



# PERSONALRAPPORT 2017



# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	2
1. GENOMFÖRANDE AV PERSONALSTRATEGIN	3
Genomförandet av personalstrategin och stödåtgärder	3
Organisationsförändringar som har inverkat på personalstrukturen	4
2. PERSONALRESURSER	8
Personalmängd och -struktur	8
Den ordinarie personalens omsättning	9
Rekrytering och sysselsättning	12
3. ARBETSHÄLSA	15
Personalsituationen	15
Åtgärder som stöder arbetshälsan	18
4. LÖN OCH ARBETSTID	21
5. KOMPETENT ARBETSKRAFT	23
6. LIKABEHANDLING OCH JÄMSTÄLLDHET	27
7. INNOVATIVITET, SAMARBETE OCH NÄTVERKS BILDNING	30
8. MED BLICKEN MOT FRAMTIDEN	33

## STATISTIKA BILAGOR

Bilaga 1...Sammanställningstabell: nyckeltal i anslutning till personalen	34
Bilaga 2. Anställningsförhållanden 2007-2017	35
Bilaga 3. Personalmängd enligt sektorn 2016-2017	36
Bilaga 4a. Den ordinarie personalens könsfördelning 2017	38
Bilaga 4b. Den ordinarie personalens åldersfördelning 2013-2017	38
Bilaga 5. Den ordinarie personalens avgångsomsättning förvaltningsvis 2008–2017	39
Bilaga 6. Vasa stads KomPL- och StaPL-pensionsavgångsprognos 2018-2037 (Keva)	40
Bilaga 7. De vanligaste yrkestitlarna bland ordinarie anställda och visstids anställda 2016-2017	41
Bilaga 8 Lagstadgad utbildning för personer inom social- och hälsovården	42

# INLEDNING

## En välmående och kompetent personal är kärnan för en högklassig service

Grunden för ett lyckat arbete är att personalen är toppen och att vi diskuterar saker tillsammans, konstaterade personalen vid familjecentret Mäntykoti som fick titeln årets arbetsplats. Det vimlar av bevis på framgångsrikt arbete förutom i innehållet i den här rapporten till exempel i de positiva siffrorna i det färskaste bokslutet.

Servicebehoven hos våra kunder och andra för oss viktiga grupper och stadens verksamhetsmiljö förändras fortgående. Den största av de aktuella omvälvningarna är landskaps- samt social- och hälsovårdsservicereformen, som påverkar oss alla. År 2017 har vår personal varit med i visioneringen av det nya landskapet. Vi förberedde oss också på att flytta en del av stödservicen och i och med det arbetstagare till två nya bolag. Vårt mål i allt det här är att trygga kontinuiteten i Vasas serviceproduktion, vilket innebär arbete för våra experter och välfärd för hela staden.

Personalens välmående och utvecklande av kompetensen är nycklarna till att garantera högklassiga tjänster under förändringarna. Det här faktumet som länge har varit i kännedom har antecknats också i stadens strategi. Staden satsar på sina arbetstagare bland annat genom en omfattande personalutbildning, utvecklande av ledarskapet och förmansarbetet samt program som motiverar till upprätthållande av det egna välmåendet.

Fastän omvälvningarna ibland väcker oro, är de framför allt en möjlighet till utveckling. Våra satsningar på en aktiv personalplanering har



Stadsdirektör

Tomas Häyry

utöver besparingar medfört framgångsrika förnyelser, rationella uppgiftsbeskrivningar samt processer som personalen utvecklat och som fungerar bättre än tidigare.

Man kan också se att det tväradministrativa samarbetet har fått en ny skepnad. Interna utvecklare funderar tillsammans över principer för ett gott ledarskap och digitaliseringsarbetsgruppen funderar över vilka tillämpningar som hjälper oss i arbetet och vid förbättrandet av serviceupplevelsen. Vi har dessutom lyssnat på vår viktigaste chef, invånarnas tankar. Utifrån dem har idéer djärvt lagts fram såväl då det gäller strategin, bussrutter, bostadsområden, batterifabriker som hemvård.

De här exemplen är bara axplock bland många framgångsrika händelser. De förmedlar ett starkt budskap om att det bästa slutresultatet ofta nås som ett samarbete inom en engagerad, kompetent och effektiv grupp. Det är en sann glädje att få vara en del av en sådan grupp inom Vasa stad.

# 1.GENOMFÖRANDE AV PERSONALSTRATEGIN

## Genomförandet av personalstrategin och stödåtgärder

Ett strategiskt mål för fullmäktigeperioden 2013-2017 var balans i ekonomin och som en del av den optimering av personalstrukturen, för vilken hade definierats ett årligt sparmål i årsverken (100 årsverken/år). Målet har varit besparingar på fem miljoner euro i personalkostnaderna årligen. (St 10.2.2014 § 53). Det här målet genomfördes bland annat med åtgärder som skrivits in i stadsstrategin inom den proaktiva personalplaneringen samt rekryteringen.

## Optimeringen av personalstrukturen

Vad gäller år 2017 har åtgärder som gäller proaktiv personalplanering genomförts enligt strategin. Personalplaneringsgrupperna som leds av sektordirektörerna svarade för verkställandet av den proaktiva personalplaneringen. Processen för tillsättningstillstånd utvecklades vidare genom att en elektronisk blankett för besättningstillstånd utarbetades. Med blanketten kan man behändigt utreda möjligheten att placera personer som ska omplaceras i en ledig uppgift genom utnyttjande av arbetsförmågekoordinators sakkunskap. Yrkesgrupper som har varit utanför processen med besättningstillstånd togs tillbaka in bland dem som omfattas av besättningstillstånd inom social- och hälsosektorn.

Optimeringen av personalstrukturen har genomförts bland annat genom att organisationen förnyas, uppgiftsbeskrivningar och processer utvecklas samt genom utnyttjande av naturlig avgång så att de lagstadgade funktionerna tryggas.

Den stränga uppföljningen av personalutgifterna och den kritiska bedömningen av rekryteringar under ledning av sektordirektören har gett resultat. Stadens årsverken minskade år 2017 med totalt 35,6 årsverken jämfört med år 2016. Riktningen har varit den rätta och huvuddelen av minskningen har gällt den ordinarie personalen (-52,8 årsverken). Den visstidsanställda personalens antal ökade med 17,5 årsverken.

## Arbetsgemenskapernas funktionsduglighet och ledarskapskompetens i föränderliga arbetsgemenskaper

Personalens arbetshälsa och arbetskarriärernas kontinuitet har understötts redan under flera år, och bland annat i utvecklingen av sjukfrånvaron kan man se en sjunkande trend. Ledningen och förmännen har fått stöd i samarbete med Keva i anslutning till rättidiga åtgärder för stödande av personalens arbetsförmåga med metoder inom tidigt stöd. Då det gäller arbetsoförmögenhetskostnaderna har uppföljningsansvaren klarlagts med ledningsgruppscoachning.

För att säkerställa att arbetsgemenskaperna fungerar och genom det upprätthållande av den övergripande arbetsförmågan inleddes utbildningar för arbetshälsokort för personalen. År 2017 genomförde 60 personer utbildningen. Dessutom ordnades coachning i stresshantering och egna stresshantlingscoachare utbildades för arbetsgemenskaperna. Tre anställda utbildades till arbetsplatsmedlare. Arbetsplatsernas verksamhet och förändringshanteringen har understötts också genom att utbildningshelheter enligt tema ordnas, där infallsvinkeln har varit till exempel arbetslivsfärdigheter, arbetarskydd och hantering av psykosocial belastning.



Utvecklingssamtalsblanketter som utvecklats och uppdaterats som stöd för personalens välmående, en bra introduktion samt kompetensledning samt introduktionsmaterial gjordes som pilotverksamhet inom olika resultatområden. Guiden Välkommen till huset och en introduktionsplan/minneslista finns till allas förfogande på intranätet. Elektroniska blanketter fick man inte att fungera som stöd för utvecklingssamtalen. I stadens ledningsgrupp genomfördes 2016-2017 ett pilotprojekt med bedömningsverktyget Thomas 360. Målet är att utvidga 360-bedömningarna till resultatområdesdirektörsnivån.

Personalens arbetshälsa kartlades med en arbetshälsoenkät undantagsvis också år 2017 (enkäten genomfördes i början av år 2018). På arbetshälsoenkäten svarade 2 542 personer, av vilka 1996 var kvinnor och 547 män. Vid granskning av hela staden kan man säga att resultaten var positiva, eftersom medeltalen hade stigit i nästan varje del. Sektordirektörerna går igenom helhetssituationen för arbetsgemenskaps- och förmansarbetet inom den egna sektorn våren 2018. Varje resultatområdesdirektör ska behandla resultaten i sina ledningsgrupper. Utifrån arbetshälsoenkäterna utarbetas utvecklingsplaner, för vilkas genomförande en linjeorganisation ansvarar. Uppföljningsansvaret har sektorernas utvecklingsgrupper samt samarbetsgruppen på stadsnivå.

År 2017 utarbetades och infördes Energi ur hälsa-coachning, med vilken man stöder och främjar de anställdas arbetsförmåga. Personal inom hemservicen och småbarnspedagogiken har deltagit. En nätverksliknande, sektoröverskridande modell uppbyggdes med en bredbasig styrgrupp som koordinerare. Utöver personalservicen deltar Vasa regionala företagshälsovård, stadens idrottservice, enheten för hälsofrämjande, Vasaregionens Arenor och idrottsinstitutet i Kuortane. Det personalin-

riktade projektet för förändringsledning inom serviceboendet inleddes år 2017 och projektet stöder förberedandet av serviceboendets organisation för förändringarna inom social- och hälsovården. Också samarbetet med företagshälsovården intensifierades genom att man fortsatte med regelbundna möten och tog i bruk servicemöten mellan expertteamen inom företagshälsovården och arbetsplatserna.

Som en ny metod som övergripande stöder hela personalens arbetsförmåga togs pausgymnastikprogrammet Ergo Pro i bruk. Därtill deltog man med en stor grupp ännu en gång i den riksomfattande motionskampanjen Hymis. Dessutom planerades mobillösningar som arbetsredskap för individuell återhämtning i krävande expertuppgifter och ett projekt för stödande av förändringsprocessen i organisationen inom bildningssektorn.

Vid digitaliseringen av HR-processerna genomfördes pilotverksamhet för mobila lösningar inom timlöneprocessen, och på hemservicens serviceområden 1 och 2 inleddes planeringen av pilotverksamhet med mobil rekrytering vid rekryteringen av vikarier. Utnyttjandet av elektroniska blanketter i olika serviceprocesser både i personalförvaltningen och i servicen för kommuninvånarna började utvecklas målinriktat. Bland annat följande blanketter blev elektroniska under år 2017; besättningstillstånd, utvecklingssamtal och ersättande arbete under sjukledighet.

Rekryteringsprocessen effektiviserades genom att anvisningarna och processen uppdaterades. Sociala medier togs i bruk genom att den gemensamma Facebook-sidan Rekryvaasa öppnades för rekryteringen och sysselsättningen. Utnyttjandet av sociala medier vid sysselsättningsverksamheten och rekryteringen kommer ytterligare att utvidgas till LinkedIn och Twitter.



## Organisationsförändringar som har inverkat på personalstrukturen

Inom alla sektorer bereddes organisationsförändringar som påverkar personalen under år 2017. Bolagiseringen framskred under år 2017 med förberedelser för stödservicebolagens verksamhet. Bildandet av stödservicebolagen inverkar på de funktioner och anställda som blir kvar hos staden. En styrgrupp som grundades år 2017 planerar upplägget för ett samarbete mellan staden som servicebeställare och stödservicebolagen som tjänsteproducent. I styrgruppen ingår tf förvaltningsdirektör Anna-Maija Iitola, bildningsdirektör Christina Knookala, teknisk direktör Markku Järvelä, tf ekonomidirektör Jari Karjalainen, personaldirektör Leena Kaunisto och utvecklingsdirektör Susanna Slotte-Kock.



Bild 1: Logorna av nya bolagen

Som namn för ekonomi-, personal-, IT-förvaltnings- och tolkservicebolaget valdes Mico Botnia Ab. Till bolaget överförs totalt ca 120 anställda. Namnet på det tekniska stödservicebolaget är TeeSe Botnia Ab. Till TeeSe Botnia överförs totalt ca 700 anställda. Till bolaget för teknisk stödservice TeeSe Botnia Ab överförs personal från upphandlingsservicen, fastighetsunderhålls- och byggservicen, transportservicen, matservicen, städservicen och lagerservicen samt anstaltsvårdare från social- och hälsosektorn. Till bolaget överförs från staden totalt ca 450 anställda och från Vasa sjukvårdsdistrikt är 250 anställda på väg till bolaget. Båda bolagens verkställande direktörer samt styrelser har blivit valda hösten 2017.

TeeSe Botnia Ab:s styrelse har utsett Henrik Vehkaoja till bolagets verkställande direktör. Mico Botnia Ab:s styrelse har utsett Juha Suikkanen till bolagets verkställande direktör. Verkställande direktörerna började i bolagen i januari 2018. Samarbetsförhandlingarna med personalorganisationerna kunde avslutas 23.10.2017. Vad gäller ICT-servicen fortsatte förhandlingarna ännu vid årsskiftet. Personalinverkingarna genomförs i regel för den personal som överförs till bolagen från centralförvaltningen och tekniska sektorn våren 2018. Då det gäller centralförvaltningen har situationen efter den omfattande stödserVICERFORMEN utöver förberedelserna för bolagiseringen till övriga delar varit stabil.

### Bildningssektorn

De stora förändringarna under de närmaste åren inom kommunorganisationen kommer att påverka kommunstrukturen så att bildningssektorn kommer att inta en central ställning som producent av välfärds- och bildningsservice. Det här har man börjat förbereda redan nu. Ur bildningssektorns synvinkel är målet att skapa en livskraftigt och välmående bildningskommun som har ett produktivt servicenät. På grund av organisationsförändringar har antalet resulta-



Bild 2: Workplace with a view (Enqvist Anna-Lena)

tområden inom bildningssektorn minskat under år 2017. Vasa yrkesinstitut, Vasa vuxenutbildningscenter och Kustregionens läroavtalsbyrå har sammanförts till ett eget resultatområde, verksamheten inleddes 1.1.2017 med det nya namnet Vamia. Även Vaasa-opisto, Vasa Arbis och Kuula



-institutet har sammanförts till ett resultatområde, det nya resultatområdets namn är Vasa stads institut från 1.6.2017. Instituterna fortsatte sin egentliga serviceverksamhet med de gamla bekanta namnen. Inom den grundläggande utbildningen har man berett en skolnätstudering. 1-6-skolan Onkilahden alakoulu samt 7-9-skolan Vöyrinkaupungin yläkoulu sammanslogs till enhetsskolan Onkilahden yhtenäiskoulu, vilken inleder sin verksamhet från 1.1.2018. Också inom småbarnspedagogiken har man berett en servicenätstudering och man tänker ta i bruk servicesedlar 2018 på hösten.

En riksomfattande reform av biblioteksväsendet fastställdes under år 2017 och biblioteket i Vasa sköter i enlighet med biblioteksförordningen det nya regionala utvecklingsuppdraget i Österbotten, Södra Österbotten och Mellersta Österbotten fr.o.m. början av år 2018. Underhållsavdelningen för idrottsplatser jämte personal övergick från att lyda under idrottsservicen till att lyda under tekniska sektorns kommunteknik från 1.1.2018. Eventuella kommunsammanslagningar kommer att inverka på hur bildningsservicen utformas nästan inom alla resultatområden inom bildningssektorn.

