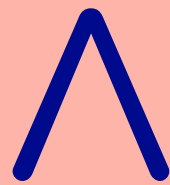
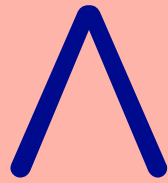
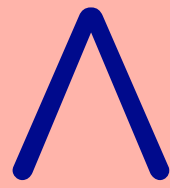


HENKILÖSTÖ- RAPORTTI 2023

V A A S A .



SISÄLLYSLUETTELO

	Johdanto	1
1	Henkilöstöohjelman tavoitteiden toteuma 2023	3
2	Keskeiset muutokset toimialoittain	11
3	Henkilöstövoimavarat	17
	3.1 Henkilöstörakenne ja lähtövaihtuvuus	17
	3.2 Rekrytointi ja työllistäminen	30
	3.3. Palkkatuetty työ ja kuntouttava työtoiminta	38
	3.4 Työllistämisen hanketoiminta	41
4	Työhyvinvointi	44
5	Palkkaus ja työaika	56
6	Osaava työvoima	59
7	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	70
8	Innovatiivisuus, yhteistoiminta ja viestintä	78
	Katse tulevaisuuteen	90

TILASTOLIITTEET

- Liite 1. Koostetaulukko: henkilöstöön liittyvät tunnusluvut
- Liite 2. Palvelussuhteet 2014–2023
- Liite 3. Henkilöstömäärä toimialoittain
- Liite 4a. Vakituisen henkilöstön sukupuolirakenne 2023
- Liite 4b. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö, keski-ikä sukupuolen mukaan 2014–2023
- Liite 5. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus hallinnonaloittain 2014–2023
- Liite 6. Vakituisten sekä määräaikaisten yleisimmät nimikkeet 2022–2023
- Liite 7. Sairauspoissaolojen kestojakauma 2014–2023 (taulukkoon 15 liittyvät luvut)
- Liite 8. LinkedIn-kanavan seuraajat vuosina 2019–2023
- Liite 9. Lykyn10 suosituinta sivustoa erillisten käyttäjien mukaan mitattuna 2023
- Liite 10. Lykyn10 suosituinta sivua erillisten käyttäjien mukaan mitattuna 2023
- Liite 11. Luetuimmat uutiset Lykyssä 2023
- Liite 12. Lykyn 10 suosituinta hakusanaa 2023

JOHDANTO

Tomas Häyry



Edessäsi on uusi henkilöstöraporttimme, joka kertoo tärkeimmän voimavaramme eli henkilöstömme kuulumisista. Työyhteisössämme jokainen on tärkeässä roolissa auttamassa ja palvelemassa asukkaita sekä tekemässä onnellista arkea vaasalaisille. Aukkaat ja kntalaiset ovat aina strategiamme ja kaiken tekemistemme keskiössä.

Strategiamme painottuu vetovoimaisuuteen, hiilineutraalisuuteen sekä hyvinvointiin ja osaamiseen. Tavoittelemme vahvaa kasvua ja 100 000 asukasta pitkällä tähtäimellä. Edistämme uusia investointeja ja työpaikkojen määrän kasvua, jotta kaupunkimme pysyy elinvoimaisena jatkossakin. Laajametsään rakentuva GigaVaasa-alue on tästä mainio esimerkki. Näiden tavoitteiden eteen tehdään pitkäjänteistä työtä: hieno tunnustus tästä on EnergyVaasalle myönnetty tasavallan presidentin kansainvälistymispalkinto.

Vaasalla on kunnianhimoinen tavoite olla Suomen energiaviisain ja energiatehokkain kaupunki. Edistystä on tapahtunut paljon, esimerkiksi joukkoliikenne Liftin matkustajamäärät kasvoivat 50 prosenttia edellisvuoteen verrattuna. Myös kaupungin pyöriteitä ja ulkoilureittejä on kehitetty: uusi kävelyn ja pyöräilyn laatukäytävä mahdollistaa entistä sujuvamman ja nopeamman liikkumisen pohjoisten kaupunginosien ja keskustan välillä. Syksyllä käyttöön otettu työsuhteipyöräetumme kannustaa myös henkilöstöämme pyöräilemään.

Tavoitteenamme on maailman onnellisimmat asukkaat – tätä tavoitetta tukee myös tuore hyvinvointisuunnitelmamme. Se sisältää konkreettisia toimenpiteitä, joita voimme tehdä vaasalaisten hyvinvoinnin edistämiseksi. Hienoa työtä asukkaiden hyvinvoinnin edistämiseksi tehdään jokaisella toimialalla. Olemme mukana esimerkiksi UNICEFin Lapsiystävällinen kunta -mallissa, joka auttaa kuntia tekemään lasten hyvinvoinnin kannalta oikeita ratkaisuja.

Asukkaiden hyvinvointia tukee myös kesällä avattu Onkilahden ulkokuntosali, uusi avantouintipaikka sisäsatamassa sekä valtakunnallisessa asukastyytyväisyyskyselyssä ykkössijan napanneet kauniit viheralueemme.

Vaasan kaupungilla on tärkeää eteenpäin meneminen ja yhdessä tekeminen eli jatkuva parantaminen. Olemme osallistaneet henkilöstöämme entistä aktiivisemmin ja tähdänneet siihen, että saamme kaikkien äänet kuuluviin. Tästä hyvänä esimerkkinä ovat sisäiset kehittäjämme, jotka ovat omassa tiimissään aktiivisesti kannustamassa ja tukemassa henkilöstölähtöistä kehittämistä yhdessä esihenkilön kanssa. Panostukset työn jatkuvaan parantamiseen ja kehittämiseen kantavat hedelmää, mikä huomioidaan jo valtakunnankin tasolla: meidät palkittiin kuntatyön kehittämisestä Tärkeissä töissä -gaalassa joulukuussa, jossa nappasimme kaikkiaan neljä palkintoa innostavimmat kehittämisteot -sarjassa.

Nämä esimerkit ovat poimintoja lukuisista onnistumisistamme. Toivottavasti jokainen meistä voi kokea onnistumisen hetkiä ja merkityksellisyyttä työs-
sään - teemmehän hyviä töitä ja tekoja päivittäin.



**Vaasalla on kunnianhimoinen
tavoite olla Suomen energiaviisain
ja energiatehokkain kaupunki.**



1 HENKILÖSTÖOHJELMAN TAVOITTEIDEN TOTEUMA 2023

Kaupungin strategian (2022–2025) mukaan hyvä johtaminen, osaava henkilöstö ja erinomainen työntekijäkokemus mahdollistavat strategisten tavoitteiden toteutumisen. Henkilöstöohjelma (2022–2025) 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. Henkilöstöohjelma sisältää työsuojelun toimintaohjelman ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sekä niihin liittyvät keskeiset toimenpiteet.

Henkilöstöohjelman punaisena lankana ovat lupauksemme eli teemat, jotka ohjaavat toimintaamme, johtamistamme ja organisaatiokulttuurimme kehittämistä.



LUPAUS 1:

Hyvinvoiva henkilöstö
turvallisessa työympäristössä



LUPAUS 2:

Osaava ja idearikas henkilöstö



LUPAUS 3:

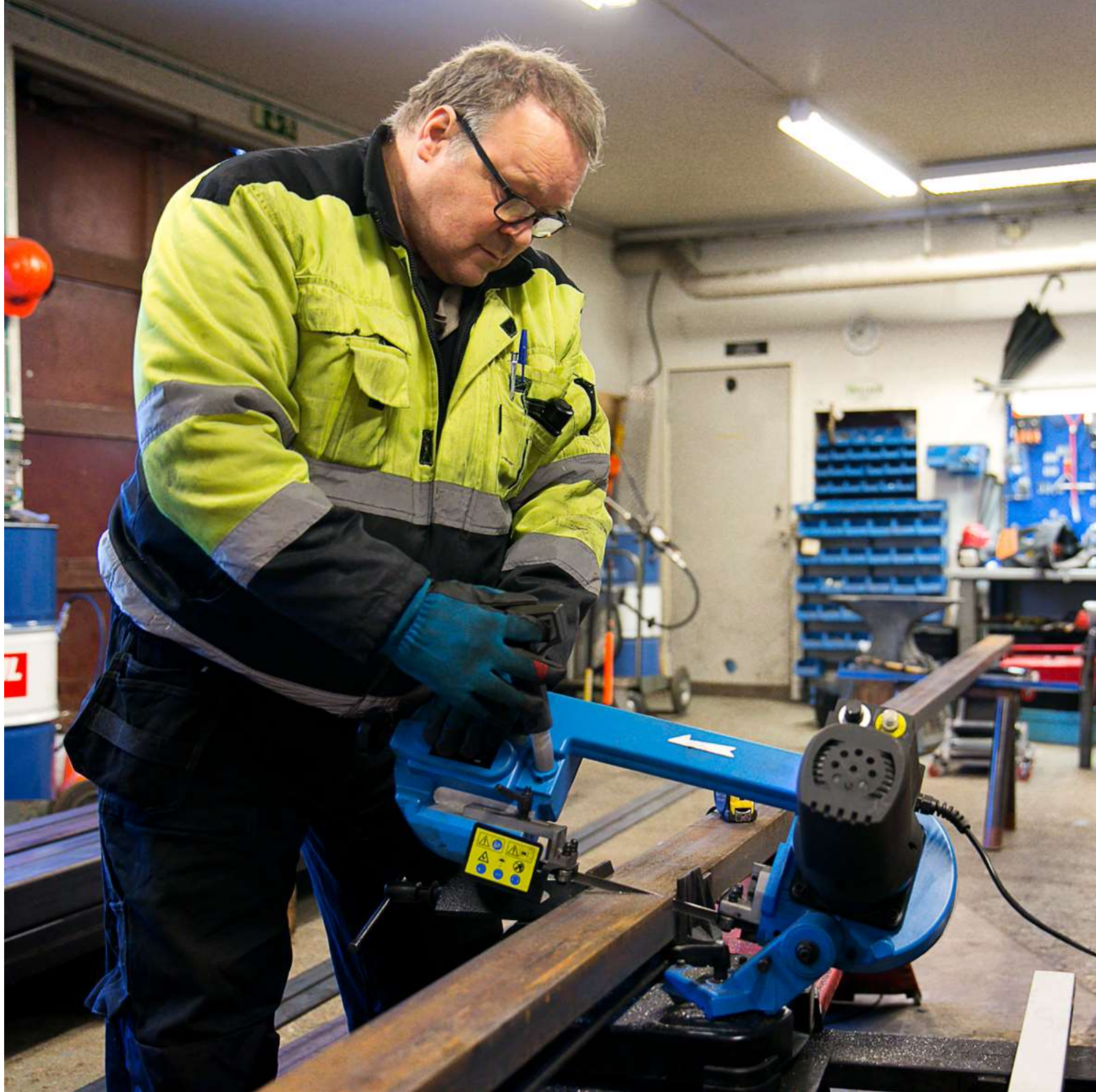
Onnistumisia tukeva johtaminen



LUPAUS 4:

Vetovoimainen ja
monimuotoinen työnantaja.





Lupaus 1: Hyvinvoiva henkilöstö turvallisessa työympäristössä

Vaasan kaupunki on turvallinen työpaikka kaikista lähtökohdista tuleville – panostamme turvallisiin ja terveellisiin työolosuhteisiin. Tulosalueilla ja yksiköissä jatkettiin vuonna 2022 aloitettua työn ja työympäristön vaarojen ja haittojen arviointia, sekä tehtiin enenevissä määrin turvallisuushavaintoja Safety Manager -ohjelmalla. Edellä mainitut linkitettiin aiempaa kiinteämmin myös työterveyshuollon työpaikkaselvityksiin, ja työpaikkaselvityksistä johdetut toimenpidesuositukset otetaan toiminnan suunnittelussa huomioon aiempaa paremmin. Tätä tukee myös vuonna 2023 tehty työterveyshuollon työpaikkaselvitysraportti -pohjan päivittäminen.

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.

Esihenkilöille järjestettiin aamukahvitilaisuuksia, joissa oli aiheina mm. työkyky- ja mielenterveyden johtaminen sekä erilaisten ihmisten johtaminen. Työyhteisöille järjestettiin arvolupaustyöpajoja työyhteisötaitojen ja henkisen hyvinvoinnin tueksi. Työnohjausta tarjottiin sekä esihenkilöille että työyhteisöille. Mielenterveyden työkalupakin kehittämiseksi perustettiin työryhmä.

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

Lupaus 2: Osaava ja idearikas henkilöstö Asiakaslähtöinen ja innovatiivinen organisaatiokulttuuri.

Henkilöstön aloitetoiminnan kehittäminen eteni aloitetoiminnan prosessin sähköistämisenä siten, että kehittämisideat saadaan nyt mahdollisimman helposti eteenpäin, ja omaan työhön ja työyksikköön sekä koko kaupunkiorganisaatioon liittyvät kehitysideat ja toiminta ovat läpinäkyvää. Konserniohjauksen toimialalla päättyi vuoden 2023 lopussa Työsuojelurahaston rahoittama ”Lupa kehittää-ylihyvästä ännu bättre” kehittämishanke, jonka tavoitteena oli jatkuvan parantamisen toimintamallin ja sisäisten kehittäjien verkoston luominen. Jatkuvan parantamisen toimintamallissa tuetaan sellaista organisaatiokulttuuria, jossa ideoidaan yhdessä ja uskalletaan kokeilla uusia toimintatapoja ilman pelkoa epäonnistumisesta. Nämä asiat korostuvat myös kaupungin arvolupauksissa.

Asiakaskaslähtöisessä toiminnassa on keskeistä, että asiakas osallistetaan varhaisessa vaiheessa mukaan uusia palveluita ja toimintamalleja kehitettäessä. Konsernihallinnon Digitalisaatio ja innovaatio-palvelualueen ICT Projektipäällikkö, Palvelumuotoilija on tukenut edelleen tulosalueita palveluiden ja prosessien kehittämisessä asiakaslähtöisesti. Hän on auttanut kartoittamaan automatisointimahdollisuuksia ja toiminut projektipäällikkönä keskeisissä koko kaupunkitason digitalisointiprojekteissa. Tekoälyn käyttöön-otossa on otettu jo ensimmäisiä varovaisia askelia, ja henkilökunta on lisännyt osaamistaan tutustumalla esimerkiksi ChatGPT:n käyttömahdollisuuksiin Eduhouse-verkkokoulutuspalvelussa.

Lupaus 3: Onnistumisia tukeva johtaminen

Vaasan kaupunki on sitoutunut strategiassaan ja henkilöstöohjelmassaan edistämään valmentavaa johtamismallia ja hyviä työyhteisötaitoja kaikessa toiminnassaan. Kaupungin 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. Valmentava johtaminen on sisällytetty osaksi esihenkilöpässia vuodesta 2023 alkaen, jolloin valmennuksen aloitti 19 henkilöä. Valmentavan johtamisen valmennuksessa on keskitytty erityisesti hyvän johtajan arvolupauksen mukaisesti erilaisten työntekijöiden johtamiseen sekä palautteen ja onnistumisten korostamiseen johtamistyössä. Arvolupaukset on myös integroitu kaikkiin henkilöstöhallinnon prosesseihin ja niitä hyödynnetään myös työpajamaisesti esimerkiksi työyhteisöjen ongelmatilanteissa.

Ihmislähtöisen ja valmentavan johtamistavan arvostaminen nostettiin myös kaikkiin esihenkilöiden rekrytointi-ilmoituksiin vuoden 2023 aikana.

Lupaus 4: Vetovoimainen ja monimuotoinen työnantaja

Kaikki edellä esitetyt lupaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet vaikuttavat siihen, millainen kuva meistä ulospäin näkyy: turvallisilla työolosuhteilla, hyvällä, oikeudenmukaisella johtamisella, joustavilla työtavoilla sekä henkilöstön osallistumis- ja kehittymismahdollisuuksia tukemalla olemme vetovoimainen työnantaja. Työhyvinvointikyselyn 2024 mukaan noin 76 % vastaajista suosittelee Vaasan kaupunkia työnantajana muille (2021:74 %).

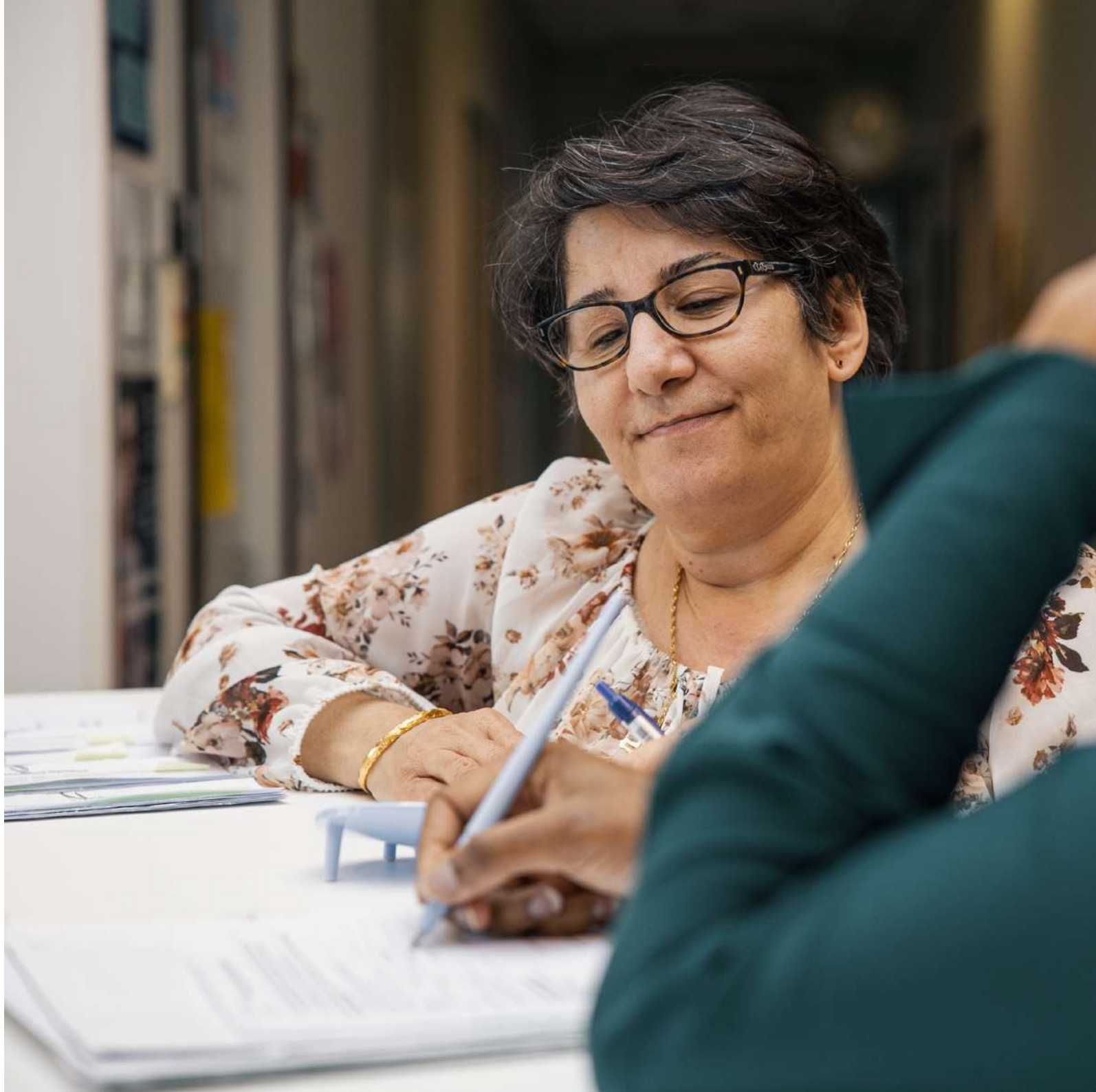
Kaupunkistrategiassa opiskelijoiden kiinnittyminen alueelle on tunnistettu yhdeksi keskeiseksi menestystekijäksi. Henkilöstöohjelmamme toimenpiteet tukevat kaupunkistrategian toteutumista. Olemme lisänneet harjoittelu- ja kesätyöpaikkojen määrää sekä tiivistäneet yhteistyötä korkeakoulujen ja oppilaitosten kanssa. Olemme lisänneet korkeakouluharjoittelijoiden harjoittelu- ja kesätyöpaikkoja, sekä linjanneet opinnäytetöistä maksettavista palkkioista.

