen työnantaja ja mikä tärkeintä: tähtäämme siihen, että meillä jokainen voi tehdä merkityksellistä työtä ja löytää oman paikkansa loistaa.



Henkilöstöohjelman tavoitteiden toteuma 2022

.....

Kaupungin strategian (14.2.2022) mukaan hyvä johtaminen, osaava henkilöstö ja erinomainen työntekijäkokemus mahdollistavat strategisten tavoitteiden toteutumisen. Päivitetty henkilöstöohjelma (20.6.2022) tukee vahvasti näitä tavoitteita - keskiössä ovat henkilöstön saatavuuteen ja pitovoimaan liittyvät tavoitteet. Ohjelma noudattelee vahvasti henkilöstön näkemyksiä siitä, millä keinoin saamme houkuteltua meille osaavaa työvoimaa ja miten saamme työntekijät pysymään palveluksessamme motivoituneina ja hyvinvoivina. Henkilöstöohjelmaan sisällytettiin päivityksen yhteydessä työsuojelun toimintaohjelma ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä niihin liittyvät keskeiset toimenpiteet.

Hyvinvoiva henkilöstö turvallisessa työympäristössä

Vaasan kaupunki on turvallinen työpaikka kaikista lähtökohdista tuleville – panostamme turvallisiin ja terveellisiin työolosuhteisiin. Tulosalueilla ja yksiköissä arvioitiin vuoden 2022 työn ja työympäristön vaaroja ja haittoja sekä tehtiin enenevissä määrin turvallisuushavaintoja Safety Manager –ohjelmalla. Edellä mainitut linkitettiin aiempaa kiinteämmin myös työterveyshuollon työpaikkaselvityksiin, ja työpaikkaselvityksistä johdetut toimenpidesuosituksot tullaan ottamaan toiminnan suunnittelussa huomioon aiempaa paremmin.

Henkilöstön työkyvyn ja terveyttä tukevan toiminnan kehittäminen jatkui Kohti kokonaisvaltaista hyvinvointia –hankkeen muodossa yhteistyössä liikuntapalveluiden, työterveyshuollon ja henkilöstö-palvelualueen kesken. Sairauspoissaoloa korvaavaa työtä sekä osa-aikaista työtä pyrittiin hyödyntämään aktiivisemmin vaihtoehtona sairaspöissaoloille yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työnohjauksia järjestettiin keskitetysti hakemusten perusteella edellisten vuosien tapaan.

Työterveysyhteistyötä jatkettiin tulosalueiden esihenkilöiden ja työterveyshuollon tiimien yhteistyö-palavereissa, tämä koettiin hyödylliseksi osana työkykyjohtamista. Yhteistyötä työsuojelun ja työhyvinvoinnin edistämiseksi tehtiin työterveyshuollon, henkilöstön edustajien, työntekijöiden ja johdon/ esihenkilöiden kesken.

Osaava ja idearikas henkilöstö / Asiakaslähtöinen ja innovatiivinen organisaatiokulttuuri

Henkilöstön aloitetoiminnan kehittämisen suunnittelua jatkettiin ns. ”jatkuvan parantamisen” toimintamallin pohjalta. Tavoitteena on mm. sähköistää aloitetoiminnan prosessi siten, että kehittämisideat saataisiin mahdollisimman helposti eteenpäin, ja että omaan työhön ja työyksikköön sekä koko kaupunkiorganisaatioon liittyvät kehitysideoita ja toiminta olisivat läpinäkyviä. Vuoden 2022 aikana selviteltiin erilaisia sähköisen sovelluksen vaihtoehtoja kehittämisideoiden keräämiseen sekä uuden intranetin Lykyn hyödyntämistä tässä tehtävässä.

Konserniohjauksen toimialalla käynnistyi Työsuojelurahaston rahoittama ”Lupa kehittää-ylilyhyvästä ännu bättre” kehittämisshanke, jonka tavoitteena on jatkuvan parantamisen toimintamallin ja sisäisten kehittäjien verkoston luominen. Jatkuvan parantamisen mallissa tuetaan sellaista organisaatiokulttuuria, jossa ideoidaan yhdessä ja uskalletaan kokeilla uusia toimintatapoja ilman pelkoa epäonnistumisesta. Nämä asiat korostuvat myös kaupungin arvolupauksissa.



Asiakaskaslähtöisessä toimintamallissa on keskeistä, että asiakas osallistetaan varhaisessa vaiheessa mukaan uusia palveluita ja toimintamalleja kehitettäessä. Konsernihallinnon Digitalisaatio ja innovaatio -palvelualueelle palkattu palvelumuotoilija on tukenut tulosalueita palveluiden ja prosessien kehittämisessä asiakaskaslähtöisesti. Palvelumuotoilija on auttanut kartoittamaan automatisointimahdollisuuksia ja toiminut projektipäällikkönä keskeisissä koko kaupunkitason digitalisointiprojekteissa. Kaikilla toimialoilla on vuoden 2022 aikana jatkettu asiakaspalvelujen kehittämistä digikanavissa mm. Teams-yhteyksillä.

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

Onnistumisia tukeva johtaminen

Vaasan kaupunki on sitoutunut strategiassaan ja henkilöstöohjelmassaan edistämään valmentavaa johtamismallia ja hyviä työyhteisötaitoja kaikessa toiminnassaan. Hyvän johtajan ja työntekijän arvolupaukset ovat yksi keskeinen keino jalkauttaa valmentavaa työtettä esihenkilöiden ja työntekijöiden keskuuteen. Tavoitteena on, että jokainen esihenkilö osallistuu valmentavan johtamisen valmennukseen. Vuonna 2022 valmentavan johtamisen esihenkilövalmennukseen osallistui reilu 40 esihenkilöä. Arvolupaukset on integroitu henkilöstöhallinnon prosesseihin ja niitä hyödynnetään myös työpajamaisesti esimerkiksi työyhteisöjen ongelmatilanteissa.

Vetovoimainen ja monimuotoinen työnantaja

Hyvä työnantajakuva rakentuu sisältäpäin. Arvostavasta johtamisesta ja hyvästä tekemisen meiningistä on kiva kertoa myös muille. Jos haluamme olla vetovoimainen työnantaja, tulee meidän ensisijaisesti panostaa työntekijäkokemukseen. Sitä kautta vaikutamme parhaiten myös hyvään asiakaskokemukseen.

Vuonna 2022 lähetimme kaikille Vaasan kaupungilta töitä hakeneille hakijakokemuskyselyyn. Kyselyssä selvitettiin muun muassa rekrytointiprosessin sujuvuutta, työpaikkailmoituksen informatiivisuutta, hakukanavien toimivuutta sekä haastattelukokemusta. Vastanneista 60 prosenttia voisi suositella Vaasan kaupunkia työnantajana ja vastanneista 90 prosenttia oli sitä mieltä, että rekrytointiprosessi sujui jouhevasti.

Vuoden 2021 toteutetun työnantajamielikuvatutkimuksen tulosten pohjan laadittujen kehittämistoimenpiteiden toteuttaminen on jatkunut vuonna 2022. Aloitimme syksyllä 2022 työntekijälähettiläsohjelman. Työntekijälähettiläsohjelmaan lähti mukaan 12 työntekijälähettilästä ja 9 johtajälähettilästä. Ohjelman tarkoituksena on kannustaa lähettiläitä toimimaan kaupungin brändin sanansaattajina ja samalla aktivoita hänen omia verkostojaan sosiaalisen median kanavissa. Vuoden 2022 aikana toteutimme myös Löydä oma paikkasi loistaa -työnantajabrändivideot. Videoilla halusimme erottua muista ja kertoa mikä meillä on ainutlaatuista. Videoilla arvolupauksemme tulivat hyvin esille ja se, miten Vaasan kaupungilla työskentelevä voi tuntea loistavansa työssään. Tavoitteenamme oli kasvattaa tietoisuutta kaupungista houkuttelevana työnantajana.

Työpaikkailmoitusten laatuun ja hakijaviestintään on edelleen kiinnitetty huomiota vuoden 2022 aikana. Palkkatiedon ilmoittaminen työpaikkailmoituksessa on asia, joka on tullut esiin hakijakokemuskyselyssä. Pyrimme ilmoittamaan palkkatiedon suurimmassa osassa ilmoituksiamme. Rekrytointipalvelut muistuttavat esihenkilöitä jatkuvasti hakijaviestinnän tärkeydestä ja lähettävät muistutusviestejä, jos viestintä rekrytointiprosessin vaiheista on voinut unohtua.

Kaupungin tavoitteena on olla tasa-arvoinen ja monimuotoinen työnantaja

Anonyymi rekrytointi vakiinnutettiin kaupungin rekrytointitavaksi (YJ 23.1.2020). Vuoden 2022 aikana on toteutettu 17 anonyymia rekrytointia. Anonyymien rekrytoinnin käyttö luo osaltaan positiivista työnantajakuva. Se kertoo niin kaupungin omalle henkilöstölle kuin myös ulkopuolisille kaupungin pyrkivän edistämään henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasapuolisuutta.

Kaikille hakijoille lähetettävässä hakijakokemus-kyselyssä on kysymys "Koetko tulleesi kohdelluksi tasa-arvoisesti rekrytointiprosessin aikana (mm. ikään, syntyperään, uskontoon tai sukupuoliseen suuntautumiseen katsomatta)?" Tämä on yksi keino mitata rekrytointiprosessin aikana tapahtuvaa syrjintää. Vuonna 2022 kyselyyn vastanneista noin puolet koki tulleensa kohdelluksi täysin tasa-arvoisesti ja 15 % oli myös melkein samaa mieltä.

Vuodesta 2018 alkaen kaupungilla on ollut omana ryhmänään erityis- ja vammaisnuoria kesätöissä. Vuonna 2022 kesätyö tarjottiin 22 nuorelle. Erityis- ja vammaisnuorille palkattiin oma työvalmentaja, joka oli mukana rekrytoinneissa ja haastatteluissa. Kesätyöllistämässä tuetaan myös yritysten ja yhdistysten työllistämistä, urheilijoiden kesätyöllistymistä, sekä yrittäjyyden lisäämistä nuorten keskuudessa.

Vuonna 2020 perustettiin KVTS-palkkausryhmä, jonka tarkoituksena on ollut tarkastella ja määritellä objektiivisesti ja tasapuolisesti hallinnon henkilöstön tehtäväkohtaiset palkat. Työryhmä on jatkanut työskentelyä vuonna 2022. Jopiarviointi-järjestelmän kautta on tehty laaja työtehtävien kartoitus nimikkeittäin.



Keskeiset muutokset toimialoittain

Korona pandemian ja Ukrainan sodan aiheuttamat vaikutukset haastoivat toimintoja ja palveluita koko kaupunkitasolla. Keskeisimpiä muutoksia on ollut sosiaali- ja terveyspalveluiden, oppilashuollon sekä joidenkin tukipalveluiden siirtyminen Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymään 1.1.2022. Vuoden aikana on kehitetty toimivia yhteistyömalleja kaupungin ja hyvinvointialueen välillä asukkaiden hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi. Johto ja henkilöstö ovat onnistuneet olosuhteet huomioiden hienosti organisoimaan palveluita ja sopeutumaan uuteen tilanteeseen.

Konserniohjaus

Konserniohjauksen toimialalla aloitti vuoden 2022 alusta uusi tulosalue Hyvinvointipalvelut. Tulosalueeseen kuuluu sosiaali- ja terveystoimen jäljiltä kaupungille jääneet terveyden ja hyvinvoinnin edistämistehtävät sekä työllistämispalvelut. Konsernihallinnon tulosalueeseen on kuulunut 1.1.2020 alkaen seitsemän palvelualueita; talous- ja strategiapalvelut, omistajaohjaus, henkilöstöpalvelut, digitalisaatio- ja innovaatio toiminta, viestintä- ja yhteiskuntasuhteet, hallinto- ja asiointipalvelut sekä sihteeripalvelut. Vähänkyrön aluepalvelut jatkoi toimintaansa edelleen vakiintuneesti. Pohjanmaan pelastuslaitos -liikelaitos siirtyi osaksi hyvinvointialueiden toimintaa vuodenvaihteessa 2022–2023. Vuonna 2022 on tehty päätös hyvinvointipalveluiden alaisen vastaanottokeskuksen toiminnan yhtiöittämisestä.

Konsernihallinnossa korostuivat edelleen palveluiden ja prosessien kehittäminen hyvän asiakas- ja työntekijäkokemuksen vahvistamiseksi. Digitaalisten palveluiden kehittäminen ja digiosaamisen kartuttaminen nousevat entistä suurempaan arvoon. Toimintaa leimasivat myös maailmalta kantautuvat kriisit pandemian jälkeen eli Ukrainan sodan aiheuttamat kerrannaisvaikutukset. Näitä olivat energian hintojen voimakas nousu ja energiapulaan varautuminen, voimakas inflaatio sekä korkotason nopea nou-

su. Varautumisen ja turvallisuuden teemoihin paneuduttiin aiempaa enemmän.

Yksi tärkeimmistä konserniohjauksen henkilöstöön liittyvistä tavoitteista on yhteisöllisyyden ja poikkihallinnollisen yhteistyön kehittäminen sekä henkilöstön osaamisen hyödyntäminen laaja-alaisesti. Näiden aiheiden merkitys korostuu, kun kilpailemme yhä kovemmin asiantuntevasta työvoimasta.

Etä- ja lähityön joustava yhdistäminen on vakiintunut useimmissa tehtävissä osaksi arkipäivää, mikä vaatii uudenlaista johtamisen ja yhdessä tekemisen toimintamallia onnistuakseen.

Sivistystoimen toimiala

Sivistystoimen tuottamat palvelut - kasvatus, opetus, koulutus, kulttuuri ja liikunta ovat lähellä ihmisten arkea ja tärkeä osa perheiden käyttämää lähipalvelua. Sivistystoimen strategiassa Vaasa nähdään Pohjolan energisimpänä koulutus- ja kulttuurikaupunkina ja toimialan strategisina tavoitteina ovat mm. hyvinvoivat kuntalaiset, laadukkaat peruspalvelut ja palveluverkko, kansainvälisten koulupolkujen mahdollistaminen sekä osaava ja hyvinvoiva henkilöstö.

Vuotta 2022 heijasti edelleen korona, joka näkyi sivistystoimen toimialalla sairauspoissaolojen nousuna. Sivistystoimessa suurin osa työstä tehdään läsnätyönä ja kynnys poissaoloille on pandemia-ajan jälkeen ollut syystäkin matala. Tämä aiheutti ajoittain sen, että sijaistarve on ollut suurta. Henkilöstön kuormittumista on lisännyt sijaisten saatavuusongelma ja rekrytointiin liittyvät haasteet. Rekrytointi on ollut haastavaa erityisesti kasvatus, opetus- ja koulutuspuolella, jossa työskentelee lukumääräisesti suurin joukko sivistystoimen henkilöstöstä, mutta yhtä lailla poissaolot ovat kuormittaneet kaikkia sivistystoimen tulosalueita.

Sivistystoimen henkilöstö edustaa lukuisia erilaisia tehtäviä, joiden työympäristö ja -olosuhteet vaihtelevat suuresti. Henkilöstön työhyvinvoin-

tiin on kiinnitetty huomiota esim. kartoittamalla työn psykososiaalista kuormitusta ja parantamalla työolosuhteita. Eri yksiköiden työhyvinvointisuunnitelmiin on kiinnitetty lisää huomiota ja työyhteisön yhteenkuuluvuus on nostettu tärkeäksi teemaksi. Pandemia-ajan jälkeen keskittyminen kunkin työyksikön ydintehtävään, henkilöstön jaksamisen tukemiseen ja työolosuhteiden parantamiseen ovat korostuneet koko toimialalla, ja tämä ilmeni myös työhyvinvointikyselystä saaduissa tuloksissa. Henkilöstön hyvinvointia on pyritty vahvistamaan myös työohjauksella, varahenkilöjärjestelmällä, rekrytointikäytäntöjen sujuvoittamisella ja mentorointijärjestelmällä. Täydennyskoulutusta on järjestetty erilaisten hankkeiden kautta eri tulosalueiden henkilöstölle. Henkilöstölle toteutetun työhyvinvointikyselyn tulokset olivat haasteellisesta toimintaympäristöstä huolimatta hyvät.

Kokonaisuutena palvelussuhteiden määrä on ollut vuonna 2022 samalla tasolla kuin edellisenäkin vuonna. Määräaikaisten työsuhteiden lukumäärä on ollut suurempi erityisesti varhaiskasvatuksessa. Sairauspoissaolojen paikkaamisen lisäksi tähän ovat vaikuttaneet lakimuutokset, lapsimäärän nousu ja kasvava tuen tarve. Vuoden 2022 aikana sekä varhaiskasvatussuunnitelma että tuen käytännöt on päivitetty vastamaan 1.8.2022 voimaan tullutta lakimuutosta.