### **Social- och hälsosektorn**

Hemträningsenheten inom hemvården överfördes till att lyda under anstaltsvården 1.1.2017. Personalen inom social- och hälsosektorns städservice överfördes till att lyda under tekniska sektorns städservice från början av år 2017 (+ 22,5 ordinarie + 4,5 visstidsanställda). Samarbeta har bedrivits med centralsjukhuset för effektivisering av servicekedjorna. Förändringen av hem- och anstaltsvårdens servicestruktur fortsätter i januari och mars 2018, då en del av personalen från de avslutade anstaltsvårdsavdelningarna 10 och 8 övergick till att lyda under Vasa sjukvårdsdistrikt och en del till andra arbetsställen i hem- och anstaltsvårdens övriga enheter. Också seniorcentrets och serviceboendets organisationsstruktur och serviceprocesser har utvecklat. Den strukturomvandling som inletts år

2012 inom hem- och anstaltsvården får ett avslut, då man våren 2018 överför Kyrkoespianadens servicehus verksamhet till Brändö till en ny enhet med 60 platser (Brändös pärla). Inom hälsovårdsservicen har man börjat förberedelserna för en centralisering av läkar- och



skötarmottagningarna genom att bilda större helheter och administrativt slå samman Kyrkoespianadens, Sandvikens och Gerby hälsostationer samt Damnbrunnens och Korsnästågets hälsostationer från 1.1.2017. Instrumentvården överfördes till en verksamhet inom Vasa sjukvårdsdistrikt från 1.1.2018. Verksamhetsenhetsstrukturen för affärsverket Vasa Regionala Företagshälsovård klarades och verksamheten vid verksamhetsenheten i Lillkyro sammanslogs från 1.1.2017 med verksamhetsenheten i Laihela. Företagshälsovården har fortsättningsvis verksamhetsenheter i Vasa, Laihela och Korsholm.

### **Tekniska sektorn**

Inom tekniska sektorn förbereddes organisationsreformer tillsammans med centralförvaltningen och de andra sektorerna. Till tekniska sektorn överfördes personal i början av år 2017 från social- och hälsosektorns städservice, dessutom överförs 1.1.2018 från bildningssektorn personal inom idrottsservicens underhåll av idrottsplatser till att lyda under kommuntekniken. Resultatområdet Logistikutveckling överfördes till Kommuntekniken som en serviceenhet fr.o.m. 1.10.2017. Bolagiseringen kommer att inverka kraftigt på personalmängden inom tekniska sektorn, men genomförs först under år 2018.



## 2. PERSONALRESURSER

### Personalmängd och -struktur

De nyckeltal som beskriver personalmängden är årsverke (ÅV) samt antalet anställningsförhållanden. Årsverke är antalet avlönade personers tjänstgöringsdagar räknat i kalenderdagar / 365 \* (deltidsprocent/100).

Enligt årsverkesjämförelsen nåddes största delen av ÅV-minskningen år 2017 (-52,8 ÅV) genom en minskning av ordinarie anställda personer. Vad gäller visstidsanställda var ökningen i personalen på motsvarande sätt 17,5 ÅV. Sammanlagt minskade i Vasa stad 35,3 årsverken år 2017 jämfört med år 2016.

I slutet av år 2017 var det totala antalet anställningsförhållanden inom Vasa stad 6420. Det här omfattar 5029 (78,3%) ordinarie och 1391 (21,7%) tidsbestämda anställningsförhållanden. Personer anställda med sysselsättningsmedel (108 personer) är inte medräknade i antalen. Jämfört med slutet av år 2016 minskade antalet anställningsförhållanden inom Vasa stad med 41 personer.

Sektorn	Årsverke			
	2016/12	2017/12	Ändrings %	Ändr. av ÅV
Social- och hälsosektor	1879,4	1 814,3	-3,5%	-65,1
Bildningssektor	2045,8	2 059,6	0,7 %	13,8
Tekniska sektor	655,4	678,7	3,6 %	23,3
Övriga	608,8	601,3	-1,2 %	7,5
<b>Totalt</b>	<b>5 189,3</b>	<b>5 154,0</b>	<b>-0,7 %</b>	<b>-35,3</b>

**Tabell 1:** Jämförelse av årsverken i fråga om personalmängden enligt sektor åren 2016–2017

Antalet anställningsförhållanden anger det antal personer som är i arbets- eller tjänsteförhållande inom Vasa stad 31.12.2017. Till den visstidsanställda personalen hör alla anställningsförhållanden som har ingåtts för en bestämd tid. Vid granskning av antalet an-

År	Ordinarie	Visstidsanställda	Totalt
2011	4917	1575	6492
2012	4955	1633	6588
2013	5231	1513	6744
2014	5220	1543	6763
2015	5176	1429	6605
2016	5072	1389	6461
2017	5029	1391	6420

**Tabell 2:** Förändring i antalet anställningsförhållanden åren 2011 – 2017

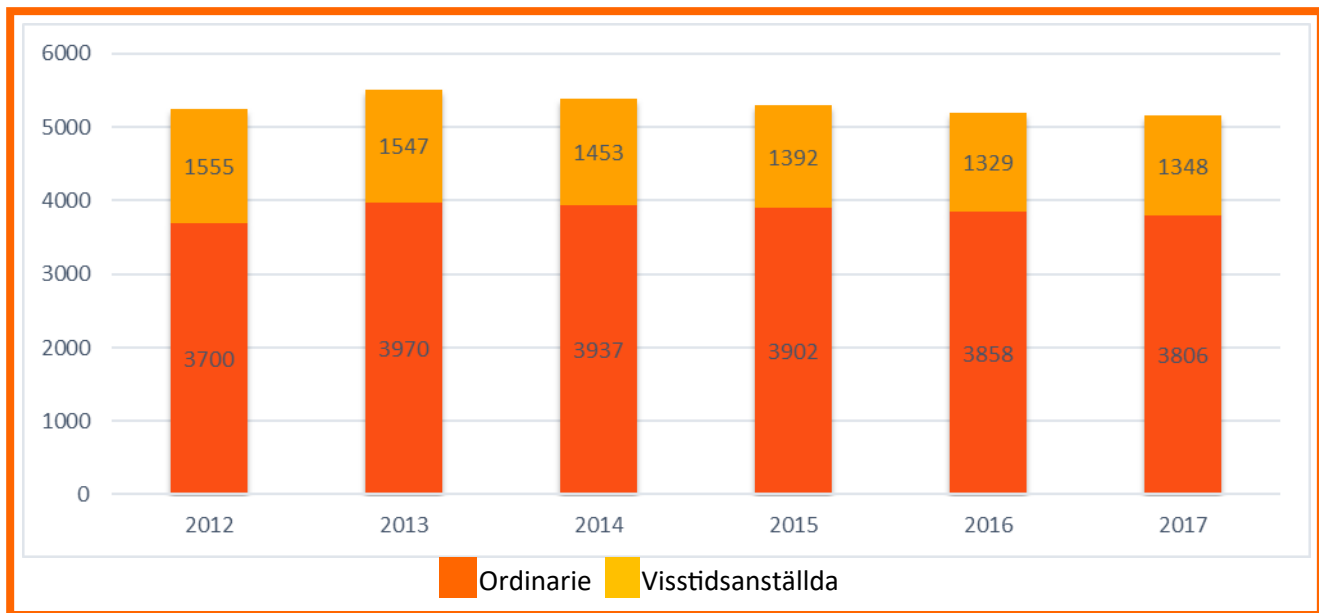
ställningsförhållanden ska det beaktas att Vasa stad har uppgifter och funktioner som andra kommuner köper. Därtill finns uppgifter och funktioner som Vasa stad sköter som s.k. centralkommun och betjänar sålunda mer omfattande hela Vasaregionen. De här uppgifterna och funktionerna produceras av Österbottens räddningsverk, Samarbetsområdet Laihela, Österbottens socialjour, Vasa regionala företagshälsovård, Miljösektorn och Vasa Vatten. För produktionen av dessa uppgifter används 955 personers anställningsförhållanden.

Vasa stad producerar också tjänster som de övriga kommunerna inte producerar alls eller som de producerar i mindre omfattning och därför använder sig av de tjänster som Vasa stad producerar. Av det totala antalet anställningsförhållanden producerar 526 personer dessa uppgifter, vilka är: Vamia (Vasas yrkesutbildning), Vaasan kaupunginteatteri, stadsorkestern, kulturcentret, simhallen och Vasas museer.

Då räddningspersonalen i bisyssla på 530 personer (ordinarie) tas bort från personalmängden och antalet sysselsättningsanställda på 108 personer läggs till (vistidsanställda), var antalet personer anställda hos staden under årets sista dag 5 993. Av dessa var 4 499 ordinarie och 1 499 visstidsanställda. I anställningsförhållande på heltid fanns 4 963 personer (77,4 %). I anställningsförhållande på deltid fanns 1 452 personer (22,6 %). Antalet personer i självständig och ledande ställning var 367 (377 personer år 2016). Den här personalgruppens andel är 7,3 % av den ordinarie personalen (7,4 % år 2016).







**Tabell 3:** Personalmängden i fråga om ordinarie och visstidsanställda i årsverken 2012-2017

### Personalmängd enligt förvaltningsområde

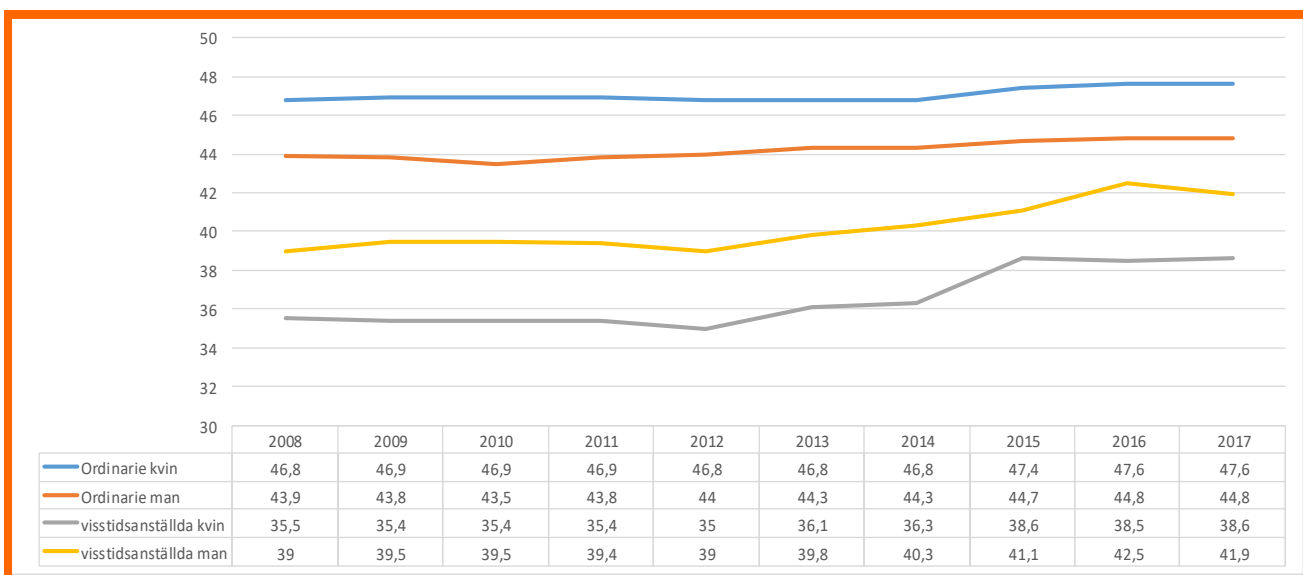
Av Vasa stads ordinarie personal arbetar 65,8 % inom social- och hälsosektorn och inom bildningssektorn. Bildningssektorn är som verksamhetsområde betraktat den största arbetsgivaren. Andelen visstidsanställda inom dessa sektorer är 91,3 % av stadens alla anställningsförhållanden för viss tid.

### Personalens könsfördelning

Kvinnornas andel av den ordinarie personalen var 71,4 % (2016: 71,3 %). Av den visstidsanställda personalen var 76,0 % kvinnor (2016: 76,3 %).

### Personalens ålder

Av den ordinarie personalen var de största åldersgrupperna i likhet med tidigare år fortsättningsvis personer i åldern 55–59 år och 50–54 år. Av den ordinarie personalen var andelen över 50-åringar 44,9 % (44,8 % år 2016). Andelen personer under 35 år av arbetskraften är 18,6 % (18,1 % år 2016). Av den visstidsanställda personalen är de största åldersgrupperna 25-29-åringar och 35-39-åringar. Av den visstidsanställda personalen är 41,7 % under 35 år (44,5 % år 2016). Den ordinarie personalens medelålder år 2017 var 46,8 år (år 2016 samma). Den visstidsanställda personalens sammanräknade medelålder var 39,4 år (39,5 år 2016).



**Tabell 4:** Den ordinarie och visstidsanställda personalen, medelålder enligt kön 2009–2017



## Den ordinarie personalens om-sättning

Den ordinarie personalens avgångsomsättning år 2017 var 325 personer och 6,5 % av den ordinarie personalen. Med KTAPL- OCH StPL-pension avgick 172 personer. Jämfört med föregående år ökade avgångsomsättningen 0,7 % (33 personer fler än år 2016). Avgångsomsättningen var störst inom social- och hälso-sektorn (126 personer) och bildningssektorn (99 personer).

### Pensioneringar

Pensionsavgångsprognosen för Vasa stads del år 2017 var 201 personer. Enligt de uppgifter som Keva har publicerat gick under år 2017 sammanlagt 203 personer i pension (2016: 192), av vilka totalt 144 personer gick i ålderspension (2016: 142), 22 personer i invalidpension på heltid (år 2016: 19) och 37 personer i invalidpension

avgiften är 1 635 717,69 euro år 2017 enligt Kevas bokslutskalkyl. Totalbeloppet på den förtidspensionsbaserade avgiften är år 2017 nästan samma som föregående år 2016, då den var 1 635 064,54 euro. Förtidspensionsbaserad avgift ankommer på arbetsgivaren för varje arbetstagare som första gången går i invalidpension eller invalidpension på viss tid (rehabiliteringsstöd). Den slutgiltiga avgiften bestäms så att det totala beloppet för förtidspensionsavgifterna, som uppbärs av medlemssammanslutningarna, bestäms separat för varje år, och fördelas mellan arbetsgivarna i förhållande till de utgifter som föranleds av förtidspensionerna. Antalet fulla rehabiliteringsstöd (invalidpension på viss tid) som beror på utdragna sjukledigheter inverkar för sin del på beloppet på den förtidspensionsbaserade avgiften. Då har i allmänhet arbetstagarens arbetsförmåga inte möjliggjort ett återvändande till arbetet eller så har inga uppgifter som motsvarar arbetsförmågan kunnat hittas.

Avgångsorsak	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	%ordinarie personal
Uppsägning/ annan orsak	114	130	115	114	105	124	153	3,0%
Pensionering	127	135	137	150	150	168	172	3,4 %
<b>Totalt</b>	241	265	252	264	255	292	325	6,5 %

Tabell 5: Personalens avgångsomsättning 2011–2017, ordinarie personal

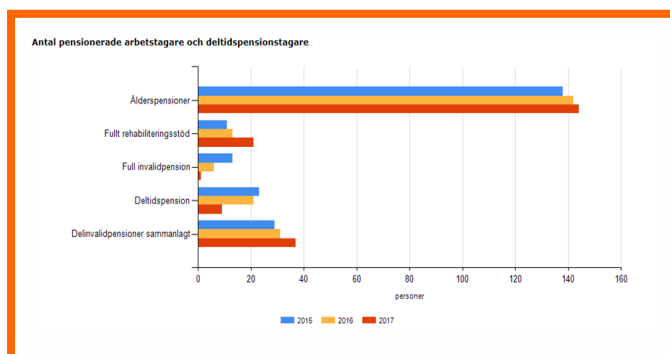
på deltid (år 2016: 31) . Invalidpensionerna innehåller rehabiliteringsstöd, och delinvalidpensionerna innehåller partiellt rehabiliteringsstöd. Därtill gick 9 personer i deltidspension. De största orsakerna till invalidpension var sjukdomar i stöd- och rörelseorgan samt mentala störningar.