Vuonna 2023 otimme käyttöön myös uuden työntekijän lahjan. Jokainen uusi työntekijämme saa pienen lahjan, jolla hänet toivotetaan tervetulleeksi.

Tavoitteenamme on kasvattaa tietoisuutta kaupungista houkuttelevana työnantajana. Panostamme jatkuvasti työpaikkailmoitusten laatuun, hakijaviestintään ja koko rekrytointiprosessiin sujuvuuteen. Hakijakokemuskyselystä saamamme palautteen perusteella olemme tässä onnistuneet. Hakijat antoivat rekrytointiprosessille arvosanan 4,8 (asteikko 1-5) kysyttäessä rekrytointiprosessin sujuvuudesta (vuonna 2022: 4,4). Vetovoimaisuuttamme työnantajana voidaan mitata sillä, kuinka monta hakemusta työpaikkaa kohden saimme. Vuonna 2023 saimme 11 hakemusta/työpaikka (vuonna 2022: 9).

Tavoitteenamme on olla tasa-arvoinen ja monimuotoinen työnantaja. Rekrytoinnissa käyttämämme anonyymi rekrytointi on yksi konkreettinen keino vähentää rekrytointiprosessin aikana tapahtuvaa syrjintää. Vuodesta 2018 alkaen kaupungilla on ollut omana ryhmänään myös erityis- ja vammaisnuoria kesätöissä. Vuonna 2023 erityis- ja vammaisnuoria palkattiin 23.

Kaupungin tavoitteena on kilpailukykyinen ja oikeudenmukainen palkkapolitiikka. Vuonna 2020 aloitettiin KVTES-palkkausprosessin kehittämistyö, jonka tarkoituksena on ollut tarkastella ja määritellä objektiivisesti ja tasapuolisesti hallinnon henkilöstön tehtäväkohtaiset palkat. Työ jatkui vuonna 2023. Jopiarviointi-järjestelmän kautta on tehty laaja työtehtävien kartoitus nimikkeittäin. Vuonna 2023 siirryttiin myös johdon kokonaispalkkamalliin. Hakijoiden toivoma palkkatieto löytyi jo vuonna 2023 lähes kaikista työpaikkailmoituksistamme.



2 KESKEISET MUUTOKSET TOIMIALOITTAIN

Keskeisimpiä muutoksia on ollut Pohjanmaan pelastuslaitos-liikelaitoksen siirtyminen Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymään vuoden 2023 alusta. Vuoden aikana on jatkettu toimivien yhteistyömallien kehittämistä kaupungin ja hyvinvointialueen välillä asukkaiden hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi. Johto ja henkilöstö ovat onnistuneet hienosti organisoimaan palveluita ja sopeutumaan uuteen tilanteeseen.

Konserniohjauksen toimiala

Konserniohjauksen toimialaan kuului kolme tulosaluetta: Konsernihallinto, Hyvinvointipalvelut ja Vähänkyrön aluepalvelut. Pohjanmaan pelastuslaitos-liikelaitos siirtyi hyvinvointialueelle vuoden 2023 alusta. Konsernihallinnon tulosalueeseen on kuulunut 1.1.2020 alkaen seitsemän palvelualuetta; talous- ja strategiapalvelut, omistajaohjaus, henkilöstöpalvelut, digitalisaatio- ja innovaatiopalvelut, viestintä- ja yhteiskuntasuhteet, hallinto- ja asiointipalvelut sekä sihteeripalvelut. Vähänkyrön aluepalvelut jatkoi toimintaansa edelleen vakiintuneesti. Vuoden 2023 aikana neuvoteltiin työvoima- ja elinkeinopalveluiden muodostamisesta Pohjanmaan alueelle siten, että Vaasa tulee isäntäkunnaksi Uudenkaarlepyyn, Vöyrin, Maalahden, Mustasaaren, Korsnäsin ja Närpiön kuntien muodostamalle alueelle.

Konsernihallinnossa korostuivat edelleen palveluiden ja prosessien kehittäminen hyvän asiakas- ja työntekijäkokemuksen vahvistamiseksi. Digitaalisten palveluiden kehittäminen ja digiosaamisen kartuttaminen nousevat entistä merkittävämpään asemaan. Toimintaa leimasivat myös maailmalta kantautuvat kriisit pandemian jälkeen eli Ukrainan sodan sekä inflaation ja korkojen nousun aiheuttamat kerrannaisvaikutukset. Varautumisen ja turvallisuuden teemoihin panostettiin aiempaa enemmän kriisinkestävän yhteisön vahvistamiseksi.

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 panostuksia johtamisen ja yhdessä tekemisen vahvistamiseen.

Sivistystoimen toimiala

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

Sivistystoimessa toiminta on normalisoitunut pandemiavuosia edeltävälle tasolle. Sairauspoissaolojen määrä laski vuonna 2023 noin neljänneksen. Henkilöstöä kuormittaa kuitenkin sijaisten saatavuusongelma erityisesti kasvatus, opetus- ja koulutuspuolella, jossa työskentelee lukumääräisesti suurin joukko sivistystoimen henkilöstöstä. Kokonaisuutena palvelussuhteiden määrä on ollut vuonna 2023 samalla tasolla kuin edellisenäkin vuonna. Eri tulosalueiden vakanssit on pyritty täyttämään vakituisilla palvelussuhteilla. Toki sijaistarve ja erilaiset lyhyemmät palvelussuhteet esimerkiksi varhaiskasvatuksessa, perusopetuksessa ja Vaasan kaupungin opistoilla nostavat myös määräaikaisten työsuhteiden lukumäärää.

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



huomiota esimerkiksi kartoittamalla työn psykososiaalista kuormitusta ja parantamalla työolosuhteita. Eri yksiköiden työhyvinvointisuunnitelmiin on kiinnitetty lisää huomiota ja työyhteisön yhteenkuuluvuus on nostettu tärkeäksi teemaksi. Keskittyminen kunkin työyksikön ydintehtävään, henkilöstön jaksamisen ja voimavarojen tukemiseen ja työolosuhteiden parantamiseen sekä osaamisen edelleen kehittämiseen ovat korostuneet koko toimialalla. Henkilöstön hyvinvointia on pyritty vahvistamaan myös työnohjauksella, varahenkilöjärjestelmällä, rekrytointikäytäntöjen sujuvoittamisella ja mentorointijärjestelmällä. Täydennyskoulutusta on järjestetty erilaisten hankkeiden kautta tulosalueiden henkilöstölle.

Perusopetuksen vuosiviikkoresurssia on korotettu vaihteittain kertoimeen 2,00. Resursoinnin ennakoitavuus ja pysyvyys tietyllä tasolla nähdään tärkeäksi, jotta tarvittava tuki voidaan kohdentaa sinne, missä sitä tarvitaan. Perusopetuksessa on kiinnitetty entistä enemmän huomiota tukea tarvitseviin oppilaisiin ja omalta osaltaan toiminnassa ovat näkyneet myös Ukrainan sodan vaikutukset. Perusopetuksessa laadittua ohjeistusta ja toimintamallia henkilökuntaan kohdistuvaan väkivaltaan työpaikalla on laajennettu soveltuvin osin myös muille tulosalueille.

Kulttuuri- ja liikuntapalveluiden osalta toiminta on palautunut aikaan ennen koronaa. Kävijä-, kuulija-, ja katsojaluvuissa oli nähtävissä vuonna 2023 maailmanpoliittisesta tilanteesta johtuvan inflaation vaikutukset, ja tulevaa ajatellen onkin tärkeää löytää keinot saada kävijämäärät pysymään hyvällä tasolla.



Kulttuuri- ja liikuntapalveluiden osalta toiminta on palautunut aikaan ennen koronaa.



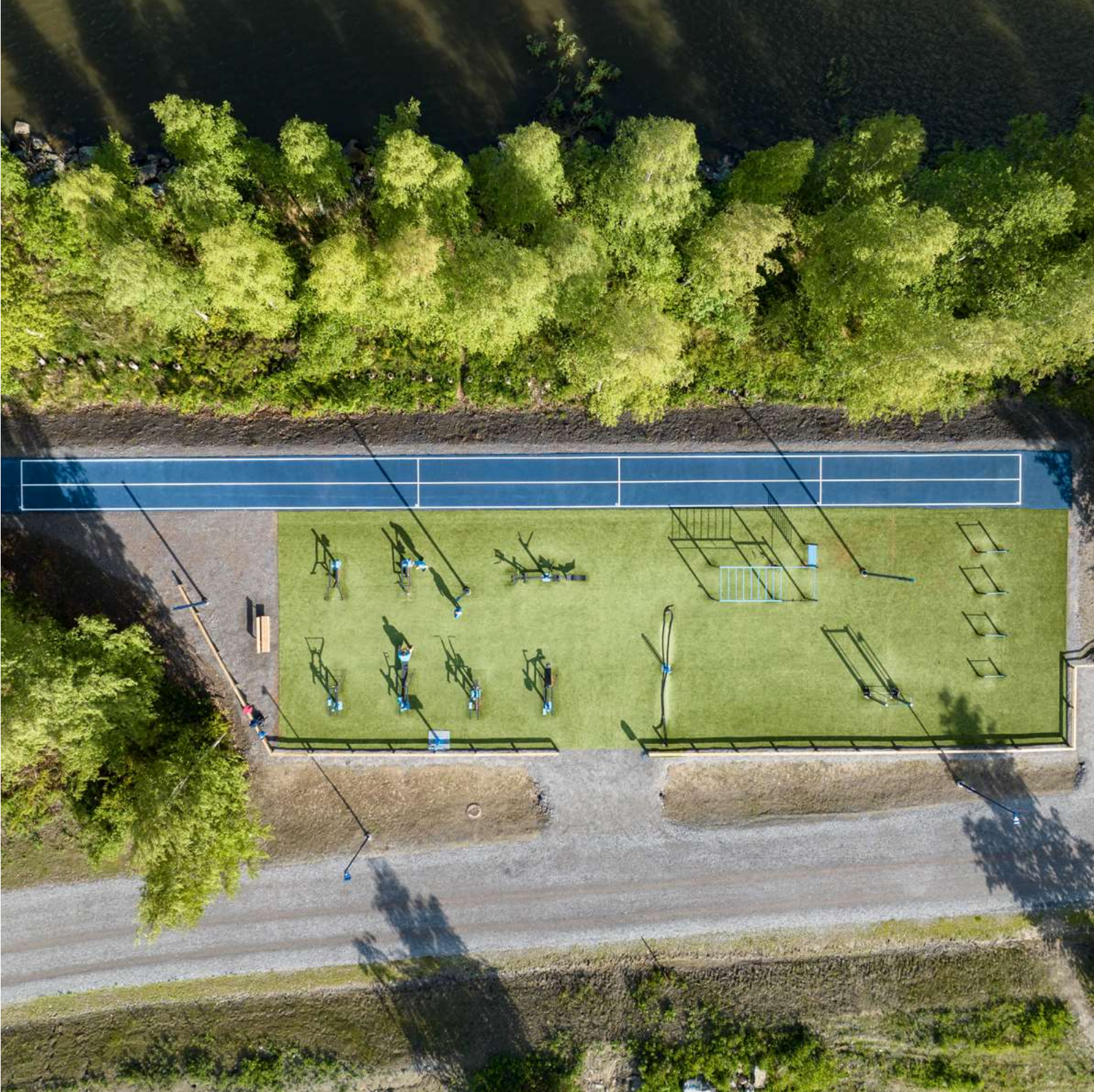
Sivistystoimen toimialan lautakunnat hyväksyivät varhaiskasvatuksen ja suomenkielisen perusopetuksen päivitetyt palveluverkkoselvitykset. Palveluverkkoselvitysten tavoitteena on huomioida tiloihin liittyvät muutostarpeet, kuten väestöennusteet, ryhmämitoitusmääräykset, oppimisympäristöjen tarpeet, uudet asuinalueet, toimintaedellytykset ja rakennusten kunto. Tavoitteena on luoda kustannustehokas ja toimiva palveluverkko. Tilahankkeista vuonna 2023 saatiin lähes valmiiksi Vamian ATM-halli, Teeriniemen päiväkotijä Sundom Skolanin lisärakennus. Useita uusia tilahankkeita on työn alla. Tarveselvityksistä suurimpia olivat museokokoelmien säilytystiloja koskeva selvitys, Isolahden koulun lisärakennus, Pohjoisen alueen uusi päiväkotijä pesäpallokentän kunnostus.

Kaupunkiympäristön toimiala

Vuoden 2023 aikana kaupunkiympäristön toimialan organisaatorakenne pysyi ennallaan ja edellisten vuosien organisaatiomuutokset asettuivat aloilleen ja toiminta vakiintui.

Toimialalla kannustettiin henkilöstöä palaamaan vahvemmin lähityöhön työhyvinvoinnin, yhteisöllisyyden ja yhteistyön vahvistamiseksi. Lisäksi käynnistettiin turvallisuuskulttuurin vahvistaminen osaksi arjen toimintaa perustamalla muun muassa päärakennuksiin turvallisuustiimit ja aloittamalla turvallisuuskävelyt.

Toimintaa kehitettiin aktiivisesti muun muassa erilaisten kehittämishankkeiden ja osallistavan budjetoinnin muodossa. Tehtäviä täytettäessä uudelleen tehtäväkuvia ja osaamisvaatimuksia tarkistettiin ja muokattiin palvelemaan paremmin organisaation nykyisiä ja tulevia tarpeita ja tavoitteita. Palkkausjärjestelmän uudistaminen jatkui työsuoritusten arvioinneilla, jotka vakiintuivat osaksi vuosittaisia henkilökohtaisia kehityskeskusteluja.



3 HENKILÖSTÖ- VOIMAVARAT

3.1 Henkilöstörakenne ja lähtövaihtuvuus

Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrää kuvaavia tunnuslukuja ovat henkilötyövuosi (HTV) sekä palvelussuhteiden lukumäärä. Henkilötyövuosi on palkallisten palveluksessa-olo-päivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti / 100) (ks. taulukko 1). Palvelussuhteiden lukumäärä kuvaa 31.12.2023 Vaasan kaupungilla työ- tai virkasuhteessa olevien henkilöiden lukumäärää. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehdyt palvelusuhteet.

Vuosi	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2019	3308	1361	4586
2020	3293	1171	4464
2021	3244	1289	4534
2022	1934	918	2852
2023	1839	916	2755

Taulukko 1: Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön määrä henkilötyövuosina 2019–2023

Tarkasteltaessa kaupungin kokonaishenkilömäärää määräaikaiset palvelusuhteet mukaan lukien, voidaan todeta, että kaupungin henkilötyövuodet vähentyivät vuonna 2023 verrattuna vuoteen 2022 yhteensä 97 henkilötyövuotta (ks. taulukko 2). Henkilötyövuosi-vertailun mukaan suurin osa HTV-vähennyksistä johtuu hyvinvointialueuudistuksesta, jonka myötä vuoden 2023 alussa kaupungilta siirtyi Pohjanmaan pelastuslaitos hyvinvointialueelle.

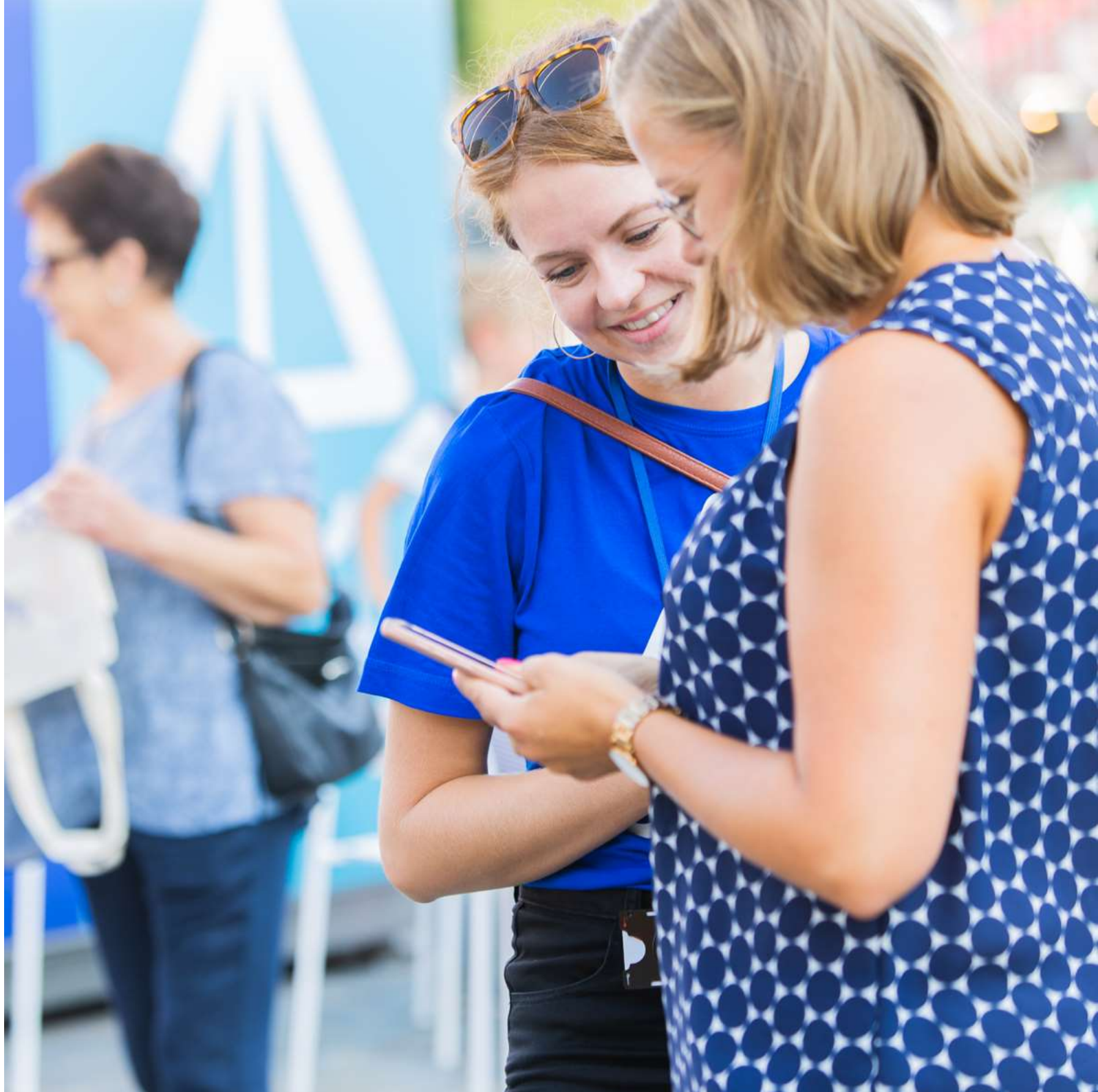
Vakituisten henkilöiden osalta henkilötyövuosien määrä laski 95 HTV ja määräaikaisten osalta lasku oli 2 HTV.

Toimiala	Henkilötyövuosi			
	2022/12	2023/12	Muutos %	Muutos HTV
Sivistystoimi	2136	2158	1,0	22
Kaupunkiympäristön toimiala	322	325	0,9	3
Konserniohjaus	394	272	-31	-122
Yhteensä	2852	2755	3,4	-97

Taulukko 2: Henkilöstömäärän HTV-vertailu toimialoittain vuosina 2022–2023

Henkilöstömäärä hallinnonaloittain

Sivistystoimi on toimialana suurin työllistäjä. Vaasan kaupungin vakituisesta henkilöstöstä 78 % työskentelee Sivistystoimessa, Kaupunkiympäristön toimialalla työskentelee 12 % ja Konserniohjauksen toimialalla 10 %. Määräaikaisten osuudet näillä toimialoilla ovat vastaavasti Sivistystoimi 90 %, Kaupunkiympäristö 4 % ja Konserniohjaus 6 %.



Vuoden 2023 lopussa palvelussuhteiden kokonaislukumäärä Vaasan kaupungissa oli 3 224 (ks. taulukko 3). Tämä muodostuu 2 230 (69,1 %) vakituisesta ja 995 (30,9 %) määräaikaisesta palvelussuhteesta (ks. liite 3). Luvuissa ovat työllisyysvaroin palkatut henkilöt (48 henkilöä). Vaasan kaupungissa olevien palvelussuhteiden määrä vähentyi vuoteen 2022 verrattuna 157 henkilöllä.