Perusopetuksen vuosiviikkoresurssia korotettiin vaiheittain kertoimesta 1,90 kertoimeen 1,95 ja suomenkieliseen perusopetukseen perustettiin 20 uutta koulunkäynninohjaajan toimea. Yksi keskeisistä muutoksista tapahtui vuoden 2022 alussa, kun oppilashuollon henkilöstö eli koulu-psykologit- ja kuraattorit siirtyivät Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymään. Toimintaa on tämän jälkeen organisoitu uudelleen ja yhteistyö hyvinvointialueen kanssa on tiivistynyt. Lapsiystävällinen kuntatyö on edennyt suunnitelmien mukaan. Indikaattorit tulevaa kehitystyötä varten on valittu ja toiminnassa on huomioitu entistä enemmän lapset kohderyhmänä. Perusopetuksessa on kiinnitetty entistä enemmän huomiota tukea tarvitseviin oppilaisiin. Perusopetuksessa on myös laadittu ohjeistus ja toimintamalli tilanteisiin, joissa henkilökuntaan kohdistuu työssä väkivaltaa. Mallin käyttöä laajennetaan soveltuvin osin myös muille tulosalueille.

Kulttuuri- ja liikuntapalveluiden osalta toiminta on palautumassa aikaan ennen koronaa, mutta kävijä-, kuulija-, ja katsojaluvuissa koronakausi oli vielä näkyvissä.

Sivistystoimen toimialan lautakunnat hyväksyivät ruotsinkielisen perusopetuksen, opistojen sekä kulttuuri- ja kirjastopalveluiden uudet palveluverkkoselvitykset. Suomenkielinen perusopetus ja varhaiskasvatus ovat myös työstäneet omia palveluverkkoselvityksiään vuoden 2022 aikana. Palveluverkkoselvitysten tavoitteena on huomioida tiloihin liittyvät muutostarpeet, kuten väestöennusteet, ryhmämitoitusmääräykset, oppimisympäristöjen tarpeet, uudet asuinalueet, toimintaedellytykset ja rakennusten kunto. Tavoitteena on luoda kustannustehokas ja toimiva palveluverkko. Tilahankkeiden osalta elokuussa 2022 otettiin käyttöön Variskan yhtenäiskoulun uudisosa, mikä tarjoaa modernit ja valoisat oppimis- ja työympäristöt. Useita uusia tilahankkeita on työn alla.

Kaupunkiympäristön toimiala

Vuoden 2022 aikana kaupunkiympäristön toimialalla edellisen vuoden organisaatiomuutokset asettuivat aloilleen ja toiminta vakiintui.

Vuoden aikana suurin osa toimialan henkilöstöstä siirtyi raportoimaan työaikaan uuteen Nepton-työajanseurantajärjestelmään, joka mahdollistaa tuntien kirjaamisen myös etätöissä ja mobiilisti. Uuteen työaikaseurantajärjestelmään siirtyminen jatkuu vielä vuoden 2023 aikana tuntityöntekijöiden osalta.

Kiinteistötoimeen perustettiin kaksi uutta asumisneuvojan tehtävää osittain ulkoisella rahoituksella. Kokeilun jälkeen tulokset osoittavat, että asumisneuvonnalle on ollut suuri kysyntä ja toimintaa tullaan jatkamaan.

Vuoden 2022 aikana toimistotyössä olevat palasivat enemmän lähityöhön ja toimintaan vakiintui hybridityömalli. Toimialalla pyrittiin vahvistamaan yhteisöllisyyttä ja yhteistyön kehittämistä sekä henkilöstön osaamisen hyödyntämistä laaja-alaisesti.

Etä- ja lähityön joustava yhdistäminen on vakiintunut useimmissa tehtävissä osaksi arkipäivää, mikä vaatii uudenlaista johtamisen ja yhdessä tekemisen toimintamallia onnistuakseen.





Henkilöstövoimavarat

3.1 Henkilöstörakenne ja lähtövaihtuvuus

Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrää kuvaavia tunnuslukuja ovat henkilötyövuosi (HTV) sekä palvelussuhteiden lukumäärä. Henkilötyövuosi on palkallisten palveluksessaolo-päivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa aikaprosentti / 100) (ks. taulukko 1). Palvelussuhteiden lukumäärä kuvaa 31.12.2022 Vaasan kaupungilla työ- tai virkasuhteessa olevien henkilöiden lukumäärää. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehdyt palvelusuhteet.

Tarkasteltaessa kaupungin kokonaishenkilömäärää määräaikaiset palvelussuhteet mukaan lukien, voidaan todeta, että kaupungin henkilötyövuodet vähentyivät vuonna 2022 verrattuna vuoteen 2021 yhteensä 1 682 henkilötyövuotta (ks. taulukko 2). Henkilötyövuosi-vertailun mukaan suurin osa HTV-vähennyksistä johtuu hyvinvointialueuudistuksesta, jonka myötä kaupungilta siirtyi vuoden 2022 alussa sosiaali- ja terveys- ja opiskelijahuollon palvelut sekä osa tukipalveluita hyvinvointialueelle.

Vakituisen henkilöiden osalta henkilötyövuosien määrä laski 1 310 HTV ja määräaikaisten osalta lasku oli 370 HTV.

Henkilöstömäärä hallinnonaloittain

Sivistystoimi on toimialana suurin työllistäjä. Vaasan kaupungin vakituisesta henkilöstöstä 74 % työskentelee sivistystoimissa, Kaupunkiympäristön toimialalla työskentelee 12 % ja Konserniohjauksen toimialalla 14 %. Määräaikaisten osuus näillä toimialoilla ovat vastaavasti Sivistystoimi 86 %, Kaupunkiympäristö 3 % ja Konserniohjaus 11 %.

Vuoden 2022 lopussa palvelussuhteiden kokonaislukumäärä Vaasan kaupungissa oli 3 381 (ks. taulukko 3). Tämä muodostuu 2 312 (68,4 %) vakituisesta ja 1 072 (31,6 %) määräaikaisesta palvelussuhteesta (liite 3). Luvuissa ovat työllisyysvaroin palkatut henkilöt (69 henkilöä), mutta sivuvirkaiset vakinaiset palomiehet (399 henkilöä) eivät ole mukana lukumäärissä. Vuoden

Vuosi	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2018	3440	1361	4801
2019	3308	1361	4586
2020	3293	1171	4464
2021	3244	1289	4534
2022	1934	919	2853

Taulukko 1: Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön määrä henkilötyövuosina 2018-2022

Toimiala	Henkilötyövuosi			
	2021/12	2022/12	Muutos %	Muutos HTV
Sosiaali- ja terveystoimi	1650	0	-100 %	-1650
Sivistystoimi	2059	2136	3,8 %	77
Kaupunkiympäristön toimiala	309	316	2,2 %	7
Konserniohjaus	516	400	22,4 %	-116
Yhteensä	4534	2853	-37,1 %	1682

Taulukko 2: Henkilöstömäärän HTV-vertailu toimialoittain vuosina 2021-2022

Vuosi	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2018	3962	1402	5359
2019	3923	1390	5310
2020	3926	1325	5247
2021	3890	1431	5315
2022	2312	1072	3381

Taulukko 3: Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön palvelussuhteiden lukumäärä vuosina 2018-2022

2022 loppuun verrattuna Vaasan kaupungissa olevien palvelussuhteiden määrä vähentyi 1 934 henkilöllä.

Vuodesta 2021 lukien on henkilöstöraportin lukumäärät ilmoitettu Kuntatyönantajan (KT) ohjeiden mukaisesti siten, että luvuista on poistettu sivuvirkaiset palomiehet, mutta työllisyysvaroin palkatut henkilöt ovat mukana. Taulukoissa on aikaisempien vuosien kohdalla lukumäärät ilmoitettu uusituin perustein, joten ne ovat vertailukelpoisia. HTV-luvuissa ei ole mukana palkkionsaajat.

Kokoaikaisessa palvelussuhteessa vuonna 2022 oli 2 637 henkilöä (78 %) ja osa-aikaisessa 744 henkilöä (22 %). Itsenäisessä ja johtavassa asemassa työskenteleviä henkilöitä oli 203 (343

Toimialat	Vakituiset		Määräaikaiset		Yhteensä
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	
Sivistystoimi	24	70	3	1	98
Kaupunki-ympäristön toimiala	26	10	0	0	36
Konserniohjaus	7	27	0	1	35
Yhteensä	57	107	3	2	169

Taulukko 4: Esihenkilöt 2022.

Huom! Esihenkilötilasto on tilanteesta 27.2.2023. Järjestelmästä saa vain ajankohtaisen tilanteen.

henkilöä vuonna 2021) eli 8,7 % vakituisesta henkilöstöstä (8,8 % vuonna 2021).

Vuoden 2022 lopussa esihenkilöitä oli yhteensä 169 kpl. Naisten osuus vakituisista esihenkilöistä oli noin 64,5 %. Eniten esihenkilöitä oli sivistystoimessa (taulukko 4).

Palvelussuhteiden lukumäärää tarkasteltaessa on huomioitava, että Vaasan kaupungilla on tehtäviä ja toimintoja, joita muut kunnat ostavat. Lisäksi on tehtäviä ja toimintoja, joita Vaasan kaupunki hoitaa ns. keskuskuntana ja palvelee täten laajemmin koko Vaasan seutua. Näitä tehtäviä ja toimintoja tuottavat Pohjanmaan pelastuslaitos, Ympäristötoimi ja Vaasan vesi. Näiden tehtävien tuottamiseen käytetään 186 henkilön palvelussuhdetta (luvuissa ei ole mukana sivuvirkaiset palomiehet).

Vaasan kaupunki tuottaa myös palveluja, joita muut kunnat eivät tuota lainkaan tai tuottavat vähemmässä määrin ja käyttävät täten Vaasan kaupungin tuottamia palveluita. Palvelussuhteiden kokonaismäärästä näitä tehtäviä tuottaa 615 henkilöä, jotka ovat seuraavista organisaatioista:

Vamia (Vaasan ammatillinen koulutus), Kaupunginteatteri, Kaupunginorkesteri, Kulttuurij- ja kirjastopalvelut, Uimahalli ja Vaasan museot.

Henkilöstön ikärakenne

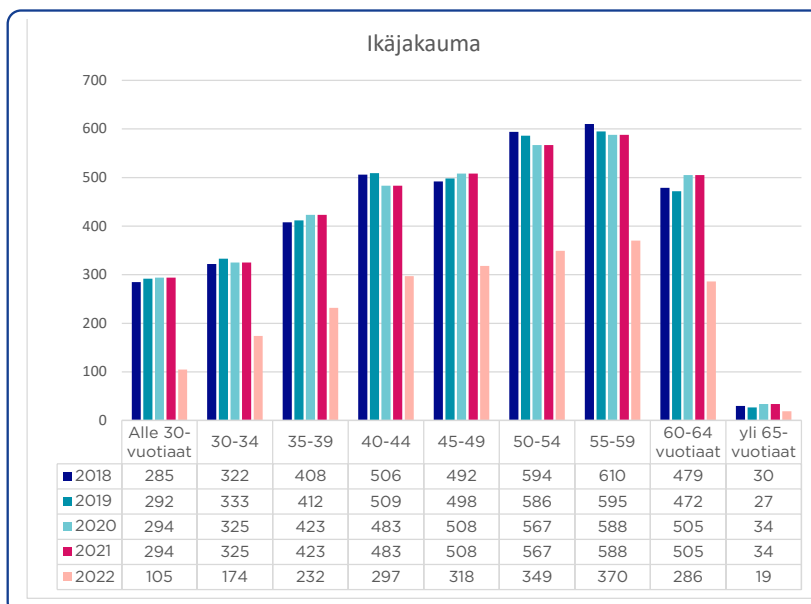
Suurimmat ikäryhmät vakituisessa henkilöstössä edellisvuosien tapaan ovat edelleen 50–54 ja 55–59-vuotiaat (ks. taulukko 5). Vakituisesta henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 47,6 % (44,7 % vuonna 2021). Alle 35-vuotiaiden osuus työvoimasta on 12,9 % (20,4 % vuonna 2021). Määräaikaisessa henkilöstössä suurimmat ikäryhmät ovat alle 40–44-vuotiaat. Määräaikaisesta henkilöstöstä 32,5 % on alle 35-vuotiaita (40 % vuonna 2021). Vakituisten henkilöstön keski-ikä vuonna 2022 oli 48,2 vuotta (47,1 vuotta vuonna 2021). Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä yhteensä laskettuna oli 42,8 vuotta (40,4 vuotta vuonna 2021).

Henkilöstön sukupuolirakenne

Kunta-ala on naisvaltainen ja tämä näkyy myös Vaasan kaupungin henkilöstön sukupuolirakenteessa (liite 4a). Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä oli 71,8 % (2021: 78,8 %). Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 70 % (2021: 75,5 %).

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus liikkeenluovutukset pois lukien oli 167 vuonna 2022 (2021: 282), ja 7 % vakituisesta henkilöstöstä (ks. taulukko 6). KuEL- ja VEL-eläkkeelle poistui 67



Taulukko 5: Vakituisten henkilöstön ikäjakauma 2018-2022

Lähdön syy	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021*	2022	2022**	% vakituisesta henkilöstöstä**
Eronnut / muu syy	86	95	93	109	146	180	149	137	1728	172	207	100	9/4**
Eläkkeelle	135	155	149	163	172	128	113	127	110	110	67	67	3
Yhteensä	218	250	242	272	318	308	262	264	1838	282	274	167	12/7**

*) "Todellinen" lähtövaihtuvuus > eronnut/muu syy (Eronnut/muu syy kokonaismäärä 1728- hykyyn siirtyvät 1556)

***) "Todellinen" lähtövaihtuvuus > eronnut/muu syy (Eronnut/muu syy kokonaismäärä 207- hykyyn siirtyvät 107)

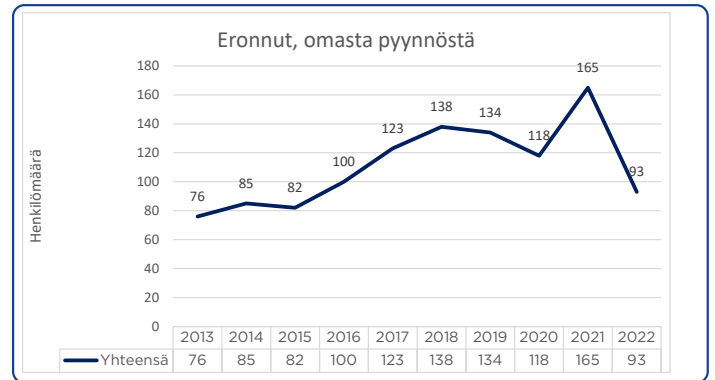
Taulukko 6: Henkilöstön lähtövaihtuvuus 2013-2022, vakituinen henkilöstö
Päivitetty luvut, poistettu vakinaiset sivuvirkaiset palomiehet

henkilöä. Lähtövaihtuvuus oli suurinta luonnollisesti suurimmalla toimialalla sivistystoimissa (112 henkilöä) (liite 5).

Eronnut/muu syy lukuun 100 kpl (2021: 172 kpl) sisältyy omasta pyynnöstä eronneiden lisäksi mm. työsuhteiden purkamiset, irtisanomiset, menehtymisen vuoksi kaupungin palveluksesta poistuneet (ks. taulukko 6). Omasta pyynnöstä eronneita vuonna 2022 oli 93 henkilöä (2021: 165 henkilöä, joista sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöä 92 (vuoden 2021 vertailuluku on 73) (Ks. Taulukko 7) . Omasta pyynnöstä eronneiden määrä on hieman lisääntynyt nykyisen organisaation lukuja vertailtaessa kaikilla toimialoilla, eniten konserniohjauksen toimialalla.