### Pensionsavgifter

Den pensionsutgiftsbaserade avgiften år 2017 var 6 518 676,37 € (år 2016 var summan 8 602 209,94 €). Uppgiften baserar sig på Kevas uppskattning av den slutliga avgiften. Den pensionsutgiftsbaserade pensionsavgiften betalas för arbetstagare som har varit i arbetsgivarens anställning före år 2005 och till vilka pension betalats under året. Den förtidspensionsbaserade

### Pensionsavgångsprognos

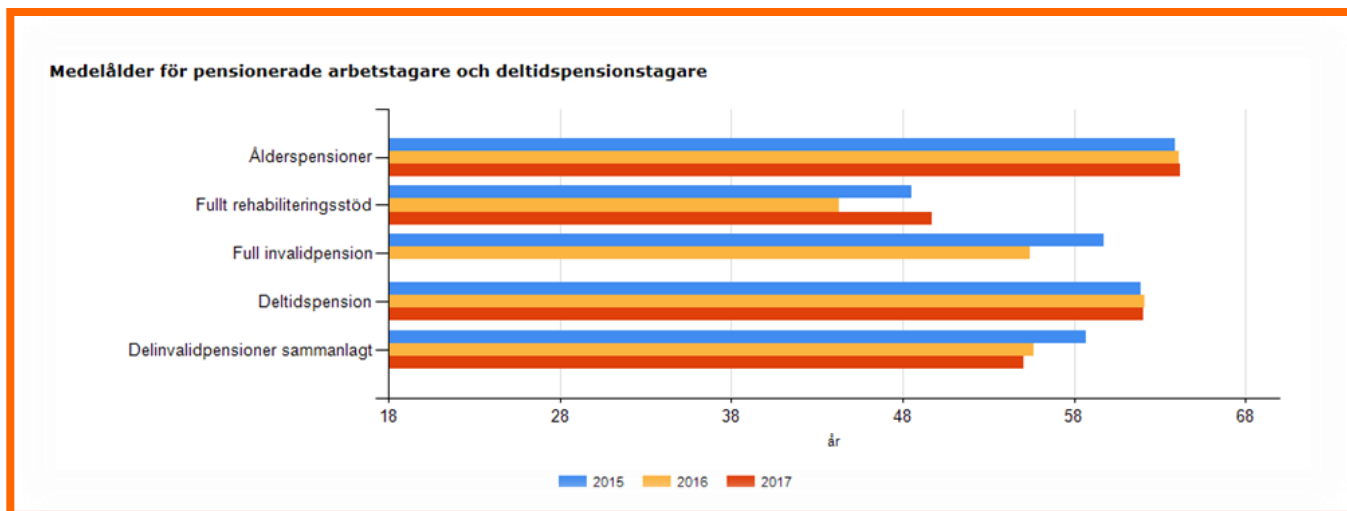
Prognosen baserar sig på situationen för personer i arbets- och tjänsteförhållanden som varit försäkrade i slutet av år 2016 samt på



Tabell 6: Antalet personer som gått i pension och börjat med deltidspension, Vasa 2015–2017 (Keva)



Medelåldern för dem som gick i ålderspension år 2017 inom Vasa stad var 64,2 år, vilket är samma som år 2016 (2016: 64,2 år, 2015: 63,9 år, 2014: 64,3 år, 2013: 63,6 år).

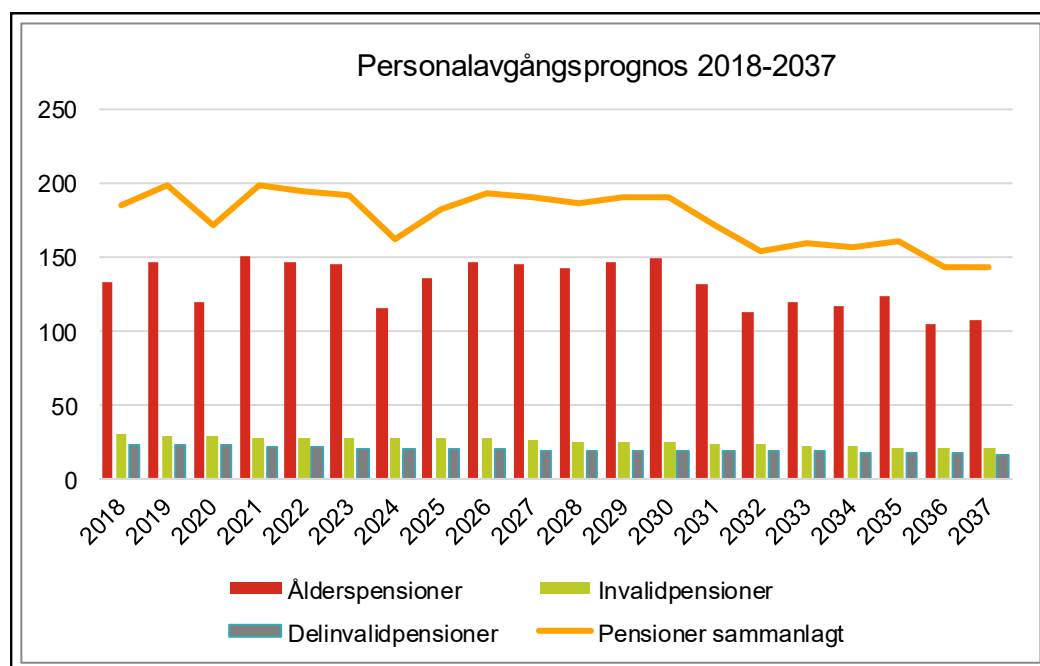


**Tabell 7:** Medelåldern för personer som gått i pension och börjat med deltidspension, Vasa 2015–2017

organisationsläget i början av år 2018. Pensionsavgångsprognosen beskriver dem som övergår i ålders- och invalidpension åren 2018–2037. I prognosen har personer som går i ålders-, invalid- och delinvalidpension beaktats. I ålderspensionerna ingår förtida ålderspensioner, i fulla invalidpensioner ingår rehabiliteringsstöd och i delinvalidpensionerna ingår partiella rehabiliteringsstöd. Partiella

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

På grund av pensionsreformen år 2017 stiger de lägsta pensionsåldrarna enligt födelseår stegvis. Enligt prognosen går av personalen åren 2018–2037 totalt 2636 personer i ålderspension och 504 personer i invalidpension på heltid. Personalens ål-



**Tabell 8:** Vasa stads KomPL- och StaPL-pensionsavgångsprognos 2018-2037 (Keva)

dersstruktur och personalomsättningen ger utmaningar för personalens ork i arbetet, rekryteringen, introduktionen och kompetenshanteringen. Pensioneringarna inverkar för sin del på möjligheterna att genomföra behövliga strukturella reformer samt effektivisering av funktionerna.



## Rekrytering och sysselsättning

I Kommunrekry publicerades år 2017 totalt 439 arbetsplatsannonser, vilka hade totalt 4 760 sökande. Mest söktes arbetstagare till social- och hälsosektorn. Av alla sökande var 3 029 kvinnor och 837 män. År 2017 utnyttjades vikarierekrytering inom serviceboende, hemservice, anstaltsvård, hälsoservice samt småbarnspedagogik.



Bild 5: Rekry på Contact-mässan

		2016	2017
<b>Sökande totalt</b>		4041	4760
<b>Rekryteringar</b>		269	338
<b>Arbetsplatser</b>		340	439
<b>Av sökandena</b>	Män	837	940
	Kvinnor	3029	3825
<b>Publicering av</b>	Externt	305	393
	Internt	35	46
<b>Typ av anställningsförhållande</b>	Ordinarie	220	296
	Tidsbestämd	120	143
<b>Anställningsförhållandets art</b>	Arbetsförhållande	199	282
	Tjänsteförhållande	141	157

Tabell 9: Fördelningen vid standardrekryteringen år 2016-2017

Behovet av vikarier inom serviceboende och hemservice har hela tiden ökat. Tillgången på vikarier till dessa uppgifter är utmanande. På den här utmaningen strävar man efter att svara genom att utveckla förfaringssätten som ett samarbete mellan rekryteringsservicen och klientorganisationerna samt läroanstalterna. Rekryteringen deltog år 2017 i Know How-mässan för ungdomar i november och i Contact-mässan för studerande i januari.

Vikarierekryteringen hade år 2017 via Kommunrekry totalt 8005 vikarieansökningar, där tillsättningsprocenten var i genomsnitt 56 %. Den genomsnittliga genomgångstiden för vikarieansökningar var 16 minuter. Därtill var vikarier som skaffats förbi Kommunrekry ca 1600 st./år.

### Praktikanter

År 2017 stödde staden praktik för universitetsstuderande centraliserat med 20 000 €. Med det här kunde en praktikperiod på tre månader erbjudas för sex universitetspraktikanter inom olika sektorer (social- och hälsovård, teknisk service, bibliotek, kommunikation, förvaltningservice) Därtill anställde resultatområdena med sina egna anslag universitetspraktikanter. Inlärare i arbetet inom social- och hälsosektorn är den till antalet största praktikantgruppen och för deras del finns det en HR-planerare som koordinerar placeringen av praktikanterna inom social- och hälsovårdens olika verksamhetsställen. Också lärdomsprovsarbeten och gradun gjordes för olika sektorer.



Läroanstalt	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Vasa yrkeshögskola	5351	4892	4692	4357	5380	5336	5605	4890	4639
Vasa yrkesinstitut	5603	3476	3309	3693	4227	3345	5907	3304	3640
Vasa vuxenutbildningscenter		1999	2635	2207	2056	3037	4390	3185	*
Yrkeshögskolan Novia	1343	1224	1456	1216	1464	1233	1421	1389	1734
Yrkesakademin i Österbottnen	1004	1395	794	1065	878	1206	526	295	115
Övriga läroanstalter	662	579	395	374	334	651	430	465	463
<b>Totalt</b>	<b>13963</b>	<b>13565</b>	<b>13281</b>	<b>12912</b>	<b>14339</b>	<b>14808</b>	<b>18279</b>	<b>13528</b>	<b>10591</b>

**Tabell 10:**Handledningsdagar för studerande inom social- och hälsosektorn 2009–2017.

\*Vasa yrkesinstitut och Vasa vuxenutbildningscenter har sammanslagits till VAMIA.

## Sommararbete för unga

För unga fanns år 2017 ungefär 370 sommararbetsplatser. Till stadens sommararbetsplatser kom det in 1950 ansökningar. De mest eftertraktade uppgifterna var daghemsarbetare, parkarbetare, städare, uteledsagare för

äldre, lagerarbetare och biblioteksbiträde. Därtill erbjöd sysselsättningsserVICEN företag och föreningar 70 sommarjobbssedlar (à 400 €) för sysselsättande av unga, ordnade tillsammans med ungdomsserVICEN.



**Bild 6:** Sommararbetare Wille och elbil (Sami Pulkkinen)

Unga utmanades också att kläcka idéer för sommararbete. SysselsättningsserVICEN ordnade tillsammans med ungdomsserVICEN och Navigator-projektet tävlingen "Jobbet som saknades". I den här tävlingen får ungdomarna planera sommararbetsplatser som ännu inte finns, men som de anser vara viktiga och meningsfulla. Som ett resultat av tävlingen för 9-klassister har staden haft till exempel someambassadörer.



## Lönesubventionerat arbete och arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte

I lönesubventionerat arbete hade Vasa stad 172 personer år 2017. Av dessa har ca 40 varit personer som omfattas av sysselsättningskyldigheten. Antalet överskred nivån år 2016, då antalet personer i lönesubventionerat arbete var 160. År 2017 kunde man se utmaningar inom sysselsättningsverksamheten i fråga om målgruppens färdigheter och kraven gällande lönesubventionsplatser. Nytt i sysselsättningsverksamheten år 2017 var det att för att uppfylla arbetsvillkoret måste kommunen anställa en arbetstagare med lönesubvention 6 + 2 månader. För förlängningstiden på två månader får kommunen inget lönestöd, vilket leder till ökade kostnader för sysselsättningen. Trots de förhöjda kostnaderna nåddes ett bra resultat inom sysselsättningen med lönesubvention.

Sysselsättnings servicen fortsatte samarbetet med resultatområdet för social- och familjeservice i anslutning till den rehabiliterande arbetsverksamheten. Och utöver det här ordnades rehabiliterande arbetsverksamhet i samarbete med hem- och anstaltsvården vid några servicehus för äldre. Den här rehabiliterande arbetsverksamheten fick år 2017 varu-

märket Helppari-Hjälpare. Med namnet vill man beskriva verksamhetens innehåll, dvs hjälp utan vårdåtgärder till äldre i de äldres vardag. Den rehabiliterande arbetsverksamheten blev i stadens regi efter Jupiters konkurs, till dess att en ny aktör hittades. Ett avtal om rehabiliterande arbetsverksamhet ingicks med Vasa Settlementförening rf från 15.5.2017. Utöver av Vasa Settlementförening genomfördes rehabiliterande arbetsverksamhet också av stadens olika enheter, Vaasan Bestis ry, Samaria rf, Föregångarna rf och hem och anstaltsvården. Allt som allt deltog 248 (2016: 240) i den rehabiliterande arbetsverksamheten och verksamhetsdagarna var 17 787 (2016: 18371). Trots den utmanande inledningen på året nåddes ett bra resultat inom den rehabiliterande arbetsverksamheten.

Med sysselsättningsmedel har mest vårdbiträden och vaktmästare anställts. Vårdbiträdena har arbetat i huvudsak inom äldreomsorgen och gett de äldre värdefull tid, vilket den ordinarie vårdpersonalen inte alltid har möjlighet att göra. De läser bland annat för de äldre, hjälper dem med vardagliga sysslor och/eller bara umgås med de äldre. Ofta skraddarsys uppgiftsbeskrivningen med beaktande av den arbetslösas kunskaper och den mottagande enhetens behov.

”Sysselsättningsstigen är individuell. Vissa behöver stöd en längre tid och då kan den rehabiliterande arbetsverksamheten pågå flera år. Det är fint att se hur personer rehabiliteras och får arbetslivsfärdigheter. Stadens sysselsättning med lönesubvention har en betydande roll som språngbräda mot den allmänna arbetsmarknaden.” *Citat från en exemie*

Personen började den rehabiliterande arbetsverksamheten med en dag. Efter ett halvt år ökades dagarna och personen var totalt tre dagar i veckan i två olika servicehus. Efter ett halvt år övergick personen helt till det ena av de tidigare nämnda servicehusen och var 4 dagar/vecka inom den rehabiliterande arbetsverksamheten. Efter att ha deltagit i den rehabiliterande arbetsverksamheten i ett och ett halvt år, kunde personen få arbete med lönesubvention. Personen hade utvecklats mycket under de här åren inom den rehabiliterande arbetsverksamheten och började drömma om en karriär som närvårdare. De tidigare påbörjade studierna hade blivit på hälft och efter arbetet med lönesubvention blev det ansökan till studier och avläggande av den halvfärdiga examen inom andra stadiet. Livet är nu under kontroll. Efter studierna ändrades planen att söka till närvårdarutbildning och nu gäller drömmarna studier till sjukskötare. *Arbetshistoria, Person B*



## 3. ARBETSHÄLSA

### Personalsituationen

Vasa stad mäter personalens arbetshälsa med hjälp av en arbetshälsoenkät som görs med ungefär två års mellanrum. Det huvudsakliga syftet med enkäten är att den ska fungera som en mätare för den egna arbetsgemenskapens välmående och som ett hjälpmedel för utvecklande. År 2017 bedömdes i en arbetshälsoenkät, vilken genomfördes i januari-februari 2018. På enkäten svarade 2542 personer. De bästa resultaten var såsom också i den föregående enkäten i ärendegrupperna Eget arbete och mål och Jag som medlem i arbetsgemenskapen. De lägsta vitsorden fick ärendegrupperna Arbetsförhållanden och redskap samt Behandlingen av föregående arbetsgemenskapsenkät.

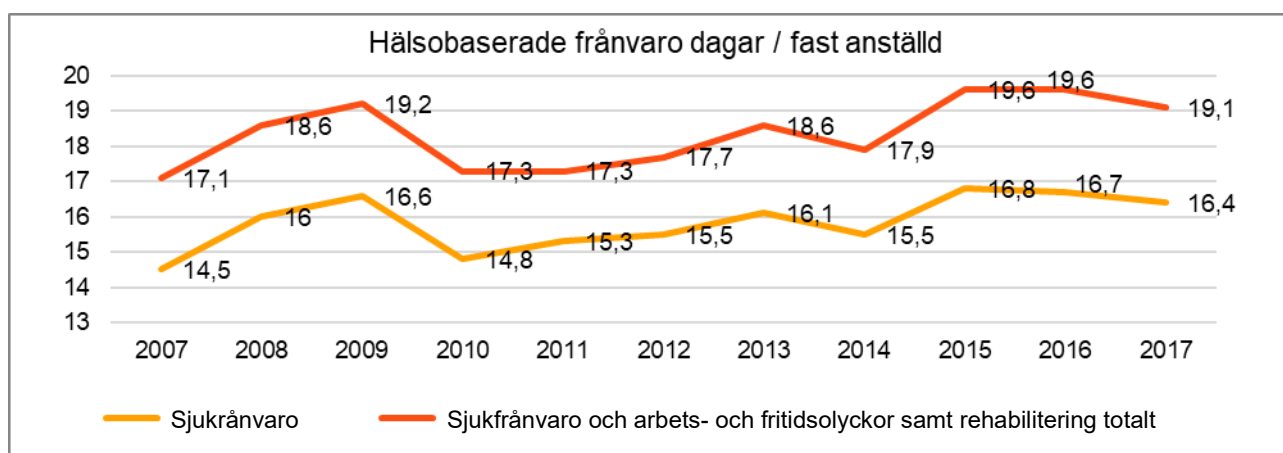
### Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron för den ordinarie personalen uppgick år 2017 till 16,4 kalenderdagar per person, vilket är 0,3 dagar färre än föregående år, sjukfrånvaroprocenten var 4,5. Bland hela personalen hade 1 200 personer ingen sjukfrånvaro alls av hälsoskäl. Den ordinarie personalen hade en sjukfrånvaro på 69300 dagar. Då man ser på all hälsobaserad

sjukfrånvaro, dvs. räknar med sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet och på fritiden och rehabilitering blev frånvaron 84 000 dagar. För de visstidsanställdas del var antalet sjukfrånvarodagar 11,4 dagar/person, siffran är 0,8 dagar mindre än föregående år, sjukfrånvaroprocenten var 2,9.