Vuosi	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2019	3923	1390	5310
2020	3926	1325	5247
2021	3890	1431	5315
2022	2312	1072	3381
2023	2230	995	3224

Taulukko 3: Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön palvelussuhteiden lukumäärä vuosina 2019–2023

Vuodesta 2021 lukien henkilöstöraportin lukumäärät on ilmoitettu Kuntatyönantajan (KT) ohjeiden mukaisesti siten, että luvuista on poistettu sivuvirka- ja palomiehet (31.12.2022 saakka), 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 2023 oli 2 525 henkilöä (78 %) ja osa-aikaisessa 699 henkilöä (22 %). Itsenäisessä ja johtavassa asemassa työskenteleviä henkilöitä oli 200 (2022: 203) eli 6,2 % vakituisesta henkilöstöstä (2022: 8,7 %).

Vuoden 2023 lopussa esihenkilöitä oli yhteensä 168 kpl. Naisten osuus vakituisista esihenkilöistä oli noin 66 %. Eniten esihenkilöitä oli sivistystoimessa (ks. taulukko 4).

Toimialat	Vakituiset		Määräaikaiset		Yhteensä
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	
Sivistystoimi	23	66	1	2	92
Kaupunkiympäristön toimiala	27	10	1	0	38
Konserniohjaus	5	32	0	1	38
Yhteensä	55	108	2	3	168

Taulukko 4: Esihenkilöt 2023

Huom! Esihenkilötilasto on tilanteesta 22.2.2024. Järjestelmästä saa vain ajankohtaisen tilanteen.

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 Ympäristötoimi ja Vaasan vesi. Näiden tehtävien tuottamiseen käytetään 74:n henkilön palvelussuhdetta.

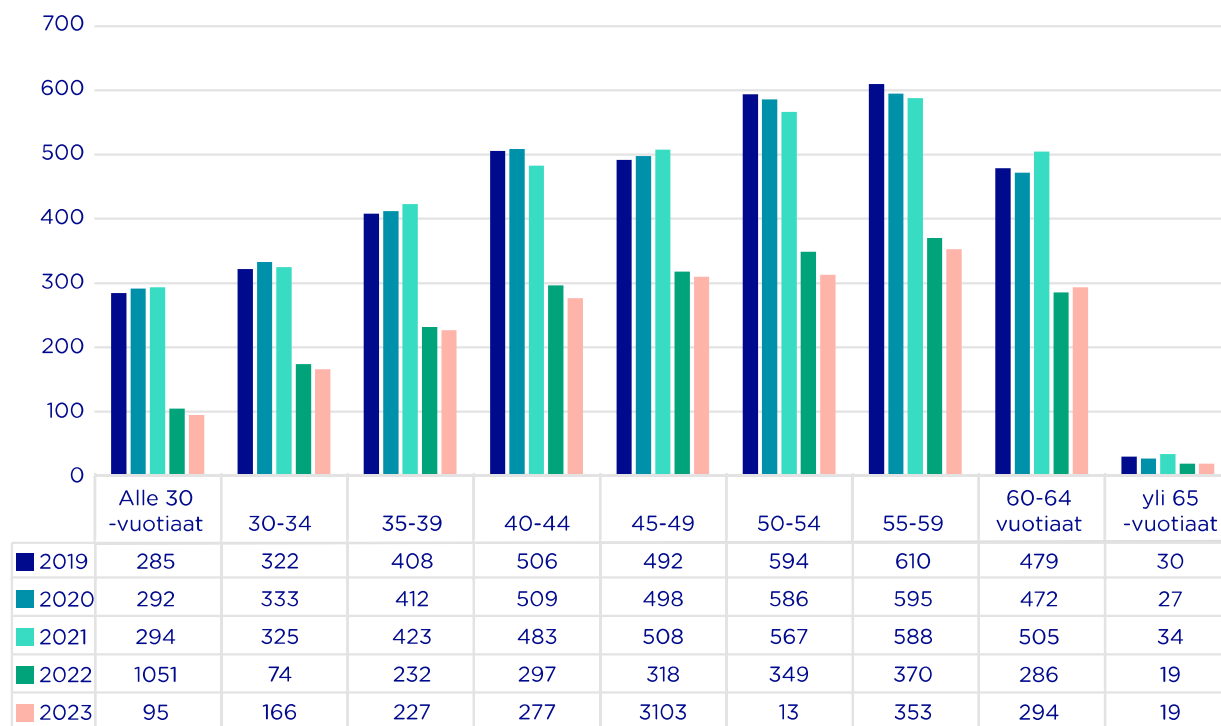
Vaasan kaupunki tuottaa myös palveluja, joita muut kunnat eivät tuota lainkaan tai tuottavat vähemmässä määrin ja käyttävät täten Vaasan kaupungin tuottamia palveluita. Palvelussuhteiden kokonaismäärästä näitä tehtäviä tuottaa 567 henkilöä, jotka ovat seuraavista organisaatioista: Vamia (Vaasan ammatillinen koulutus), Kaupunginteatteri, Kaupunginorkesteri, Kulttuuri- ja kirjastopalvelut, Uimahalli ja Vaasan museot.

Henkilöstön ikärakenne

Suurimmat ikäryhmät vakituksessa henkilöstössä edellisvuosien tapaan ovat edelleen 50–54 ja 55–59-vuotiaat (ks. taulukko 5). Vakituksessa henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 47,6 % (2022: 47,6 %). Alle 35-vuotiaiden osuus työvoimasta on 12,7 % (2022: 12,9 %). Määräaikaisessa henkilöstössä suurimmat ikäryhmät ovat alle

40–44-vuotiaat. Määräaikaisesta henkilöstöstä 33,6 % on alle 35-vuotiaita (2022: 32,5 %). Vakituisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli 48,4 vuotta (2022: 48,2). Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä yhteenlaskettuna oli 42,7 vuotta (2022: 42,8).

IKÄJAKAUMA



Taulukko 5: Vakituisen henkilöstön ikäjakauma 2019–2023

Henkilöstön sukupuolirakenne

Kunta-ala on naisvaltainen ja tämä näkyy myös Vaasan kaupungin henkilöstön sukupuolirakenteessa (ks. liite 4a). Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä oli 75,4 % (2022: 71,8 %). Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 74,5 % (2022: 70 %).

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus oli 130 vuonna 2023 (2022: 167, 2021: 282), ja n. 6 % vakituisesta henkilöstöstä (ks. taulukko 6). KuEL- ja VEL-eläkkeelle poistui 44 henkilöä. Lähtövaihtuvuuden osuus toimialojen välillä on pysynyt suunnilleen samana edelliseen vuoteen verrattuna (ks. liite 5).

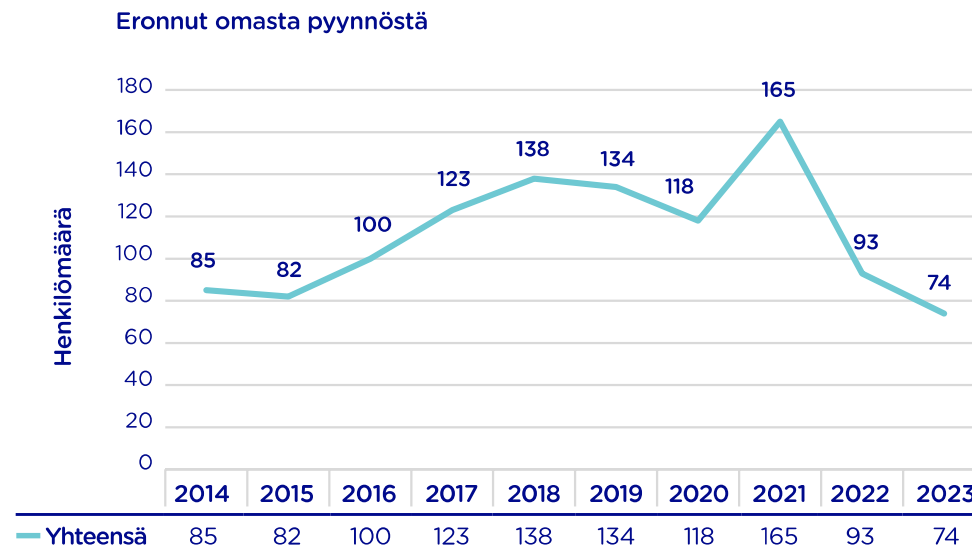
Eronnut/muu syy lukuun 82 kpl (2022: 100 kpl) sisältyy omasta pyynnöstä eronneiden lisäksi muun muassa työsuhteiden purkamiset, irtisanomiset, menehtymisen vuoksi kaupungin palveluksesta poistuneet (ks. taulukko 6). Omasta pyynnöstä eronneita vuonna 2023 oli 74 henkilöä (2022: 93 henkilöä) (ks. taulukko 7). Omasta pyynnöstä eronneiden määrä on laskenut edelliseen vuoteen verrattuna.

Lähdön syy	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021*	2022	2022**	2023	% vakituisesta henkilöstöstä**
Eronnut / muu syy	95	93	109	146	180	149	137	1728	172	207	100	82	3,7
Eläkkeelle	155	149	163	172	128	113	127	110	110	67	67	48	2,0
Yhteensä	250	242	272	318	308	262	264	1838	282	274	167	130	5,7

Taulukko 6: Henkilöstön lähtövaihtuvuus 2014–2023, vakituinen henkilöstö
(Päivitetyt luvut, poistettu vakinaiset sivuvirkaiset palomiehet)

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

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



Taulukko 7: Henkilöstön omasta pyynnöstä tapahtuneet eroamiset 2014–2023, vakituinen henkilöstö

Tavoitteena on, että jokaisen palvelussuhteen päättävän kanssa käytäisiin lähtökeskustelu ja että he täyttäisivät 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 2023 aikana tullut 30 vastausta. Lähdön syitä ovat muun muassa urakehitys 7, parempi palkkataso 1, henkilökohtaiset syyt 6, työilmapiiri 1, sekä muu syy 15 kpl. Pienestä vastausmäärästä huolimatta nähdään selkeä muutos lähdön syistä. Vuosien 2023 ja 2022 lähtösyöt ovat hyvin samankaltaisia. Lähdön syinä korostuu urakehitys ja henkilökohtaiset syyt. Muita mainittuja syitä olivat muun muassa määräaikainen työsuhde, opiskelun jatkuminen, vakituinen työsuhde ja työkuormitus.

Myös avoimissa vastauksissa korostuvat urakehitys ja parempi palkkaus sekä henkilökohtaiset syyt, esimerkiksi työmatka, kun asuu toisella paikkakunnalla. Osittain koettiin myös, että kaupungilla ei ole mahdollisuuksia ura- ja palkkakehitykseen. Vastaajista 77 % palaisi takaisin Vaasan kaupungille töihin (2022: n. 60 %) ja 73 % (2022: n. 64 %) suosittelisivat työnantajaa muille.

Anonyymin lähtökyselyn vastausprosentti on suhteellisen matala, joten lähtökysely pyritään jatkossa automatisoimaan. Pitovoimaan panostetaan erityisesti muun muassa 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.

Vertaillen vuoden 2022 keskiarvoja vuoden 2023 keskiarvioihin voidaan todeta, että väittämien keskiarvot ovat joko samat tai nousseet edelliseen vuoteen nähden. Kysymyskokonaisuuksien keskiarvot näkyvät taulukossa 8.

Kysymyskokonaisuudet (asteikko 1-4)	2022	2023
Omat työtehtävät	3,2	3,3
Valmentava johtaminen ja esihenkilötyö työyhteisössäni	3,4	3,4
Oma työyhteisö - työyhteisötaidot	3,3	3,3
Kokemukset kaupungista työnantajana	3,2	3,4

Taulukko 8: Henkilöstön lähtövaihtuvuuden syiden keskiarvot 2022-2023

Eläkkeelle siirtyminen

Eläkkeelle siirtyi vuoden 2023 aikana yhteensä 48 henkilöä (2022: 67), joista vanhuuseläkkeelle siirtyi yhteensä 44 henkilöä (2022: 61), kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle 4 henkilöä (2022: 6) ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 5 henkilöä (2022: 13). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2023 oli 64,4 vuotta (2022: 63,9 v., 2021: 63,2 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

Kunnat ja hyvinvointialueet maksavat tasausmaksua vuoden 2023 alusta alkaen. Tasausmaksua eivät maksa muut Kevan jäsenyhteisöt (osa-keyhtiöt, kuntayhtymät, säätiöt ja yhdistykset). Valtiovarainministeriö vahvistaa tasausmaksun kokonaismäärän vuosittain Kevan valtuutettujen esityksestä.

Tasausmaksu perustuu Kevalakiin (Laki Kevasta 19 §), jossa määritetään niin tasausmaksun kokonaismäärän kuin työnantajakohtaisen jaon perusteet. Tasausmaksulla katetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä. Tasausmaksu jaetaan kuntien ja hyvinvointialueiden osuuksiin vuoden 2022 toteutuneiden palkkasummien suhteessa. Kuntien tasausmaksu jaetaan kuntien kesken samassa suhteessa kuin ne saavat verorahoitusta. Kunnan verorahoituksella tarkoitetaan kunnan saamia kunnallis-, kiinteistö- ja yhteisöverotuloja sekä valtionosuuksia, jotka huomioidaan viimeiseksi vahvistetun tilinpäätöksen mukaisesti.

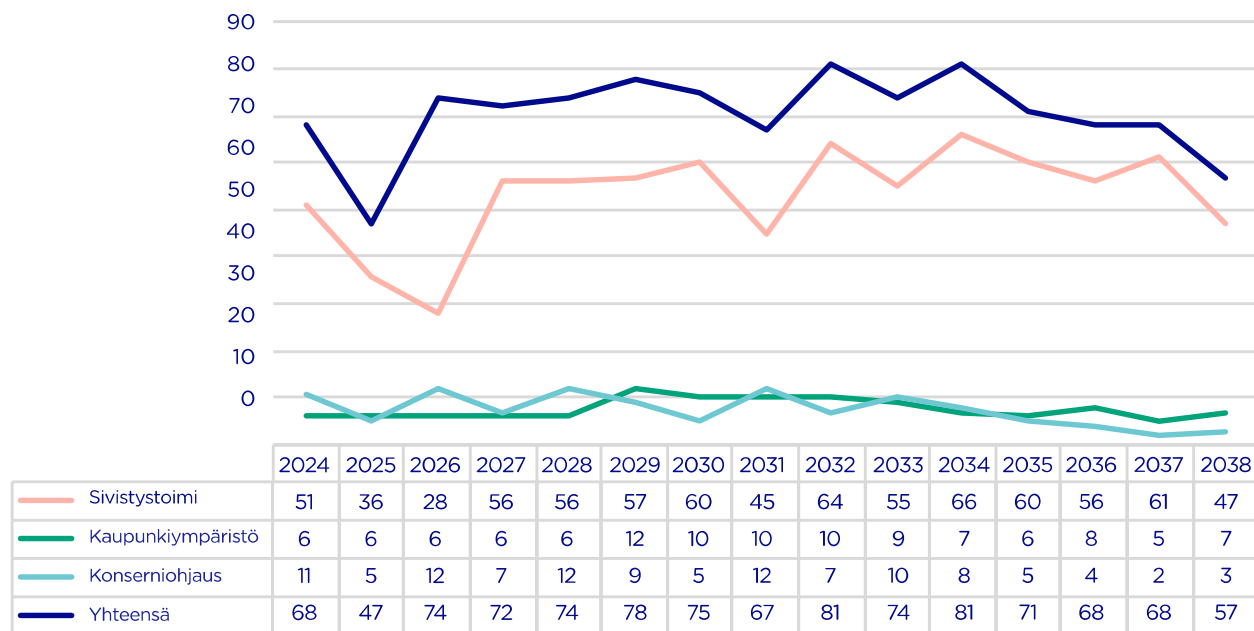
Vuoden 2023 tasausmaksu oli yhteensä 3 935 465,31 €.

Työkyvyttömyyseläkemaksu vuodelle 2023 on Kevan tietojen perusteella 1 021 805 € (2022: 1 537 922 €) (tilanne 6.3.2024).

Eläkepoistumaennuste

Eläkepoistumaennuste kuvaa vanhuuseläkkeille siirtyviä vuosina 2024–2038 (ks. taulukko 9).

Vanhuuseläkepoistuma, ennuste



Taulukko 9: Vanhuuseläkepoistuma, ennuste

Ennusteen mukaan vuosina 2024–2038 henkilöstöstä jää vanhuuseläkkeelle yhteensä 1022 henkilöä. Henkilöstön ikärakenne ja vaihtuvuus asettavat haasteita henkilöstön työssä jaksamiseen, rekrytointiin, perehdyttämiseen ja osaamisen hallintaan.



3.2 Rekrytointi ja työllistäminen

Kaupungin tavoitteena on olla vetovoimainen työnantaja. Henkilöstön urapolkujen mahdollistaminen sekä työnantajabrändin kehittäminen ovat näkyvässä osassa kaupunkistrategiassamme mitä henkilöstöohjelmamme tukee. Näihin kytkeytyy vahvasti rekrytointiprosessimme. Vuoden 2023 aikana on edelleen kehitetty rekrytointiprosessia ja erityisesti harjoittelu- ja oppilaitosyhteistyötä.

Olemme kehittäneet rekrytointiprosessiamme myös osaksi digitalisaation avulla. Olemme ottaneet käyttöön rekrytointiohjelmassamme (Kuntarekry) haastattelukalenteriominaisuuden sekä pilotoimme videorekrytointiominaisuutta. Loppuvuoden 2023 aikana videorekrytointia kokeiltiin kahdessa rekrytoinnissa. Olemme kasvattaneet harjoittelijoiden määrää, linjanneet opinnäytetöistä maksettavat palkkiot sekä perustaneet vaasa.fi-sivustolle opinnäytetyöpankin.

Mahdollistamme henkilöstön urapolkuja suosimalla tavoitteellisesti sisäistä rekrytointia toimiin rekrytoitaessa. Vuonna 2021 teimme 23 sisäistä rekrytointia, vuonna 2022 yhteensä 29 sisäistä rekrytointia ja vuonna 2023 yhteensä 30 sisäistä rekrytointia.

Onnistuneesta työstä vetovoimaisen työnantajan eteen kertoo se, että keskimääräiset hakijamäärät tehtävää kohden ovat selvästi kasvaneet. Vuonna 2022 saimme keskimäärin 9 hakemusta/työpaikka ja vuonna 2023 keskimäärin 11 hakemusta/työpaikka. Hakijakokemuskyselymme vastaajista Vaasan kaupungin maine työnantajana saa asteikolla 1–5 arvosanan 3,6 (2022: 3,4). Rekrytointiprosessiin sujuvuus saa arvosanan 4,8 (2022: 4,4).

Syksyllä 2022 aloitettu työntekijälähettiläsohjelma on jatkanut toimintaansa. Vuoden 2023 aikana työntekijälähettiläille (12 työntekijälähettilästä ja 9 johtajälähettilästä) on järjestetty kolme koulutustilaisuutta. Lähettiläitä kannustetaan erityisesti viestimään työstään ja Vaasan kaupungista työnantajana

sosiaalisen median kanavissa ja tätä kautta lisäävän kiinnostusta ja tietoisuutta tehtävistämme sekä Vaasan kaupungista työnantajana.

Vuonna 2023 Vaasan kaupungilla oli auki 514 työpaikkaa, joista 215 oli vakituisia toimia (ks. taulukko 10). Työpaikkoja haki kaiken kaikkiaan 5692 hakijaa, joista naisia 61 % ja miehiä 39 %. Eniten haettiin työntekijöitä kasvatus- ja opetustehtäviin.

		2022	2023
Hakijat yhteensä		4993	5692
Rekrytoinnit		430	403
Työpaikat		573	514
Hakijoista	Miehiä	1648	2220
	Naisia	3345	3472
Rekrytoinnin julkaisu	Ulkoinen	544	484
	Sisäinen	29	30
Palvelussuhteen tyyppi	Vakituinen	270	215
	Määräaikainen	303	299
Palvelussuhteen laji	Työsuhde	362	362
	Virkasuhde	182	150

Taulukko 10: Rekrytointien jakaumat vuonna 2022–2023

Kaupunki työllistää lisäksi yli 100 sijaista joka kuukausi. Vuonna 2023 keskitettyä sijaisrekrytointipalvelua käyttivät varhaiskasvatus sekä suomenkielinen perusopetus.