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

Anonyymiin lähtökyselyyn on vuoden 2022 aikana tullut 25 vastausta. Lähdön syitä ovat mm. urakehitys 8, parempi palkkataso 1, henkilökohtaiset syyt 4, puutteet johtamis- ja esihenkilötyössä 1 ja työilmapiiri 0, sekä muu syy 11 kpl. Pienestä vastausmäärästä huolimatta nähdään selkeä muutos lähdön syistä. Vuonna 2022 kahdeksan henkilöä mainitsi urakehityksen olevan pääsyy lähtöön, vuonna 2021 heitä oli vain kaksi. Työilmapiiri ja huono johtaminen vaikutti kuuden henkilön lähtöön vuonna 2021, vuonna 2022 vain yksi oli vastannut tämän olevan pääsyy. Muita syitä on ollut lähinnä työsuhteen päättymisen tai eläköitymisen, taloudellinen raskaus, toimenkuvan muuttuminen, parempi palkka ja kiinnostavampi työ. Lisäksi avoimissa vastauksissa nousi esille mm. paremmat ammatillisen kehittymisen ja urakehityksen mahdollisuudet isommassa kaupungissa, työ ei tuntunut enää riittävän mielekkäältä, oma tukiverkko sijaitsee muualla, esihenkilön toiminta huonoa tai puutteellista johtamista ja sen vaikutus työilmapiiriin. Iän puolesta aika vaihtaa paikkaa,



Taulukko 7: Henkilöstön omasta pyynnöstä tapahtuneet eroamiset 2013-2022, vakituinen henkilöstö.
Vuoden 2021 luku sisältää sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöä 92, todellinen vertailtavissa oleva luku on 73.

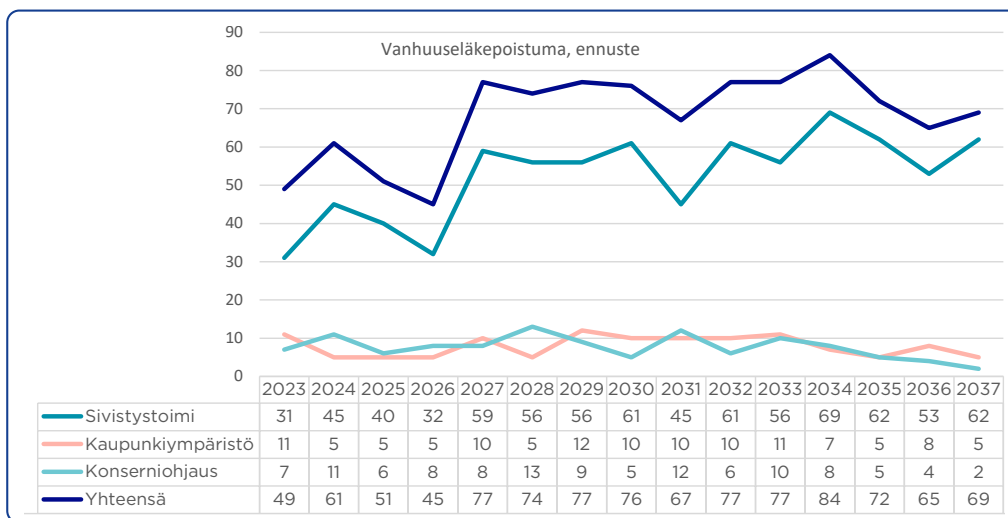
jos vielä aikoo kokeilla muuta sekä uudessa työssä parempi mahdollisuus etätöihin ja siistit työskentelyolosuhteet ilman sisäilmaongelmia. Vastaajista 60 % palasi takaisin Vaasan kaupungille töihin (2021: n. 50 %) ja 64 % (2021: n. 50 %) suosittelevat työntekijänsä muille.

Anonyymien lähtökyselyn vastausprosentti on suhteellisen matala, joten lähtökysely pyritään jatkossa automatisoimaan. Pitovoimaan panostetaan erityisesti mm. työyhteisötaitojen ja esihenkilötyön vahvistamisella sekä työn joustavuuden, työuran kehittämisen sekä etujen ja palkitsemiskeinojen myötä. Uuden henkilöstöohjelman lupaukset tähtäävät kaikki hyvään työntekijäkokemukseen ja näin ollen vahvistavat pitovoimaa.

Vertaillessa vuoden 2021 keskiarvoja vuoden 2022 keskiarvoihin voidaan todeta, että kaikkien väittämien keskiarvot ovat yhtä lukuun ottamatta nousseet. Kysymyskokonaisuuksien keskiarvot näkyvät taulukossa 8.

Kysymyskokonaisuudet (asteikko 1-4)	Ka 2021	Ka 2022
Omat työtehtävät	3,02	3,18
Valmentava johtaminen ja esihenkilötyö työyhteisössäni	3,05	3,44
Oma työyhteisö - työyhteisötaidot	2,65	3,28
Kokemukset kaupungista työnantajana	2,89	3,20

Taulukko 8: Henkilöstön lähtövaihtuvuuden syiden keskiarvot 2021-2022



Taulukko 9: Vanhuuseläkepoistuma, ennuste

Eläkkeelle siirtyminen

Eläkkeelle siirtyi vuoden 2022 aikana yhteensä 67 henkilöä (2021: 117), joista vanhuuseläkkeelle siirtyi yhteensä 61 henkilöä (2021: 109), koko-aikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 6 henkilöä (2021: 1) ja osatyökyvyttömyys-eläkkeelle 13 henkilöä (2021: 7). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2022 oli 63,9 vuotta (2021: 63,2 v., 2020: 63,5 v.).

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet, ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

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

Eläkemaksut

Eläkemenoperusteinen maksu vuonna 2022 on 7 202 275,11 €. Tieto perustuu Kevan antamaan arvioon lopullisesta maksusta. Vuoden 2021 lopullinen summa oli 7 426 414,14 €. Eläkemenoperusteista eläkemaksua maksetaan vuoden 2004 loppuun mennessä karttuneiden eläkkeiden toteutuneiden eläkemenojen suhteessa. Kevan jäsenyhteisöillä ja valtion eläkejärjestelmän työnantajilla palkkaperusteinen eläkemaksu muodostuu kaikille työnantajille yhteisestä työansiopohjaisesta eläkemaksusta ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta.

Toteutunut työkyvyttömyyseläkemaksu vuodelle 2022 on Kevan tietojen perusteella 1 537 922 € (2021: 2 683 355 €). (tilanne 20.3.2023).

Eläkepoistumaennuste

Eläkepoistuma-ennuste kuvaa vanhuuseläkkeille siirtyviä vuosina 2023–2037 (taulukko 9).

Ennusteen mukaan vuosina 2023–2037 henkilöstöstä jää vanhuuseläkkeelle yhteensä 1021 henkilöä. Henkilöstön ikärakenne ja vaihtuvuus asettavat haasteita henkilöstön työssä jaksamiseen, rekrytointiin, perehdyttämiseen ja osaamisen hallintaan.

3.2 Rekrytointi ja työllistäminen

Vuonna 2022 Vaasan kaupungilla oli auki 573 työpaikkaa, joista 270 oli vakituisia toimia (ks. taulukko 10). Työpaikkoja haki kaiken kaikkiaan 4993 hakijaa, joista naisia 66 % ja miehiä 33 %. Eniten haettiin työntekijöitä kasvatus- ja opetus-tehtäviin.

Kaupunki työllistää lisäksi lähes 100 sijaista joka kuukausi. Vuonna 2022 keskitettyä sijaisrekrytointipalvelua käytti varhaiskasvatus. Syksyn 2022 aikana keskitettyä sijaisrekrytointipalvelua pilotoitiin suomenkielisessä perusopetuksessa. Pilotointiin osallistuivat Huutoniemen koulu ja Onkilahden yhtenäiskoulu. Kokemukset pilotoinnista olivat positiivisia ja keskitetty sijaisrekrytointipalvelu tullaan laajentamaan kaikkiin kouluihin vuoden 2023 aikana.

Sijaisten saanti varhaiskasvatuksen tehtäviin on haastavaa. Tähän haasteeseen pyritään vastaamaan kehittämällä jatkuvasti toimintatapoja rekrytointipalveluiden ja asiakasorganisaatioiden sekä oppilaitosten yhteistyönä. Vuonna 2022 Kuntarekryn kautta tehtiin yhteensä 2925 sijaishakua, joissa täyttöprosentti oli keskimäärin 30 %. Sijaishaun keskimääräinen läpimenoaika oli 18 minuuttia.

		2021	2022
Hakijat yhteensä		6108	4993
Rekrytoinnit		509	430
Työpaikat		792	573
Hakijoista	Miehiä	1832	1648
	Naisia	4276	3345
Rekrytoinnin julkaisu	Ulkoinen	745	544
	Sisäinen	47	29
Palvelussuhteen tyyppi	Vakituinen	463	270
	Määräaikainen	329	303
Palvelussuhteen laji	Työsuhde	565	362
	Virkasuhde	227	182

Taulukko 10: Vakirekrytointien jakaumat vuonna 2021–2022

Rekrytointitapahtumat ja oppilaitosyhteistyö

Kaupunki tekee aktiivista yhteistyötä alueen oppilaitosten kanssa; mainostamme työpaikkjamme suoraan oppilaitoksien eri markkinointikanaviin. Osallistuimme keväällä Edu&Job- koulutus- ja rekrytointitapahtumaan markkinoiden kesätyöhakujamme. Rekrytointiyksikkö järjesti sekä keväällä että syksyllä oppilaitosvierailut paikallisiin oppilaitoksiin ja korkeakouluihin (Vamia, Vamk, Novia, Åbo Academi), missä markkinoimme erityisesti varhaiskasvatuksen tarjoamia työmahdollisuuksia. Kaupunkiympäristön toimiala osallistui tekniikan opiskelijoille suunnattuun MATCHing-rekrytointitapahtumaan Vaasan yliopistolla. Kaupunki on mukana myös Energy Academian mentorointiohjelmassa, jossa on mukana yksi mentori syksyllä 2022. Opiskelijaryhmiä vieraili myös tutustumassa kaupungin toimintaan.

Harjoittelijat ja nuorten kesätyöt

Henkilöstöpalveluissa vuonna 2019 aloitettu Vaasan yliopiston henkilöstöjohtamisen ja julkisjohtamisen opiskelijoille suunnattu trainee-ohjelma jatkui myös vuonna 2022. Syksyllä aloitti viides trainee harjoittelujaksonsa.

Valtuuston myöntämällä määrärahalta korkeakouluopiskelijoiden palkkaamiseen on palkattu yhteensä seitsemän harjoittelijaa konserniohjauksen toimialalle, joista kaksi Hyvinvointi-palvelualueelle, kaksi Talous- ja strategia-palvelualueelle ja kolme Hallinto ja asiointi-palvelualueelle. Yhteensä koko kaupungilla on ollut palkallisia korkeakouluharjoittelijoita 18 kpl vuonna 2022.

Vuonna 2022 oli tarjolla lähes 450 kesätyöpaikkaa ja 56 mielenkiintoista työtehtävää

Tehtävä	Hakijamäärä yhteensä	Palkatut yhteensä
14–15-vuotiaiden haku	536	56
16–17-vuotiaiden haku	573	94
18–29-vuotiaiden haku	555	130
Korkeakouluopiskelijoiden haku	368	60
Vammais- ja erityisnuorten haku	38	22

Taulukko 11: Hakijamäärät ikäluokittain 2022

Tehtävä	Hakijamäärä
Apuohjaaja, lasten liikuntaleirit	119
Avustava puistotyöntekijä	112
Päiväkotiapulainen, Purolan päiväkotia	66
Toimistoapulainen	60
Leiriavustaja, lasten liikuntaleirit	50

Taulukko 12: Suosituimmat kesätyötehtävät 2022

14–29-vuotiaille nuorille. Hakuryhmiä oli viisi: 14–15-vuotiaiden, 16–17-vuotiaiden, 18–29-vuotiaiden, korkeakouluopiskelijoiden sekä vammais- ja erityisnuorten haku.

Kesätyöpaikkoihin saatiin yhteensä 2 068 hakemusta (taulukko 11). Suosituin tehtävä oli apuohjaaja, lasten liikuntaleirit (taulukko 12).

Vaasan kaupunki tuki rahallisesti Kesäduuniseläin avulla myös alueen yrityksiä ja yhdistyksiä palkkaamaan 15–29-vuotiaan nuoren. Lisäksi Vaasan kaupunki myönsi vaasalaisille urheilijoille urheilustipendejä, joita oli mahdollisuus hakea samoin perustein kuin kaupungin muitakin kesätöitä. Urheilustipendin saamisen edellytys oli harjoituspäiväkirjan pitäminen ja aktiivinen somettaminen eri kanavilla hästägeillä #Vaasa #Vasa #VsuaVriaSummer. Käytetyin somekanava oli Instagram. Urheilijoiden kesätyöstipendi myönnettiin kaikkiaan 23 urheilijalle. Positiivinen kokemus on peruste urheilustipendin toteuttamiselle jatkossakin.

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

Palkkatuettu työ ja kuntouttava työtoiminta

Vaasan kaupunki työllisti vuonna 2022 palkkatuella 161 henkilöä eri yksikköihinsä (taulukko 13). Heistä 32 % työskenteli sivistystoimen palveluksessa ja 26 % kaupunkiympäristön palveluksessa. Vuonna 2022 aloittaneista 60:lla työsuhde jatkuu vuonna 2023. Uusia velvoitetyöllistettäviä palkattiin 19 ja 16 henkilöä sai palkkatukea osatyökykyisyyden perusteella vuonna 2022.

Palkkatuettu työ 2022	
Uudet palkkatuella työllistetyt henkilöt	161
Uudet velvoitetyöllistettävät	19
Osatyökykyisyyden perusteella palkatut	16
Vuonna 2022 aloittaneet, joilla työsuhde jatkuu vuonna 2023	60
Sivistystoimen palveluksessa	32 %
Kaupunkiympäristön palveluksessa	26 %

Taulukko 13: Palkkatuettu työ 2022

Työllistämistarvoin toteutettava palkkatukityöllistäminen kohdistuu pääasiassa yli 300 päivää työmarkkinatuella olleisiin vaasalaisiin pitkäaikaistyöttömiin. Työjakson kesto on tavallisesti 8 kk. Lisäksi kaupungilla on lakisääteistä velvoitetyöllistämistä, jolloin työllistämisen peruste on henkilön ikä ja työsuhteen kesto 6 kk. Työllistämistoimintaa kehitetään jatkuvasti palvelumuo- toilun avulla. Pitkäaikaistyöttömille on tarjolla kattavasti erilaisia palveluita työllistämisen portaissa. Tavoitteena on ketjuttaa työttömille tarjottavia palveluita siten, että henkilö saa riittä- vän pitkän tuen työllistyäkseen yleisille työmark- kinoille.

Vanhustyön avustajatoiminta

Vanhustyön avustajatoiminta on työllistämispal- veluiden ja koti- ja omaishoidon yhdessä tuotta- maa erittäin vaikuttavaa toimintaa, josta hyötyy kunnan lisäksi Pohjanmaan hyvinvointialue, ikääntyneet sekä avustajaksi palkatut. Avustajat työskentelevät asiakkaiden kodeissa avustavissa tehtävissä. Tavoitteena on, että ikääntyneiden hyvinvointi, terveys, toimintakyky ja itsenäinen suoriutuminen paranevat, yksinäisyys vähenee, kotihoidon työntekijäresurssi ohjautuu varsinaiseen hoitotyöhön, työmarkkinaosuuden kun- taosuusmaksu pienenee, kaupungin verotulot kasvavat ja sosiaali- ja terveydenhuollon kus- tannukset alenevat. Avustajaksi palkatut saavat mahdollisuuden pitkittyneen työttömyyskierteen katkaisemiseen ja apua mm. velkajärjestelyyn pääsemiseen ja uuden ammatin opiskelemiseen. Työntekijän kanssa käydään työsuhteen aikana säännöllisesti tavoitekeskusteluita ja laaditaan samalla suunnitelmaa tulevaisuudelle.

Vuonna 2022 avustajaksi palkattiin 18 henkilöä ja edelliseltä vuodelta jatkoi 10 henkilöä. Puoli vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen 73 % lo- ppettaneista on työssä tai opiskelemissa. Vuoden aikana kolme henkilöä valmistui hoiva-avustajak- si. Asiakaskäyntejä oli kuukausittain keskimäärin 690 kpl.

Kuntouttava työtoiminta

Työllistämispalvelut tuotti kuntouttavaa työtoi- mintaa yhteistyössä Pohjanmaan hyvinvointi- kuntayhtymän kanssa, osin ostopalveluina ja osin itse tuotettuna. Kaupungin itse tuottamaa toimintaa on Noste-Flyt ja Helppari-toiminta. Kuntouttava työtoiminta on lakisääteinen sosi- aalipalvelu, jota kunnan on järjestettävä niille pidempään työttömänä olleille henkilöille, jotka eivät työ- ja toimintakykynsä asettamien rajoi- tusten vuoksi voi osallistua julkisiin työvoimapal- veluihin tai työhön.