Lönekostnaderna för hälsobaserad frånvaro med beaktande av kalkylerade bikostnader var totalt 7,0 miljoner €, vilket är 800 000 € mindre än år 2016. Vad gäller den ordinarie personalen var sjukfrånvaron inom social- och hälsosektorn 21,3 dagar (5,9 %), inom bildningssektorn 13,0 dagar (3,6 %) och inom tekniska sektorn 17,9 dagar (4,7 %).

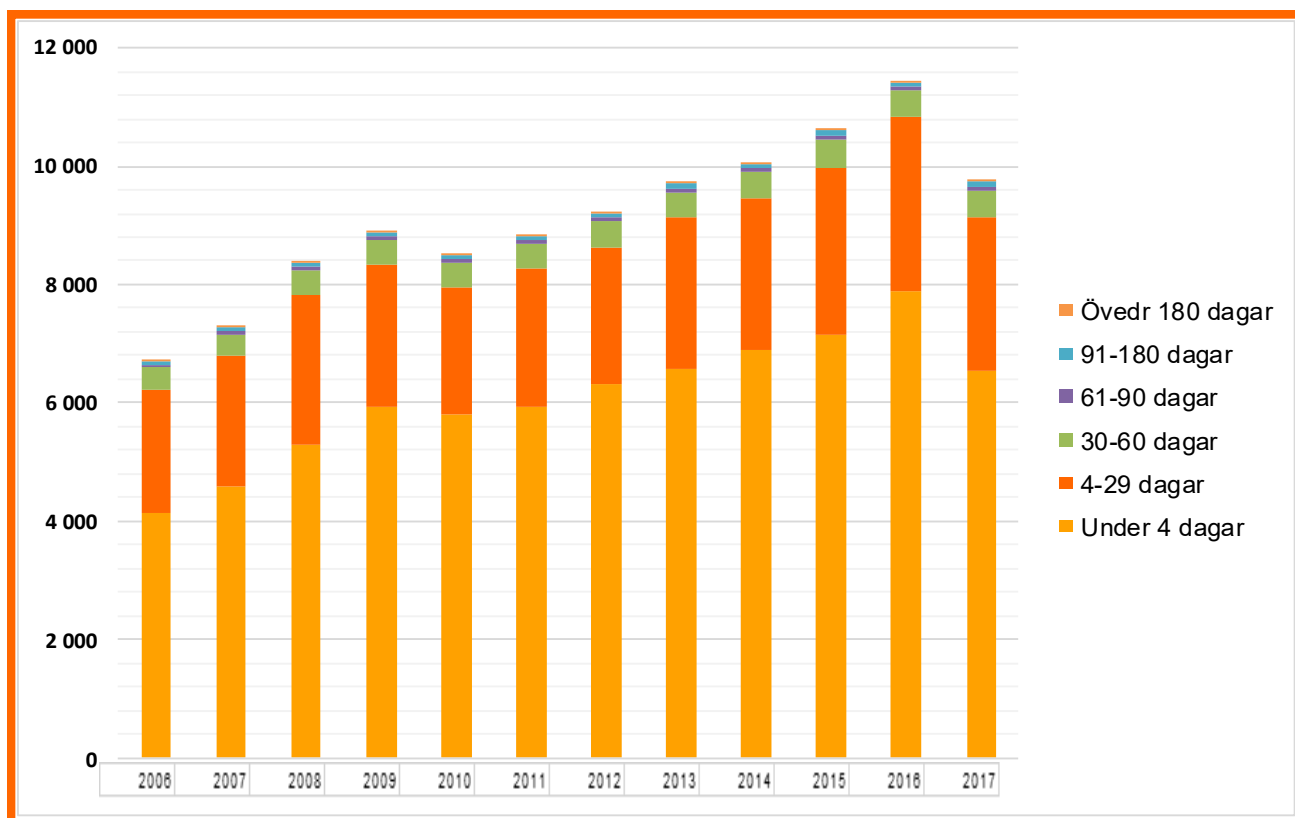
I februari 2017 tog man i bruk en anvisning om ersättande arbete i stället för sjukskrivning, vilken godkänns av allmänna sektionen tidsbestämt till slutet av år 2017. Målet med anvisningen är att skapa en modell, där den anställda i stället för sjukfrånvaro anpassat utför sitt eget arbete eller andra arbetsuppgifter som inte äventyrar hälsan eller återhämtningen. För rapportering av användande av ersättande arbete skapades en elektronisk blankett. Det har varit liten rapportering år 2017, till vilket en delorsak kan vara en ny slags blankett samt



**Tabell 11:** Utvecklingen av den ordinarie personalens hälsobaserade frånvaro, dvs. sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet och på fritiden och rehabilitering sedan år 2007, dag/år/person



I diagrammet för längdfördelningen har sammanhängande frånvaro förenats.  
Andelen sjukfrånvaro på mindre än fyra dagar har minskat.



Tabell 12: Längdfördelningen för sjukfrånvaron bland den ordinarie personalen 2006–2017

verksamhetsmodell. En aktivare användning av ersättande arbete förutsätter information och utbildning både från förmännens, personalservicens och företagshälsovårdens sida.

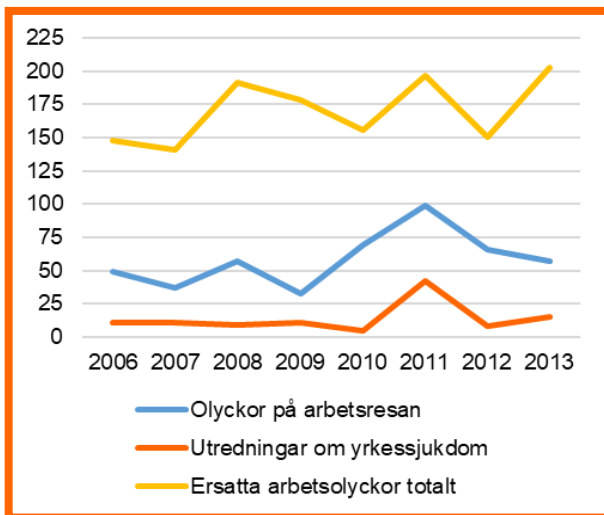
### Olycksfall i arbetet

År 2017 föranledde olycksfallen kostnader i 230 fall. Av alla arbetsolycksfall skedde 50 på arbetsresor. Vid arbetsolycksfallen gick 2 500 arbetsdagens arbetsinsats förlorad, vilket är ca 500 färre än år 2016. För jämförelsens skull kan nämnas att en arbetsinsats på 3 240 arbetsdagar gick förlorad på grund av olycksfall som anställda råkade ut för på sin fritid, vilket är ca 300 dagar mera än år 2016.

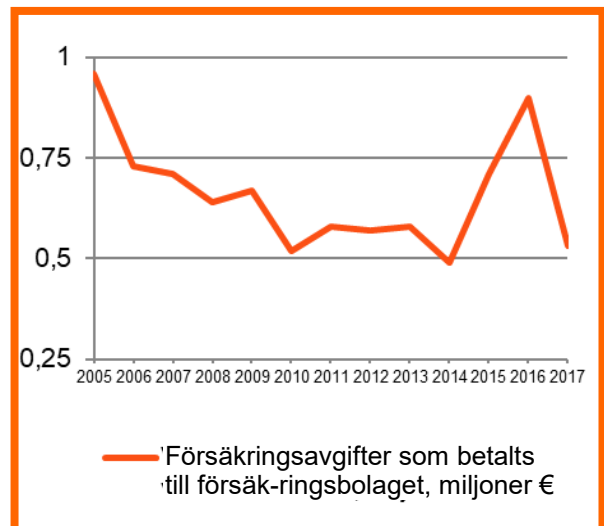
Löner för arbetsoförmögenhetstid som föranleddes av olycksfall i arbetet betalades till en summa av 237 000 €. Olycksfallsförsäkringsavgifterna till försäkringsbolag uppgick till 549 000 €. Summan inbegriper bl.a. handläggningskostnader för olycksfall i arbetet, de tidigare nämnda lönerna samt sjukvårds- och läkemedelskostnader. Vid en granskning av statistikuppgifterna är den vanligaste orsaken till olycksfall i arbetet fortsättningsvis att den drabbade fallit, halkat eller snubblat. Enligt olycksfallsförsäkringscentralens färskaste uppgifter var olycksfallsfrekvensen, dvs. de ersatta arbetsolycksfallens antal per miljoner arbetstimmar inom kommunsektorn 23,6 år 2015. Vasa stads olycksfallsfrekvens är 17.6.







**Tabell 13:** Antalet olycksfall i arbetet inom Vasa stad 2006–2017



**Tabell 14:** Försäkringsavgifter som betalats till försäkringsbolaget 2005–2017, miljoner €

## Företagshälsovård

Företagshälsovårdens åtgärder på arbetsplatserna inriktade sig på upprättande och uppdateringar av arbetsplatsutredningar, utredningar av personalens arbetsförmåga samt arbetsmiljöproblem, såsom utredning av problem med inomhusluften. Samarbetet mellan företagshälsovården och sektorerna intensifierades under året. Under året utvecklades en rapporteringsmodell för arbetshälsan, med hjälp av vilken man får ännu noggrannare handledningsuppgifter som stöd för ledandet av arbetsförmågan.

**Hälso- och sjukvårdsbesök gjordes för stadens arbetstagares del under år 2017 enligt följande (år 2016):**

- arbetsplatsutredningar 1 128 timmar (1 277 timmar)
- information och handledning på grupp-nivå 1 238 timmar (987 timmar) och på individnivå 2 878 st. (3 104 st.)
- konsultering gällande tidigt stöd och arbetsgemenskap 347 timmar (219 timmar)
- individkonsultationer i anslutning till tidigt stöd 739 st. (506 st.)
- hälsogranskningar 6 062 st. (5 110 st.)
- sjukvårdsbesök 18 969 st. (20 823 st.)
- sjukvårdssamtal, konsultationer 8 061 st. (8 006 st.)

## Främjande av personalens arbetsförmåga

Rehabilitering av typen konditionsfrämjande ordnades på två kurser som periodiserats till våren och hösten, där totalt 24 anställda deltog. Tyky-verksamhet på eget initiativ på arbetsplatserna stöddes med understöd på 300 euro, vilka gavs till 26 arbetsplatser.

Vasa stad premierar årligen en eller flera arbetsgemenskaper inom sin organisation i tävlingen Årets arbetsplats. Årets arbetsplats 2017 är Familjestödcentralen Mäntykoti och den kortvariga familjevården, som varit verksam i anslutning till den. Vinsten kom för föredömligt uppfyllande av målen i verksamhetsprogrammet för arbetshälsa och arbetarskydd i vardagen, vilket var årets tema.



**Bild 7:** Från premieringstillfället vid familjestödcentralen Mäntyk (Elina Havu)



## Tidigt stöd och omplaceringsverksamhet

Utvecklandet och effektiveringen av processerna för tidigt stöd och omplacering fortsatte år 2017 som ett av fokusområdena inom arbetshälsa och verksamhetsprogrammet för arbetarskydd. Med tidigt stöd kan man kännbart inverka på att sjukfrånvaron inte drar ut på tiden och på risken för förtidspension och även på omplaceringsbehov.

I rapporteringsprogrammet (Exreport) har tagits i bruk en del, som meddelar förmannen att ett visst antal sjukfrånvarodagar har uppfyllts, vilket förutsätter åtgärder och påminner om att ett samtal för tidigt stöd ska föras. I larmgränserna för sjukfrånvaroantalet gjordes en precisering i maj 2017, målet med det här var ett aktivt och rätttidigt stöd för arbetsförmågan. Antalet förda samtal om tidigt stöd överskred rejält antalet samtal som inte förts, fastän situationen fortgående lever enligt hur sjukfrånvaroantalet och larmgränserna upp-

fills. Syftet med omplaceringsverksamheten är att hitta nya arbetsuppgifter som motsvarar arbetstagarens förmåga för personer som på grund av sjukdom eller nedsatt funktionsförmåga inte kan arbeta i sin egen uppgift. Omplacering ordnas i första hand inom det egna service- och resultatområdet samt den egna sektorn. En ny arbetsuppgift och vid behov arbetsprövning kan man söka också med arbetsförmågekoordinatören i hela stadens organisation. Personalservicens stödåtgärder finansieras ur stadens reserverade anslag. Stadens ordinarie arbetstagare inom omplaceringsprocessen har alltid förtur vid tillsättande av uppgifter som blir lediga. De omplaceringar som genomförts år 2017 har också skett i första hand till vakanser som blivit lediga. Problemet är emellertid de ledigblivna vakansernas lämplighet, då kompetensen/arbetsförmågan hos den person som ska omplaceras och uppgiften som blivit ledig inte alltid möts.



Bild 8: Huvikumpus "redheads" i farten. (Prusila Pia)



Vid omplaceringar behövs ofta som hjälp Kevas yrkesinriktade rehabilitering, fortbildning och omskolning samt arbetsprövning av olika slag och längd. För att lyckas förutsätts alltid även ett öppet sinne och flexibilitet av alla parter. År 2017 fanns ännu i någon mån omplaceringsbehov som föranleddes av inomhusluftssymptom. Till dessa placeringar ansluter sig ofta också andra begränsningar av arbetsförmågan. I sådana fall är det mycket svårt att hitta en lämplig kombination av arbete och arbetsställe. Med personalservicens stödåtgärder understöddes år 2017 sammanlagt 16 personers omplaceringsåtgärder (2016 10 personer) och för detta användes totalt 214 123 € (föregående år 158 700 €).

Keva och Kustregionens läroavtalsbyrå deltog även i finansieringen av vissa arbetsförsök och arbetsorienteringar. I omplaceringsprocessens olika skeden ingick år 2017 sammanlagt cirka 50 personer. En del av de anställda som är med i omplaceringsprocessen kan tillsvidare fortsätta i sitt eget arbete genom

arbetsarrangemang. Modellen för tidigt stöd, en lyckad återgång till arbetet samt omplacering av hälsoskäl ingår också i innehållet till den nya utbildningen för yrkesexamen för arbete som teamledare.

### Personalförmåner

Vasa stads anställda får rabatt på inträdesavgiften till simhallen, stadens museer samt Vaasan kaupunginteatteris föreställningar och stadsorkesterns framträdanden. När du använder tjänsterna ska stadskortet visas upp. Dessutom kan man med personalkortet få rabatter hos olika serviceproducenter i Vasa, bland annat gym och restauranger. Därtill har staden ett eget hälsomotionsprogram Värmående Vasa, som erbjuder mångsidig motion för såväl kvinnor som män, sådana som börjar motionera och även aktiva motionärer. För stadens anställda är det avgiftsfritt att delta i grupperna. Samarbetsavtalet mellan Vasa stad och VR gällande personalens privata resor upphörde i mars 2017. VR fortsatte inte efter sin förnyade prissättning med att erbjuda servicen till staden.