Sijaisten saanti on ajoittain haastavaa erityisesti varhaiskasvatuksen tehtäviin. Tähän haasteeseen pyritään vastaamaan kehittämällä jatkuvasti toimintatapoja rekrytointipalveluiden ja asiakasorganisaatioiden sekä oppilaitosten yhteistyönä. Vuonna 2023 Kuntarekryn kautta tehtiin yhteensä 3472 sijaishakua (2022: 2308, huomioitava, ettei suomenkielinen perusopetus käyttänyt vielä koko laajuudessaan keskitettyä sijaisrekrytointia), joissa täyttöprosentti oli keskimäärin 47 %. (2022: 29 %). Sijaishaun keskimääräinen läpimenoaika siihen, että sijainen ottaa sijaisuuden vastaan oli 13 minuuttia (2022: 17minuuttia).

Harjoittelu- ja oppilaitosyhteistyö

Kaupunki tekee aktiivista yhteistyötä alueen oppilaitosten kanssa; mainostamme työpaikkojamme 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 syksyllä Vaasan yliopistolla. Kaupunki on mukana myös Energy Academicin mentorointiohjelmassa, jossa oli mukana yksi mentori syksyllä 2023. Opiskelijaryhmiä vierailee myös tutustumassa kaupungin toimintaan.

Oppilaitosyhteistyö nousi uudelle ulottuvuudelle, kun VAMK käynnisti syksyllä 2023 uuden 3 op:n opintojakson Työ, työllisyys ja työllistymisen edistäminen. Tähän yhteistyöhön sisältyy kaupungin työllistämispalveluiden luento opiskelijoille.

Kehitämme myös henkilöstöohjelman mukaisesti harjoitteluohjelmia. Henkilöstöpalveluissa vuonna 2019 aloitettu Vaasan yliopiston henkilöstöjohtamisen ja julkisjohtamisen opiskelijoille suunnattu trainee ohjelma jatkui myös vuonna 2023. Viestintä- ja yhteiskuntasuhteet palvelualueella on vastaava ohjelma viestinnän opiskelijoille. Yhteiskuntasuhdevastaavalla on kansainvälinen opiskelija harjoittelijana.

Lisäksi kannustamme kaupungin yksiköitä antamaan korkeakouluopiskelijoille opinnäytetyöaiheita. Perustimme kaupungin www-sivulle keväällä 2023 opinnäytetyöpankin, minne keräämme kaupungin yksiköistä aiheita mistä toivotaan opinnäytetöitä. Linjasimme myös opinnäytetöistä maksettavat palkkiot syksyllä 2023. Olemme myös luoneet kaupungin intranetti Lykkyy-harjoittelu- ja oppilaitosyhteistyösivuston missä kannustetaan ottamaan harjoittelijoita, ohjeistetaan harjoitteluasioissa, kerrotaan eri oppilaitosyhteistyön muodoista sekä kerätään kaupungille tehdyt opinnäytetyöt.

Valtuuston myöntämällä määrärahalla korkeakouluopiskelijoiden palkkaamiseen on palkattu yhteensä 16 harjoittelijaa (2022: 7). Yhteensä koko kaupungilla on ollut palkallisia korkeakouluharjoittelijoita 24 vuonna 2023 (2022: 18).

Nuorten kesätyöt

Vuonna 2023 oli tarjolla lähes 450 kesätyöpaikkaa ja 56 mielenkiintoista työtehtävää 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 1936 hakemusta (ks. taulukko 11). Suosituin tehtävä oli apuohjaaja, lasten liikuntaleirit (ks. taulukko 12).



Tehtävä	Hakijamäärä yhteensä	Palkatut yhteensä
14–15-vuotiaiden haku	534	45
16–17-vuotiaiden haku	571	90
18–29-vuotiaiden haku	510	122
Korkeakouluopiskelijoiden haku	289	43

Taulukko 11: Hakijamäärät ikäluokittain 2023

Tehtävä	Hakijamäärä
Päiväkotiapulainen	533
Avustava puistotyöntekijä	272
Apuohjaaja, lasten liikuntaleirit	98
Toimistoapulainen, sihteeripalvelut	61
Kirjastoavustaja	53

Taulukko 12: Suosituimmat kesätyötehtävät 2023

Tuettu kesätyöllistäminen

Vaasan kaupunki järjesti ensimmäistä kertaa tuettua kesätyöllistämistä (ks. taulukko 13). Tuetun kesätyöllistämisen piiriin kuului maahan muuttaneet nuoret aikuiset, opintojensa loppuvaiheessa olleet nuoret aikuiset, ensimmäistä kesäduunia hakeneet nuoret sekä erityisnuoret.

Vaasan kaupunki tuki rahallisesti Kesäduunisetelin avulla myös alueen yrityksiä ja yhdistyksiä palkkaamaan 15–29-vuotiaan nuoren. Kesäduuniseteleitä myönnettiin 30 yritykselle, kesäduuniseteleillä tuettiin yhteensä 53 nuoren työllistymistä.

Lisäksi Vaasan kaupunki myönsi vaasalaisille urheilijoille urheilustipendejä, joiden jakoperusteet määriteltiin Vaasanseudun urheiluakatemiassa. Urheilustipendin saamisen edellytys oli harjoituspäiväkirjan pitäminen ja aktiivinen somettaminen eri kanavilla hästägeillä #Vaasa #Vasa #VsuaVriaSummer #VsuaVriaSummer23. Käytetyin somekanava oli Instagram. Urheilijoiden kesätyöstipendi myönnettiin kaikkiaan 23 urheilijalle. Positiivinen kokemus on peruste urheilustipendin toteuttamiselle jatkossakin.

Yhteistyössä 4H yhdistyksen kanssa jatkettiin kesätyöllistämisessä 4H-yrittäjyyden taloudellista tukemista. Hyvä kaupungin ja Vaasan 4H-yhdistyksen yhteistyö mahdollisti kesätyön 3 nuorelle yrittäjätuella.

Tuettu kesätyöllistäminen	2023
Kesätyövalmentajat	11
CulturalCamp -leiri	47
Tsempis-leiri	31
Erytisnuoret	23
Helppareiden kesätyöt	27
Mun eka duuni	44
Urheilustipendit	23
Kesäduunisetelit	53
4H-yritystuki nuorille yrittäjille	3
Yhteensä	262

Taulukko 13: Tuetun kesätyöllistämisen toteutuminen



3.3. Palkkatuetty työ ja kuntouttava työtoiminta

Vaasan kaupunki työllisti vuonna 2023 palkkatuella 84 uutta henkilöä eri yksikköihinsä (ks. taulukko 14). Heistä 47 % työskenteli kaupunkiympäristön palveluksessa, 30 % konserniohjauksen palveluksessa ja 23 % sivistystoimen palveluksessa. Vuonna 2023 aloittaneista 47:llä työsuhde jatkuu vuonna 2024. Uusia velvoitetyöllistettäviä palkattiin 7 ja 26 henkilöä sai palkkatukea täsmätyökykyisyyden eli alentuneen työkyvyn perusteella vuonna 2023.

Palkkatuetty työ	
Uudet palkkatuella työllistetyt henkilöt	84
Uudet velvoitetyöllistettävät	7
Täsmätyökykyisyyden perusteella palkatut	26
Kaupunkiympäristön palveluksessa	40
Konserniohjauksen palveluksessa	25
Sivistystoimen palveluksessa	19
Vuonna 2023 aloittaneet, joilla työsuhde jatkuu vuonna 2024	47

Taulukko 14: Palkkatuetty työ 2023

Työllistämisvaroin toteutettava palkkatukityöllistäminen kohdistuu pääasiassa yli 300 päivää työmarkkinatuella olleisiin vaasalaisiin pitkäaikaistyöttömiin. Työjakson kesto on tavallisesti 8 kk. Oppisopimusopiskelijoille ja täsmätyökykyisille tarjotut työjaksot voivat olla pidempiä, tyypillisesti niiden kestot vaihtelevat 10 kk ja 24 kk välillä. Lisäksi kaupungilla on lakisääteistä velvoitetyöllistämistä, jolloin työllistämisen peruste on henkilön ikä ja työsuhteen kesto 6 kk. Työllistämistoimintaa kehitetään jatkuvasti palvelumuotoilun avulla.

Pitkäaikaistyöttömille on tarjolla kattavasti erilaisia palveluita työllistämisen portaissa. Tavoitteena on ketjuttaa työttömille tarjottavia palveluita siten, että henkilö saa riittävän pitkän tuen työllistyäkseen ulkoisille työmarkkinoille. Pidemmät työjaksot tukevat heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymismahdollisuuksia.

Vanhustyön avustajatoiminta

Vanhustyön avustajatoiminta on työllistämispalveluiden ja koti- ja omaishoidon sopimuksellista vaikuttavaa toimintaa, josta hyötyy kunnan lisäksi Pohjanmaan hyvinvointialue, ikääntyneet sekä avustajaksi palkatut. Avustajat työskentelevät asiakkaiden kodeissa avustavissa tehtävissä. Tavoitteena on saada avustajaksi palkatut pysyvästi takaisin työelämään. Samalla toiminnan asiakkaana olevien ikääntyneiden hyvinvointi ja toimintakyky paranee ja yksinäisyys vähenee. Avustajaksi palkatut saavat mahdollisuuden pitkittyneen työttömyyskierteen katkaisemiseen ja apua muun muassa velkajärjestelyyn pääsemiseen ja uuden ammatin opiskelemiseen. Työntekijän kanssa käydään työsuhteen aikana säännöllisesti tavoitekeskusteluja ja laaditaan samalla suunnitelmaa tulevaisuudelle.

Vuonna 2023 avustajaksi palkattiin 13 henkilöä ja edelliseltä vuodelta jatkoi 10 henkilöä. Puoli vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen 70 % lopettaneista on työssä tai opiskelemassa. Vuoden aikana kaksi henkilöä valmistui hoiva-avustajaksi. Asiakaskäyntejä oli kuukausittain keskimäärin 560 kpl.

Tuettu työllistämistoiminta

Tuetun työllistämisen Helppari-toimintaa järjestettiin Vuorikodin senioritalossa. Helppari-toiminta on vanhusten avustamista arjen askareissa ja asioin-

tikäynneillä. Helpparit järjestävät myös viriketoimintaa talon ikäihmisille. Toiminta on lähellä normaalia työtä, jossa harjoitellaan työelämän pelisääntöjä. Toimintaa järjestetään 6 h päivässä. Helppari-toiminta vapauttaa hoitajan työaikaa varsinaiseen hoitotyöhön.

Tammikuussa 2023 päättynyt kuntouttava työtoiminta ei juurikaan vaikuttanut toiminnan asiakasmäärään. Toiminnassa oli työkokeilijoita 24, palkkatuella työskenteli 6, opiskelijoita 12, kesätyössä 28 nuorta ja 2 erityisnuorta, sekä 2 kesätyövalmentajaa. Kaksi henkilöä opiskeli oppisopimuksella, joista toinen valmistui lähihoitajaksi ja sai koulutustaan vastaavaa työtä välittömästi. Koko vuoden aikana toiminnassa oli yhteensä 2129 työtoimintapäivää. Helppari-toiminnassa on vakituisena työntekijänä yksi henkilö, joka toimii palvelusuunnittelijana. Työvalmentajana toimii Kevan kautta uudelleen kouluttautuva henkilö, jonka oppisopimus jatkuu vuoden 2024 loppuun.

Vanhustyön keskusliitto ja Ilmarinen palkitsivat Helppari-toiminnan ja Vanhustyön avustajatoiminnan Vuoden vanhusteko 2023 palkinnolla. ”Helppari- ja Vanhustyön avustajatoiminta on innovatiivista, uudenlaista monialaista toimintaa, jota tuotetaan palkkaamalla pitkäaikaistyöttömiä tai muuten tuetun työllistämisen tarpeessa olevia henkilöitä avustamaan vanhuksia senioritalossa ja vanhusten omissa kodeissa. Palvelussa työtön kuntoutuu kohti työelämää ja vanhukset saavat arkeensa kaivattua apua arjen asioittensa hoitoon.”

Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu TYP toiminta siirtyi hyvinvointialueelle 1.1.2023 ja TYP toiminnan koordinointi 1.5.2023 alkaen.

3.4 Työllistämisen hanketoiminta

Työllistämispalveluiden yksikössä oli kaksi hanketta; ESR-rahoitteinen Työkuntoa ja elinvoimaa osallisuudesta TEO sekä Työ - ja elinkeinoministeriön rahoittama Welcome Steps -hanke. TEO-hankkeessa työskenteli 3 ja WS-hankkeessa 2 projektityöntekijää. Lisäksi Welcomeoffice-toimiston työntekijä osallistui 25 % työajalla hanketyöhön. TEO-hanke päättyi 31.8.2023.

Welcome Steps-hankkeessa on ollut asiakaskäyntejä yhteensä 862 josta miehiä 241 ja naisia 601. Syvällisempää neuvontaa on annettu 800 asiakkaalle. Itsepalvelukanavista infonlandin sivuilla on ollut vuoden 2023 aikana 20 220 yksittäistä kävijää ja Welcomeofficen sivuilla 2000 yksittäistä kävijää. Hankkeessa on asiakastyötä tehty Welcomeofficessa, kevätkaudella tammi-toukokuuhun 0,48 HTV:llä. Kesällä neuvontaa oli saatavilla 2 päivänä viikossa hankkeen tiloissa ja 2 päivänä Welcomeofficessa 0,8 HTV:llä. Lokakuusta lähtien kaikki neuvonta oli kohdistettu Welcomeofficeen 2 päivänä viikossa resurssina 1 HTV. Huomioitavaa on, että Yhteispalvelun Welcomeofficen kokonaisasiakaskäynnit olivat vuonna 1543 joista hankkeen asiakaskäyntejä oli 55 % kaikista käynneistä.

Itsepalvelukanavalla infonland.fi/vaasa vierailijoista kävi sivustolla noin 70 % mobiililaitteella. Sivukatseluita sivustolla vuonna 2023 oli 27 739 kappaletta. Kieliversioita suomen ja ruotsin lisäksi oli englanti, venäjä, ukraina, persia ja kiina suosituimmat.

TEO- hankkeessa on ollut kolmen vuoden hankeaikana yhteensä asiakkaita 356 (tavoite oli 240). Näistä naisia oli 193 ja miehiä 163. Asiakkaista maahanmuuttaja taustaisia oli 165. Ikäjakama oli alle 29 v: 78, 29-45 v: 148, 46-55 v: 82, yli 55 v: 48.

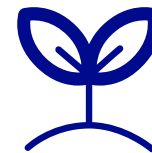
Asiakkaiden siirtymiä oli seuraavasti: kuntouttavaan työtoimintaan 62 hlöä, työkokeiluun 9 hlöä, palkkatuetuun työhön 8 hlöä, palkkatyöhön 8 hlöä, koulutukseen 28 hlöä, muutto toiselle paikkakunnalle 3 hlöä ja eläkkeelle 2 hlöä.

TEO-hankkeen tavoitteena oli lisätä osallisuutta ja siten läheisempi kyt-
kös yhteiskuntaan, syrjäytymisen vähentäminen ja uusien sosiaalisten
suhteiden aikaansaaminen. Näissä tavoitteissa hanke onnistui hyvin.
Lisäksi hankkeen tavoitteena oli lisätä ja kehittää monialaisen verkoston
toimintaa. Tästä verkostotyöstä tehtiin pro gradu -tutkielma `Monialaisen
verkoston johtaminen: Case Vaasan kaupungin työllisyyden ekosysteemin
monialainen verkosto`.

Syksyllä 2023 työllistämispalvelut sai uuden ESR+ - hankkeen SILTA-
Työllisyyden yhdyssilta Pohjanmaa - BRON- Sysselsättningens kontaktbro i
Österbotten. Hanke työllisti yhden työntekijän loppuvuodesta 2023.



**TEO-hankkeen tavoitteena oli lisätä
osallisuutta ja siten läheisempi
kytkös yhteiskuntaan, syrjäytymisen
vähentäminen ja uusien sosiaalisten
suhteiden aikaansaaminen.**





4 TYÖHYVINVOINTI

Vaasan kaupungin tavoitteena on olla turvallinen, työntekijän eri elämän-tilanteet huomioiva työnantaja. Työhyvinvoinnin edistäminen on meidän jokaisen työntekijän vastuulla. Vuonna 2023 kiinnitettiin erityistä huomiota henkilöstön työkykyä tukeviin toimiin. Etenkin mielenterveyden tukeminen on nostettu tärkeäksi painopisteeksi työkyvyn näkökulmasta.

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. Vuotta 2023 arvioitiin työhyvinvointikyselyssä, joka toteutettiin tammi-helmikuussa 2024. Kyselyyn vastasi 1615 henkilöä. Parhaat tulokset olivat asiaryhmissä Oma työ ja tavoitteet (ka. 4,2 /2021: 4,2), Osaaminen ja kehittyminen (ka. 4,0 /2021: 4,0), Minä työyhteisön jäsenenä (ka. 4,1 /2021: 4,1) sekä Esihenkilötoiminta (ka. 4,0 /2021: 4,0). Matalimmat arvosanat ovat asiaryhmissä Työolosuhteet ja välineet (ka. 3,6 /2021: 3,5) sekä Edellisen työyhteisökyselyn käsittely (ka. 3,9 /2021:3,7). Työhyvinvointikyselyn perusteella työyhteisön yhteishenki, omat voimavarat, ja esihenkilötoiminta säilyivät hyvällä tasolla, ja osin tulokset ovat myös parantuneet.

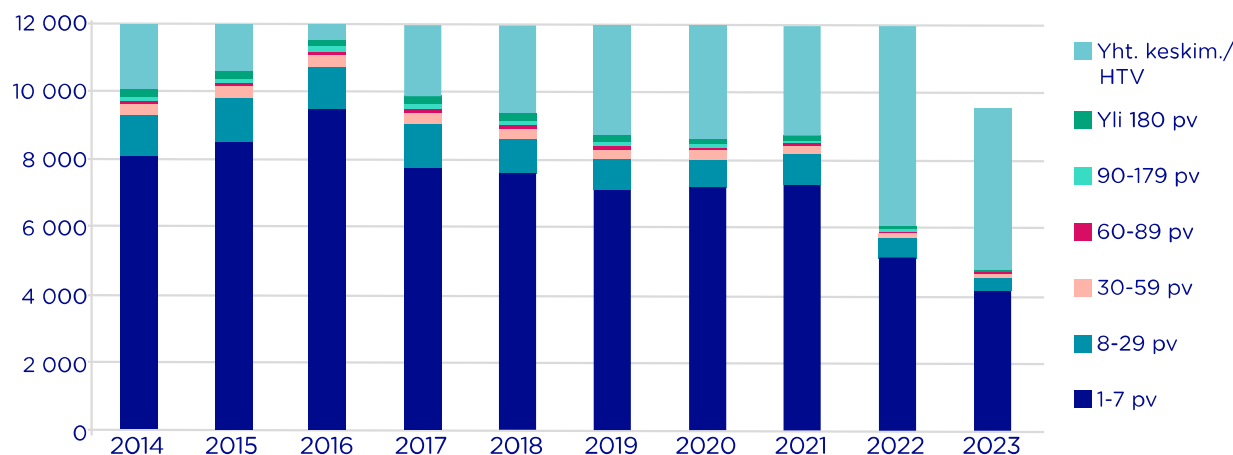
Vastaajista 117 (2022: 124) koki epäasiallista kohtelua, ja 75 vastasi ”En osaa sanoa” (2022: 85). Vaasan kaupunki työnantajana ei hyväksy minkäänlaista epäasiallista kohtelua tai häirintää, ja kaupunki työnantajana pyrkii ennalta-ehkäisemään epäkohtia ohjeilla ja neuvoilla sekä puuttumaan välittömästi epäasiallisen kohtelun ilmoituksiin. Jatkossa tulee edelleen kiinnittää aktiivisesti huomioita työyhteisön hyvinvointiin sekä varmistaa, että henkilöstö tietää miten toimia epäasiallista kohtelua kokiessa. Edellinen työhyvinvointikysely toteutettiin alkuvuonna 2022.

Sairauspoissaolot

Vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot vuonna 2023 olivat 14,3 poissaolopäivää/HTV (2022: 19,0), sairauspoissaoloprosentti oli 3,6 (2022: 4,8). Määräaikaisten osalta sairauspoissaolopäiviä oli 13,7 poissaolopäivää/HTV (2022: 16,4) ja sairauspoissaoloprosentti oli 3,6 (2022: 4,4). Mukaan lasketaan sairauspoissaolot, työ- ja vapaa-ajantapaturmat ja ammattitaudit.