Noste tuottaa ryhmämuotoista kuntouttavaa työtoimintaa, joka perustuu viikko-ohjelmaan, jossa ryhmä kokoontuu 4 h kerrallaan. Sisältö- nä on mm. erilaisiin kädentaitoihin, liikuntaan, keittiötehtäviin, arjenhallintaan ja suomen kielen ja kulttuuriin painottuvia ryhmiä. Noste on ns. matalan kynnyksen yksikkö, jossa toiminnan kes- kiössä on asiakkaan arkirytmien luominen ja yl- läpitäminen sitouttamalla asiakkaat toimintaan, sekä työelämäsääntöjen ja -taitojen harjoittelu. Safka-ryhmässä on mahdollista suorittaa kokon- tutkinnon osia.

Koronatilanne vaikutti toimintaan edelleen vahvasti vuoden ensimmäisen puoliskon ajan. Nosteen toimintaan osallistui 201 eri henkilöä ja toteutuneita työtoimintapäiviä oli 5477. Nosteessa työskenteli erilaisissa työsuhteissa 9 henkilöä, joista työllistettyjä oli 3 henkilöä. Lisäksi Nos- teessa oli 2 henkilöä työkokeilussa ja kesätyön- tekijöitä työllistettiin yhteensä 4. Sosionomihar- joittelijoita Nosteessa oli 2.

Helppari-toimintaa järjestettiin Präntöön Hel- men palvelutalossa ja Vuorikodin senioritalossa. Helppari-toiminta on vanhusten avustamista arjen askareissa ja asiointikäynneillä, sekä virike- toimintaa talon ikäihmisille. Toiminta on lähellä normaalia työtä, jossa harjoitellaan työelämän sääntöjä ja toimintaa järjestetään 6 h päivässä. Helppari-toiminta vapauttaa hoitajan työaika- varsinaiseen hoitotyöhön.

Asiakasmääriin vaikutti suuresti vaadittu koro- narokotesuoja. Useat eivät sitä halunneet ottaa, eivätkä sen vuoksi voineet osallistua toimintaan. Präntöön helmen Helppari-toiminta jouduttiin sulkemaan syyskuussa niukan asiakasmäärän vuoksi. Toiminnassa oli Kutu asiakkaita 23 ja työtoimintapäiviä 634, työkokeilijoita oli 18, toimintapäiviä 454. Opiskelijoita 17, kesätyössä 17 nuorta ja 2 erityisnuorta, palkkatuella 4, joista



kaksi opiskeli oppisopimuksella, toinen opiskelijoista valmistui lähihoitajaksi vuoden 2022 aikana ja työllistyi heti. Helppari-toiminnassa on vakituksena työntekijänä yksi henkilö, joka toimii vastaavana työvalmentajana. Vaasan kaupungilla on ostopalvelusopimus kuntouttavasta työtoiminnasta SPR-Kirppiksen ja Föregångarna rf kanssa. Tämän lisäksi kuntouttavaa työtoimintaa tuotetaan integroituna toimintana kaupungin eri yksiköissä, sekä sosiaali- ja terveyspalveluiden ostopalveluina.

Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu

Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu (TYP) on hyvinvointialueen, TE-toimiston ja Kelan yhteistoimintamalli, joka palvelee pidempään työttömänä olleita henkilöitä. Asiakkaalle

tarjotaan palvelutarpeen mukaisia julkisia työvoimapalveluja sekä sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluja. Lisäksi suunnitelmaan voidaan sisältää muita työttömän osaamista, työmarkkinavalmiuksia ja työ- ja toimintakykyä lisääviä palveluja ja työnhakuun liittyviä toimia, kuten kuntien vapaaehtoiset palvelut.

Hanketoiminta

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



Työhyvinvointi

Henkilöstön tila

Vaasan kaupunki mittaa henkilöstön työhyvinvointia noin kahden vuoden välein suoritettavalla työhyvinvointikyselyllä. Kyselyn pääasiallinen käyttötarkoitus on toimia oman työyhteisön hyvinvoinnin mittarina ja kehittämisen apuvälineenä. Vuosia 2020 ja 2021 arvioitiin työhyvinvointikyselyssä, joka toteutettiin maaliskuussa 2022. Kyselyyn vastasi 1476 henkilöä. Parhaat tulokset olivat, kuten edellisissä kyselyissäkin, asiaryhmissä Oma työ ja tavoitteet sekä Minä työyhteisön jäsenenä. Matalimmat arvosanat ovat asiaryhmissä Työolosuhteet ja välineet sekä Edellisen työyhteisökyselyn käsittely. Arvioitavat vuodet olivat hyvin poikkeuksellisia. Kuitenkin työhyvinvointikyselyn perusteella työyhteisön yhteishenki, omat voimavarat, ja esihenkilötoiminta säilyivät hyvällä tasolla. Vastaajista 124 (2019: 112) koki epäasiallista kohtelua, mihin tulee jatkossa kiinnittää aiempaakin enemmän huomioita sekä varmistaa, että henkilöstö tietää miten toimia epäasiallista kohtelua kokiessa. Edellinen työhyvinvointikysely toteutettiin alkuvuonna 2020.

Sairauspoissaolot

Vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot vuonna 2022 olivat 19,0 poissaolopäivää/htv, sairauspoissaoloprosentti oli 4,8. Määräaikaisten osalta sairauspoissaolopäiviä oli 16,4 pv/htv, sairauspoissaoloprosentti oli 4,4. Vakituksella henkilöstöllä oli sairauspoissaoloja 36 732 päi-

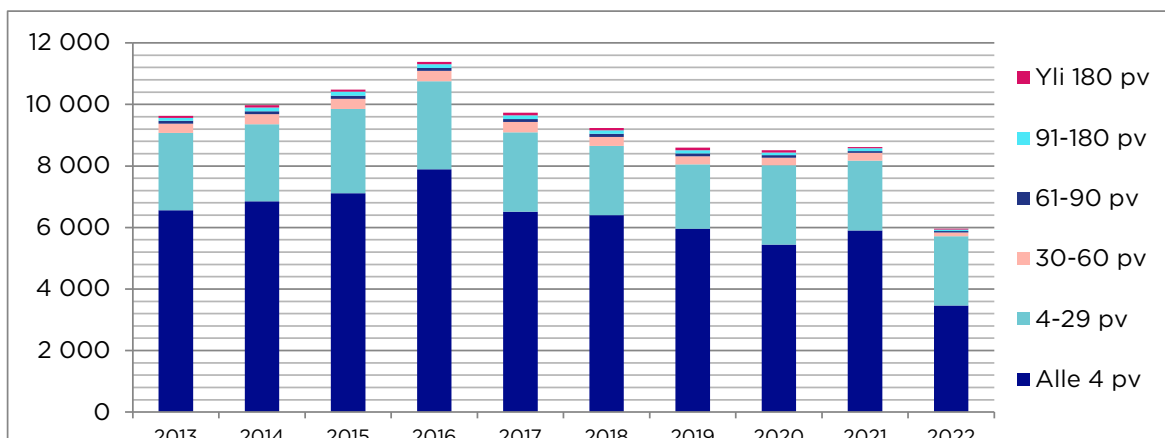
vää. Mukaan lasketaan sairauspoissaolot, työ- ja vapaa-ajantapaturmat ja ammattitaudit.

Sairauspoissaolojen palkkakulut laskennalliset sivukulut huomioiden olivat yhteensä 2,46 M€ (2021: 4,98 M€). Kestojakauman kaaviossa (taulukko 14 ja liite 7) on yhdistetty yhtäjaksoiset poissaolot. Vakituisten henkilöiden osalta sairauspoissaolopäivät/htv olivat sivistystoimissa 19,2 päivää, kaupunkiympäristössä 16,2 päivää ja konserniohjauksessa 12,6 päivää.

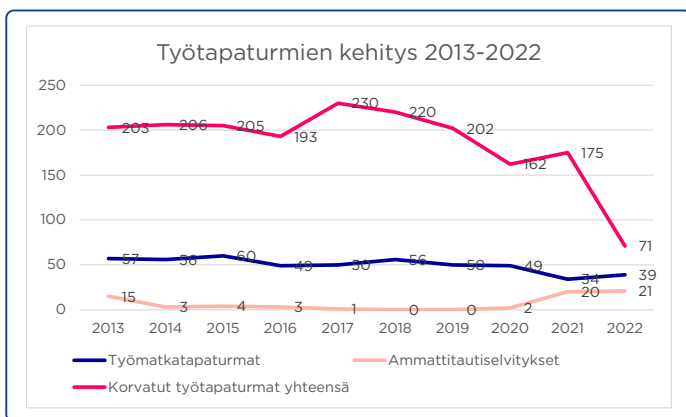
Sairauspoissaoloa korvaavan työn tehtävien pohtimista kannustettiin jatkamaan työyhteisössä edelleen. Työterveyshuolto arvioi omalta osaltaan korvaavan käytön mahdollisuuden vastaanottokäytien ja sairausloma-arvion yhteydessä. Sairauspoissaoloa korvaavan työn aktiivisempi käyttö vaatii tiedottamista ja koulutusta sekä esihenkilöiden, henkilöstö-palvelualueen että työterveyshuollon taholta.

Työtaturmat

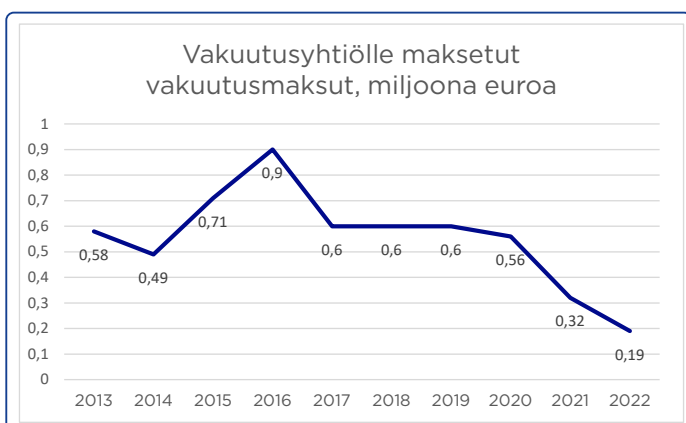
Vuonna 2022 työtaturmat aiheuttivat 71 tapauksessa kustannuksia (ks. taulukko 15). Kaikista työtaturmista 39 tapahtui työmatkalla. Työtaturmissa menetettiin 809 työpäivän työpanos. Vertailun vuoksi mainittakoon, että vapaa-ajalla henkilökunnalle sattuneiden tapaturmien vuoksi menetettiin 573 työpäivän työpanos. Työtaturmien määrän laskuun vaikutti hyvinvointialueelle siirtynyt henkilöstö.



Taulukko 14: Vakituisten henkilöstön sairauspoissaolojen kestojauma 2013-2022



Taulukko 15: Työtapaturmien lukumäärä Vaasan kaupungilla 2013-2022



Taulukko 16: Vakuutusyhtiölle maksetut vakuutusmaksut 2013-2022, M€

Työtapaturmista johtuvia työkyvyttömyysajan palkkoja maksettiin 55 285,86 €. Vakuutusyhtiölle maksetut tapaturmavakuutusmaksut vuonna 2022 olivat 197 000 € (ks. taulukko 16). Summa sisältää mm. työtapaturmien käsittelykuluja, edellä mainittuja palkkoja ja sairaanhoito- ja lääkekuluja.

Kun tarkastellaan tilastoja, työtapaturmien yleisin syy on edelleen kaatuminen, liukastuminen tai kompastuminen. Erityisesti varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen osalta on nähtävissä myös lasten ja oppilaiden henkilökuntaan kohdistamaa väkivaltaa.

Vuonna 2022 turvallisuusjohtamisjärjestelmä Safety Managerin käyttöönottoa laajennettiin. Järjestelmällä tehdään turvallisuuspoikkeamahavainnot, työtapaturma- ja ammattitauti-ilmoitukset sekä riskienarvioinnit. Toukokuussa 2022 johtoryhmä linjasi, että jokaisella työpaikalla tulee tehdä työn vaarojen ja haittojen arviointi Safety Manageriin syyskuun 2022 loppuun mennessä.

Turvallisuusjohtamisen koulutusta järjestettiin esihenkilöille yhteistyössä Aluehallintoviraston ja

Kevan kanssa. Pääpaino oli ennaltaehkäisevästä toiminnasta, työsuojeluvastuusta ja työtapaturmien tutkinnassa. Työsuojelua ja työturvallisuutta perehdytettiin myös Tervetuloa taloon -tilaisuuksissa uusille työntekijöille.

Työterveyshuolto

Työterveyshuolto kehitti edelleen sähköisiä palveluitaan vuonna 2022, mm. etävastaanottoa ja sähköisiä terveystarkastuksia, sekä erilaisia neuvotteluja Teamsin välityksellä. Työterveyslääkäritilanne oli haastava edelleen vuonna 2022. Työterveyshuollon ja toimialojen välinen yhteistyö jatkui aiempien vuosien tapaan. Kaupunkitasoista työterveysyhteistyötä jatkettiin säännöllisillä palavereilla.

Työterveyshuollon kustannukset olivat 1 517 495 euroa. Kelan korvaus tästä on 50–60 % välillä, riippuen korvausluokasta.

Työhyvinvointia tukevat toimenpiteet

BreakPro-taukoliikuntaohjelman käyttöä jatkettiin myös vuonna 2022. Taukoliikunnan tärkeydestä muistettiin myös lisääntyneessä etätyöskentelyssä. Henkilöstö-palvelualue tarjosi keskitetysti yksilö- ja ryhmätyönohjauksia ilmoitautumismenettelyn kautta.

Henkilöstön työkyvyn edistäminen

Henkilöstön työkyvyn ja terveyttä tukevan toiminnan kehittäminen jatkui Kohti kokonaisvaltaista hyvinvointia -hankkeen muodossa yhteistyössä liikuntapalveluiden, työterveyshuollon ja henkilöstö-palvelualueen kesken.

Kaupungin tyky-ryhmä jakoi syksyllä 2022 työpaikoille kiitosta herkkujen muodossa. Intranet-tiedotteessa pyydettiin ilmiantamaan loistava henkilö, tiimi tai työyhteisö, joka saa ilmoittajan ja muutkin onnelliseksi. Ilmiantoja tehtiin työyhteisöistä 32 kpl ja 21 kpl henkilöstä.

Varhainen tukeminen ja uudelleensijoitustoiminta

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

Uudelleensijoitustoiminnan tarkoitus on löytää uusia, työntekijän kykyjä vastaavia työtehtäviä henkilöille, jotka sairauden tai toimintakyvyn alenemisen vuoksi eivät voi toimia omassa tehtävässään. Uudelleensijoitus järjestetään ensisijaisesti omalla palvelu- ja tulosalueella



sekä toimialalla. Uusi työtehtävä ja tarvittaessa työkokeilu voidaan etsiä myös työhyvinvointipäällikön kanssa koko kaupungin organisaatiosta. Henkilöstö-palvelualueen tukitoimenpiteet rahoitetaan kaupungin varausmäärärahoista.

Uudelleensijoitusprosessissa olevat kaupungin vakituiset työntekijät ovat aina etusijalla vapautuvia tehtäviä täytettäessä. Vuonna 2022 toteutuneet uudelleensijoitukset ovatkin tapahtuneet ensisijaisesti vapautuneisiin vakansseihin. Ongelmana on kuitenkin vapautuvien vakanssien soveltuminen, koska uudelleensijoitettavan osaaminen/työkyky ja vapautuva tehtävä eivät aina kohtaa. Uudelleensijoituksissa tarvitaan usein apukeinoina Kevan ammatillista kuntoutusta, täydennys- ja uudelleen koulutusta sekä erilaisia ja eripituisia työkokeiluja. Onnistuminen edellyttää aina myös avointa mieltä ja joustavuutta kaikilta osapuolilta.

Henkilöstö-palvelualueen tukitoimien avulla tuettiin vuonna 2022 yhteensä 9 henkilön uudelleensijoittamistoimia (2021: 10 henkilöä) ja tähän käytettiin yhteensä 101 025,55 € (2021: 89 186,52 €). Keva osallistui myös työkokeilujen rahoittamiseen. Uudelleensijoitusprosessin eri vaiheissa oli vuoden 2022 aikana kaikkiaan noin 17 henkilöä. Osa uudelleensijoitusprosessissa olevista työntekijöistä pystyy jatkamaan toistaiseksi omassa työssään työjärjestelyin.