Bild 9: Glädjen av motion (Porkkala Susanna)

De gällande  
personalförmånerna  
finns på intranätet:

[https://kiva.vsa.vaasa.fi/  
tukipalvelut/tyosuhteasiat/  
Sivut/Henkilöstöedut.aspx](https://kiva.vsa.vaasa.fi/tukipalvelut/tyosuhteasiat/Sivut/Henkilöstöedut.aspx)



## 4. LÖN OCH ARBETSTID

År 2017 utbetalades löner till hela personalen på totalt 190 984 366 € (2016: 195 383 081 €). Lönesumman sjönk 2,2 % (4,39 miljoner €) jämfört med år 2016. Minskningen baserar sig på en minskning i antalet årsverken. I lönerna ingår löner och

arvoden för ordinarie anställda, visstidsanställda och sysselsättningsanställda. Resultat- och incitamentsbonus utbetalades 2 496 € år 2017 (2016: 111 012 €). Summan som betalades år 2016 baserar sig på de resultatbonusar som inte betalades år 2013.

Betalda löner, €	2016	2017	2016–2017 muutos%
Ordinarie arbetstid	146 866 360	142 855 934	-2,7 %
Mer- och övertidsarbete	1 979 441	1 969 081	-0,5 %
<b>Totalt</b>	<b>148 845 801</b>	<b>144 825 016</b>	<b>-2,7 %</b>

Tabell 15: Till ordinarie personal betalda löner utan bikostnader

Löner under frånvaro, €	2016	2017	2016–2017 muutos%
Semestrar	15 118 616	14 717 458	-2,6 %
Sjukfrånvaro t	5 427 171	4 912 927	-9,5 %
Lagstadgad frånvaro	847 806	710 341	-16,2 %
Annan frånvaro	1 652 187	1 686 286	2,1 %
<b>Totalt</b>	<b>23 045 781</b>	<b>22 027 011</b>	<b>-4,4 %</b>

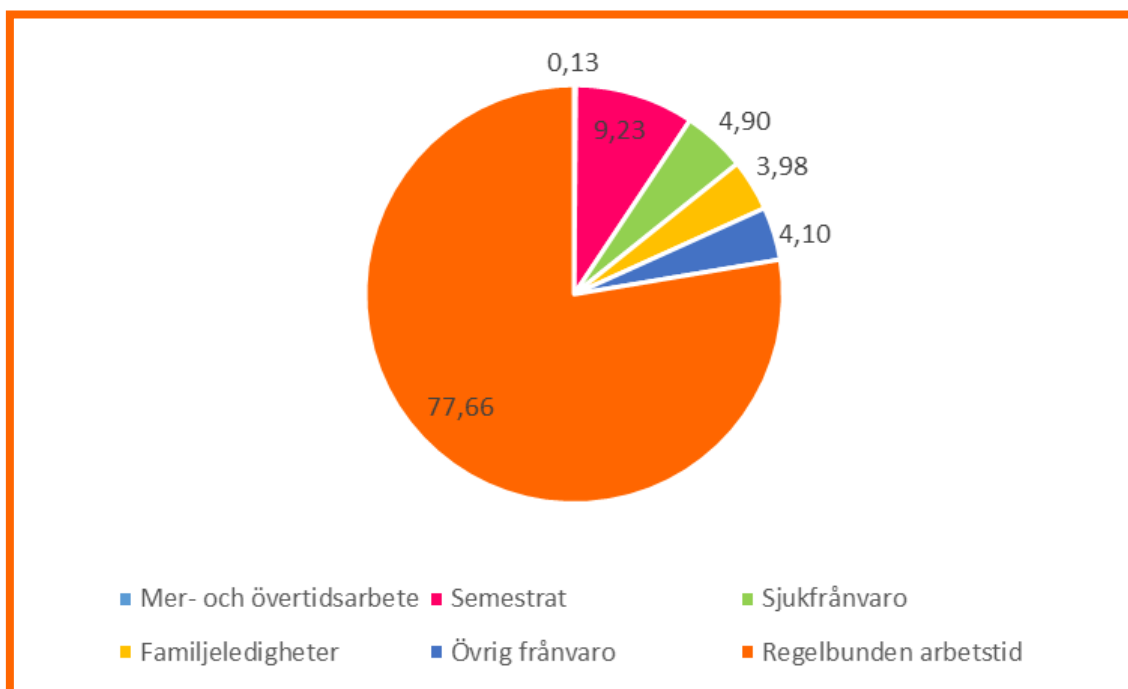
Tabell 16: Löner för frånvaro bland den ordinarie personalen 2016–2017

### Arbetstid och frånvaro

I schemat har fördelningen av utförd arbetstid presenterats. Med i siffrorna finns de månadsavlönade; bland siffrorna saknas timavlönade, personer avlönade med sysselsättningsstöd och lärare.

I figuren (Tabell 17) har årsverkena granskats i förhållande till utförd arbetstid och frånvaro. Andelen utfört arbete år 2017 av den effektiva arbetstiden var 77,66 % (2016: 76,89 %). Frånvaroandelen av den totala arbetstiden var 22,34 % (2016: 23,12 %).





**Tabell 17:** Fördelning av arbetstid och frånvaro i procent år 2017

I annan frånvaro ingår byte av semesterpenning till ledighet. Antalet personer som bytte ut semesterpenningen till ledighet var 125 personer (2016: 150 personer). Totalt 1 397 dagar hölls som semesterpenningsledighet, vilket var en minskning med 490 dagar jämfört med föregående år. Oavlönad arbetsledighet av sparskäl hölls sammanlagt 5 365 dagar under år 2017 (2016: 5 596 dagar). Under år 2017 utnyttjades alterneringsledighet av 39 personer (74 personer år 2016). Alterneringsledighetens längd var i genomsnitt 3,8 månader. Lagen om alterneringsledighet ändrades år 2016 och i och med den skärptes villkoren för alterneringsledighet, vilket kan ha lett till att utnyttjandet av alterneringsledighet har minskat.

År 2017 infördes möjligheten att utföra arbete på distans. Enstaka distansarbetsdagar utfördes under året av 95 personer och totalt 1017 kalenderdagar. Siffrorna är inte tillförlitliga, eftersom alla distansarbetsdagar inte har kunnat statistikföras. Längre distansarbete i ett streck har inte enligt den tidigare praxisen anhållits via WebTallennus-programmet, utan förmanen har endast fattat ett beslut i ärendet.



Kuva 10: Kuvituskuva (AdobeStock\_89422928)



## 5. KOMPETENT ARBETSKRAFT

**”En kompetent, motiverad och välmående personal är en förutsättning för en effektiv serviceproduktion.”** . (Personalstrategin godkänd av stadsstyrelsen 12/2011) Åtgärderna för utvecklandet av kompetensen har genomförts i enlighet med den lagstadgade utbildningsplanen.

### Personalutbildning

Syftet med personalutbildningen är att upprätthålla och öka personalens yrkeskompetens samt främja likabehandling, jämställdhet och arbetshälsa. Utifrån planen för kompetensutveckling var de allmännaste ämnena för personalutbildningen år 2017 förmans- och ledningsutbildningarna, det lagstadgade upprätthållandet av yrkeskompetensen för olika yrkesgrupper där det ingår bl.a. utbildningar i första hjälpen, utbildningar i kommunikation och kundservice, informationssystemutbildningar samt arbetarskydds- och arbetshälsoutbildningar. En av de viktigaste helheterna inom den centraliserade personalutbildningen var Office 365-infon och –utbildningar som ordnats för användare av VSA-nätet. Som nya utbildningshelheter erbjöds bl.a. arbetshälsokortsutbildningar samt stresshanteringsträning. Utbildningen av arbetsplatsmedlare för Vasas stadsorganisation fortsatte år 2017. Målet är bl.a. att förebygga att konfliktsituationer tillspetsas i arbetsgemenskaperna.

Den centraliserade personalutbildningen har utökats med både sektorvisa och yrkesgruppsvisa utbildningar. Exempel på riktade utbildningar är förmansutbildningar samt sekreterarpassutbildningen, också planeringen av ett motsvarande paket inriktat på sakkunniga har inletts under år 2017. Utbildningar i förstahandssläckning ordnades för första gången genom det centraliserade utbudet som en gemensam helhet för tre olika sektorer så att förstasläckningsövningarna genomfördes i en

ambulerande långtradare, till utbildningen hörde dessutom en självständig webbdel. I utbildningarna i förstahandssläckning deltog sammanlagt 128 personer och 49 utbildningstillfällen ordnades. Dessutom har allt flera deltagit i Webinarier och nätutbildning som utomstående har ordnat, över de här finns dock ingen detaljerad statistik att tillgå.



Bild 11: Brandsläckare (stock photo CC0)

### Förmansutbildningen

Under de senaste åren har man satsat speciellt på utbildande av förmän. I slutet av år 2017 inleddes som ett pilotförsök den första utbildningen för yrkesexamen för arbete som teamledare som har skräddarsytt för stadens förmän och närförmän. Med den här utbildningen ersätts Förmanspassutbildningen som genomförts under tidigare år. Delar som hör till yrkesexamen har kompletterats med stadens egna andelar, där man berättar hur respektive ärende som behandlas fungerar inom staden, till exempel praxisen med



utvecklingssamtal och samtal för tidigt stöd. År 2017 ordnades för ledningen och förmännen som centraliserad personalutbildning bland annat följande utbildningar: Svåra situationer och att ta upp problem till diskussion, abc för ett bra förändringsledarskap, kundriktat ledande av service samt rekryteringsutbildning (två delar år 2017 och den tredje blev uppskjuten till januari 2018). Utbildningar för samtal mellan förman och arbetstagare ordnades genom genomförande sektorvis (4 st.), utöver de här ordnades 4 förmansinfon, av vilka en del också streamades och spelades in.

### **Sekreterarpassutbildning**

Pilotprojektet med sekreterarpassutbildning som inleddes år 2016 fick en fortsättning med en ny grupp som startade hösten 2017. Pilotgruppen för sekreterarpassutbildningen genomfördes 2016-2017 och den nya gruppen genomförs 2017-2018 så att genomförandet inleds på hösten och varar ungefär ett år. Syftet med sekreterarpassutbildningen är att öka samhörigheten för den nya sekreterarorganisationen samt att utbilda sekreterarna i förvaltningens grundfrågor utgående från sekreterararbetet som ständigt förnyas och blir mångsidigare.

Vid planeringen av sekreterarpassutbildningen har man utnyttjat kompetenssamtal som förts med ledarna av sekreterarteamen. Dessutom gjordes en kompetenskartläggning av dem som anmält sig till sekreterarpasset med en elektronisk blankett genast i början av respektive genomförande. Under pilotverksamheten användes nätinlärningsmiljön moodle, vid utbildningen 2017-2018 används nätinlärningsmiljön 365 Groups-verktyget, med hjälp

av vilket man övar sig på att agera i en elektronisk miljö. Av pilotgruppen insamlades kontinuerligt respons och dessutom gjordes för dem efter utbildningen en ny kompetenskartläggning, där man utredde hur deltagarnas kompetens utvecklas och hur lyckad utbildningshelheten har varit. De uppgifter som inkom utnyttjades för utvecklande av utbildningens innehåll (bedömning av utbildningens verkningsfullhet). En ny grupp startade hösten 2017 och fortsätter våren 2018.

### **Utbildningsuppgifter som ska rapporteras till myndigheterna**

Utbildningsdagar som berättigar till arbetslöshetsförsäkringsfondens (TVR) utbildningsersättning var år 2017 totalt 6 230 dagar. Antalet personer som deltagit i ersättningsberättigande utbildning var 2739 personer. Beloppet på den utbildningsersättning som kommit från TVR var totalt 115 112 €.

Kommunarbetsgivarna (KT) statistikför årligen uppgifter om lagstadgad fortbildning och nuförtiden också andra personalutbildningar inom kommunsektorn. I KT:s rapport specificeras lagstadgade utbildningar inom social- och hälsosektorn och den övriga kommunala sektorn. (Bilaga 9: Lagstadgad utbildning för personer inom social- och hälsovården). I den här statistiken rapporterades för år 2017 att personmängden inom Vasa stad var 5 886 personer, antalet personer som deltagit i utbildning 3 925 och utbildningsdagarnas antal totalt 8 530 dagar.



Bild 12: Pilotgruppen av sekreterarpass 2016-2017 beslutstillfälle (Havu Elina)



Personalutbildningen	2016	2017
Utbildningsdagarnas antal totalt	8 119	8530
Antalet utbildningsdeltagare totalt	4 178	3925
Genomsnittliga utbildningsdagar/person	1,9	2,17
Anslag använda för utbildning, €	741 668	867 777
Personalutbildningens andel/person, €	124	145
Andelen centraliserad personalutbildning ordnad av personalservicen, €	52 641	60 016
Personalutbildningens andel av de betalda lönerna, %	0,38	0,45

**Tabell 18:** Personalutbildningens nyckeltal 2016–2017

### Vasa stads läroavtalsutbildningar 2017

Vasa stad möjliggör som arbetsgivare studier med läroavtal årligen för ett tiotal av medlemmarna i personalen. År 2017 avlade 29 personer inom Vasa stads personal läroavtalsexamen, det fanns 10 olika examensbenämningar. Enligt läroavtalsbyråns uppgifter fanns år 2017 allt som allt 123 st. gällande läroavtal, stadens egen personal är alltså ganska aktiv vad gäller den här stu-

dieformen. De mest populära examina varierar årligen. Den vanligaste har länge varit grundexamen inom social- och hälsovårdsbranschen, vilken har avlagts av 13 personer (2016: 41). Den näst populäraste examen år 2017 var specialyrkesexamen i ledarskap, vilken avlades av 4 personer (2016: 5).

I yrkesexamen för produktutvecklingsarbete har under de närmaste åren funnits en grupp vart annat år, år 2017: 0 och år 2016: 15. År 2017 var andra avlagda examina Specialyrkesexamen i psykiatrisk vård 2 personer och Yrkesexamen för ledare för skolgång och morgon- och eftermiddagsverksamhet 2 personer samt Grundexamen inom företagsekonomi, Yrkesexamen för busschaufför, Yrkesexamen för arbete som teamledare, Grundexamen för ungdoms- och fritidsledare, Specialyrkesexamen för städtekniker samt Specialyrkesexamen för städarbetsledare, 1 person inom varje. Som en ny form av intensifierat samarbete har också vad gäller yrkesexamen för arbete för teamledare (hösten 2017) en egen grupp för staden startat, i samband med vilken innehåll som utgår från stadens behov skräddarsys bl.a. av de gällande interna anvisningarna och modellerna inom Vasa stad



**Bild 13:** Yrkesutbildning av räddningstjänsten (Stömman Kim)





## Utvecklingssamtal och introduktion

Utvecklingssamtalen är ett av de viktigaste verktygen för personalledarskap. Varje arbetstagare har rätt att samtala regelbundet om ärenden som gäller utförandet av arbe-

och de har funnits tillgängliga på intranätet. Syftet har varit att motivera personalen till alternativa sätt att föra utvecklingssamtal samt att skapa flexibilitet för förmännen att föra utvecklingssamtal. Både blanketten för individ- och grupputvecklingssamtal har delats in i tre delar: mål och bedömning av prestation, kompetens



Bild 14: VASU-träning på Arbis Hall (Miia Raunio)

tet och hur man klarar det, kompetens och välmående med sin egen förman. Utifrån arbetshälsoenkäten (2017) för dock endast ca 69 % av dem som svarat regelbundet utvecklingssamtal med den egna förmanen. Av dem som svarat upplever endast 66 % att utvecklingssamtalen är nyttiga. Stadens mål är att antalet förda samtal och den upplevda nyttan båda stiger till 100 %.

Nya blanketter (ledning, individ och grupp) gjordes som pilotverksamhet år 2017 bl.a. inom sekreterarservicen, rekryteringsservicen samt i bildningssektorns ledningsgrupp

och arbetshälsa. Delarna kan gås igenom under olika tider och på olika sätt. Om arbetshälsan kan man till exempel samtala på tumanhand under en promenad eller till exempel under en picknick med hela gruppen. Elektroniska blanketter testades år 2017, men vad gäller dem fick man inte ännu något fungerande koncept i produktion.

Introduktionen av nya arbetstagare är till nytta för alla. År 2017 uppdaterades Välkommen till huset-guiden för nya arbetstagare. Dessutom gjordes en introdukti-



onsplan/minneslista för introduktion, vilken var ett pilotprojekt inom bland annat upphandlingsservicen och personalservicen. För dem som har förmansuppgifter bereddes också en introduktionsplan och en verktygsback för introduktion. I KiVAs verktygsback samlas alla centrala uppgifter, guider, anvisningar och tips som behövs vid förmansarbetet.