Vuonna 2023 selvitettiin työterveyshuollon kanssa mahdollisuutta saada työterveyshuollon raportointia kehitettyä siten, että saataisiin tietoa sairauspoissaoloista päädiagnoosiluokittain. Tämä asia on kuitenkin vielä selvityksessä tietosuojaan liittyen.

Sairauspoissaolojen palkkakulut laskennalliset sivukulut huomioiden olivat yhteensä 2,2 M€ (2022: 2,46 M€). Kestojakauman kaaviossa (ks. taulukko 15 ja liite 7) on yhdistetty yhtäjaksoiset poissaolot. Vakituisten henkilöiden osalta sairauspoissaolopäivät/HTV olivat sivistystoimessa 15,3 päivää (2022: 19,2), kaupunkiympäristössä 12,2 päivää (2022: 16,2) ja konserniohjauksessa 9,7 päivää (2022: 12,6).



Taulukko15: Vakituisten henkilöstön sairauspoissaolojen kestojaika 2014–2023

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

Työtapaturmat

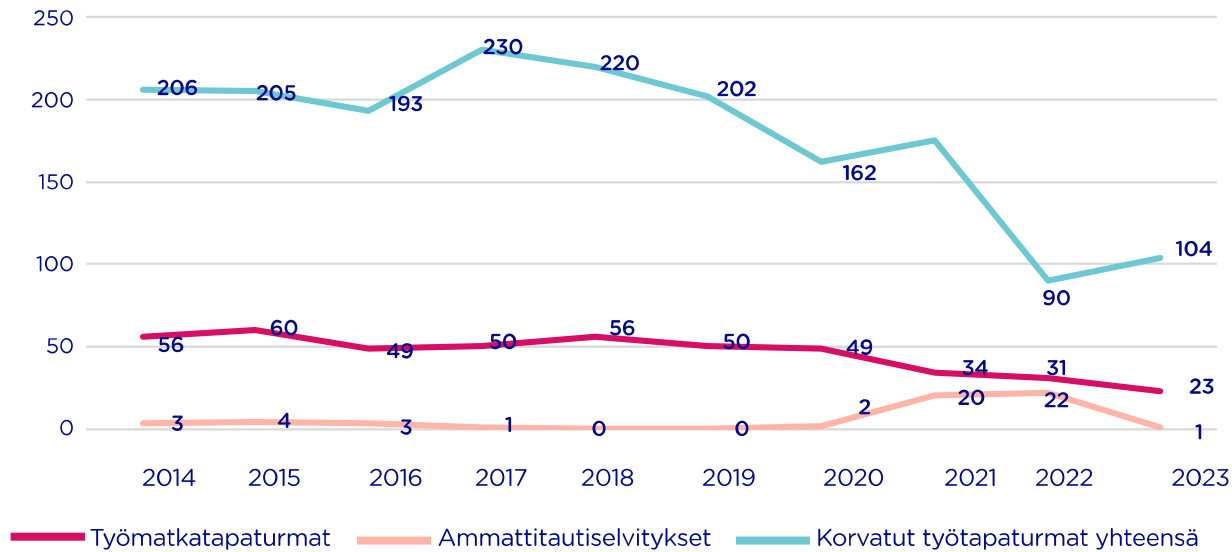
Vuonna 2023 työtapaturmat aiheuttivat 104 tapauksessa kustannuksia (2022: 90) (ks. taulukko 16). Kaikista ilmoitetuista työtapaturmista 23 tapahtui työmatkalla (2022: 31). Työtapaturmat aiheuttivat 687 kalenteripäivän poissaolon vuonna 2023 (2022: 827). Vertailun vuoksi mainittakoon, että vapaa-ajalla henkilökunnalle sattuneiden tapaturmien vuoksi poissaoloa oli 415 kalenteripäivää (2022: 582).

Työmatkalla tyypillisin sattumistapa oli liukastuminen tai kaatuminen, joko kävellen tai pyörällä. Tapaturmat sattuivat eniten vuoden ensimmäisinä kuukausina, sekä loka-marraskuussa. Tapaturmiin syynä oli yleisimmin keliolosuhteet.

Työpaikalla sattuneen työtapaturman tyypillisin aiheuttaja on ihminen tai eläin, tai kulkuväylän tai alustan liukkaus.

Syksyllä 2023 käyttöön otetuissa turvavarteissa ensimmäisen turvavartin aihe oli turvallisuuskävelyt ja -havainnot, ja toisen turvavartin aihe oli työmatkaturvallisuus. Tammikuussa 2023 tarjottiin henkilöstölle maksuttomasti liukuesteitä kenkiin sekä heijastinvaljaita.

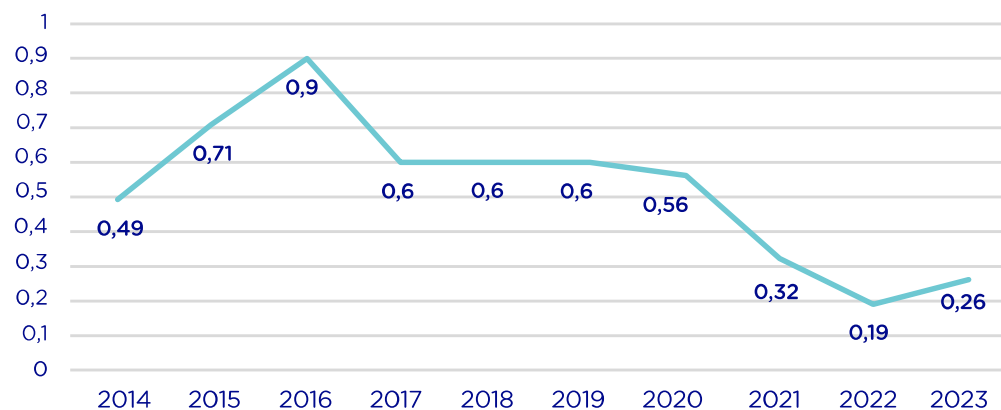
Työtapaturmien kehitys 2014-2023



Taulukko 16: Työtapaturmien lukumäärä Vaasan kaupungilla 2014-2023

Työtapaturmista johtuvia työkyvyttömyysajan palkkoja maksettiin 50 382 € (2022: 56 200 €). Vakuutusyhtiölle maksetut tapaturmavakuutusmaksut vuonna 2023 olivat 265 580 € (2022: 197 000 €) (ks. taulukko 17). Vakuutusmaksuun vaikuttaa moni asia, muun muassa korvausmeno, perusmaksu, suurvahinkomaksu, lakisääteiset maksut (työtapaturmien käsittelykuluja, edellä mainittuja palkkoja ja sairaanhoito- ja lääkekuluja). Vakuutusyhtiön kanssa pidetään säännöllisesti palavereja kustannuksiin ja niiden kehittymiseen liittyen.

Vakuutusyhtiölle maksetut vakuutusmaksut,
Miljoona euroa



Taulukko 17: Vakuutusyhtiölle maksetut vakuutusmaksut 2014–2023, M€

Vuonna 2023 turvallisuusjohtamisjärjestelmä Safety Managerin käyttöönottoa laajennettiin ja järjestelmän päivitykseen liittyen aloitettiin käyttöönotto-projekti. Järjestelmällä tehdään turvallisuuspoikkeama-havainnot, työtapa-turma- ja ammattitauti-ilmoitukset sekä riskienarvioinnit.

Vuoden 2023 loppupuolella otettiin käyttöön turvavarttikäytännöt, jolloin esihenkilöillä on kuukausittain vaihtuvaa valmista materiaalia läpikäytäväksi säännöllisesti työpaikkakokouksissa.

Turvallisuusjohtamisen koulutusta järjestettiin esihenkilöille yhteistyössä Aluehallintoviraston ja Kevan kanssa. Pääpaino oli ennaltaehkäisevässä toiminnassa, työsuojeluvastuussa ja työtapaturmien tutkinnassa. Työsuojelua ja työturvallisuutta perehdytettiin myös Tervetuloa taloon -tilaisuudessa uusille työntekijöille.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon ja toimialojen välinen yhteistyö jatkui aiempien vuosien tapaan. Työterveysyhteistyöpalavereja pidettiin 28 kpl (2022: 25 kpl). Kaupunkitasoista työterveysyhteistyötä jatkettiin säännöllisillä palavereilla. Työpaikkaselvityksiä tehtiin 37 kpl (2022: 26). Määrän nousu johtuu osaksi siitä, että koronan vuoksi siirtyi useampi työpaikkaselvitys. Työterveysneuvotteluja pidettiin 45 kpl (2022: 45.)

Työterveyslääkäritilanne oli haastava edelleen vuonna 2023. Muuten lääkäritilanne oli aiempia vuosia parempi.

Taulukossa 18 on tarkemmin työterveyshuollon tunnuslukuja.



Panostukset henkilöstön hyvinvointiin ovat tuottaneet tulosta - työkyvyttömyyseläkkeiden sekä sairaspöissaolojen kustannuksissa laskua vuoteen 2022 verrattuna.



Työterveyshuollon tunnuslukuja	2022	2023
Työterveyslääkärit		
Terveystarkastukset	34	56
Etäterveystarkastukset (sähköinen terveystarkastus)	46	18
Työkykyarviot/kuntoutusarviot	195	145
Työterveyshoitajat		
Terveystarkastukset	416	435
Etäterveystarkastukset (sähköinen terveystarkastus)	114	436
Työkykyarviot/kuntoutusarviot	17	17
Työfysioterapeutit		
Suoravastaanotot Kelaluokka I	115	134
Suoravastaanotot Kelaluokka II	32	32
Yksilöergonomiakäynnit/ erityistyölasikäynnit	120	139
Työpaikan ergonomiakäynnit	9	20
Terveyskuntotestaukset	19	18
Vastaanottokäynnit/tano (tiedonanto, ohjaus ja neuvonta)	934	965
Työterveyspsykologit		
Yksilövastaanotot	550	554
Työyhteistyö	30	40
Työterveysneuvotteluihin osallistuminen	2	2
Sairaanvastaanotot		
Lääkärit	1820	3017
Työterveyshoitajat	1887	2286
Työterveyshoitajachat	436	918

Taulukko 18: Työterveyshuollon tunnuslukuja 2022–2023

Meluannosmittauksia tehtiin 15 kpl (2022: 2). Mittausten suunnittelussa tehtiin yhteistyötä työsuojelun kanssa.

Vaasan kaupunki tarjoaa henkilöstölleen maksuttomat influenssarokotukset, joita vuonna 2023 otettiin 867 kpl (2022: 890).

Työterveyshuollon kustannukset olivat 1 646 376 euroa. Kelan korvaus tästä on 50–60 % välillä, riippuen korvausluokasta.

Työhyvinvointia tukevat toimenpiteet

BreakPro-taukoliikuntaohjelman käyttöä jatkettiin myös vuonna 2023. Työterveyshuolto muistuttaa säännöllisesti vastaanotolla BreakPro-ohjelman hyödyntämisestä. Taukoliikunnan tärkeydestä muistettiin myös lisääntyneessä etätyöskentelyssä.

Henkilöstö-palvelualue tarjosi keskitetysti yksilö- ja ryhmätyönohjauksia ilmoittautumismenettelyn kautta.

Henkilöstön työkyvyn ja terveyttä tukevan toiminnan kehittäminen jatkui Kohti kokonaisvaltaista hyvinvointia -hankkeen muodossa yhteistyössä liikuntapalveluiden, työterveyshuollon ja henkilöstö-palvelualueen kesken. Toiminta on saanut paljon hyvää palautetta osallistujilta, ja toiminnan jatkoa tullaan arvioimaan vuoden 2024 aikana.

Kaupungin tyky-ryhmä jakoi syksyllä 2023 työpaikoille kiitosta herkkujen muodossa. Intranet-tiedotteessa pyydettiin ilmiantamaan loistava työkaveri, työporukka/tiimi, esihenkilö, hiilineutraalisuusteko sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteko. Ilmiantoja tehtiin 17 työyhteisöistä ja 25 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 2023 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 2023 yhteensä 12 henkilön uudelleensijoittamistoimia (2022: 9) ja tähän käytettiin yhteensä 188 971,60 € (2022: 101 025,55 €). Keva osallistui myös työkokeilujen rahoittamiseen. Uudelleensijoitusprosessin eri vaiheissa oli vuoden 2023 aikana kaikkiaan noin 10 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 vuonna 2023 kertaluontoisella henkilöstöedulla (100 ladattuna ePassiin). Vuonna 2023 ePassi-etuja osoitettiin yhteensä 3452 työntekijälle ja etua käytti 2902 työntekijää, jolloin käyttäjäsuhte oli 84,1 %. Arvoa ePassiin osoitettiin yhteensä 358 830 € ja tästä käytettiin 294 310 €, jolloin käyttöaste arvosta oli 82 %. Palvelumaksua ePassi-palvelun käytöstä maksettiin 8 553 €. Vuoden 2022 alusta otettiin käyttöön uusia palkitsemisen ja huomioimisen tapoja muun muassa merkkipäiväsäännön uudistus, omaehtoisen koulutuksen tukeminen ja koulutusapuraha. Syksyllä 2023 saatiin kaupungin henkilöstölle, voimaan työsuhdepyöräetu, joka tukee henkilöstön mahdollisuuksia pitää yllä työkykyä ja kannustaa kestävään liikkumismuotoon. Vuonna 2023 koulutusapurahaa myönnettiin 16:sta hakijalle yhteensä 5 256 € (v. 2022, 24 hakijaa, 6 477 €). Uusien palkitsemistapojen tavoitteena on edelleen tukea sekä henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia, että kaupungin strategioiden ja henkilöstöohjelman toteutumista ja arvolupausten mukaista toimintaa.



5 PALKKAUS JA TYÖAIKA

Vuonna 2023 koko henkilöstölle maksettiin palkkoja yhteensä 120 479 559 € (2022: 118 687 364 €) ilman sivukuluja. Palkkasumma nousi 1,5 % (1,8 M€) vuoteen 2022 verrattuna. Tulee huomioida, että luvut eivät ole vertailukelpoisia, koska vuoden 2022 tiedoissa on vielä Pohjanmaan pelastuslaitos mukana. Kun vastaava palkkameno lasketaan ilman Pohjanmaan pelastuslaitosta, on palkkasumman kasvu ollut keskimäärin 5,4 % (6,3 M €). Palkkakustannusten nousuun on vaikuttanut pääosin henkilötyövuosien muutosten lisäksi kunta-alan virka- ja työehtosopimuksissa määritellyt sopimuskorotukset (sisältäen kertaerät ja ”perälauta” -korotukset), joista viimeisin on kolmi-vuotinen sopimusratkaisu ajalle 1.5.2022– 30.4.2025 (ks. taulukko 19).

Sopimusratkaisuun sisältyvien paikallisten järjestelyerien kohdentamisessa ensisijaisia tavoitteita on ollut henkilöstön saatavuuden turvaaminen, palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Samalla on huolehdittu siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnottelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden. Palkkausjärjestelmien kehittämistyötä jatkettiin vuonna 2023 huomioiden edellä mainitut sopimuskorotuksiin liittyvät ohjeistukset. Vuonna 2023 siirryttiin myös johdon kokonaispalkkamalliin.

Palkkoihin on laskettu vakituisten, määräaikaisten ja työllistettyjen palkat ja palkkiot.

Kunta-ala					
Palkkoja korottavat vaikutukset (korkoa korolle)	KVTES	OVTES	TS	TTES	Yhteensä
Vuosi 2022	2,54	2,48	2,57	2,59	2,52
Vuosi 2023	4,09	3,87	4,09	4,09	3,99
Vuosi 2024	4,00	4,00	4,01	4,00	4,00
Sopimuskausi yhteensä	11,01	10,70	11,04	11,06	10,87

Taulukko 19: Kunta-alan sopimuskorotuksien vaikutukset sopimusaloittain vuosina 2022–2024

Työaika ja poissaolot

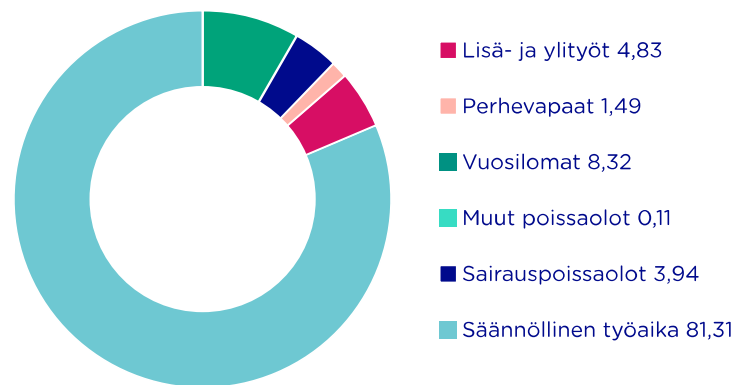
Taulukoissa 20 ja 21 on esitetty tehdyn työajan jakautuminen. Luvuissa ovat mukana kuukausipalkkaiset; luvuista puuttuvat tuntipalkkaiset sekä työllistetyt. Taulukossa 22 henkilötövuotta on tarkasteltu tehdyn työajan ja poissaolojen suhteessa. Vuonna 2023 tehdyn työn osuus tehokkaasta työajasta oli 81,3 % (2022: 77,4 %). Poissaolojen osuus kokonaistyöajasta oli 18,7 % (2022: 22,6 %).

Maksetut palkat, €	2022	2023	2022-2023 muutos%
Säännöllinen työaika	84 878 760	85 019 970	0,2 %
Lisä- ja ylityöaika	1 604 533	1 460 786	-9,0 %
Yhteensä	86 483 293	86 480 756	-0,003 %

Taulukko 20: Vakitukselle henkilöstölle maksetut palkat ilman sivukuluja

Poissaolojen palkat, €	2022	2023	2022-2023 muutos%
Vuosilomat	4 810 518	5 987 825	24,5 %
Sairauspoissaolot	2 486 270	1 848 211	-25,7 %
Lakisääteiset	192 656	223 788	16,2 %
Muut poissaolot	1 856 593	616 341	-66,8 %
Yhteensä	9 346 037	8 676 166	-7,2 %

Taulukko 21: Vakituisten henkilöstön poissaolojen palkat 2022-2023



Taulukko 22: Työajan ja poissaolojen jakautuminen prosentteina vuonna 2023 (mukana opettajat ja työllistetyt, ei tuntipalkkaiset)

Muihin poissaoloihin sisältyvät lomarahan vaihtovapaat. Lomarahan vaihto vapaisiin 111 henkilöä (2022: 102). Yhteensä lomarahavapaapäiviä pidettiin 1 570 päivää, jolloin lisäystä edellisvuoteen oli 229 päivää.

Palkatonta työlomaa säästösyistä pidettiin vuonna 2023 yhteensä 1 387 päivää (2022: 2 176). Kaupunki suosii edelleenkin palkattomien pitämisiä siten, että työehtosopimuksesta poiketen on sovittu ammattijärjestöjen kanssa, että seitsemän päivän palkattomasta vapaasta vähennettiin viiden päivän palkka.

Vuoden 2023 aikana vuorotteluvapaata käytti 15 henkilöä (2022: 11). Vuorotteluvapaan keskimääräinen pituus oli 3,3 kuukautta.

6 OSAAVA TYÖVOIMA

Henkilöstöohjelmassa linjataan ja ohjataan kaupungin henkilöstön johtamiseen, osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvointiin liittyviä tavoitteita. Henkilöstön hyvinvointi ja osaamisen kehittäminen ovat strategisesti tärkeimpiä tekijöitä hyvän palveluvalmiuden varmistamisessa. Vuonna 2022 päivitetystä henkilöstöohjelmassa tärkeitä tavoitteita ovat edelleen johtamis- ja esihenkilötyö - erityisesti tavoitteellinen ja valmentava työote, yhdessä tekemisen ja kehittämisen kulttuuri sekä positiivinen työnantajakuva, onnistumisen johtamisen kehittäminen, osaamisen kehittäminen, työturvallisuuden ja henkisen hyvinvoinnin tukeminen, sekä monimuotoinen työnantaja. Näillä pyritään vaikuttamaan henkilöstön saatavuuteen ja pitovoimaan. Osaamisen kehittämisen toimenpiteitä on toteutettu lakisääteisen koulutussuunnitelman sekä vuoden 2023 henkilöstöohjelman jalkautussuunnitelman painotusten mukaisesti.

Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutuksen tavoitteena on ylläpitää ja lisätä henkilöstön ammatillista osaamista sekä edistää yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja työhyvinvointia. Osaamisen kehittämisen suunnitelmassa 2023 korostui henkilöstön osalta ammattipätevyyden lakisääteinen ylläpito eri ammattiryhmille. Tärkeitä olivat myös esihenkilö- ja johtamiskoulutukset, joissa läpileikkaavana teemana oli henkilöstöohjelman mukaisesti valmentava johtamisote.

Keskitetty henkilöstökoulutus toteutettiin pääsääntöisesti Eduhouse-verkkokoulutuspalvelun kautta. Kokonaiskatseluaika kaikkien käyttäjien suhteen oli yhteensä 1372 tuntia. Katsotuimpia koulutuksia olivat muun muassa digitalisointiin, digitaatioihin ja tekoälyyn liittyvät koulutukset, kuten esimerkiksi ChatGPT, Teams, Excel, Microsoft 365, tehokuuteen ja työtapoihin liittyvät koulutukset, itsensä johtamiseen ja hyvinvointiin



liittyvät koulutukset. Tarjolla oli lisäksi muita sisäisiä koulutuksia liittyen muun muassa työsuojeluun ja työturvallisuuteen, kuormittaviin ja haastaviin asiakaspalvelutilanteisiin, henkilöstöhallintoon, rekrytointimarkkinointiin ja organisaation vetovoimaan, median kohtaamiseen, sekä tietosuojaan. Etänä toteutetut tilaisuudet tallennettiin ja ne ovat katsottavissa jälkikäteen intrassa. Keskitetyssä henkilöstökoulutuksessa on edelleen lisätty sekä toimialakohtaisia että ammattiryhmäkohtaisia kohdennettuja koulutuksia. Kohdennetuista koulutuksista esimerkkejä ovat muun muassa esihenkilökoulutukset. Perinteisten koulutusten lisäksi yhä useampi on osallistunut ulkopuolisten tahojen, kuten Työturvallisuuskeskuksen ja Kuntekon järjestämiin webinaareihin ja verkkokoulutuksiin. Vuoden 2023 aikana henkilökuntaa tiedotettiin 123:sta ilmaisesta ulkopuolisten tahojen järjestämästä webinaareista intranetin koulutuskalenterissa. Webinaarien aihealueet liittyivät monipuolisesti eri aihealueisiin, kuten esimerkiksi ajanhallintaan, työhyvinvointiin ja palautumiseen, 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 2023 valmentavan johtamisen valmennus liitettiin osaksi esihenkilöpassia, johon osallistui 19

esihenkilöä (2022: n. 40, 2021: n 130). Vuonna 2022 pilotoitua esihenkilöpassikoulutusta muokattiin niin, että se rakentuu vain lähikoulutuspäivistä sekä välitehtävistä ja parisparrauksesta.

Henkilöstö- ja esihenkilöinfoja järjestettiin 6 kpl vuonna 2023. Kaikki tilaisuudet nauhoitettiin. Infojen aiheina olivat muun muassa talous- ja strategiakatsaukset, henkilöstöohjelman lupausten käsittely, Lupa kehittää - ylihyvästä ännu bättre-hankkeen eteneminen. Lisäksi esiteltiin hyviä käytänteitä ja sisäisten kehittäjien kertomuksia tehdyistä kehittämistoimenpiteistä useamassa infossa. Lisäksi tiedotettiin muun muassa harjoitteluista, opinnäytetöistä ja opinnäytepalkkioista, työllistämisen prosesseista, kriisiviestinnästä, turvavarteista sekä palvelualueiden ajankohtaisista asioista, lomasuunnittelusta ja kesätöistä. Esihenkilöille ja johdolle tarjottiin myös esihenkilöiden aamukahvitilaisuuksia, käytännön työhön liittyviä koulutuksia, kuten esimerkiksi turvallisuuteen ja työsuojeluun sekä palvelusuhdeasioihin, 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 sekä Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu-tarjonnan kautta. Mukana oli esimerkiksi projektinhallintaan, coachingiin, hybridityöhön ja digifasilitointiin, viestintään, sekä tulevaisuuden työelämätaitoihin liittyviä webinaareja.

Henkilöstön kansainvälistymisen tuki ja kielitaidon kehittäminen

Vaasan kaupunki sitoutuu työajalla järjestämään alakohtaista kielikoulutusta henkilöstölle riittävän kielitaidon turvaamiseksi. Tarjonnassa oli vuoden 2023 aikana viestinnän ruotsi, sekä Kansalaisopisto Alman kieli- kurssitarjonta ja FinTandem-koulutus. Esihenkilöiden kielitaidon osaamista ruotsin ja englannin kielen osalta kartoitettiin kyselyllä loppuvuodesta 2023. Kyselyn tulosten perusteella järjestetään räätälöityä kielikoulutusta vuoden 2024 aikana.

Viranomaisille raportoitavat koulutustiedot

Työttömyysvakuutusrahaston (TVR) koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli vuonna 2023 yhteensä 2035 (2022: 2002). Korvauksiin oikeuttavien osallistuneiden henkilöiden määrä oli 1094 (2022: 954). TVR:lta saatu koulutuskorvauksen määrä oli yhteensä 43 551,04 € (2022: 41 623,58 €).

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 2023 koulutukseen osallistuneiden määrä oli 1 566 henkilöä (2022: 1 477) ja koulutuspäivien lukumäärä yhteensä 2 922 päivää (2022: 2 848). Suuren osan tilastoidusta koulutuksista muodostavat lakisääteiset ammatilliset täydennyskoulutukset.

Taulukossa 23 on koottuna vuosien 2022–2023 henkilöstökoulutusten tunnuslukuja.

Henkilöstökoulutuksen tunnuslukuja 2022–2023	2022	2023
Koulutuspäivien määrä yhteensä	2848	2922
Koulutuksiin osallistuneiden määrä yhteensä	1477	1566
Keskimääräiset koulutuspäivät/henkilö	1,93	1,86
Koulutukseen käytetyt määrärahat €	383 917	408 149
Henkilöstöpalvelujen järjestämisen keskitetyn henkilöstökoulutuksen osuus €	52 051	77 091
Henkilöstökoulutuksen osuus maksetuista palkoista %	0,44	0,47
Henkilöstökoulutuksen osuus €/hlö	114	127
Omaehtoisin koulutuksiin käytettyjen vapaapäivien määrä	122	125
Omaehtoisia koulutuksia käyttäneiden määrä (hlömäärä)	26	28
Koulutusapurahan saajat (hlömäärä)	25	16

Taulukko 23: Henkilöstökoulutuksen tunnuslukuja 2022–2023

Vaasan kaupungin oppisopimuskoulutukset 2023

Vaasan kaupunki työnantajana mahdollistaa oppisopimuksella opiskelun vuotuisesti kymmenille henkilöstönsä jäsenille. Oppisopimustoimiston tietojen mukaan vuonna 2023 oli kaiken kaikkiaan 33 kpl voimassa olevaa oppisopimusta, eri tutkintonimikkeitä oli 12 kpl. Vuonna 2023 Vaasan kaupungin henkilöstöstä 12 suoritti oppisopimustutkinnon, eri tutkintonimikkeitä oli 6 kpl. Tutkinnot vaihtelevat vuosittain, eniten



Vaasan kaupungin henkilöstöstä osallistui Sosiaali- ja terveysalan perustutkintoon (11 opiskelijaa), johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoon (6 opiskelijaa) sekä kasvatusta ja ohjausalan ammattitutkintoon (5 opiskelijaa).

Job Shadow -kansainvälinen työssäoppiminen

Job Shadow on konsernihallinnon toimintamalli, joka edistää henkilöstön uuden osaamisen lisäksi kansainvälisten valmiuksien ja kielitaidon kehittymistä. Vuonna 2023 Job Shadow myönnettiin 9 hakijalle. Kohdemaita olivat Ruotsi, Hollanti ja Saksa. Kaikki Job Shadow-harjoittelut eivät ole vielä toteutuneet.

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 2024 mukaan 88 % (2022: 74 %, 2019: 68 %) vastaajista käy säännöllisesti kehityskeskustelut oman esihenkilön kanssa. Vastaajista 74 % (2022: 69 %, 2019: 64 %) kokee kehityskeskustelut hyödyllisiksi. Kaupungin tavoitteena on, että käytyjen keskustelujen määrä ja koettu hyödyllisyys nousevat kumpikin 100 %: iin.

Anonyymiin lähtökyselyyn on vuoden 2023 aikana vastannut 30 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 kohderyhmänä olivat ensimmäistä kertaa ikinä kesätöissä olevat, ja toisessa jo aiemmin kesätöissä olleet. Uusille kaupungin työntekijöille järjestettiin vastaavasti lokakuussa Tervetuloa taloon uusi työntekijä -perehdyttämisinfo.

Mentorointi ja työnohjaus

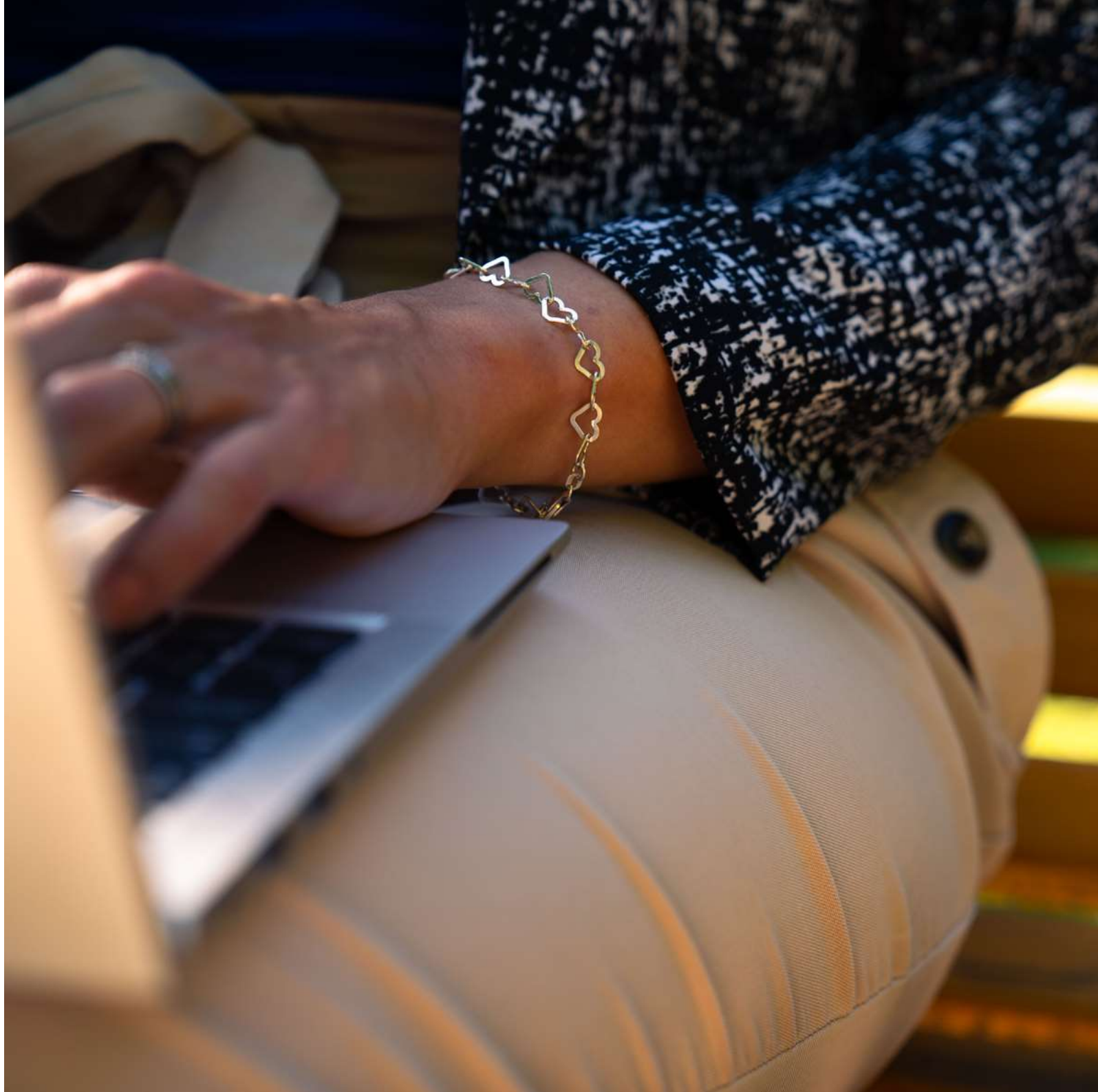
Mentorointi ja työnohjaus ovat olleet käytössä henkilöstön kehittämisen välineinä Vaasan kaupungilla henkilöstö-palvelualueen koordinoimina jo vuosia. Useimmiten mentorointi on epävirallista ja tapahtuu esimerkiksi perehdytyksen yhteydessä ilman virallisempaa hakemusta tai sopimusta. Suosituksena on, että varsinkin johto- ja esihenkilötehtävissä käytettäisiin mentorointia ammatillisen kehittymisen tukena. Henkilöstöohjelmassa sekä 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 10 kpl. Vuonna 2023 kustannettiin henkilöstö-palvelualueelta jälleen osa työnohjauksista keskitetysti hakeusten perusteella. Työnohjaukset suuntautuivat pääosin sivistystoimeen. Vuonna 2023 on keskitetysti myönnetty 13 ryhmätyönohjausta ja 1 yksilötyönohjaus. Toimialoilla käytetään myös ulkoisia työnohjaajia muun muassa psyykkisten haastavien työtehtävien parissa työskenteleville työntekijäryhmille. Ulkoisten työnohjaajien käytöstä päätetään kullakin toimialalla tapauskohtaisilla viranhaltijapäätöksillä. Sisäisiä työnohjaajia voidaan hyödyntää myös muun muassa työyhteisökyselyn tulosten käsittelyssä ja kehittämissuunnitelmien tekemisessä. Vaasan kaupungin työnohjaajien verkosto koontuu vuosittain 1-2 kertaa.

Osaamisen kehittymisen seuranta

Henkilöstön osaamisen kehittymistä seurataan kehityskeskusteluiden, koulutuspalautteiden ja vaikuttavuuden arviointikyselyiden lisäksi myös työhyvinvointikyselyssä. Vuoden 2023 osalta työhyvinvointikyselyssä osaamista kuvaavien kysymysten tulosten keskiarvo oli 4,0 (2020: 3,9). Vuotta 2023 koskeva työhyvinvointikysely toteutettiin 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 ovat hyvän valmentavan johtamisen lisäksi henkilöstön osallistuminen ja yksilöllisten kehittymis-, ja 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 rekrytointilanteessa kahdesta yhtä ansioituneesta ja tehtävään soveltuvasta hakijasta asetetaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä etusijalle työyhteisössä vähemmistönä olevan sukupuolen edustaja ja yhdenvertaisuutta edistävänä toimenpiteenä etusijalle asetetaan vähemmistöryhmää edustava henkilö. Rekrytointipalvelut on muistuttanut rekrytoivia esihenkilöitä tästä linjauksesta säännöllisesti muun muassa esihenkilöinfoissa.

Anonyymi rekrytointi vakiinnutettiin kaupungin pysyväksi rekrytointitavaksi (YJ 23.01.2020). Vuoden 2023 aikana on toteutettu 11 anonyymia rekrytointia (2022: 17, Pohjanmaan hyvinvointialueen organisaation siirtyneen Pohjanmaan pelastuslaitoksen rekrytointeja näistä oli 7). Anonyymin rekrytoinnin käyttö luo osaltaan myös positiivista työnantajakuva. Se kertoo niin kaupungin omalle henkilöstölle kuin myös kaupungin ulkopuolisille kaupungin pyrkivän edistämään henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasapuolisuutta. Hakijakokemuskyselyssä olemme saaneet positiivista palautetta anonyymin rekrytoinnin käytöstä. Tiedostamme, että meidän on markkinoitava anonyymia rekrytointitapaa vielä aktiivisemmin rekrytoiville esihenkilöille ja kannustettava sen käyttöön.

Kaikille hakijoille lähetettävässä hakijakokemus-kyselyssä kysytään kysymys: "Koetko tulleeesi kohdelluksi tasa-arvoisesti rekrytointiprosessin aikana (muun muassa ikään, syntyperään, uskontoon tai sukupuoliseen suuntau-

tumiseen katsomatta)?” Tämä on yksi keino mitata rekrytointiprosessin aikana tapahtuvaa syrjintää. Edellisen vuoden tapaan noin puolet vastaajista kokee tulleen kohdelluksi täysin tasa-arvoisesti ja 30 % (2022: 15 %) oli myös melkein samaa mieltä.

Pyrimme kiinnittämään huomioita esteettömyyteen rekrytoinnin eri vaiheissa; työpaikkailmoitusten selkeä kieli ja hakukanavien saavutettavuus.

Vuodesta 2018 alkaen kaupungilla on ollut kesätöissä omana ryhmänään erityis- ja vammaisnuoria. Vuonna 2023 heitä oli 23 (2022: 22). 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. Työvalmentaja antoi tukea työkyvyn ja työtehtävien sovittamiseen sekä tasa-arvoisen, monimuotoisen ja osallistavan työympäristön rakentamiseen.

Vuonna 2023 järjestettiin maahan muuttaneille CulturalCamp-leirejä. Leirien tavoitteena oli tutustua suomalaisen yhteiskunnan toimintatapoihin, saada tukea ja ohjausta työllistymiseen Suomessa sekä edesauttaa kotoutumista.

Esihenkilöitä ja perehdyttäjiä informoidaan nuorten ja uusien työntekijöiden, ml. palkkatuella työllistettyjen, perehdyttämiseen liittyen jatkuvasti. Käytettävissä on perehdyttämisen muistilistat työntekijöille ja esihenkilöille. Maahanmuuttajataustaisten ja palkkatuella työllistettävien perehdyttämiseen liittyvä materiaali 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. Työ jatkui vuonna 2023. 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. Valmentavan johtamisen valmennusta on järjestetty osana esihenkilöpassia. Hyvän johtajan arvolupaus on laadittu valmentavan mallin pohjalta.

Henkilöstön aloitetoimintaa uudistettiin vuoden 2023 aikana ottamalla käyttöön uusi sähköinen Ideapankki. Ideapankin tavoitteena on kannustaa henkilökuntaa osallistumaan aktiivisesti muun muassa toiminnan, työhyvinvoinnin, työtapojen tai työmenetelmien kehittämiseen ideoimalla uusia ratkaisuja. Ideapankkiin voi myös jättää henkilöstöaloitteita, joissa on jo mietittynä tarkempia käytännön toimenpidesuunnitelmia. Jätettyjä kehittämisideoita ja henkilöstöaloitteita voi peukuttaa ja kommentoida.

Hyvän johtajan ja hyvän työntekijän arvolupauksilla haluamme vahvistaa osallistavaa ja oikeudenmukaista johtamista ja hyviä työyhteisötaitoja. Hyviä käytänteitä pyritään tuomaan esille muun muassa 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 huomioitu monimuotoisuus. Tavoitteena on, että työyhteisöviestintä tavoittaisi koko henkilöstön. Työyhteisöviestinnässä on käytössä kaksikielinen ja moderni intranet Lykky. Intranetin tärkeimpänä tavoitteena on, että koko henkilöstö pääsee intranetiin sujuvasti paikasta ja ajasta riippumatta – tämä tavoite saavutettiin.