Henkilöstöedut

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

Työntekijöiden jaksamisen ja hyvinvoinnin tukemista jatkettiin myös vuonna 2022 kaupunginvaltuuston päätöksen mukaisesti kertaluontoisella henkilöstöedulla (100 € ladattuna ePassiin). Vuoden 2022 alusta otettiin käyttöön uusia palkitsemisen ja huomioimisen tapoja muun muassa merkkipäiväsäännön uudistus, omaehtoisen koulutuksen tukeminen ja koulutusapuraha sekä pikapalkitseminen. Uusien palkitsemistapojen tavoitteena on edelleen tukea sekä henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia, että kaupungin strategioiden ja henkilöstöohjelman toteutumista ja arvolupausten mukaista toimintaa.



Palkkaus ja työaika

Vuonna 2022 koko henkilöstölle maksettiin palkkoja yhteensä 118 509 428 € (2021: 188 572 180 €). Palkkasumma laski 37,2 % (70 M€) vuoteen 2021 verrattuna. Palkkakustannusten lasku perustuu pääosin Pohjanmaan hyvinvointialueelle siirtyneiden henkilötyövuosien vähenemiseen. Palkkoihin on laskettu vakituisten, määräaikaisien ja työllistettyjen palkat ja palkkiot.

Työaika ja poissaolot

Taulukoissa 17 ja 18 on esitetty tehdyn työajan jakautuminen. Luvuissa ovat mukana kuukausipalkkaiset; luvuista puuttuvat tuntipalkkaiset sekä työllistetyt. Taulukossa 19 henkilötyövuotta on tarkasteltu tehdyn työajan ja poissaolojen suhteessa. Vuonna 2022 tehdyn työn osuus tehokkaasta työajasta oli 77,4 % (2021: 72,2 %). Poissaolojen osuus kokonaistyöajasta oli 22,6 % (2021: 27,8 %).

Muihin poissaoloihin sisältyvät lomarahain vaihtovapaat. Lomarahain vaihtoi vapaisiin 102 henkilöä (2021: 141 henkilöä). Yhteensä lomarahavapaapäiviä pidettiin 1 341 päivää, jolloin lisäystä edellisvuoteen oli 137 päivää.

Palkatonta työlomaa säästösyistä pidettiin vuonna 2022 yhteensä 2 176 päivää (2021: 3 481

Maksetut palkat, €	2021	2022	2021-2022 muutos%
Säännöllinen työaika	138 755 590	84 805 417	-38,9 %
Lisä- ja ylityöaika	2 533 371	1 599 096	-36,9 %
Yhteensä	141 288 961	86 404 513	-38,8 %

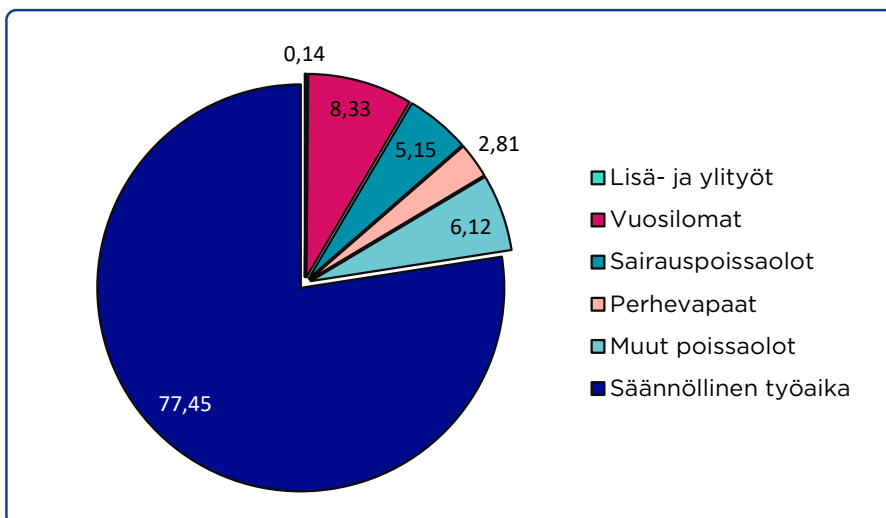
Taulukko 17: Vakitukselle henkilöstölle maksetut palkat ilman sivukuluja.

Poissaolojen palkat, €	2021	2022	2021-2022 muutos%
Vuosilomat	9 659 700	4 550 660	-52,9 %
Sairauspoissaolot	3 399 210	2 460 480	-27,6 %
Lakisääteiset	286 685	191 826	-33,1 %
Muut poissaolot	7 224 061	1 829 695	-74,7 %
Yhteensä	20 569 656	9 032 660	-56,1 %

Taulukko 18: Vakituksien henkilöstön poissaolojen palkat 2021-2022

päivää). Kaupunki suosii edelleenkin palkattomien pitämisiä siten, että työehtosopimuksesta poiketen on sovittu ammattijärjestöjen kanssa, että seitsemän päivän palkattomasta vapaasta vähennettiin viiden päivän palkka.

Vuoden 2022 aikana vuorotteluvapaata käytti 11 henkilöä (2021: 16 henkilöä). Vuorotteluvapaan keskimääräinen pituus oli 4,1 kuukautta.



Taulukko 19: Työajan ja poissaolojen jakautuminen prosentteina vuonna 2022. Mukana opettajat ja työllistetyt, ei tuntipalkkaiset



Osaava työvoima

Henkilöstöohjelmassa linjataan ja ohjataan kaupungin henkilöstön johtamiseen, osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvointiin liittyviä tavoitteita. Henkilöstön hyvinvointi ja osaamisen kehittäminen ovat strategisesti tärkeimpiä tekijöitä hyvän palveluvalmiuden varmistamisessa. Ohjelmakauden (2018–2020) keskeisinä tavoitteina oli kehittää johtamis- ja esihenkilötyötä - erityisesti tavoitteellista ja valmentavaa työtettä, yhdessä tekemisen ja kehittämisen kulttuuria sekä positiivista työnantajakuvaa. Vuonna 2022 päivitetysssä henkilöstöohjelmassa näkyvät edelleen samat tärkeät tavoitteet, onnistumisen johtamisen kehittäminen, osaamisen kehittäminen, työturvallisuuden ja henkisen hyvinvoinnin tukeminen, monimuotoinen työnantaja. Näillä pyritään vaikuttamaan henkilöstön saatavuuteen ja pitovoimaan. Osaamisen kehittämisen toimenpiteitä on toteutettu lakisääteisen koulutussuunnitelman sekä henkilöstöohjelman jalkautussuunnitelman vuoden 2022 painotusten mukaisesti.

Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutuksen tavoitteena on ylläpitää ja lisätä henkilöstön ammatillista osaamista sekä edistää yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja työhyvinvointia. Osaamisen kehittämisen suunnitelmassa 2022 korostui henkilöstön osalta ammattipätevyyden lakisääteinen ylläpito eri ammattiryhmille. Tärkeitä olivat myös esihenkilö- ja johtamiskoulutukset, joissa läpileikkaavana teemana oli henkilöstöohjelman mukaisesti valmentava johtamisote.

Henkilöstökoulutukset toteutettiin edelleen pääsääntöisesti etätoteutuksin tai hybridinä. Tarjonnassa oli mm. työsuojeluun ja työturvallisuuden liittyviä koulutuksia, asiakaspalvelukoulutuksia, henkilöstöhallintoon liittyviä koulutuksia, tietosuojaja- sekä tietojärjestelmäkoulutuksia, saavutettavuuskoulutuksia sekä uuteen talousjärjestelmään liittyviä koulutuksia. Tilaisuudet tallennettiin ja ne ovat katsottavissa jälkikäteen intrassa. Keskitetyssä henkilöstökoulutuksessa on edelleen lisätty sekä toimialakohtaisia että ammattiryhmäkohtaisia kohdennettuja koulutuksia. Kohdennetuista koulutuksista esimerkiksi ovat mm. esihenkilökoulutukset. Valtion-

varainministeriön rahoittaman yhteishankkeen ”Avoin kunta: toiminnan strateginen uudistaminen asukas keskiössä” kautta toteutettiin digitalisaatioon ja tekoälyyn liittyviä koulutuksia. Perinteisten koulutusten lisäksi yhä useampi on osallistunut ulkopuolisten tahojen, kuten työturvallisuuskeskuksen ja Kuntekon järjestämiin webinaareihin ja verkkokoulutuksiin. Vuoden 2022 aikana henkilökuntaa tiedotettiin noin sadasta ilmaisesta ulkopuolisten tahojen järjestämästä webinaareista intranetin koulutuskalenterissa. Webinaarien aihealueet liittyivät mm. ajanhallintaan, työhyvinvointiin ja itsensä johtamiseen, sekä osaamisen kehittämiseen. Näistä ei kuitenkaan ole saatavilla tarkkoja osallistumistilastoja.

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

Esihenkilökoulutukset

Viime vuosina on panostettu erityisesti esihenkilöiden kouluttamiseen. Valmentava johtaminen esihenkilötyössä on nostettu tavoitteeksi sekä strategiassa että henkilöstöohjelmassa. Tavoitteena on, että jokainen esihenkilö on saanut valmentavan johtamisen opin. Vuonna 2022 valmentavan johtamisen esihenkilövalmennukseen osallistui reilu 40 esihenkilöä (2021: n 130).

Vuonna 2022 pilotoitiin esihenkilöpässi 3.0 koulutuspakettia, johon osallistui 24 esihenkilöä. Osa koulutuksesta suoritettiin verkkokoulutuspalvelun kautta ja osa järjestettiin lähikoulutuksena.

Esihenkilöiden aamukahvit otettiin uudelleen ohjelmaan koronavuosien jälkeen.

Henkilöstö- ja esihenkilöinfoja järjestettiin 6 kpl vuonna 2022. Kaikki tilaisuudet nauhoitettiin. Infojen aiheina olivat mm. talouskatsaus ja strategiatyön eteneminen, henkilöstön palkitsemisohjelman linjaukset, sähkökatkoksiin varau-

tuminen, työhyvinvointi ja työssäjaksaminen, sekä uudet järjestelmät kuten Nepton ja S365 Talous –projekti. Lisäksi tiedotettiin mm. lomasuunnittelusta ja säästövapaiden pitämisestä, rekrytointiohjeistuksesta sekä kesätöistä. Keskeisenä teemana lähes kaikissa infoissa oli henkilöstöohjelma, joka esiteltiin ensin kokonaisuudessaan ja sen jälkeen pureuduttiin aina syvemmin yhteen lupaukseen jokaisessa infossa. Esihenkilöille ja johdolle tarjottiin myös käytännön työhön liittyviä koulutuksia, kuten esimerkiksi turvallisuuden ja työsuojeluun sekä palvelusuhdeasioihin liittyviä koulutuksia sekä hallinnon koulutuspaketti. Intranet-sivuille on myös koottu laaja kirjo webinaarilinkkejä hyödyllisiin koulutuksiin.

Asiantuntijakoulutukset

Asiantuntija-, suunnittelu- ja kehittämistehtävissä toimiville kohdistettiin koulutustarjontaa pääsääntöisesti ulkoisten tahojen järjestämien ilmaisten webinaarien kautta. Mukana oli esimerkiksi työhyvinvointiin, hybridityöhön, viestintään, sekä tulevaisuuden työelämätaitoihin liittyviä webinaareja.

Henkilöstön kansainvälistymisen tuki ja kielitaidon kehittäminen

Vaasan kaupunki sitoutuu työajalla järjestämään alakohtaista kielikoulutusta henkilöstölle riittävän kielitaidon turvaamiseksi. Vuoden 2022 keväällä tarjottiin Aktivera din svenska -koulutus, johon osallistui yhteensä 6 henkilöä. Syksyn vastaava koulutus siirrettiin toteutettavaksi vuodelle 2023 vähäisen osallistujamäärän takia. Kansalaisopisto Alman kielikursseille osallistui vuoden 2022 aikana yhteensä 9 henkilöä, FinTandem-koulutukseen vastaavasti 1 henkilö.

Digitalisaatio-, tekoäly- ja robotisaatio-osaamisen kehittäminen ja hyödyntäminen

”Avoin kunta: toiminnan strateginen uudistaminen asukas keskiössä” hankkeen kautta toteutettiin digitalisaatioon ja tekoälyyn liittyviä koulutuksia seuraavasti: Miten siirryn digiaikaan, Dags att digitalisera ditt arbete, Tekoälyn perus-

teet ja hyödyntäminen kuntasektorilla. Hallinnon työntekijöille ja kuntatekniikan toimialan työntekijöille pidettiin lisäksi omat työpajat digitalisaatiosta. Työpajoissa kuultiin vinkkejä siitä, miten digitalisaatiota voidaan hyödyntää toiminnan uudistamisessa ja kehittämisessä, sekä mitä tehtäviä voidaan antaa esimerkiksi roboteille. Työpajoissa avattiin käytännön case-esimerkkien avulla tarkemmin erilaisia digitalisointimahdollisuuksia.

Viranomaisille raportoitavat koulutustiedot

Työttömyysvakuutusrahaston (TVR) koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli vuonna 2022 yhteensä 2 002 (2021: 2 875). Korvauksiin oikeuttavien osallistuneiden henkilöiden määrä oli 954 (2021: 1 410). TVR:lta saatu koulutuskorvauksen määrä oli yhteensä 41 623,58 € (2021: 59 949,50 €).

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat (KT) tilastoi vuosittain lakisääteisiä täydennyskoulutustietoja ja nykyään myös muun kunta-alan henkilöstökoulutuksia. KT:n raporttiin eritellään sosiaali- ja terveysalan lakisääteiset koulutukset ja muu kunta-ala.

KT:n tilastoon lasketaan kaikki kertyneet koulutukset, TVR-raportissa korvaukseen oikeuttavia ovat vain 1 pv (6–11 tuntia), 2 pv (12–17 tuntia) sekä 3 pv (yli 18 tuntia) koulutuksiin osallistuneet henkilöt. KT:n tilastoissa vuodelle 2022 Vaasan kaupungin koulutukseen osallistuneiden määrä oli 1 477 henkilöä (2021: 2 361) ja koulutuspäivien lukumäärä yhteensä 2 848 päivää (2021: 4 117). Suuren osan tilastoidusta koulutuksista muodostavat lakisääteiset ammatilliset täydennyskoulutukset.

Taulukossa 20 on koottuna vuosien 2021–2022 henkilöstökoulutusten tunnuslukuja.

Vaasan kaupungin oppisopimuskoulutukset 2022

Vaasan kaupunki työnantajana mahdollistaa oppisopimuksella opiskelun vuotuisesti kymmenille henkilöstönsä jäsenille. Oppisopimustoi-

Henkilöstökoulutuksen tunnuslukuja 2021-2022	2021	2022
Koulutuspäivien määrä yhteensä	4117	2848
Koulutuksiin osallistuneiden määrä yhteensä	2361	1477
Keskimääräiset koulutuspäivät/henkilö	1,74	1,93
Koulutukseen käytetyt määrärahat €	581 744	383 917
Henkilöstöpalvelujen järjestämisen keskitetyn henkilöstökoulutuksen osuus €	66 155	52 051
Henkilöstökoulutuksen osuus maksetuista palkoista %	0,41	0,44
Henkilöstökoulutuksen osuus €/hlö	111	114

Taulukko 20: Henkilöstökoulutuksen tunnuslukuja 2021–2022

miston tietojen mukaan vuonna 2022 oli kaiken kaikkiaan 41 kpl voimassa olevaa oppisopimusta, eri tutkintonimikkeitä oli 6 kpl. Vuonna 2022 Vaasan kaupungin henkilöstöstä 31 suoritti oppisopimustutkinnon, eri tutkintonimikkeitä oli 6 kpl. Tutkinnot vaihtelevat vuosittain, eniten osallistujia Vaasan kaupungin henkilöstöstä oli johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnossa.

Job Shadow –kansainvälinen työssäoppiminen

Job Shadow on konsernihallinnon toimintamalli, joka edistää henkilöstön uuden osaamisen lisäksi kansainvälisten valmiuksien ja kielitaidon kehittymistä. Covid-19-tilanteen takia Job Shadowta ei voitu toteuttaa vuonna 2022.

Työurakeskustelut ja perehdyttäminen

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

Työhyvinvointikyselyn 2022 mukaan 74 % (2019: 68 %, 2017: 69 %) vastaajista käy säännöllisesti kehityskeskustelut oman esihenkilön kanssa. Vastaajista 69 % (2019: 64 %, 2017: 66 %) kokee kehityskeskustelut hyödyllisiksi. Kaupungin tavoitteena on, että käytyjen keskustelujen määrä ja koettu hyödyllisyys nousevat kumpikin 100 %:iin.