### **Mentorskap och arbetshandledning**

Mentorskap och arbetshandledning har utnyttjats som redskap för utvecklandet av personalen hos Vasa stad redan i flera år. Personalservicen koordinerar både mentorskaps- och arbetshandlingsverksamheten. Via personalservicen verkar årligen några mentorpar, men oftare är mentorskapet inofficiellt och sker t.ex. i samband med introduktionen utan någon officiell ansökan eller avtal. Rekommendationen är att speciellt i lednings- och förmansuppgifter används mentorskap som stöd i den professionella utvecklingen.

Arbetshandledning kan genomföras både som individuell handledning och som grupparbetshandledning. Vasa stad har bland den egna personalen utbildade arbetshandledare, av vilka en del har genomgått också utbildning för arbetsplatsmedlare. Enligt en responsenkät för arbetshandledare var handledningarna år 2017 totalt 13 st. och de fördelade sig på både centralförvaltningen och alla de tre andra sektorerna. Arbetshandledare utnyttjas också vid behandlingen av resultaten av arbetsgemenskapssenkäten och vid upprättandet av utvecklingsplaner, enligt enkäten hade arbetshandledarna för genomgång av resultat 4 uppdrag och dessutom genomförde de arbetshandledare som hade fått arbetsplatsmedlarutbildning 5 arbetsplatsmedlingar och de fördelade sig på tre sektorer. De

mest allmänna ämnena som behandlades vid arbetshandledningen år 2017 var utvecklandet av den arbetsgemenskapen, teamarbete, tidshantering och ork i arbetet samt utvecklande av det egna arbetet. Arbetshandledarnas nätverk samlas årligen 1-2 gånger, år 2017 hölls en samling på våren och höstens samling sköts upp till januari år 2018.

### **Uppföljning av kompetensutvecklingen**



Bild 15: Blixt på Vasa tågstation (Höglund Kaj)

Listan av arbetshandledarna finns på KiVA:

<https://kiva.vsa.vaasa.fi/tukipalvelut/osaamisenkehittaminen/Sivut/Työnohjaus.aspx>



Personalens kompetensutveckling följs upp förutom genom utvecklingssamtal, utbildningsstatistik och bedömning av verkningsfullheten också i en arbetshälsoenkät. Vad gäller 2017 var medeltalet för resultatet av de frågor som beskriver kompetensen i arbetshälsoenkäten 3,89.

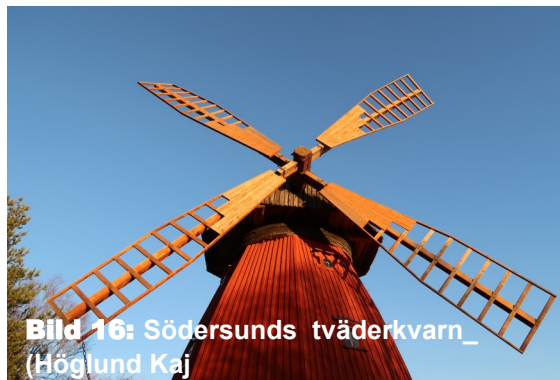


Bild 16: Södersunds tväderkvarn\_ (Höglund Kaj)

	1 Helt av annan åsikt	2 Av annan åsikt	3 Varken av samma eller annan åsikt	4 Av samma åsikt	5 Helt av samma åsikt	Totalt	Medelvärdet
Jag har möjligheter att utvecklas yrkesmässigt i mitt arbete	41	202	397	1242	632	2514	3,88
Jag tar även själv hand om min kompetens	4	21	165	1408	939	2537	4,28
Jag har tillräcklig kompetens för att sköta mina arbetsuppgifter	7	44	185	1331	964	2531	4,26
Om jag vill har jag möjligheter att byta uppgifter inom min arbetsgemenskap eller delta i arbetsrotation	203	451	627	589	256	2126	3,11
Det totala antalet svarande i arbetsmiljöundersökningen 2017: 2544	Medelvärdet av dessa frågor					3,89	

Tabell 19: Resultaten för kompetensutvecklingen i arbetshälsoenkäten 2017



Bild 17: Finland 100 –trääd\_ (Pulkkinen Sami)



## 6. LIKABEHANDLING OCH JÄMS- TÄLLDHET

Vasa stads jämställdhets- och likabehandlingsplan uppdaterades år 2016. Planen uppdateras vartannat år. Planen har delats i en funktionell (kommuninvånarperspektiv) och en personalpolitisk (personalperspektiv) del. År 2017-2018 antecknades i planen fyra centrala mål/utvecklingsobjekt, på vilka satsningar har gjorts under år 2017.

### Viktiga mål i jämställdhets- och likabehandlingsplanen

- 1) Likabehandling beaktas i all verksamhet, planering och utveckling inom staden
- 2) Bemötande och växelverkan, delaktighet och partnerskap förbättras
- 3) Uppföljning och bedömning av jämställdhets- och likabehandlingsverkningarna utvecklas
- 4) Mångfaldskompetensen förstärks genom kommunikation och utbildning

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



**Bild 18:** Alla kan cykla till daghemmet (Enqvist Anna-Lena)

### Måluppfyllelse

#### Strategi och personalprogram

Personalperspektivet – personalens välmående och kompetens – lyftes till en fast del av den uppdaterade stadsstrategin (2018-2021). Viktiga åtgärder är att utveckla lednings- och förmansfärdigheterna, speciellt coachande och arbetshälsoledning samt personalens kompetens och arbetsgemenskapsfärdigheter. Beredningen av stadens personalprogram inleddes med personalens representanter år 2017. I programmet framtogs som viktiga fokusområden utöver ett bra, coachande ledarskap personalens deltagande, försökskultur och arbetsgemenskapsfärdigheter – med betoningen speciellt på att man ser mångfald och olikhet som en resurs i arbetsgemenskaperna.

Uppgiftsbeskrivningen för de tillgänglighetskoordinatorer som finns inom staden utökades år 2017 genom att jämställdhets- och likabehandlingsperspektiven beaktades. Uppgifterna uppdaterades med ledningsgruppens beslut. Uppgiften ansluter sig närmast till funktionell nåbarhet; hur servicen kan utvecklas med beaktande av kommuninvånarnas jämlikhet. Tillgänglighetskoordinatorernas uppgift är att vara uppgiftsförmedlare mellan de parter som koordinerar planer och de egna resultatområdena samt fungera som kontaktperson för det egna uppgiftsområdet (informationsförmedling) i ärenden som gäller likabehandling, nåbarhet, tillgänglighet



och deltagande, delta i gemensamma möten och utbildningar för samarbetsnätverket samt presentera och förmedla utvecklingsidéer/god praxis.

### **Rekrytering och introduktion**

I rekryteringsanvisningarna tillades och vid utbildningarna beskrevs riktlinjerna för stadens jämställdhets- och lika-behandlingsplan, enligt vilken man i rekryteringssituationen av två lika meriterade och för uppgiften lämpliga sökande som en åtgärd som främjar jämställdhet kan ställa representanten för det kön som är minoritet i arbetsgemenskapen i främsta rummet och som en åtgärd som främjar likabehandling i första hand en person som representerar en minoritetsgrupp.

Introduktionen av personer i olika åldrar och med olika bakgrund beaktades vid planeringen av stadens introduktionsplan. En guide i anslutning till Introduktionen av personer med invandrabakgrund lades till på intranätet och ämnet behandlades vid ett jämställdhets- och likabehandlingsseminarium. På KiVa sattes ett meddelande med rubriken; "Olika kulturer ger variation på arbetsplatsen". Under planering är ett introduktionstillfälle riktat till sommarjobbare och unga liksom till andra nya arbetstagare inom staden "Välkommen till huset". Under planering är också utbildning för förmän/introduktionsansvariga i anslutning till introduktion av unga och nya arbetstagare. Under arbete är en egen introduktionsguide och ett introduktionsplansunderlag för personer i förmansställning.

### **Arbetskarriärssamtal**

I anvisningarna och blanketterna för ut-

vecklingsamtal har lagts till en arbetshälsodel, vilken fokuserar på att beakta arbetstagare i olika åldrar och i olika livssituationer i arbetslivet. Syftet är att diskutera till exempel utmaningar och möjligheter vid samordnande av familj och arbetsliv samt arbetskarriärplaner för arbetstagare som är nära pensionsåldern.

I introduktionsplanen (minneslistan) finns en del för ankomstsamtal, där man går igenom den nya arbetstagarens uppgiftsbeskrivning och mål samt kompetensbehov, och överenskommer om uppföljningen och tidpunkten för det första egentliga utvecklingssamtalet. Även en blankett och anvisning för avgångssamtal är under arbete. Vid avgångssamtalet beaktas bland annat överföringen av tyst information och möjligheterna för en arbetstagare som ska gå i pension att vid behov fungera som mentor.

### **Arbetsplatskommunikation och personalutbildning**

År 2017 ordnades utbildning för förmän i anslutning till samtal mellan förmän och arbetstagare (beaktande av olikheter). För personalen ordnades också FRK:s pensionsutbildning, där man får stöd för att förbereda sig på pensioneringen. Arbetsgemenskapsfärdigheter lärdes ut bland annat vid utbildningar för arbetshälsokortet. I planen för arbetsplatskommunikation har man lyft fram mångfald som ett standardtema. Även i stadens centraliserade utbildningsplan har man beaktat mångfald bl.a. ledande av mångfald och arbetslivsfärdigheter, jämlikt bemötande av kunder och arbetstagare. Målet är att arbetsplatskommunikationen ska nå hela personalen. I anslutning till det här gjordes ett nyhetsbrev till KiVa, vilket kan läsas elektroniskt på intranätet och som förmannen också kan skriva ut till varje arbetsge-



Proposition	Medel 2014	Medel 2016	Medel 2017
Jag behandlas rättvist i min arbetsgemenskap.	3,69	4,01	4,08
Enligt min åsikt behandlar vi jämställdhet i alla våra arbetsgrupper (inklusive ålder, födelse, religion eller sexuell läggning).	3,91	4,04	4,09
I vår arbetsgemenskap finns inga undantag för personliga undantag eller rättigheter.	3,51	3,56	3,59
Jag upplever mångfald på min arbetsplats som en resurs.		4,05	4,12
Min handledares handlingar är objektiva och rättvisa. * Årsredovisningen för 2014: Min chef är lika med alla.	3,69*	3,87	3,99

**Tabell 20:** Uppnåendet av jämställdhet och likabehandling enligt arbetshälsoenkäten åren 2014, 2016 och 2017 på skalan 1–5

menskap och sätta på anslagstavlan eller kaffebordet. Allmänt kan konstateras att medvetenheten om jämställdhet och lika-behandling har stärkts bland personalen med hjälp av en mångformig arbetsplatskommunikation och utbildning.

### **.Uppnående av jämställdhet och lika-behandling såsom det upplevs av stadens personal**

Jämställdhet och likabehandling bland personalen följs upp regelbundet i arbetshälsoenkäten, vid utvecklingssamtalen och i personalrapporten. Förverkligandet av jämställdhet och likabehandling följs upp i staden med hjälp av arbetshälsoenkäten. I enkäten frågas efter personalens erfarenheter av hur rättvisa och jämlikhet förverkligas. Utifrån enkäterna åren 2016 och 2017 genomförs likabehandlingsärendena ganska bra på stadens arbetsplatser. Antalet nöjda har ökat årligen jämfört med år 2014. Varje påstående som mäter jämställdheten och likabehandlingen har fått ett högre medelvärde år 2017 jämfört med åren 2014 och 2016.

Det är ändå oroväckande att 206 personer av 2546 fortsättningsvis upplever att de har blivit föremål för osakligt bemötande (år 2016 268 personer av 2 574). För största delen har det osakliga bemötandet varit underskattning (135) eller förakt (66). Av dem som svarat har 48 upplevt diskrimi-

nering och 10 sexuella trakasserier. Osakligt bemötande, som utgör fara eller olägenhet för arbetstagarens säkerhet, hälsa eller välmående i övrigt, är inte tillåtet på arbetsplatser. Vasa stad som arbetsgivare accepterar inte någon form av osakligt bemötande eller trakasserier. Olika metoder används för att både förebygga och ingripa i osakligt bemötande.

### **Mål för åren 2018–2019**

- Målet är att upprätta ett nytt belöningsprogram för staden under år 2018, vilket skulle vara rättvist, transparent och motiverande.
- Utvecklande av uppföljningen; bl.a. i anslutning till osakligt bemötande är avsikten att i fortsättningen följa upp arbetstagarnas upplevelser av osakligt bemötande på diskrimineringsgrunder.
- För att öka den kunskapsmässiga närheten kommer man att göra en tillgänglighetskartläggning i intranätet.
- Personalens deltagande i utvecklandet av verksamheten ökas bl.a. delande av god praxis i KiVa, utvecklande av initiativverksamheten som en del av belöningsprogrammet, personalens deltagande i de arbetsgrupper som utvecklar stadens verksamhet samt funktion som utbildare bl.a. vid interna utbildningar (inkl. erfarenhetsaktörer).
- I anslutning till arbetsgemenskapsfärdigheter och förståelse av olikhet kommer man att utbilda både förmän och personal under år 2018
- Spelregler för arbetsgemenskapsfärdigheter görs upp
- Eventuellt skapas ett nätverk av arbetshälsoambassadörer (jfr tillgänglighetskoordinatorer)



## 7. INNOVATIVITET, SAMARBETE OCH NÄTVERKSBJLDNING

### Personalens initiativverksamhet

Personalinitiativet är en ny idé som kommit från personalen och som inte tidigare har framförts eller genomförts inom Vasa stad. Den nya idén gäller bättre funktionalitet i arbetet: arbetssätt, arbets säkerhet, arbetstrivsel, arbetsmetoder eller redskap. Med nya idéer strävar man efter att förbättra stadens service och serviceproduktionens resultat. Personalen motiveras till att lämna in initiativ genom att innehållsmässigt fina initiativ belönas och genom att priser lottas ut bland initiativtagarna, såsom teaterbiljetter. Under år 2017 har en ny kanal för inlämnade av initiativ varit intranätet KiVA, på vars första sida finns en direktlänk till inlämnande av personalinitiativ. År 2017 registrerades 5 st. initiativ. Av dessa har ett belönats med ett hederspris. Utvecklingsidéerna inom sektorerna är dock många flera och utifrån dem utvecklas verksamheten i de egna enheterna. I fortsättningen strävar man också efter att föra fram försök och god praxis från olika sektorer bland annat på förmansinfon och intranätet.

### Samarbete

Stadens samarbetsgrupp sammanträdde 6 gånger under år 2017. På mötena behandlades bl.a. stadens ekonomi, social- och hälsovårdsreformen, olycksfall i arbetet och sjukfrånvaro, företagshälsovårdens verksamhetsplan och FPA:s ersättningsansökan, personal- och utbildningsplanen, utvecklingsplanen för sektorerna utifrån arbetshälsoenkäten.

Utvecklingsgrupperna som fungerar inom olika sektorer är totalt 29. Gruppernas protokoll och promemorior kan läsas på intranätet. Utvecklingsgruppernas verksamhet har skärpts och i dem har man behandlat helheter enligt bilagan i verksamhetsprogrammet för arbetshälsa

och arbetarskydd, såsom sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet, risker, tyky-verksamhet, personal- och utbildningsplaner samt ekonomi. I grupperna har man fokuserat speciellt också på vård- och landskapsreformen, bolagiseringar och personalinverknin gar i anslutning till dessa.

Huvudförtroendemännen är en del av det lagstadgade samarbetsystemet. Huvudförtroendemännen främjar att tjänste- och arbetskollektivavtalet åtföljs, att meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren reds ut ändamålsenligt, rättvist och snabbt samt att arbetsfreden upprätthålls. Många olika organisationsförändringar och samarbetsförhandlingar i anslutning till dem, processer för uppgiftsbeskrivning och bedömning av uppgiftens svårighetsgrad, bolagiseringar och ärenden i anslutning till landskapsreformen har sysselsatt också huvudförtroendemännen år 2017. Utvecklande av ett bedömningssystem för svårighetsgraden inom lönesättningen är en aktuell gemensam samarbetsutmaning. Därtill har de trepartsförhandlingar som förts med företagshälsovården och omplaceringar sysselsatt också huvudförtroendemännen.