Suuri osa suunnitelluista koulutuksista toteutettiin edelleenkin etänä Teamsin kautta sekä Eduhouse-verkkokoulutuspalvelun kautta. 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. Eduhouse-verkkokoulutuspalvelusta löytyvä Diversiteetti, Inklusio, Tasa-arvo-koulutuskokonaisuus on nostettu myös Lykyssä olevaan Eduhousen Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus teeman opintopolkuun. 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 2023 kokemuksia kysyttiin työhyvinvointikyselyssä, mikä toteutettiin tammi-helmikuussa 2024. Yleisesti kohtelu työyhteisössä koetaan tasa-arvoiseksi, kunnioittavaksi ja oikeudenmukaiseksi. Vuoden 2021 kyselyyn verrattuna tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta mittaavissa väittämissä keskiarvot ovat pysyneet ennallaan tai parantuneet. Keskiarvot ovat parantuneet muun muassa työyksikössä sovittujen toimintatapojen mukaisessa toimimisessa (2023 ka. 3,9/2021: 3,0), työyhteisössä ristiriitojen ratkaisemisessa ja työyhteisön yhteisten pelisääntöjen noudattamisessa (2023 molemmat ka. 3,8/2021: 3,7), ja työyhteisössä kaikkien tasa-arvoisessa kohtelussa (2023 ka. 4,3/2021: 4,2). Eniten keskiarvo parantui väittämässä ”Esihenkilöni kuuntelee ja reagoi työntekijöiden esiin tuomiin huolenaiheisiin ja ongelmiin, puuttuu ristiriitoihin ja haastaviin tilanteisiin” (2023 ka. 4,0/2021: 3,8). Epäasiallisen kohtelun kokemisesta kertoi jonkin verran vähemmän vastaajia kuin edellisessä kyselyssä. Kuitenkin epäasiallisen kohtelun kokemiseen työnantajalla on nollatoleranssi, joten tähän asiaan on edelleen kiinnitettävä huomiota ja puututtava aktiivisesti.



**Tavoitteena on, että
työyhteisöviestintä
tavoittaisi koko henkilöstön.**





8 INNOVATIIVISUUS, YHTEISTOIMINTA JA VIESTINTÄ

Vaasan kaupungilla uskotaan, että mitä onnellisempia työntekijät ovat, sitä onnellisempia ovat myös asukkaat. Me kaikki toimimme asukkaiden hyväksi parhaiten, kun tiedämme mitä teemme, mitkä ovat tavoitteemme ja odotuksemme. Onnistunut työyhteisöviestintä mahdollistaa työrauhan sekä luo hyvää fiilistä.

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 intranet Lykkyä, osallistua työpaikkakokouksiin ja seurata oman työyhteisön sovittuja viestintäkanavia. 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.

Vuonna 2023 työyhteisöviestinnässä tuotiin esille erityisesti henkilöstön palkitsemiseen liittyviä aiheita, kuten uutta henkilöstöjuhla LykkyFestiä, Epassia, työsuhtepöytäkäytäntöä ja Palkintogaalaa. Vuonna 2022 käyttöön otettu uusi intranet mahdollisti sen, että henkilöstöä voitiin osallistaa entistä paremmin erilaisilla kilpailuilla ja arvonnoilla.

Vuonna 2023 päivitettiin työyhteisöviestinnän ohjeistus, joka palasteltiin aiemmin käytössä olleen printtiversioiden sijasta intranet Lykkyyn. Lykyn uudet työ-

yhteisöviestinnän sivut on suunniteltu niin, että ohjeistus sisältää omat ohjeet sekä esihenkilöille että työntekijöille. Lisäksi ohjeesta tehtiin tiivis pdf-versio, jota voi käyttää pikaohjeena tai asian käsittelymiseen tiimipalavereissa.

Intranet Lykky

Vuonna 2023 intranet Lykky vakiinnutti asemansa työyhteisöviestinnän pääkanavana. Lykkyyn pääsee koko henkilöstö tietokoneella tai mobiilisti, tarvitaan vain verkkoyhteys. Lykky on jokaisen työntekijän selaimen aloitussivuna, jolla sujuvoitetaan intranetiin menemistä. Vuonna 2023 Lykyssä uutisoitiin myös intranetin mobiilikäytöstä, jolloin työntekijät, joilla ei ole mahdollista käyttää tietokonetta työpäivän aikana, voivat käydä Lykyssä puhelimella tai tabletilla.

Intranetin analytiikkaa varten otettiin käyttöön uusi työkalu, jonka avulla saadaan kattavampia tilastoja muun muassa Lykyn kävijöistä, luetuimmista sivuista, sivustoista ja uutisista. Uuden työkalun vuoksi luvut eivät ole verrattavissa vuoden 2022 henkilöstöraportin tilastoihin.

Analytiikan mukaan Lykyssä oli vuonna 2023 4109 erillistä kävijää, joista vsa-käyttäjii oli 2023 ja edu-käyttäjii 2122. Kaikkia sivukatseluja oli yhteensä 1 miljoona.

Lykyssä on yhteensä 26 sivustoa. Suosituimmat sivustot vuonna 2023 olivat Lykyn etusivu, henkilöstöasioita sisältävä Meillä töissä -sivusto ja IT- ja digitalisaatiopalveluiden sivusto. Kymmenen suosituinta sivustoa erillisten käyttäjien mukaan mitattuna liitteessä 9.

Suosituin sivu Lykyssä vuonna 2023 oli edellisvuoden tapaan Työkalut-sivu, josta löytyy linkit tärkeimpiin työkaluihin ja sovelluksiin. Myös koulutukset ja

henkilöstöedut kiinnostivat työntekijöitä. Suosituimmat sivut erillisten käyttäjien mukaan mitattuna liitteessä 10.

Luetuimmissa uutisissa korostuivat henkilöstön palkitsemiseen ja etuihin liittyvät uutiset. Luetuimmat uutiset Lykyssä vuonna 2023 liitteessä 11. Suosituimmat hakutermit Lykyssä liittyivät uuteen työajanseurantaan, sovelluksiin ja työkaluihin. Lista suosituimmista hakutermeistä vuonna liitteessä 12.

Videot ja pop up -kuvaus

Henkilöstölle tuotettiin yhteistyössä mainostoimiston sekä talous- ja strategia -palvelualueen kanssa helposti ymmärrettävä ja nopeasti katsottava strategiavideo, jonka avulla kannustettiin pohtimaan strategiaa oman työn näkökulmasta.

Vuonna 2023 haettiin myös työn kehittämiskohteita digitalisaatio ja innovaatiot -palvelualueen kampanjalla, jonka tavoitteena oli ”pakkopullien” karsiminen: tämä kampanja palkittiin myös valtakunnallisesti Tärkeissä töissä -gaalassa joulukuussa 2023.

Henkilöstölle järjestettiin osana valtakunnallista rekrytointikampanjaa pop up -profiilikuvaukset tammikuussa 2023. Siinä jokainen työntekijä sai ilmaiseksi kuvauttaa itsestään virallisen profiilikuvan ja kuvan, jossa sai ilmaista työn tuomia tunteita. Näitä jaettiin innokkaasti somessa, muun muassa LinkedInissä. Osana kampanjaa järjestettiin henkilöstölle myös Anna Perhon työelämän onnellisuusteeman liittyvä luento. Kampanjan tavoitteena oli houkutella lisää työntekijöitä Vaasaan – ja myös Vaasan kaupungille.

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 Miltton piti työntekijälähettiläille yhden koulutuksen syksyllä 2022, toinen koulutus pidettiin keväällä 2023. Lisäksi työntekijälähettiläille pidettiin kaksi tilaisuutta syksyllä 2023 – varsinaisen työntekijälähettiläsohjelman purkutilaisuus sekä kirjoitustyöpaja. Työntekijälähettiläitä sparrataan yhteisessä Teamsissa, jossa voi pyytää neuvoa tai keskustella muiden työntekijälähettiläiden kanssa. Yhteisiä tapaamisia ja koulutuksia on tarkoitus jatkaa vuonna 2024.

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 mittaamisen ja kehittämisen. Tavoitteena on, että kaikki työntekijät tuntevat ja osaavat kertoa Vaasan pääviestit. Toinen tärkeä jokoista työntekijää koskeva asia on kaupungin maine. Jokainen työntekijä kertoo omasta työstään ja työyhteisöstä ainakin lähimmilleen ja etenkin esihenkilöt saattavat olla myös median haastateltavana.

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

LinkedInissä jatkettiin suunnitelmallista ja tiivistä sisällöntuotantoa työntajamielikuvan kehittämisessä, mikä näkyi muun muassa hienosti kasvavina seuraajamäärinä (ks. liite 8). Seuraajamäärä vuoden 2023 lopussa oli 6875 ja kasvoi edellisvuodesta 18 prosenttia.

VASEKin ja alueen työntantajien kanssa toteutettiin rekrytointikampanja, joka suunniteltiin ja toteutettiin vuoden 2023 syksyllä, mutta julkaistiin vuoden 2024 tammikuussa. Kampanjan kärki oli ”Hyvät työt johtavat Vaasaan”. Viesti jatkaa onnellisuusteemaa ja sillä halutaan nostaa esiin hyvien tekojen ja onnellisuuden merkitystä työhyvinvointiin.

Henkilöstön aloitetoiminta

Henkilöstön aloitetoimintaa uudistettiin vuoden 2023 aikana ja samalla otettiin käyttöön uusi sähköinen Ideapankki. Ideapankki on kaikkien kaupungin työntekijöiden käytössä oleva paikka, jonne on mahdollista jättää kehittämisideoita esimerkiksi uusista tavoista parantaa toimintaa, työhyvinvointia, työtapoja tai työmenetelmiä. Sinne voi myös jättää henkilöstöaloitteita, joissa on jo mietittynä tarkempia käytännön toimenpidesuunnitelmia.

Kehittämisidea on ajatus siitä, mitä voisi tehdä tai luoda. Se voi olla innovatiivinen, luova tai uusi ajatus, mutta se ei välttämättä ole vielä konkreettinen suunnitelma tai toiminta. Kehittämisidea voi syntyä milloin tahansa ja missä tahansa, ja se voi liittyä mihin tahansa aiheeseen tai ongelmaan työpaikalla.

Henkilöstöaloite on käytännön toimenpide tai toimintasuunnitelma jonkin tavoitteen saavuttamisesta tai ongelman ratkaisemisesta. Henkilöstöaloite perustuukin usein idealle, mutta se vie idean askeleen pidemmälle käytännön konkreettisiksi toimenpiteiksi. Henkilöstöaloite on uusi käytännön toimenpide tai toimintasuunnitelma, mitä ei ole vielä esitetty tai toteutettu Vaasan kaupungilla. Henkilöstöaloite voi koskea esimerkiksi tiettyä toimintatapaa, joka on suunniteltu saavuttamaan tietty päämäärä. Uusilla kehittämisideoilla ja aloitteilla pyritään kaupungin palvelun ja palvelutuotannon tuloksellisuuden parantamiseen. Henkilöstöä kannustetaan kehittämisideoiden ja aloitteiden tekemiseen palkitsemalla sisällöllisesti hyvät aloitteet ja arpomalla kehittämisideoiden ja aloitteiden tekijöiden kesken palkintoja, kuten teatterilippuja.

Vuonna 2023 aloitteita ja kehittämisideoita kirjattiin neljä kappaletta (2022: 14). Niistä yksi on palkittu pistepalkkiolla, yksi on palkittu tunnustus-palkinnolla ja yksi on käsittelyssä. Tunnustuspalkinto vuoden 2023 aikana myönnettiin järjestelmän uudistamiseen saakka henkilöstöaloitteesta aina, vaikka aloitteen tuoma etu tai hyöty olisi vähäinen. Uudistuksen jälkeen tunnustuspalkinto myönnetään jatkossa niistä kehittämisideoista, jotka päätyvät toteutukseen. 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 henkilöstö- ja esihenkilöinfoissa ja intrassa.

Projektitoiminnan kehittäminen

Vaasan kaupungin Thinking Portfolio -hankesalkkujärjestelmä Salkku mahdollistaa hankkeiden ja projektien strategisen johtamisen ja seurannan. Se soveltuu toiminnallisuuksineen erityisen hyvin sisäisiin hankkeisiin mutta myös ulkopuolista rahoitusta saaviin hankkeisiin. Ulkoista rahoitusta saaneita

hankkeita täytyy olla salkussa. Ulkoista rahoitusta saavat hankkeet julkaistaan kaupungin verkkosivuilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi (<https://www.vaasa.fi/hankkeet/>).

Projektisalkkua on vuoden 2023 aikana kehitetty, jotta se palvelisi tarpeita yhä paremmin. Suunniteltu talousintegrointi vaati hiukan enemmän testusta ja valmistuu keväällä 2024. Salkkujärjestelmään on mahdollista myös viedä sisäisiä hankkeita.

Hanketoiminta 2023

Hankesalkulla oli 31.12.2023 kaikkiaan 213 käyttäjää (2022: 206). Tulos- ja toimintayksiköt vastaavat tietojen viemisestä hankesalkkuun. Vuonna 2023 Vaasan kaupungilla oli hankesalkun mukaan käynnissä 106 ulkoista rahoitusta saavaa hanketta. Osa hankkeista jatkui koko vuoden tai pidempään, osa käynnistettiin tai päätettiin vuoden aikana. Kaupungin hankebudjetti oli 17,4 miljoonaa euroa. Tällä tarkoitetaan kaupungin koko hankebudjettia kaikkien vuonna 2023 käynnissä olleiden 106 hankkeen koko hankeajan. Koska monet hankkeista olivat yhteistyö-, osallisuus- tai rahoitushankkeita, hankebudjetti oli kokonaisuudessaan kuitenkin merkittävästi suurempi, jopa 79,2 miljoonaa euroa. Kaupungin oma rahoitusosuus kaupungin hankkeissa oli 4,05 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 allekirjoittanut vuonna 2021 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 kehitysyhtiöiden lisäksi toimivat Pohjanmaan liitto, Team Finland-verkosto sekä seudun korkeakoulut ja elinkeinoelämä. Vuoden 2023 aikana järjestettiin yhteensä 2 hakua. Käynnissä olevia hankkeita oli vuonna 2023 yhteensä 11.

Yhteistoiminta

Kaupungin yhteistyöryhmä kokoontui vuoden 2023 aikana 4 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin muun muassa kaupungin taloutta, työtaturmia ja sairaspöissaoloja, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja KELA:n korvaushakemusta työterveyshuollon kustannuksista, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, työhyvinvointikyselyn kehittämissuunnitelmia ja niiden toteutumista, TE-uudistusta, ja työsuhderyöraetua. Kehittämisryhmät toimivat kaikilla toimialoilla yhteisen vuosikellon mukaisesti; vuosikello päivitettiin vuonna 2023. Ryhmien pöytäkirjat ja muistiot ovat luettavissa intrassa. Kehittämisryhmien toiminta on aktiivista ja niissä on käsitelty varhaista tukea, sairauspöissaoloja, työtaturmia, turvallisuuspoikkeamia, tyky-toimintaa, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia sekä taloutta.

Pääluottamusmiehet

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

Vuonna 2023 Vaasan kaupungilla oli seitsemän pääluottamusmiestä. Tehy ry:llä yksi, JHL:llä kaksi ja Juko ry:llä neljä. Pääluottamusmiehet osallistuivat YT-, TYKY-, toimialojen johto- sekä kehitysryhmien kokouksiin.

Pääluottamusmiesten merkittäviä työtehtäviä vuoden 2023 aikana olivat Vastaanottokeskuksen ja Vamian yhteistoimintaneuvottelut; työn suorituksen Jopiarviointijärjestelmän käyttöönoton valmistelu konserninohjauksessa, liikunta- ja museotoimessa; paikalliset järjestelyeräneuvottelut sekä osallistuminen kaupungin strategiatyöhön.

Työsuojeluvaltuutetut

Työsuojeluvaltuutettu on työpaikan työntekijöiden keskuudestaan valitsema henkilö, joka edustaa heitä työpaikan työsuojelun yhteistoiminnassa yhdessä työnantajan kanssa. Nykyisten työsuojeluvaltuutettujen toimikausi jatkuu vuoden 2025 loppuun saakka. Työsuojeluvaltuutettuja on viisi ja heistä kaksi toimii kokoaikaisesti. Työsuojeluvaltuutetut osallistuvat hallintokunta- ja kehittämisryhmien kokouksiin. Yhteistyöryhmässä työsuojeluvaltuutetut 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 2023 isona tehtävänä oli edelleen lisätä Safety Manager -järjestelmän käyttöä jokaisella työpaikalla. Tämä tapahtui kouluttamalla työntekijöitä sekä olemalla aktiivisesti mukana työpaikkojen vaarojen arvioinnissa.

Safety Manageriin perehdyttämisen lisäksi työsuojelun keskeisimpänä tehtävänä oli työntekijöiden ja esihenkilöiden tukeminen. Kiire ja resurssien riittä-

mättömyys on aiheuttanut psykososiaalista kuormitusta sekä työntekijöille, että esihenkilöille. Osassa työpaikoista työskennellään jaksamisen äärirajoilla muun muassa sijaispulan takia.

Syksyllä 2023 aloitettiin turvatuokioiden pitäminen. Ajatuksena oli työsuojelutietoisuuden lisääminen ja ajankohtaisen turvallisuusteeman käsittely säännöllisesti työyhteisöissä. Tämä tapahtuu siten, että Lykkyyn tehdään kuukausittain uusi materiaali, joka käydään läpi jokaisella työpaikalla. Materiaalin tuottamisesta vastaavat työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö yhteistyössä.

Väkivalta työntekijöitä kohtaan on edelleen lisääntynyt. Tämä tulee ilmi erityisesti perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa. Väkivaltaan on myös puututtu kouluttamalla ja luomalla yhteisiä toimintatapoja haastaviin tilanteisiin. Väkivaltatilanteiden kuormittavuus on tullut konkreettisesti näkyville Safety Manager -ilmoituksien kautta sekä työpaikkaselvityksien yhteydessä tehtävällä psykososiaalisen kuormituksen kyselyllä.



Vuoden 2023 isona tehtävänä oli edelleen lisätä Safety Manager -järjestelmän käyttöä jokaisella työpaikalla.





KATSE TULEVAISUUTEEN

Tuulikki Kruhse-Poutanen



Henkilöstöohjelman mukaisesti tullaan vuosien 2024–2025 aikana panostamaan edelleen henkilöstön osaamisen ja työhyvinvoinnin sekä turvallisuuden kehittämiseen. Työntekijöille tarjotaan enemmän mahdollisuuksia osallistua toiminnan kehittämiseen sekä parannetaan heidän valmiuksiaan hyödyntää digitalisaatiota työssään. Monimuotoisuuden vahvistaminen ja kestävä kehitys pyritään linkittämään vahvemmin osaksi kaikkea toimintaamme.

Suunnitteilla olevaan asiantuntija- ja työntekijäpassiin tullaan sisällyttämään muun muassa monimuotoisuuteen, kestävään kehitykseen ja tietoturvaan liittyvät osiot. Tarkoituksena on, että jokainen uusi työntekijä osallistuu ko. aihealueiden koulutuksiin palvelusuhteen alussa. Koulutuksissa käydään läpi perusteet sekä kaupungin omat linjaukset ja toimintatavat aihealueeseen liittyen.

Henkilöstön osaamisen vahvistamiseen ja urakehityksen tukemiseen liittyen laaditaan urapolkumalleja kaupungissa jo oleville työntekijöille sekä opiskelijoille. Hyvän perehdyttämisen tueksi ryhdytään valmistelemaan mentorointiohjelmaa. Tavoitteena on tukea opiskelijoiden ja työntekijöiden integroitumista työyhteisöön.

Sisäisten kehittäjien verkosto laajennetaan vuoden 2024 aikana koko kaupunkitasolle. Keskeisenä tavoitteena on yhdessä tekemisen ja jatkuvan parantamisen toimintamallien kehittäminen. Opinnäytetyöyhteistyössä tullaan laatimaan toimintamalli, millä sisäisten kehittäjien verkosto kytketään kaupungin strategisen toiminnan kehittämiseen.

Henkilöstön valmiuksia tuetaan digitaalisten palveluiden kehittämisessä ja esimerkiksi tekoälyn hyödyntämisessä. Tiedolla johtamista parannetaan muun muassa kehittämällä johdon dashboard-tyyppistä alustaa. Mico Botin johdolla aloitetaan uuden hr-järjestelmän kartoitustyöt.

Turvallisuusjohtamista ja -prosessia kehitetään edelleen. Tulosalueilla tullaan muun muassa laatimaan työhyvinvointiin ja -turvallisuuteen liittyen suunnitelmat yhtenäisen pohjan avulla. Työhyvinvointikyselyssä esiin nousseisiin epäkohtiin puututaan ja vahvuuksia vahvistetaan yksikkö- ja kaupunkitasoilla toimenpiteillä.