Anonyymiin lähtökyselyyn on vuoden 2022 aikana vastannut 25 henkilöä. Lähdön syistä ja kehittämisehdotuksista raportoidaan vuosittain ja tulokset käsitellään toimialojen johtoryhmissä. Lähdön syyt on kirjattu lukuun 3 Voimavarat, väliotsikolla Vakituisten henkilöstön vaihtuvuus.

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

Mentorointi ja työnohjaus

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

Sparraustoimintaa pyritään sisällyttämään koulutuksiin ja valmennuksiin. Esihenkilöiden aamukahvitilaisuuksien tarkoituksena on esihenkilöiden keskinäinen vertaistuki ja -mentorointi. Valmentavan johtamisen esihenkilövalmennuksissa sparrausparitoiminta oli jatkuva prosessi läpi koko valmennuksen.

Työnohjausta voidaan toteuttaa sekä yksilöohjauksena että ryhmätyönohjauksena. Vaasan kaupungilla on oman henkilöstön joukossa koulutettuja työnohjaajia, joista osa on käynyt myös työyhteisösovittelijan koulutuksen. Työnohjaajia on tällä hetkellä yhteensä 11 kpl. Vuonna 2021 kustannettiin henkilöstö-palvelualueelta jälleen osa työnohjauksista keskitetysti hakemusten perusteella. Työnohjaukset suuntautuivat pääosin sivistystoimeen. Vuonna 2022 on keskitetysti myönnetty 12 ryhmätyönohjausta ja 8 yksilötyönohjausta. Toimialoilla käytetään myös ulkoisia työnohjaajia mm. psyykkisten ongelmien parissa työskenteleville työntekijäryhmille. Ulkoisten työnohjaajien käytöstä päätetään kullakin toimialalla tapauskohtaisilla viranhaltijapäätöksillä. Sisäisiä työnohjaajia voidaan hyödyntää myös mm. työyhteisökyselyn tulosten käsittelyssä ja kehittämissuunnitelmien tekemisessä. Vaasan kaupungin työnohjaajien verkosto kokoontuu vuosittain 1–2 kertaa.

Osaamisen kehittymisen seuranta

Henkilöstön osaamisen kehittymistä seurataan kehityskeskusteluiden, koulutuspalautteiden ja vaikuttavuuden arviointikyselyiden lisäksi myös työhyvinvointikyselyssä. Vuoden 2022 osalta työhyvinvointikyselyssä osaamista kuvaavien kysymysten tulosten keskiarvo oli 4,0 (2019: 3,9). Seuraava työhyvinvointikysely toteutetaan vuoden 2024 alkupuolella. Laajemmissa koulutuksissa tehdään vaikuttavuuden arviointia, tällaisia ovat esimerkiksi räätälöidyt ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot.



7

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Vaasan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on jaettu toiminnalliseen (kuntalaisnäkökulma) ja henkilöstöpoliittiseen (henkilöstönäkökulma) osioon. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päätettiin yhdistää osaksi Henkilöstöohjelmaa päivityksen yhteydessä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman keskeisinä painopisteinä

on yhdenvertaisuuden huomioiminen kaikessa kaupungin toiminnassa, suunnittelussa ja kehittämisessä, kohtaamisten, vuorovaikutuksen, osallisuuden ja kumppanuuden parantaminen, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten seurannan ja arvioinnin kehittäminen, sekä monimuotoisuuden osaamisen vahvistaminen viestinnällä ja koulutuksella.

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

Tavoitteiden toteutuminen

Strategia ja henkilöstöohjelma

Henkilöstönäkökulma, henkilöstön hyvinvointi ja osaaminen, on ollut kiinteä osa kaupungin strategiassa jo pitkään. Keskeisinä toimenpiteinä on ollut kehittää johtamis- ja esihenkilötaitoja; erityisesti valmentavaa ja työhyvinvointijohtamista sekä henkilöstön osaamista ja työyhteisötaitoja. Kaupungin henkilöstöohjelma päivitettiin vuonna 2022. Keskeisinä painopistealueina on hyvän valmentavan johtamisen lisäksi henkilöstön osallistuminen ja yksilöllisten kehittymis-, osaamisen kehittämisen tapojen huomioiminen sekä työyhteisötaidot, painottaen erityisesti monimuotoisuuden ja erilaisuuden näkemistä voimavarana työyhteisöissä.

Henkilöstöohjelmassa painotetaan joustavuutta muun muassa työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen keinoin. Etätyöohje päivitettiin vuonna 2022. Tavoite on, että siellä missä etätyöskentely on mahdollista, hyödynnettäisiin sitä yhtenä työn tekemisen muotona.

Rekrytointi ja perehdyttäminen

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

Anonyymi rekrytointi vakiinnutettiin kaupungin pysyväksi rekrytointitavaksi (YJ 23.01.2020). Vuoden 2022 aikana on toteutettu 17 anonyymia rekrytointia (2021: 16). Anonyymien rekrytoinnin käyttö luo osaltaan myös positiivista työnantajakuva. Se kertoo niin kaupungin omalle henkilöstölle kuin myös kaupungin ulkopuolisille kaupungin pyrkivän edistämään henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasapuolisuutta.

Kaupungin kielitaitosäntöä (hallintosäntö) päivitettiin vuonna 2022 huomioiden myös muun

kielisten paremmat mahdollisuudet työllistyä Vaasan kaupungin palvelukseen. Kielitaitoluokkiin lisättiin luokka "ei kielitaitovaatimuksia". Hallintosäännössä korostetaan työntäjän velvollisuutta tukea henkilöstön kielitaidon kehittymistä.

Kaikille hakijoille lähetettävässä hakijakokemus-kyselyssä kysyttiin kysymys: "Koetko tullessi kohdelluksi tasa-arvoisesti rekrytointiprosessin aikana (mm. ikään, syntyperään, uskontoon tai sukupuoliseen suuntautumiseen katsomatta)?" Tämä on yksi keino mitata rekrytointiprosessin aikana tapahtuvaa syrjintää. Edellisen vuoden tapaan noin puolet vastaajista kokee tullessa kohdelluksi täysin tasa-arvoisesti ja 15 % (2021: 19 %) oli myös melkein samaa mieltä.

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

Vuodesta 2018 alkaen kaupungilla on ollut kesätöissä omana ryhmänään erityis- ja vammaisnuoria. Vuonna 2022 heitä oli 22 (2021: 18). Ryhmään kuuluu osatyökykyisiä, vammaisia ja muita erityisen tuen tarpeessa olevia nuoria. Aiempien vuosien tapaan heidän tuekseen palkattiin oma työvalmentaja, joka oli mukana haastatteluissa ja etsimässä nuorille työpaikkoja kaupungin eri yksiköihin. Jokainen nuori perehdytettiin henkilökohtaisesti. Erityisnuorten työvalmentaja toimi yksiköissä sekä nuoren, että esihenkilöiden tukena. Esihenkilöitä ja perehdyttäjiä informoidaan nuorten ja uusien työntekijöiden, ml. palkkatuella työllistettyjen, perehdyttämiseen liittyen jatkuvasti. Perehdyttämisen muistilistat työntekijöille ja esihenkilötehtävissä oleville sekä lyhytkestoiseen työsuhteeseen tuleville työntekijöille, sekä perehdyttämisen toimintaohjelma ovat perehdyttämisen suunnittelutyössä hyviä apuvälineitä. Maahanmuuttajataustaisten ja palkkatuella työllistettävien perehdyttämiseen liittyvä opas ja muuta tietoa löytyy intrasta.

Tasapuolinen kohtelu palkkauksessa

Kaupungin tavoitteena on, että samasta tai samanarvoisesta työstä tulee maksaa sama palkka. Vuonna 2020 perustettiin KVTS-palkkausryhmä, jonka tarkoituksena on ollut tarkastella ja määritellä objektiivisesti ja tasapuolisesti hallinnon henkilöstön tehtäväkohtaiset palkat. Työryhmä on jatkanut työskentelyä vuonna 2022. Jopiarviointi-järjestelmän kautta on tehty laaja työtehtävien kartoitus nimikkeittäin. Työ on jatkoa TS-palkkausryhmän työlle, ja se jatkuu,

kunnes kaikki kaupungin tehtävät on syötetty ja vaativuudet arvioitu ko. järjestelmässä.

Hyvä kohtaaminen ja osallistuminen

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

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

Henkilöstön aloitetoiminnan kehittämisen suunnittelua jatkettiin ns. ”jatkuvan parantamisen” toimintamallin pohjalta. Tavoitteena on mm. sähköistää aloitetoiminnan prosessi siten, että kehittämisideat saataisiin mahdollisimman helposti eteenpäin, ja että omaan työhön ja työyksikköön sekä koko kaupunkiorganisaatioon liittyvät kehitysideoita ja toiminta olisivat läpinäkyviä. Vuoden 2022 aikana selviteltiin erilaisia sähköisen sovelluksen vaihtoehtoja kehittämisideoiden keräämiseen sekä uuden intranetin Lykyn hyödyntämistä tässä tehtävässä.

Hyvän johtajan ja hyvän työntekijän arvolupauksilla haluamme vahvistaa osallistavaa ja oikeudenmukaista johtamista ja hyviä työyhteisöitä. Hyviä käytänteitä pyritään tuomaan esille mm. henkilöstö- ja esihenkilöinfossa.

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

Työyhteisöviestintä ja henkilöstökoulutus

Kaupungin keskitetyssä henkilöstökoulutuksessa sekä työyhteisöviestinnässä on monimuotoisuus vakioteemana. Tavoitteena on, että työyhteisöviestintä tavoittaisi koko henkilöstön. Työyhteisöviestintä eteni suuren harppauksen vuonna 2022, kun uusi kaksikielinen ja moderni intranet Lykky otettiin käyttöön. Uuden intranetin tär-

keimpänä tavoitteena on, että koko henkilöstö pääsee intranettiin sujuvasti paikasta ja ajasta riippumatta – tämä tavoite saavutettiin. Vuoden 2022 aikana järjestettiin kaksi Asiakirjojen saavutettavuuskoulutusta. Niissä käytiin läpi saavutettavien dokumenttien luomista.

Covid-19-tilanteen takia suuri osa suunnitelluista koulutuksista toteutettiin edelleenkin etänä Teamsin kautta. Tarjolla oli mm. webinaari Lapsiystävällinen kunta: Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys syrjäytymisen ehkäisyn kulmakivinä. Tämän lisäksi on tiedotettu henkilökuntaa digitaalisen oppimisympäristö eOppivan sekä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen verkkokoulutusten kautta suoritettavista koulutuskokonaisuuksista, kuten esimerkiksi Yhdenvertaisen kunnan tekijät, Monimuotoinen työelämä – tietoa ja työkaluja julkishallinnolle, Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – Miksi ja Miten, sekä koulutus antirasismista ammattilaisille.

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

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen kaupungin henkilöstön kokemana

Henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta seurataan säännöllisesti työhyvinvointikyselyssä, kehityskeskusteluissa ja henkilöstöraportissa. Työhyvinvointikyselyssä kysytään henkilöstön kokemuksia oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta. Vuoden 2021 kokemuksia kysyttiin työhyvinvointikyselyssä, mikä toteutettiin maaliskuussa 2022. Yleisesti kohtelu työyhteisössä koetaan tasa-arvoiseksi, kunnioittavaksi ja oikeudenmukaiseksi. Vuoden 2020 kyselyyn verrattuna tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta mittaavissa väittämässä keskiarvot ovat pysyneet lähes ennallaan. Epäasiallisen kohtelun kokemisesta kertoi hieman aiempaa useampi työntekijä. Epäasiallisen kohtelun kokemiseen työantajalla on nollatoleranssi, joten tähän asiaan on edelleen kiinnitettävä huomioita.



8

Innovatiivisuus, yhteistoiminta ja viestintä

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

Työyhteisöviestintä Vaasan kaupungilla eteni suuren harppauksen vuonna 2022, kun uusi kaksi-kielinen ja moderni intranet Lykky julkaistiin 15.3.2022. Uuden intranetin tärkeimpänä tavoitteena oli, että koko henkilöstö pääsee intranettiin sujuvasti paikasta ja ajasta riippumatta – tämä tavoite saavutettiin.

Koska Lykkyyn pääsee koko henkilöstö puhelimella tai tietokoneella (pitää olla vain verkkoyhteys), on ajankohtaisten uutisten jakaminen ja seuraaminen entistä helpompaa. Tämän vuoksi erillistä tulostettavaa uutiskirjettä ei enää tehdä.

Keskitetyssä työyhteisöviestinnässä vuonna 2022 henkilöstölle viestittiin muun muassa päivitetystä etätöyöohjeesta, työntekijälähettiläsoh-

jelmasta, sisäisistä kehittäjistä, työtaisteluista, Epassista, uudesta työajanseurannasta, henkilöstöohjelmasta, uusista kielitaitovaatimuksista, työsuhtepöytäkirjasta sekä työhyvinvointikyselystä. Henkilöstöä osallistettiin uudessa intranetissä monin tavoin erilaisilla kilpailuilla ja arvunnoilla.

Intranetin kokonaisliikenne

Uuden intranet Lykyn käyttöönoton jälkeen on seurattu tiiviisti käyttäjien antamaa palautetta. Käyttäjillä on mahdollisuus antaa palautetta Lykyssä olevan palautelomakkeen kautta, johon pyritään reagoimaan nopeasti. Tieran Service-Desk on käyttäjien ensisijainen tukikanava ongelma- ja häiriötilanteissa, ja käyttäjiä ohjataan tarvittaessa ottamaan yhteyttä sinne.

Lykyssä on käytössä perusanalytiikkatyökalu, jonka avulla saadaan tietoa 7 ja 30 viimeisen päivän kävijämääristä. Esimerkkinä (taulukko 21) yhden viikon ja kuukauden kävijämääriä.

Kasvua vanhaan KiVA-intraan verrattuna on jopa 600 prosenttia viikossa ja 250 prosenttia kuukaudessa. Joka arkipäivä intrassa on ollut yli 1000 yksilöllistä kävijää. Todellisuudessa käyttäjämäärien kasvu on vielä suurempaa, sillä uudesta intrasta puuttuvat sosiaali- ja terveystoimen käyttäjät, jotka ovat siirtyneet uuteen organisaatioon.

Suosituimmat sivustot Lykyssä ovat etusivu sekä Meillä töissä -sivusto, joka sisältää henkilöstöasioita. Suosituin sivu on Työkalut-sivu.

Uusi analytiikkatyökalu otettiin käyttöön joulukuussa 2022, jolloin tarkempaa analytiikkatietoa vuositasolla on saatavilla ensimmäisen kerran tammikuussa 2024.

Videot

Uusi intranet mahdollistaa videoiden entistä sujuvamman jakamisen henkilöstölle. Aiemmin videot jouduttiin jakamaan omilla kanavilla ja linkeillä vsa- ja edu-käyttäjille, nyt tätä ongelmaa ei ole. Lisäksi uuteen intraan voi upottaa Youtube-videoita.

Vuonna 2022 julkaistiin muun muassa uuden

intranetin lanseeraamiseen liittyviä videoita sekä uusi Kaupungilla töissä -video. Kaupungilla töissä -videolla esitellään Vaasan kaupunkia organisaationa ja kuvataan, kuinka erilaisissa ja merkityksellisissä tehtävissä täällä työskennellään. Videota voidaan käyttää esimerkiksi uusille työntekijöille suunnatuissa tilaisuuksissa ja perehdytyksessä. Videon toteuttivat henkilöstö- sekä viestintä- ja yhteiskuntasuhteet -palvelualueet yhteistyössä mainostoimisto Kind Companyn kanssa. Uutisella, jossa video on julkaistu, on 438 näyttökertaa ja videolla 220 näyttökertaa.

Työntekijälähettiläsohjelma

Henkilöstö-palvelualue ja Viestintä ja yhteiskuntasuhteet -palvelualue käynnistivät vuonna 2022 työntekijälähettiläsohjelman. Työntekijälähettiläsohjelmassa on mukana 21 työntekijää, joita valmennetaan jakamaan työtehtävien positiivisia, arjessa innostavia tekoja ja tapahtumia sosiaalisessa mediassa. Samalla tarjotaan mahdollisuus kehittyä sosiaalisen median hyödyntämisessä.

Markkinointiviestintätoimisto Miltoon piti työntekijälähettiläille yhden koulutuksen syksyllä 2022, toinen koulutus pidetään keväällä 2023. Työntekijälähettiläitä sparrataan yhteisessä Teamsissa, jossa voi pyytää neuvoa tai keskustella muiden työntekijälähettiläiden kanssa.