Arbetarskyddsfullmäktige representerar arbetsplatsens arbetstagare i ärenden som ansluter sig till arbetarskyddssamarbetet. Samarbetet främjar växelverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare samt möjliggör att arbetstagarna deltar och påverkar vid behandlingen av frågor som gäller arbetsplatsens säkerhet och hälsosamhet. Arbetarskyddsfullmäktige har också deltagit i de förvaltningsvis indelade utvecklingsgruppernas verksamhet. En viktig uppgift för arbetarskyddsfullmäktige har varit att på eget initiativ bedöma arbetsmiljön, identifiera störningar och symptom samt ge förslag till förmännen och ledningen för avskaffande av dem.



Verksamheten inriktades år 2017 i huvudsak på den psykosociala belastningen, trakasserier och osakligt bemötande, utredande av hotfulla och våldssituationer samt inomhusluftproblem och sökande av lösningar i samarbete med företagshälsovården och arbetsgivaren. På agendan fanns också utredande av utmaningar i anslutning till organisationssändringar och erbjudande av förändringsstöd. Arbetarskyddskommittén för sin del beredde arbetarskyddsfullmäktigeval, vilket genomförs våren 2018.

### Arbetsplatskommunikationen och datasystemsförnyelser som omfattar gämler personalen

För genomförande av riktlinjerna för arbetsplatskommunikationen och hela stadens interna kommunikation svarar personalservicen och kommunikationsservicen i samarbete. För de tekniska lösningarna svarar för sin del datasystemservicen. Arbetsplatskommunikationen inom arbetsenheterna är i stor utsträckning på förmännens ansvar, men genomförandet hör lika väl till hela personalen. Hur bra arbetsplatskommunikationen fungerar mäts bland annat genom arbetshälsoenkäten. Enligt resultaten år 2017 upplever största delen att arbetsplatskommunikationen fungerar (se tabell 20).

Proposition	Medel 2016	Medel 2017
I min arbetsenhet är informationsflödet klart, öppet och funktionellt.	3,31	3,35
Min förman lyssnar på och svarar på de anställdas bekymmer och problem.	3,85	3,96
Vi handlar regelbundet med våra förman med relevanta arbetsuppgifter och arbetsmiljöfrågor, som möten på arbetsplatsen, gruppmöten.	3,88	4,06

**Tabell 20:** Funktionen hos arbetsenheternas arbetsplatsmöten och informationsförmedling (skala 1–5), jämförelse av resultaten åren 2016–2017

KiVA-intranätet togs i bruk i januari 2017. KiVA är ett hem för såväl centraliserade som sektorvisa personalnyheter, anvisningar och annat material som stöder personalens arbete.

Under år 2017 publicerades i KiVA totalt 454 meddelanden, av vilka 253 var riktade till hela personalen och resten enligt sektor. Under slutet av året ökade också användningen av de löpande bannerbilderna på KiVAs första sida som puffar för meddelanden och andra aktuella ämnen.

Anvisningarna för stadens arbetsplatskommunikation blev färdig för personalens bruk i februari 2017. Om anvisningarna berättade man förutom på KiVA också bland annat på förmansinfon samt arbetsplatsmöten. Anvisningarna som beretts som ett samarbete mellan kommunikationsservicen, personalservicen och de förtroendevalda innehåller uppgifter om arbetsplatskommunikationens kanaler, metoder och ansvar. I anvisningen ges arbetstagarna och förmännen rådet att kommunicera öppet, tydligt och planerligt. Av kommunikationsanvisningarna som riktats till hela personalen färdigställdes i slutet av år 2017 också en uppdaterad anvisning för sociala medier.

VSA-nätets e-postkonton överfördes i början av år 2017 till Microsofts Office 365-miljön. I miljön finns utöver e-post, kalender samt sociala appar också webbversioner av MS Office kontorsprogram. Kallelser till Skype Meeting –onlinemöten är möjliga att göra efter förnyelsen direkt från kalendern. Vid sidan om KiVAs interaktiva samlingsplattformar, dvs. arbetsrummen togs Microsoftin Office 365 –miljöns interaktiva appar i bruk, bl.a. Groups- och Teams-arbetsrum samt OneDrive. Många av apparna inom 365-miljön var under år 2017 närmast i testanvändning. Inom utbildningssektorn har också andra appar redan använts mer omfattande, eftersom 365-miljön har varit i användning redan längre bland EDU-nätets användare. Vid sidan om KiVA och 365-miljön togs arbetsplatskommunikationens teman såsom förändringskommunikation upp bland annat vid förmansinfon och arbetsplatsmöten. Vid sidan om KiVA och de till förmännen i huvudsak riktade cirkulären sökte man idéer och planerade ett KiVA-nyhetsbrev som ska lanseras för hela personalen samt nya kommunikationskanaler bl.a. för tillgång till aktuella anvisningar och marknadsföring av personalutbildning.





## 8. MED BLICKEN MOT FRAMTIDEN

Förändring skapar nytt – beskriver bra det gångna året 2017. Stadens interna förändringsprocesser och förberedelserna för de nationella förändringarna har utmanat Vasa stads organisation på alla nivåer: kompetens, ork och ledning samt även i fråga om den egna attityden. Hur har jag som förman, arbetstagare, förtroendemän fört förändringen framåt tillsammans med min arbetsgemenskap. Vid inledningen av den nya fullmäktigeperioden uppdaterades stadsstrategin i november 2017. Personalprogrammet ska för sin del också enligt kommunallagen stöda genomförandet av stadsstrategin och därför lades en andel som gäller personalen till. Ett strategiskt personalprogram har bearbetats i workshoppar och ledningsgrupper under hösten 2017 och det tas upp för godkännande mot våren.

Vasa stad genomförde en elektronisk enkät om Framtidens Vasa våren 2017. Enkäten besvarades av 1971 stadsbor. Enkäten utgjorde en del av uppdateringsarbetet för stadens strategi och med hjälp av den ville man utreda stadsbornas och arbetstagarnas tankar och önskemål om hur "Vårt nya Vasa" är och med vilken service det byggs upp. Till de viktigaste temana i anslutning till den service som kommunen erbjuder hörde stödande av sysselsättningen och företagandet, den grundläggande utbildningens betydelse samt utvecklande av kollektivtrafiken. Värden som togs fram var vikten av att satsa på personalens välmående samt säkerställande av förmännens kompetens och lämplighet för sin uppgift. I det strate-



Personaldirektör

Leena Kaunisto

giska personalprogrammet åren 2018-2020 är också ett löfte med gott ledarskap och coachande arbetsgrepp mot en välmående, energisk och självstyrande arbetsgemenskap. Vi utvecklar också vår egen arbetskultur så att den blir inspirerande och experimentell och vi tar också kunden i beaktande i all utveckling. Vi vågar också ifrågasätta, det är en förutsättning för en kontinuerlig utveckling. Vi har alla ett ansvar i egenskap av stadens arbetstagare att skapa en bra anda i arbetsgemenskapen och bygga framtidens nya Vasa.



Bild 19: Den ensamma livflotte  
(Strömman Kim)

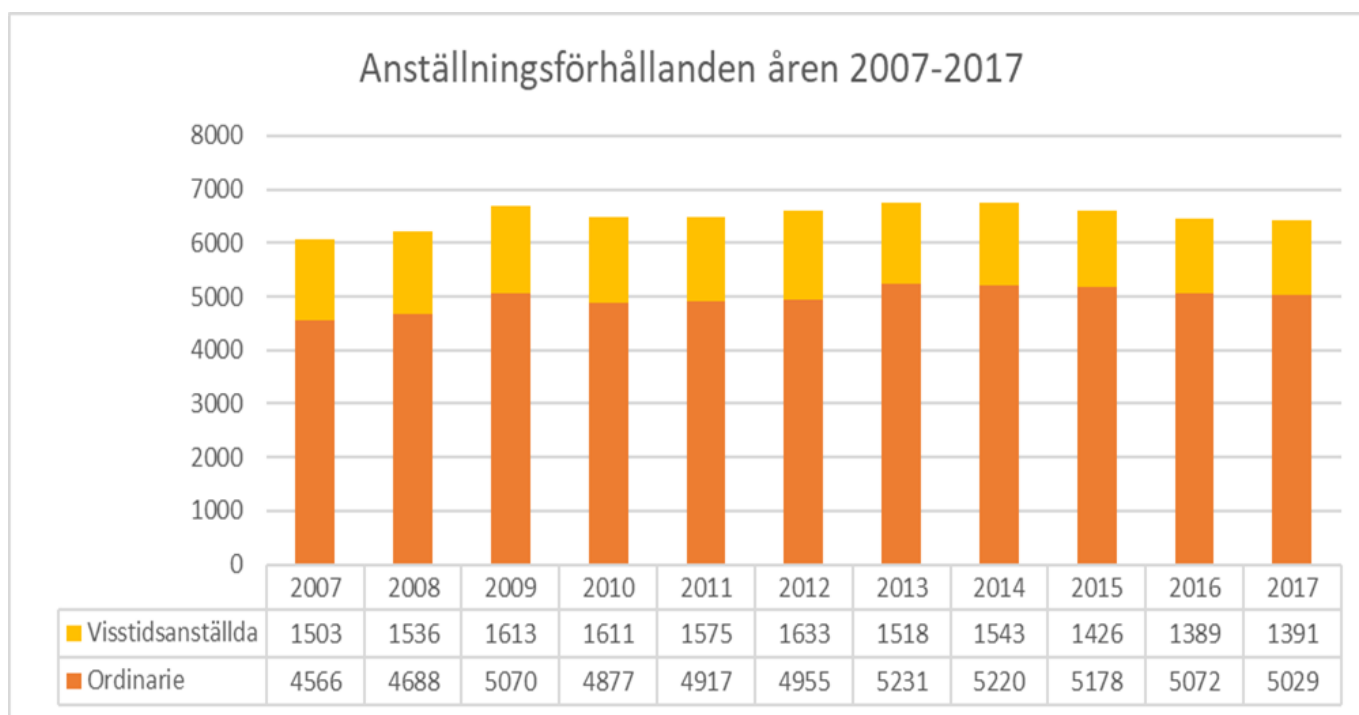


## Bilaga 1 Sammanställningstabell: nyckeltal i anslutning till personalen

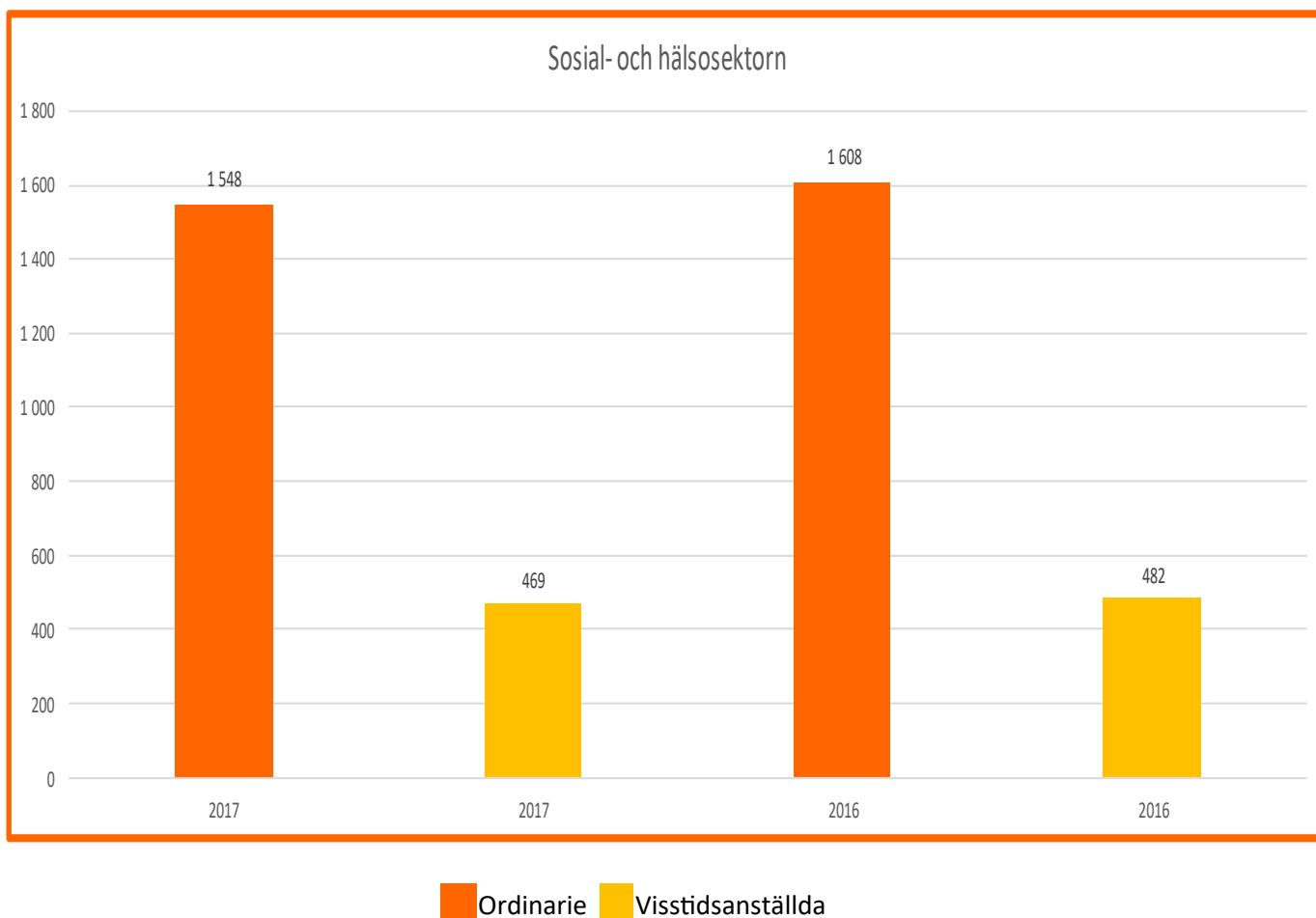
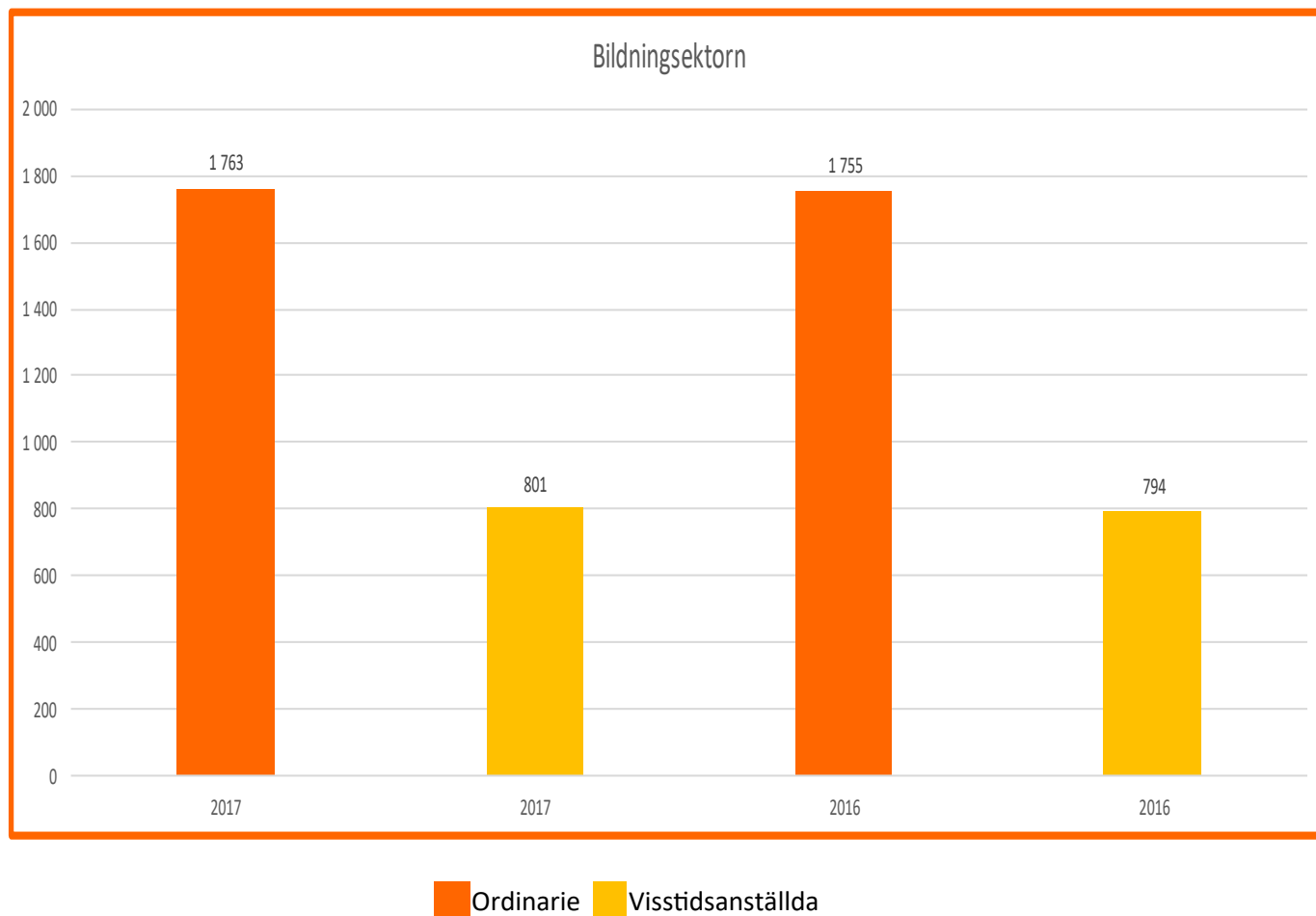
	Nyckeltal i anslutning till personalen	2016	2017
	<b>Utnyttjande av arbetskraft och kostnader</b>		
1	Årsverke, åv (åv utan sysselsättningsanställda, arvodes tagare eller ordinarie brandmän i bisyssla)	5188	5154
	Åv-ändring jämfört med föregående år	-106	-35
2	Personalmängd 31.12 (Hela personalen, inte sysselsättningsanställda)	6458	6415
	Heltidsanställda	4996	4963
	Deltidsanställda	1462	1452
	Utan brandmän i bisyssla, med sysselsättningsanställda	6001	5993
3	Totala löneutgifter, ordinarie, inte bikostnader	148 847 548	144 825 016
	Ordinarie arbetstid	146 866 360	142 855 934
	Mer- och övertidsarbete	1 979 441	1 969 081
4	Kostnader för frånvaro, ordinarie, inte bikostnader	23 045 781	22 027 011
	Semestrar	15 118 616	14 717 458
	Sjukfrånvaro	5 427 171	4 912 927
	Lagstadgad	847 807	710 341
	Övriga **	1 652 187	1 686 286
5	Förändringsprocent för löneutgifter jämfört med föregående år *	-1,7	-2,2
6	Utbildningsdagar, hela personalen	8 117	8530
7	Genomsnittliga utbildningsdagar per person	1,9	2,17
8	Utbildningskostnader, €/ordinarie person	124	145
9	Personalutbildningskostnadernas andel av de betalda lönerna %	0,38	0,45
10	Förtidspensionsbaserade avgifter, uppskattning, Kevas statistik	1 635 065	1 635 718
	<b>Personaluppgifter</b>		
11	Antalet sysselsatta personer 1.1-31.12	160	172
12	Ordinarie av personalen %	78,5	78,3
13	Kvinnornas andel av personalen % (ordinarie)	71,3	71,4
14	Personalens medelålder (ordinarie)	46,8	46,8
15	Medelålder för dem som gått i pension	64,2	64,2
16	Pensioneringar (tillsvidare beviljade pensioner, inkl. Deltidspensioner)	192	203
17	Antal personer som gått i ålderspension	142	144
	<b>Frånvaro och händelser i kalenderdagar</b>		
18	Sjukfrånvaro kalenderdagar/ordinarie personal	16,7	16,4
19	Sjukfrånvaroprocent, % ordinarie personal	4,6	4,5
20	Olycksfallsfrekvens (antalet ersatta arbetsolycksfall per en miljon arbetstimmar)	17,5	17,8