Kilpailukykyiseen palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyen kartoitetaan tulospalkkiomallin käytön mahdollisuuksia koko kaupunkitasolla. Järjestely- ja neuvotteluissa pyrimme huomioimaan niitä aloja, missä on osaajapulaa ja haastavaa saada osaavaa työvoimaa. Myös hyvästä työsuorituksesta palkitsemiseen panostetaan kehittämällä henkilökohtaisen lisän maksamiseen liittyvää prosessia.

Osaajien houkuttelua tehdään entistä vahvemmin yhteisvoimin alueen muiden toimijoiden kanssa. Yhteisenä tavoitteena on osaajien ja opiskelijoiden houkutteleminen ja meillä jo opiskelevien jääminen alueellemme. Viime vuonna perustettu pitovoimatyöryhmä, Study and Stay in Vaasa, jossa on mukana Vasekin, kaupungin ja oppilaskuntien edustajia, kokoontuu säännöllisesti. Tavoitteena on yhdessä miettiä toimenpiteitä, miten saamme opiskelijat viihtymään ja jäämään kaupunkiimme opiskeluiden päätyttyä.

Viime vuonna on panostettu erityisesti korkeakouluopiskelijoiden työssäoppimiseen muun muassa lisäämällä kesätyö- ja harjoittelupaikkoja. Jatkossa on tarkoitus panostaa enemmän myös tutkimusyhteistyöhön. Vuoden 2023 lopulla päätettiin opinnäytetyöpalkkiomallista. Vuosien 2024–2025 aikana tullaan muun muassa tekemään monimuotoisuuden edistämiseen, tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvää tutkimusyhteistyötä, minkä pohjalta laaditaan kehittämissuunnitelmia asioiden edistämiseen liittyen.

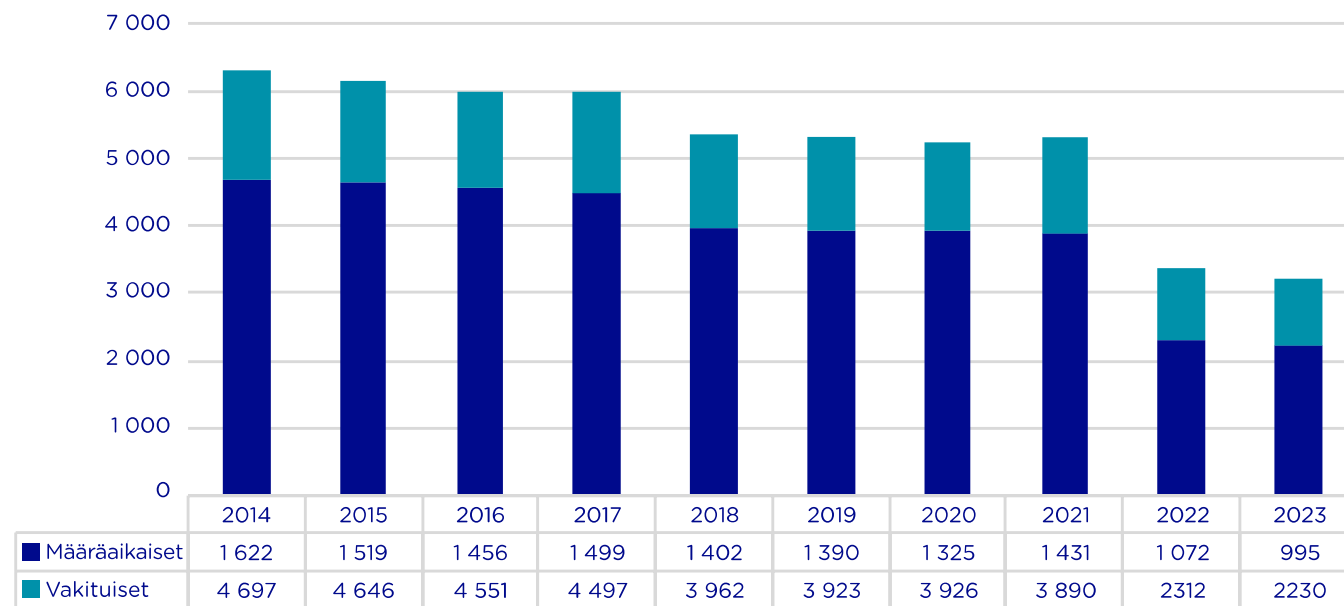


TILASTOLIITTEET

Liite 1. Koostetaulukko: henkilöstöön liittyvät tunnusluvut

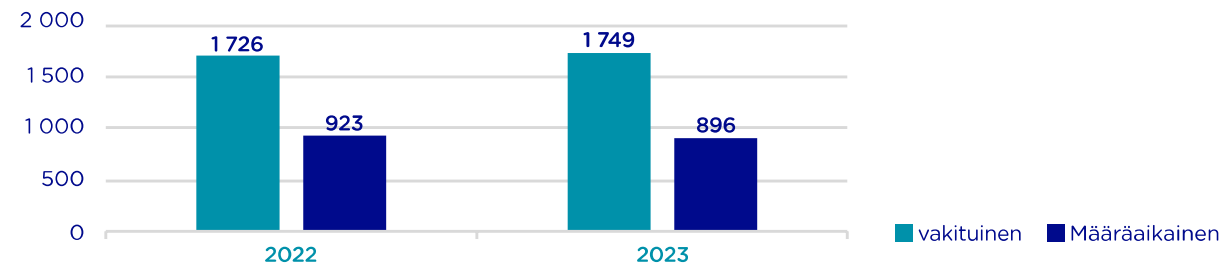
	Henkilöstöön liittyvät tunnusluvut	2022	2023
	Työvoiman käyttö ja kustannukset		
1	Henkilötyövuosi (HTV), mukana työllistetyt, ei palkkionsaajat eikä vakinaiset sivuvirkaiset palomiehet	2852	2755
	HTV-muutos edelliseen vuoteen	-1681	-97
2	Henkilöstön määrä 31.12. mukana työllistetyt, ei palkkionsaajat eikä vakinaiset sivuvirkaiset palomiehet	3381	3224
	Kokoaikaiset	2639	2525
	Osa-aikaiset	742	699
3	Kokonaispalkkamenot, vakituiset, ei sivukuluja	86 483 293	86 480 756
	Säännöllinen työaika	84 878 760	85 019 970
	Lisä- ja ylityöt	1 604 533	1 460 786
4	Poissaolojen kustannukset, vakituiset, ei sivukuluja	9 346 037	8 676 166
	Vuosilomat	4 810 518	5 987 825
	Sairauspoissaolot	2 486 270	1 848 211
	Lakisääteiset	192 656	223 788
	Muut (sisältää koulutus, virkamatkat, muut virkavapaat, etätyöt)	1 856 593	616 341
5	Palkkamenojen muutosprosentti verrattuna edelliseen vuoteen	-37,2	1,5
6	Koulutuspäivät, koko henkilöstö	2848	2922
7	Keskimääräiset koulutuspäivät/henkilö	1,93	1,86
8	Koulutuskustannukset, €/henkilö	114	127
9	Henkilöstökoulutuskustannusten osuus maksetuista palkoista, %	0,4	0,4
10	Työkyvyttömyyseläkemaksu, Kevan tilasto	1 537 922	1 021 805
	Henkilöstötiedot		
11	Työllistettyjen henkilömäärä, uudet aloitukset 1.1.–31.12.	116	84
12	Vakinaisia henkilöstöstä %	68,4	69,2
13	Naisten osuus henkilöstöstä % (vakituiset)	71,8	75,4
14	Henkilöstön keski-ikä (vakituiset)	48,2	48,4
15	Eläkkeelle jääneiden keski-ikä	63,9	64,4
16	Eläkkeelle siirtyminen (toistaiseksi myönnetty eläkkeet, sis. osa-aikaiset eläkkeet)	67	45
17	Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä	61	43
	Poissaolot ja tapahtumat kalenteripäivinä		
18	Sairauspoissaolot kalenteripäivät/vakituinen henkilöstö	17,2	13,1
19	Sairauspoissaoloprosentti, % vakituinen henkilöstö	4,8	3,6

Liite 2. Palvelussuhteet 2014–2023

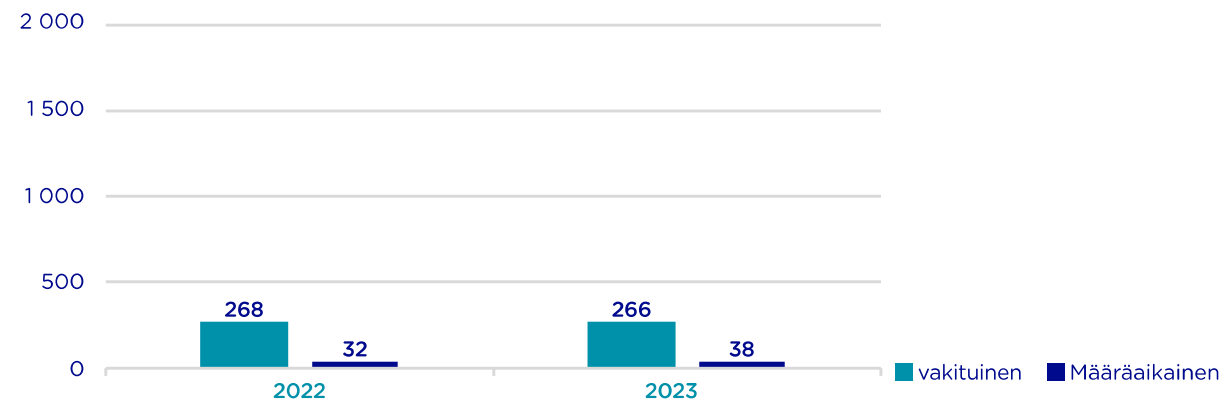


Liite 3. Henkilöstömäärä toimialoittain

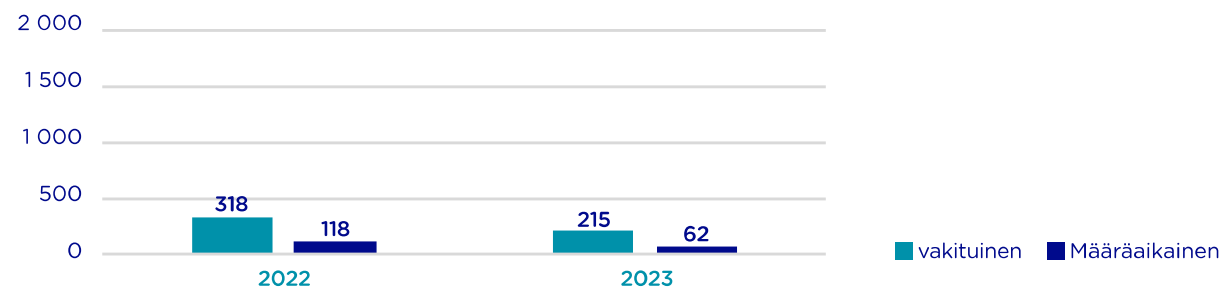
Sivistystoimi



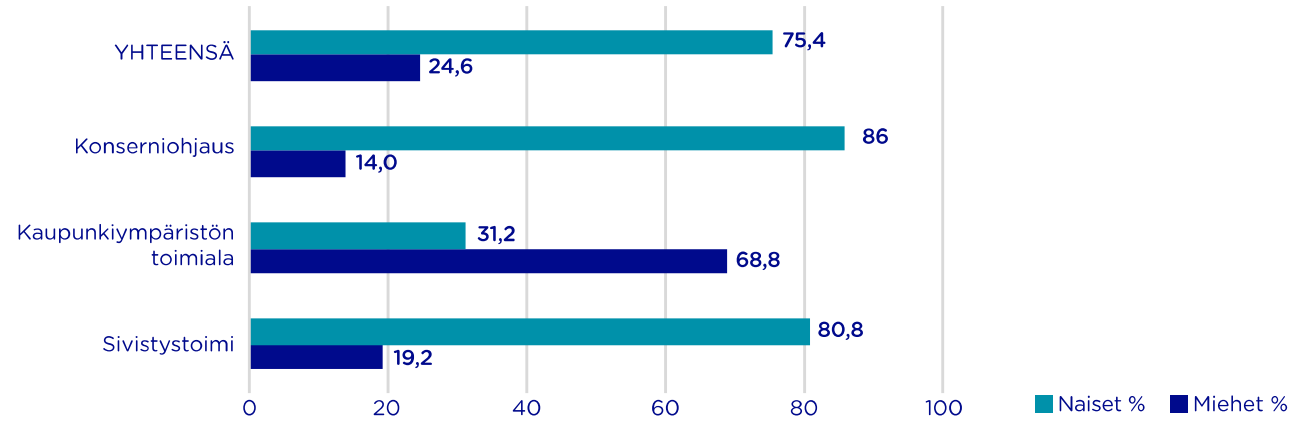
Kaupunkiympäristön toimiala



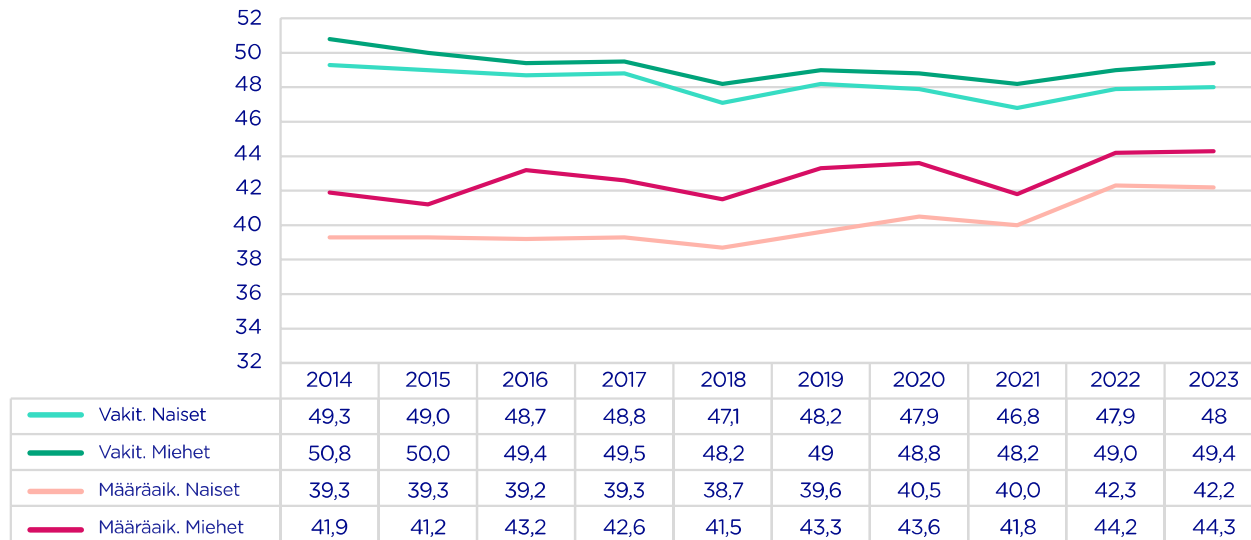
Konserniohjaus



Liite 4a. Vakinaisen henkilöstön sukupuolirakenne 2023



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



Liite 5. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus hallinnonaloittain 2014–2023

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Sivistystoimi	85	78	97	99	101	99	107	99	112	94
Kaupunki-ympäristön toimiala	48	51	44	53	41	19	18	20	22	21
Konserniohjaus*	40	34	48	47	46	63	81	21	33	15
YHTEENSÄ	173	163	189	199	188	181	206	140	167	130

* Pohjanmaan pelastuslaitos mukana vuoteen 2022 asti

Liite 6. Vakituisten sekä määräaikaisten yleisimmät nimikkeet 2022–2023

Nimike			2022/12			2023/12		
	Mies	Nainen	Yht	Mies	Nainen	Yht	Vrt %	Muutos
Avustaja	14	61	75	8	65	73	-2,7 %	-2
Ensihoitaja	0	1	1	0	0	0	-100 %	-1
Koulunkäynnin ohjaaja	28	194	222	33	203	236	6,3 %	14
Lehtori	64	67	131	59	61	120	-8,4 %	-11
Luokanopettaja	36	165	201	35	164	199	-1,0 %	-2
Opettaja	1	4	5	1	2	3	-40 %	-2
Palomies	81	0	81	0	0	0	-100 %	-81
Perhepäivähoitaja	0	38	38	0	37	37	-2,6 %	-1
Peruskoulun lehtori	26	86	112	22	82	104	-7,1 %	-8
Päätoiminen tunti-opettaja	64	164	228	68	184	252	10,5 %	24
Sivutoiminen tunti-opettaja	25	45	70	23	44	67	-4,3 %	-3
Sosiaaliohjaaja	0	5	5	0	3	3	-40 %	-2
Sosiaalityöntekijä	0	0	0	0	1	1	100 %	1
Terveystenhoitaja	0	0	0	0	1	1	100 %	1
Tuntiopettaja	61	103	164	61	114	175	6,7 %	11
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	10	289	299	14	277	291	-2,7 %	-8
Varhaiskasvatuksen opettaja	4	275	279	7	269	276	-1,1 %	-3
YHTEENSÄ	414	1497	1911	331	1507	1838	-3,8 %	-73

Liite 7. Poissaolojen kestojaakaumat

Poissaolojen kestojaakauma							
Vuosi	1-7 pv	8-29 pv	30-59 pv	60-89 pv	90-179 pv	Yli 180 pv	Yhteensä
2014	8 167	1 191	322	97	122	222	9 973
2015	8 571	1 278	330	103	128	233	10 485
2016	9 460	1 290	330	102	126	218	11 378
2017	7 808	1 281	323	107	126	218	9 726
2018	7 603	1 009	279	110	120	223	9 197
2019	7 108	943	261	95	109	211	8 595
2020	7 177	846	231	100	86	176	8 512
2021	7 296	878	239	73	94	151	8 618
2022	5 083	638	116	47	51	81	5 957
2023	4 194	352	102	39	32	52	4 733

Liite 8. LinkedIn-kanavan seuraajat vuosina 2019–2023

LinkedIn-kanava	2019	2020	2021	2022	2023
Seuraajat	3040	3823	4840	5839	6875

Liite 9. Lykyn 10 suosituinta sivustoa erillisten käyttäjien mukaan mitattuna 2023

Sivu	Käyttäjämäärä
Lykky-kotisivu	3719
Meillä töissä -kotisivu	746
IT- ja digitalisaatiopalvelut -kotisivu	567
Varhaiskasvatus -kotisivu	544
Avuksi työhön -kotisivu	527
Perusopetus-kotisivu	503
Lykky-startsida	437
Talous-kotisivu	363
Kaupunkimme-kotisivu	347
Viestintä ja markkinointi -kotisivu	296

Liite 10. Lykyn 10 suosituinta sivua erillisten käyttäjien mukaan mitattuna 2023

Sivu	Käyttäjämäärä
Työkalut	1110
Koulutukset	1013
Henkilöstöedut kaupunkikortilla	954
Avoimet työpaikat	942
Safety Manager	935
Työntekijäedut ja palkitseminen	740
Kaksivaiheisen tunnistautumisen käyttöönotto-ohje	526
Word- ja PowerPoint -pohjat	485
Työaika, lomat ja vapaat	479
Työsuhdepyöräetu - GoByBike	477

Liite 11. Luetuimmat uutiset Lykyssä 2023

Sivu	Käyttäjämäärä
Henkilöstöjuhla on nyt LykkyFest - ilmoittaudu juhlaan 26.9. mennessä!	851
Eduhousen verkkokoulutukset Vaasan kaupungin henkilöstölle ajasta ja paikasta riippumatta	784
Satanen Epassiin tulee taas!	774
Ilmianna pakkopulla! Tarjoamme uunituoreet pullat Aromassa	665
Työsuhdepyöräetu käyttöön!	645
Onnellisen arjen tekijöiden juomapullot kaikille	607
Kaipaako profiilikuvasi päivitystä? Kuvauta itsesi ilmaiseksi	529
GoByBike valittu pyöräedun kumppaniksi: osallistu infotilaisuuteen 11.9.!	502
Älä keksi strategiaa uudelleen! Tutustu, vastaa ja voita!	458
Syksyn ryhmäliikuntakalenteri	451

Liite 12. Lykyn 10 suosituinta hakusanaa 2023

Hakusana	Hakukerrat
Nepton	790
Kuvapankki	627
Tweb	437
Kaupunkikortti	373
Koulutusohjelma	459
Webtallennus	332
Hankinnat	303
Valmu	297
Talousarvio	293
Eduhouse	265



Vaasassa on helppo olla

ONNELLINEN

V A A S A .