Työntekijälähettiläsohjelma palkittiin innostavana kehittämistekona Kuntatyö 2030 -gaalassa Helsingissä 1.12.2022. Kuntatyö2030 -ohjelma on Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen yhteinen työelämän kehittämissuunnitelma. Ohjelmassa tuetaan kuntatyöpaikkojen uudistumista ja tehdään hyvää kuntatyötä näkyväksi.

Kaupungin ja kaupunkikonsernin viestintäohjelma ja työnantajamielikuvan kehittäminen

Kaupunginhallituksen hyväksymä Vaasan kaupungin ja kaupunkikonsernin viestintäohjelma 2022–2025 kiteyttää viestinnän tehtävän, tavoitteet, arvot ja tyylin, Vaasan tarinan, teemat ja pääviestit, viestinnän vastuut, kohderyhmät ja kanavat sekä mittauksen ja kehittämisen. Ta-

	Kokonaisliikenne 7 päivältä (26.10.-1.11.2022)	Kokonaisliikenne 30 päivältä (3.10.-1.11.2022)	Intranet KiVAN kävijämäärä viikossa 2021	Intranet KiVAN kävijämäärä kuukaudessa 2021
Yksilöllinen kävijämäärä	2 094	2 855	310	856

Taulukko 21: Intranet Lykyn kävijämääriä



voitteena on, että kaikki työntekijät tuntuivat ja osaisivat kertoa Vaasan pääviestit. Toinen tärkeä josta työntekijää koskeva asia on kaupungin maine. Jokainen työntekijä kertoo omasta työstään ja työyhteisöstä ainakin lähimmilleen ja etenkin esihenkilöt saattavat olla myös median haastateltavana.

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

LinkedInissä jatkettiin suunnitelmallista ja tiivistä sisällöntuotantoa työntekijämielikuvan kehittämisessä, mikä näkyi muun muassa hienosti kasvavina seuraajamäärinä (ks. liite 8). Seuraajamäärä vuoden 2022 lopussa oli 5839 ja kasvoi edellisvuodesta 21 prosenttia.

Vuonna 2021 toteutetussa sisäisessä ja ulkoisessa työntekijämielikuvatutkimuksessa todettiin, että ulkopuolella ei tiedetä, kuinka monipuolisia ja merkityksellisiä työtehtäviä kaupunki tarjoaa. Tämän tuloksena päätettiin yhteistyössä viestintän, henkilöstö-palvelualueen ja mainostoimisto Draama Queenin kanssa toteuttaa somekampanja. Kampanjan tavoitteena oli kasvattaa 25–35-vuotiaiden suomalaisten keskuudessa tietoisuutta Vaasan kaupungista houkuttelevana

työnantajana, jolla on tarjota merkityksellisiä työpaikkoja ja avaimet onnelliseen arkeen. Vaasan kaupungin arvolutaus ”anna muiden loistaa” oli videoiden kantavana teemana.

Vaasan kaupunkia työnantajana tuotiin esille videosarjalla, jossa kolme työntekijää eri toimialoilta kertoivat, millainen Vaasan kaupunki on työpaikkana sekä näiden lisäksi yhdellä lyhyemmällä videolla, joka toimi taktisena häntänä. Videot oli toteutettu yhteistyössä mainostoimisto Kind Companyn kanssa.

Myös henkilöstöä haastettiin jakamaan, kommentoimaan ja tykkäämään videoita somessa, lisäksi henkilöstöä osallistettiin omalla kilpailulla intranetissä, jossa pyydettiin kertomaan hetkistä, jolloin omassa työssä saa loistaa.

Löydä oma paikkasi loistaa – työnantajabrändivideot ja työnantajakuva palkittiin innostavana kehittämistekona Kuntatyö 2030 -gaalassa Helsingissä 1.12.2022.

Lisäksi toteutettiin työnantajakampanja yhdessä VASEKin ja alueen työnantajien kanssa. Se suunniteltiin ja toteutettiin vuoden 2022 syksyllä, mutta kampanja julkaistiin vuoden 2023 tammiukuussa. Kampanjan kärki oli ”Vaasassa kaikki tunteet saavat näkyä”. Viesti jatkaa onnellisuusteemaa ja sillä haluttiin nostaa esiin tunteiden esiintuomisen merkitystä työhyvinvointiin.

Henkilöstön aloitetoiminta

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

Vuonna 2022 aloitteita kirjattiin 14 kpl (2021:14). Niistä neljä aloitetta on palkittu pistepalkkiolla. Tunnustuspalkinto myönnetään henkilöstöaloitteesta aina, vaikka aloitteen tuoma etu tai hyöty olisi vähäinen. Kehitysideoita on toimialoilla edelleen toki paljon enemmänkin ja niiden pohjalta kehitetään toimintaa omissa yksiköissä. Kokeiluja ja hyviä toimintatapoja eri toimialoilta on tuotu esiin muun muassa esihenkilöinfoissa ja intrassa.

Projektitoiminnan kehittäminen

Vaasan kaupungin Thinking Portfolio –hanke-salkkujärjestelmä Salkku mahdollistaa hankkeiden ja projektien strategisen johtamisen ja seurannan. Se soveltuu toiminnallisuksineen erityisen hyvin sisäisiin hankkeisiin mutta myös ulkopuolista rahoitusta saaviin hankkeisiin. Alkuvaiheessa kaupunki on voinut salkkuun ulkoista rahoitusta saaneita hankkeita. Projektisalkkua kehitetään parhaillaan, jotta se palvelisi tarpeita yhä paremmin. Talousintegroinnin suunnittelu käynnistettiin loppusyksyllä ja sen integrointi tapahtuu keväällä 2023. Salkkujärjestelmään on mahdollista myös viedä sisäisiä hankkeita. Ulkoista rahoitusta saavat hankkeet julkaistiin kaupungin verkkosivuilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi (<https://www.vaasa.fi/hankkeet/>).

Hanketoiminta 2022

Hankesalkulla oli 31.12.2022 kaikkiaan 206 käyttäjää (2021: 175). Tulos- ja toimintayksiköt vastaavat tietojen viemisestä hankesalkkuun. Salkussa on yhteensä 206 hanketta tai projektia, tämän lisäksi on arkistoituja projekteja. (2020: 154 hanketta mutta ei yhtään arkistoitua.) Vuonna 2022 Vaasan kaupungilla oli hankesalkun mukaan käynnissä 110 ulkoista rahoitusta saavaa hanketta. Osa hankkeista jatkui koko vuoden tai pidempään, osa käynnistettiin tai päätettiin vuoden aikana. Kaupungin vuoden

2022 hankebudjetti oli 18,5 miljoonaa euroa. Tällä tarkoitetaan kaupungin koko hankebudjettia kaikkien vuonna 2022 käynnissä olleiden 110 hankkeen koko hankeajalle. Koska monet hankkeista olivat yhteistyö-, osallisuus- tai rahoitushankkeita, hankebudjetti oli kokonaisuudessaan kuitenkin merkittävästi suurempi, jopa 70,2 miljoonaa euroa.

Kaupungin oma rahoitusosuus kaupungin hankkeissa oli 4,8 miljoonaa euroa. Summaan on laskettu mukaan myös kaupungin osuus niin kutsutuissa rahoitushankkeissa. Hankkeet voivat olla kaupungin omia hankkeita, yhteistyö-, osallisuus- tai rahoitushankkeita.

Vaasan kaupungin innovaatiotoiminnan ekosysteemisopimus

Vaasan kaupunki on v. 2021 allekirjoittanut innovaatiotoiminnan ekosysteemisopimuksen Työ- ja elinkeinoministeriön kanssa vuosille 2021–2027. Ekosysteemisopimukset ovat osa hallituksen toimia, joilla Suomesta halutaan luoda maailman toimivin kokeilu- ja innovaatioympäristö. Vaasassa strategisina kumppaneina kehitysyritysten lisäksi toimivat Pohjanmaan liitto, Team Finland-verkosto sekä seudun korkeakoulut ja elinkeinoelämä. Vuoden 2022 järjestettiin yhteensä 2 hakua, johon tuli 9 projektihakemuskokonaisuutta.

Yhteistoiminta

Kaupungin yhteistyöryhmä kokoontui vuoden 2022 aikana 4 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. kaupungin taloutta, työtapaturmia ja sairaspoissaoloja, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja KELA:n korvaushakemusta työterveyshuollon kustannuksista, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, työhyvinvointikyselyn tuloksia, henkilöstöohjelmaa, hallintosääntöuudistusta, sekä kaupungin menettelytapaohjetta sisäilmasto-ongelmien hoitamiseen. Kehittämisyhmät toimivat kaikilla toimialoilla yhteisen vuosikellon mukaisesti. Ryhmien pöytäkirjat ja muistiot ovat luettavissa intrassa. Kehittämisyhmien toiminta on terävöitynyt ja niissä on käsitelty sairaspoissaoloja, työtapaturmia, riskejä, tyky-toimintaa, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia sekä taloutta.

Pääluottamusmiehet

Pääluottamusmiehet ovat osa lakisääteistä yhteistoimintajärjestelmää. Pääluottamusmiehet edistävät virka- ja työehtosopimusten noudattamista, työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien tarkoituksen-



mukaista, oikeudenmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä työrauhan ylläpitämistä.

Vaasan kaupungin sosiaali- ja terveyshuollon henkilöstö siirtyi vuoden 2022 alusta Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymän (Hyky) palvelukseen. Samalla myös osa pääluottamusmiehistä siirtyi Hykyn palvelukseen jatkaen pääluottamusmieskauttaan siellä. Hyky siirron myötä osan kaupungin palvelukseen jääneiden pääluottamusmiesten luottamusmiestyöaika väheni ja osan aluejakoon tuli muutoksia mm. OVTESin G-liite sai oman pääluottamusmiehen. Osalle pääluottamusmiehistä jäi edelleen soite-sopimuksen piiriin kuuluvia edustettavia.

Pääluottamusmiesten merkittäviä työtehtäviä vuoden 2022 aikana olivat Pelastuslaitoksen sekä kuntouttavan työtoiminnan Nosteen ja Arpeetin hyvinvointialueelle siirtymisen yhteistoimintaneuvottelut.

Työsuojeluvaltuutetut

Työsuojeluvaltuutettu on työpaikan työntekijöiden keskuudestaan valitsema henkilö, joka edustaa heitä työpaikan työsuojelun yhteistoiminnassa työnantajan kanssa. Nykyisten työsuojeluvaltuutettujen toimikausi jatkuu vuoden 2025 loppuun saakka. Työsuojeluvaltuutettuja on yhteensä kuusi ja heistä kaksi toimii päätoimisesti, neljä osa-aikaisesti. Työsuojeluvaltuutetut osallistuvat hallintokunta-kohtaisten kehittämissuhteiden kokouksiin. Yhteistyöryhmässä työ-

suojeluvaltuutetut ovat pitäneet kukin vuorollaan puheenvuoron työsuojelun ajankohtaisista asioista.

Työsuojeluvaltuutettujen keskeisenä tehtävänä on arvioida oma-aloitteisesti työympäristöä, tunnistaa häiriöitä ja oireita sekä tehdä esihenkilöille ja johdolle ehdotuksia niiden poistamiseksi. Vuoden 2022 isona tehtävänä oli saada Safety Manager, työturvallisuuden johtamisjärjestelmä aktiiviseen käyttöön jokaisella työpaikalla. Tämä tapahtui kouluttamalla työntekijöitä sekä oleamalla aktiivisesti mukana työpaikkojen vaarojen arvioinnissa.

Safety Manageriin perehdyttämisen lisäksi työsuojelun keskeisimpänä tehtävänä oli työntekijöiden ja esihenkilöiden tukeminen. Kiire ja resurssien riittämättömyys on aiheuttanut psykososiaalista kuormitusta sekä työntekijöille, että esihenkilöille. Osassa työpaikoista työskennellään jaksamisen ääri rajoilla mm. sijaispulan takia.

Vuoden 2022 aikana työsuojeluvaltuutettuja työllistivät ongelmat sisäilmassa sekä ristiriidat työpaikoilla. Työyhteisötaitojen kehittämiseen on edelleen panostettava. Väkivalta työntekijöitä kohtaan asiakkaiden taholta on kasvanut. Tämä on entistä selvemmin tullut näkyviin Safety Managerin aktiivisen käytön ansiosta. Tyky-ryhmä on kokoontunut säännöllisesti. Psykososiaalisen kuormituksen kartoittaminen on tullut kiinteäksi osaksi työterveyden tekemää työpaikkaselvitystä.



9



Tuulikki Kruhse-Poutanen

Katse tulevaisuuteen

Suomi on maailman onnellisin maa – jo kuudetta kertaa peräkkäin. Uusitun onnellisuuskyselyn pohjalta voidaan sanoa, että onnellisuus on myös Vaasassa korkealla tasolla, vaikka laskua on jonkin verran aiempaan kyselyyn verrattuna.

Viime aikoina on uutisoitu paljon työelämän kuormittavuudesta ja työuupumuksen lisääntymisestä erityisesti nuorten aikuisten keskuudessa. Työterveyslaitoksen seurantatutkimusten

mukaan joka neljäs suomalainen työntekijä oireilee tai kokee työuupumuksen uhkaa.

Kaupungin henkilöstöohjelmassa yhtenä keskeisenä tavoitteena ja lupauksena on ”Hyvinvoiva henkilöstö turvallisessa työympäristössä” ja kaikki ohjelman tavoitteet tähtäävät erinomaiseen työntekijäkokemukseen. Tavoitteiden toteutumisista seurataan erilaisilla mittareilla, ja lukuja



analysoidaan eri foorumeissa. Sairaspoissaolot olivat korkealla tasolla viime vuoden puolella, mutta onneksi ne ovat nyt koko organisaatio- tasolla lähtenyt laskuun. Vaikka tiedämme, että suuri osa lisääntyneistä sairaspöissaoloista joh- tui koronasta, on meilläkin nähtävissä haasteita henkisessä jaksamisessa.

Olemme viime aikoina panostaneet henkilös- tön hyvinvoinnin tukemiseen ja sitouttamiseen. Olemme muun muassa kehittäneet ja ottaneet käyttöön uusia palkitsemistapoja, on lisätty työnohjausta ja mahdollistettu henkilöstölle henkilökohtaista hyvinvointivalmennusta liikun- tapalveluiden ja työterveyden yhteistyönä. Alku- vuonna 2023 päätettiin järjestää jatkossa koko kaupungin henkilöstölle tarkoitettu juhla joka toinen vuosi ja maaliskuussa päätettiin työsuh- depyöräedun tarjoamisesta henkilöstölle.

Jatkossa tulemme panostamaan henkilöstön hy- vinvoinnin edistämisen lisäksi ennakoivaan hen- kilöstö- ja rekrytointisuunnitteluun, henkilöstön

urakehityksen tukemiseen sekä tiedolla johtami- seen. Tarvitsemme paremman kokonais kuvan ja ajantasaista tietoa siitä, mitä osaamista meillä jo on, mitä me tulevaisuudessa tarvitsemme lisää ja miten meidän työntekijät voi.

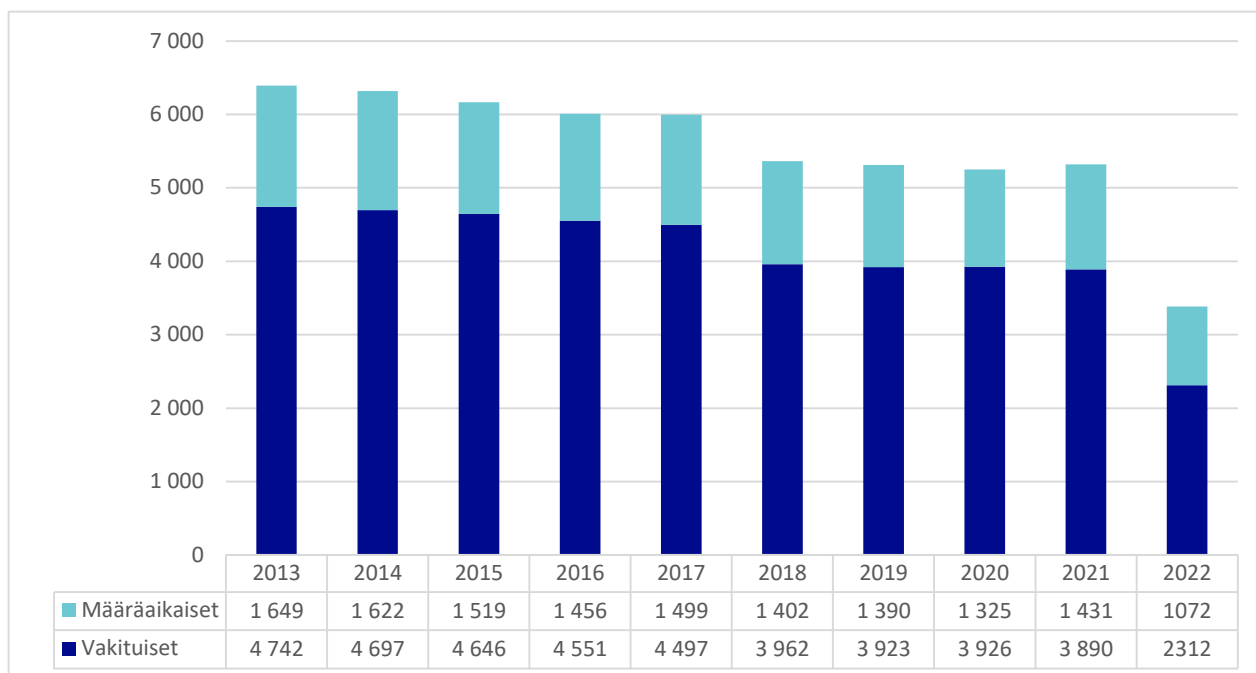
Lopuksi haluaisin painottaa, että erinomaiseen työntekijäkokemukseen panostaminen tulisi olla meidän kaikkien pöydällä. Yksi keskeinen asia on miettiä miten me voimme itse kukin vaikut- taan omaan ja työkalvereiden (myös esihenkilön) työssä viihtymiseen ja siihen erinomaiseen työntekijäkokemukseen. On hyvä kysyä itseltä huomionko muut työntekijät, kohtelenko arvos- tavasti kaikkia ja erityisesti uusia työntekijöitä, jaanko osaamistani muille ja annanko positii- vista palautetta. Jokainen tietää kuinka hyvältä pienikin huomionosoitus tuntuu. Joskus se voi pelastaa jopa koko päivän. Me kaikki siis voimme vaikuttaa työyhteisömmme hyvinvointiin hyvin pienillä arjen teoilla.

TILASTOLIITTEET

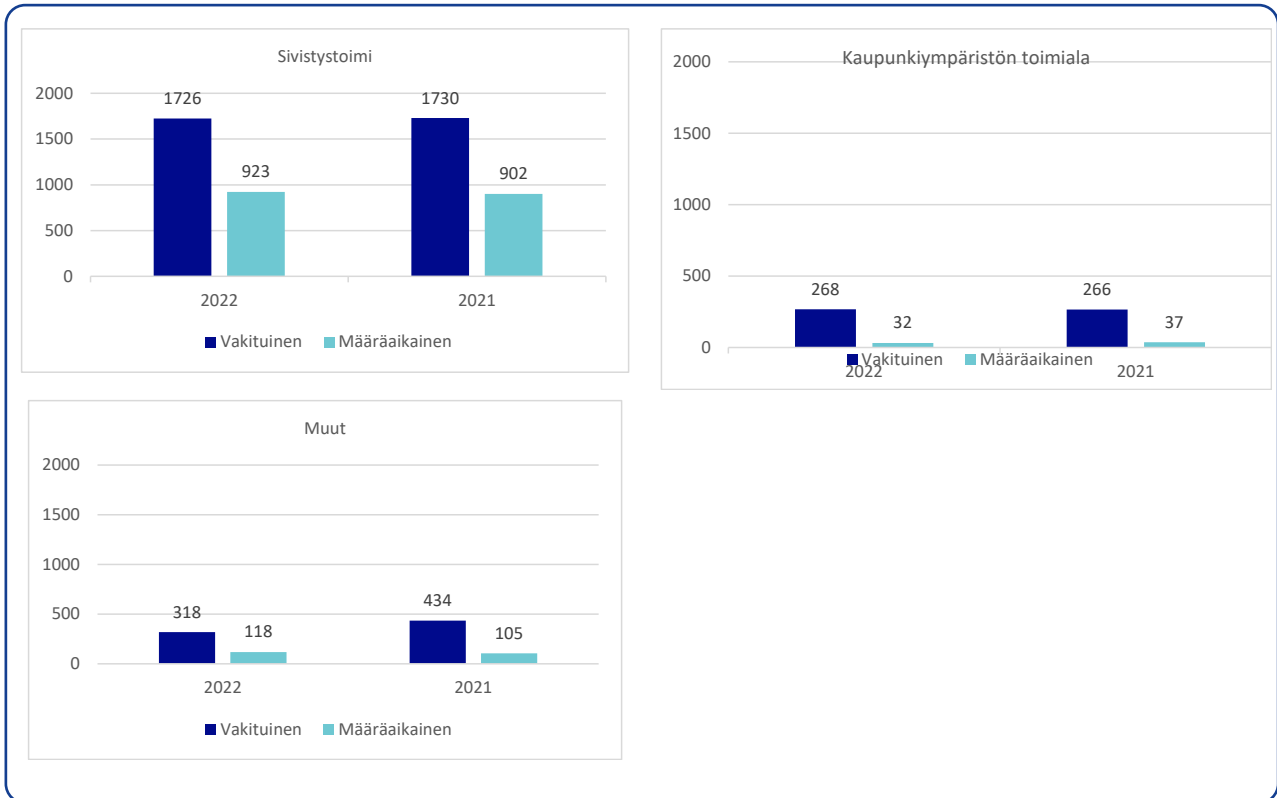
Liite 1. Koostetaulukko: henkilöstöön liittyvät tunnusluvut

HENKILÖSTÖÖN LIITTYVÄT TUNNUSLUVUT	2021	2022
Työvoiman käyttö ja kustannukset		
1 Henkilötyövuosi (htv), työllistetyt mukana (htv ilman palkkionsaajia eikä vakinaisia, sivuvirkaisia palomiehiä)	4534	2852
Htv-muutos edelliseen vuoteen	70	-1681
2 Henkilöstön määrä 31.12.mukana työllistetyt, ei palkkionsaajat eikä vakinaiset sivuvirkaiset palomiehet	5315	3381
Kokoaikaiset	4425	2637
Osa-aikaiset	890	744
3 Kokonaispalkkamenot, vakituiset, ei sivukuluja	141 190 969	86 404 513
Säännöllinen työaika	138 664 764	84 805 417
Lisä- ja ylityöt	2 526 205	1 599 096
4 Poissaolojen kustannukset, vakituiset, ei sivukuluja	20 249 071	9 032 660
Vuosilomat	9 469 651	4 550 660
Sairauspoissaolot	3 347 706	2 460 480
lakisääteiset	284 733	177 041
muut**	7 146 981	1 829 695
5 Palkkamenojen muutosprosentti verrattuna edelliseen vuoteen	4,9	-37,2
6 Koulutuspäivät, koko henkilöstö	4117	2848
7 Keskimääräiset koulutuspäivät/henkilö	1,74	1,93
8 Koulutuskustannukset, €/ henkilö	111	114
9 Henkilöstökoulutuskustannusten osuus maksetuista palkoista, %	0,4	0,4
10 Työkyvyttömyyseläkemaksu, Kevan tilasto	2 683 355	1 537 922
Henkilöstötiedot		
11 Työllistettyjen henkilömäärä 1.1.-31.12.	153	161
12 Vakinaisia henkilöstöstä %	73,2	68,4
13 Naisten osuus henkilöstöstä % (vakituiset)	78,8	71,8
14 Henkilöstö keski-ikä (vakituiset)	47,1	48,2
15 Eläkkeelle jääneiden keski-ikä	64,4	63,9
16 Eläkkeelle siirtyminen (toistaiseksi myönnetyt eläkkeet, sis. osa-aikaiset eläkkeet)	117	67
17 Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä	109	61
Sairauspoissaolot		
18 Sairauspoissaolopäivät/Htv/vakituisen henkilöstö	17,8	19,0
19 Sairauspoissaoloprosentti, % vakituinen henkilöstö	4,4	4,8
** sisältää koulutus, virkamatkat, muut virkavapaat, etätyöt		

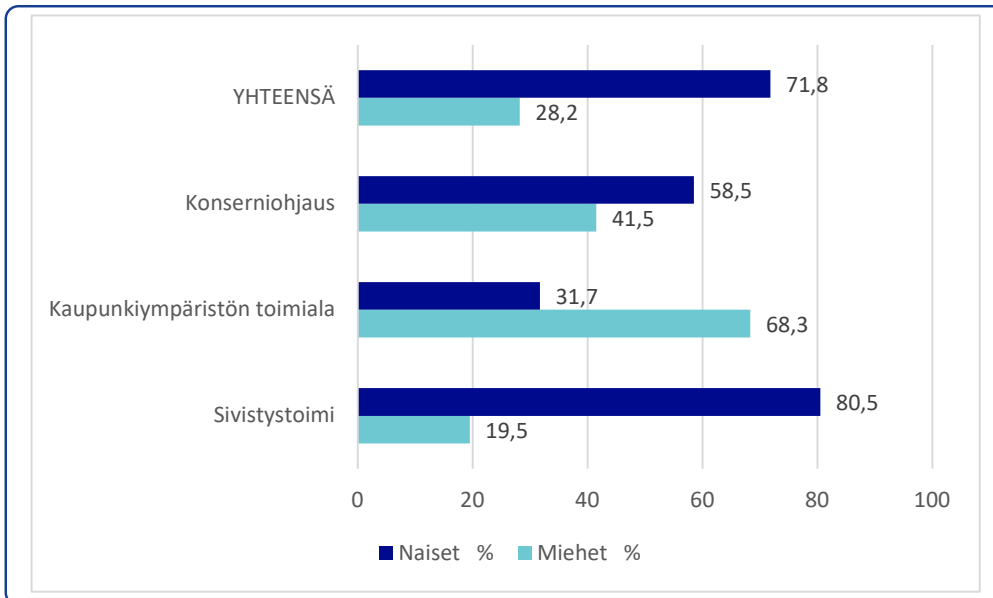
Liite 2. Palvelussuhteet 2013-2022



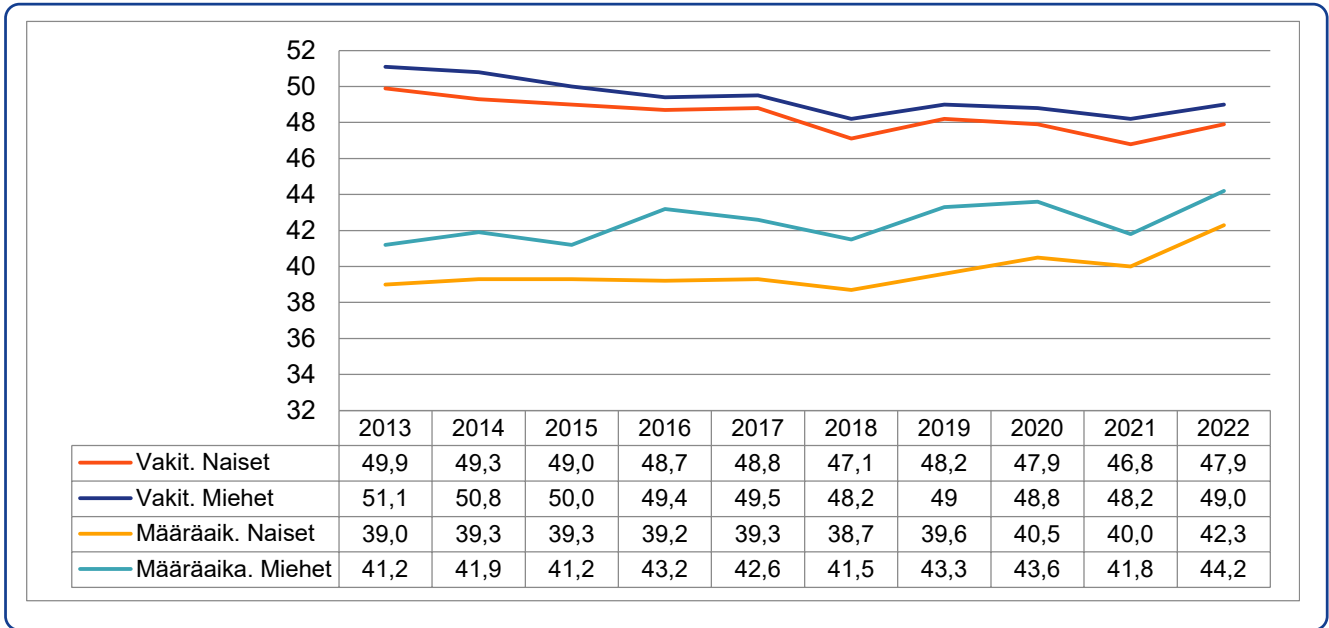
Liite 3. Henkilöstömäärä toimialoittain



Liite 4a. Vakituisten henkilöstön sukupuolirakenne 2022



Liite 4b. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö, keski-ikä sukupuolen mukaan 2013-2022



Liite 5. Vakituisten henkilöstön lähtövaihtuvuus hallinnonaloittain 2013-2022

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021	2022	2022
Sos. ja terv.toimi	73	91	92	103	126	137	115	108	1544(*)	142	0	0
Sivistystoimi	78	85	78	97	99	101	99	107	123(**)	99	112	112
Kaupunki- ympäristön toimiala	40	48	51	44	53	41	19	18	20	20	22	22
Muut* (Konserni-ohjaus vuodesta 2020	61	40	34	48	47	46	63	81	151***)	21	140x	33
YHTEENSÄ	252	264	255	292	325	325	296	314	1838	282****)	274	167xx)

Pohjanmaan pelastuslaitos Keskushallinnon alla 1.1.2011 alkaen --> MUUT

*) sisältää 1402 hykyyn siirtynyttä (liikkeenluovutus toiselle työnantajalle)

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

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

****) "Todellinen" lähtövaihtuvuus (lähtövaihtuvuuden kokonaismäärä 1838 - hykyyn siirtyvät 1556)

x) sisältää 107 hykyyn siirtynyttä (liikkeenluovutus toiselle työnantajalle)

xx) "Todellinen" lähtövaihtuvuus (lähtövaihtuvuuden kokonaismäärä 274 - hykyyn siirtyvät 107)

Liite 6. Vakituisten sekä määräaikaisten yleisimmät nimikkeet 2020-2021

Nimike	2021/12			2022/12			Vrt %	Muutos
	Mies	Nainen	Yht	Mies	Nainen	Yht		
Avustaja	11	91	102	14	61	75	-26,5	-27
Ensihoitaja	43	58	101	0	1	1	-99,0	-100
Hammashoitaja	0	55	55	0	0	0	-10	-55
Hoitaja	67	622	689	0	0	0	-100	-689
Koulunkäynnin ohjaaja	32	175	207	28	195	223	7,7	16
Laitoshuoltaja	0	7	7	0	0	0	-100,0	-7
Lehtori	68	70	138	64	67	131	-5,1	-7
Luokanopettaja	35	168	203	36	165	201	-1,0	-2
Opettaja	0	2	2	1	4	5	150	3
Palomies	77	0	77	81	0	81	5,2	4
Perhepäivähoitaja	0	43	43	0	38	38	-11,6	-5
Perhepäivähoitaja	0	1	1	0	1	1	0,0	0
Perushoitaja	3	81	84	0	0	0	-100,0	-84
Peruskoulun lehtori	26	86	112	26	86	112	0,0	0
Päätoiminen tuntiopettaja	51	163	214	65	164	229	7,0	15
Sairaanhoidaja	11	223	234	0	0	0	-100,0	-234
Siivooja	0	1	1	0	0	0	-100,0	-1
Sivutoiminen tuntiopettaja	38	49	87	25	45	70	-19,5	-17
Sosiaaliohjaaja	4	45	49	0	5	5	-89,8	-44
Sosiaalityöntekijä	0	69	69	0	0	0	-100,0	-69
Terveydenhoitaja	1	98	99	0	0	0	-100,0	-99
Terveyskeskuslääkäri	9	46	55	0	0	0	-100,0	-55
Tuntiopettaja	53	102	155	60	103	163	5,2	8
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	13	256	269	10	289	299	11,2	30
Varhaiskasvatuksen opettaja	4	263	267	4	275	279	4,5	12
YHTEENSÄ	546	2774	3330	414	1499	1913	-42,5	-1417

Liite 7. Sairauspoissaolojen kestojakauma 2013–2022

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

Liite 8. LinkedIn-kanavan seuraajat vuosina 2018–2022

LinkedIn-kanava	2018	2019	2020	2021	2022
Seuraajat	2411	3040	3823	4 840	5839



HENKILÖSTÖRAPORTTI
2022

V A A S A .