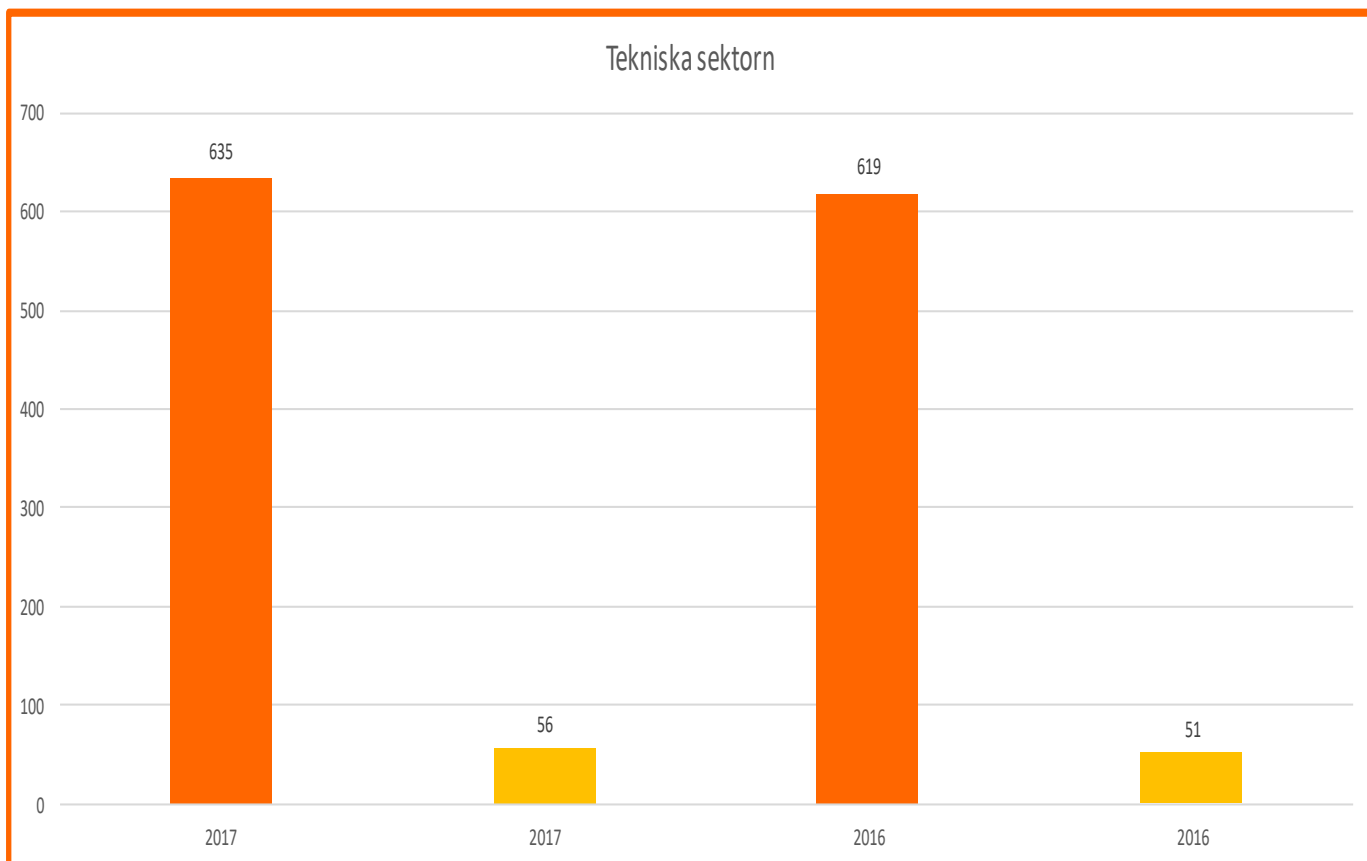


## Bilaga 2 Anställningsförhållanden 2007–2017

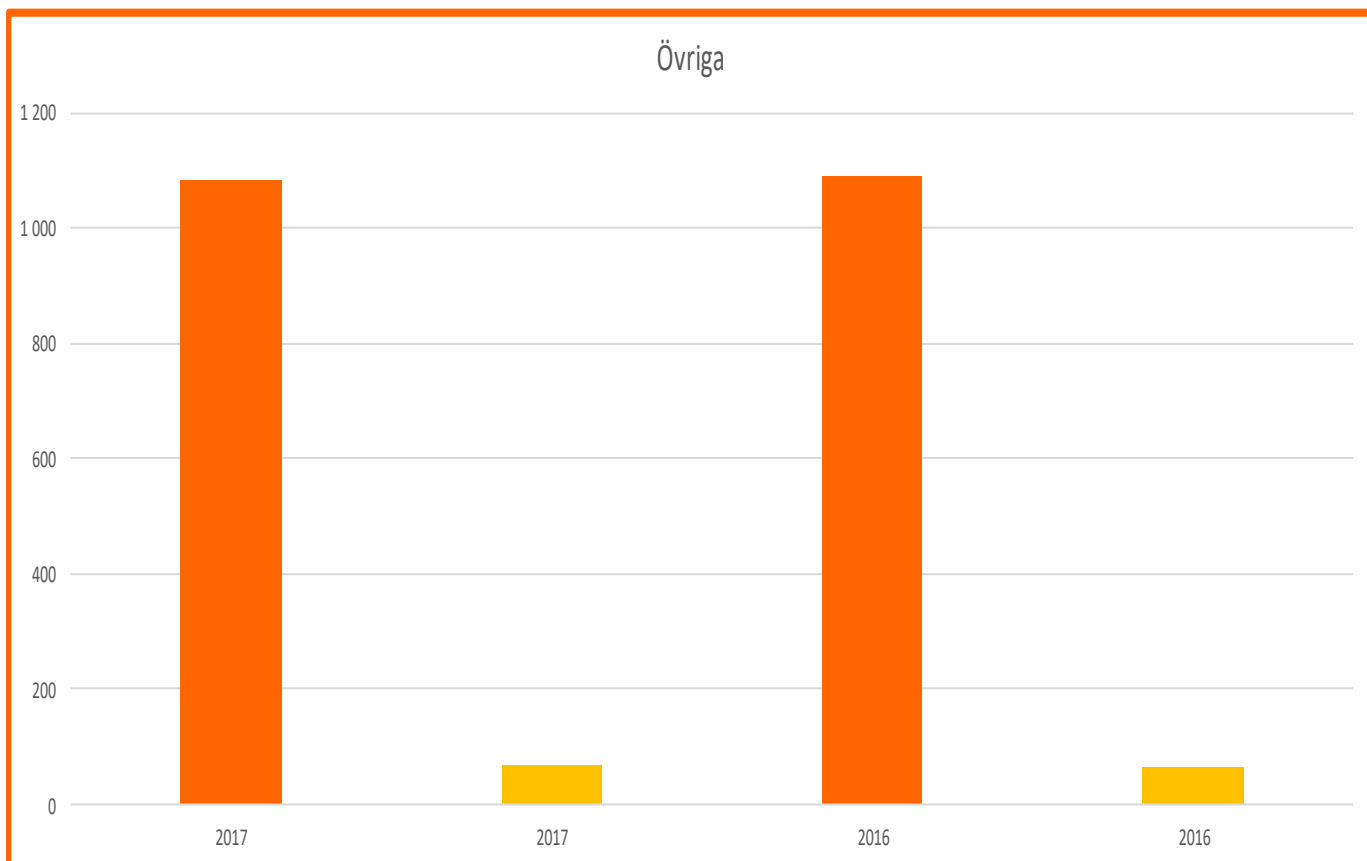


### Bilaga 3 Personalmängd enligt sektor 2016–2017





■ Ordinarie 
 ■ Visstidsanställda

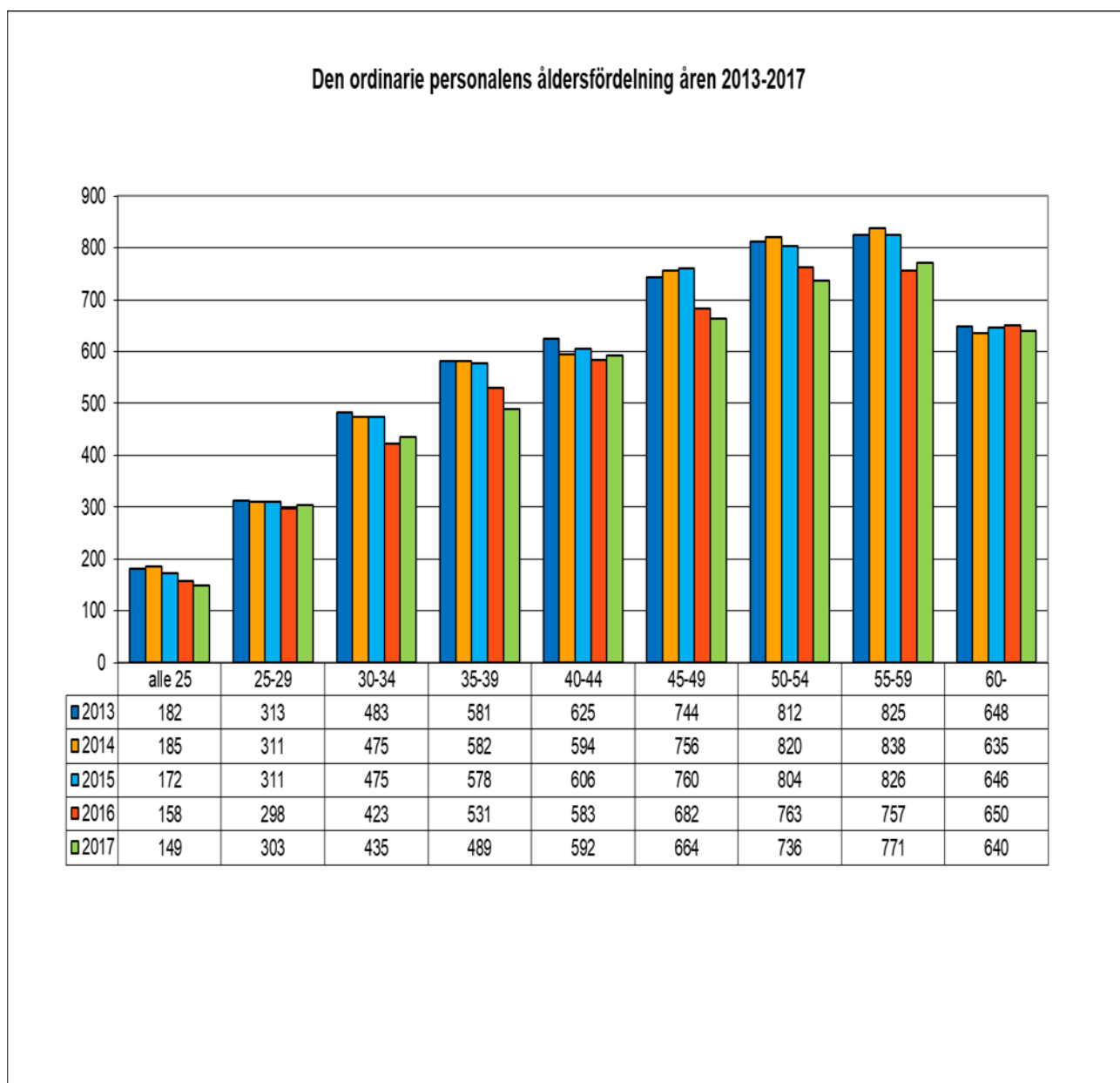


■ Ordinarie 
 ■ Visstidsanställda

## Bilaga 4a Den ordinarie personalens könsfördelning 2017

ORDINARIE	Män	Kvinnor	Totalt	Män %	Kvinnor %
Social- och hälsosektorn	135	1413	1548	8,7	91,3
Bildningssektorn	358	1405	1763	20,3	79,7
Tekniska sektorn	264	371	635	41,6	58,4
Övriga	681	402	1083	62,9	37,1
<b>TOTALT</b>	<b>1438</b>	<b>3591</b>	<b>5029</b>	<b>28,6</b>	<b>71,4</b>

## Bilaga 4b Den ordinarie personalens åldersfördelning 2013-2017



**Bilaga 5** Den ordinarie personalens avgångsomsättning förvaltningsvis 2008–2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Social- och hälsosektorn	60	59	75	84	96	73	91	92	103	126
Bildningssektorn	67	66	72	81	97	78	85	78	97	99
Tekniska sektorn	50	53	63	33	41	40	48	51	44	53
Övriga	15	8	13	43	31	61	40	34	48	47
<b>TOTALT</b>	<b>192</b>	<b>186</b>	<b>223</b>	<b>241</b>	<b>265</b>	<b>252</b>	<b>264</b>	<b>255</b>	<b>292</b>	<b>325</b>

**Bilaga 6** Vasa stads KomPL- och StaPL-pensionsavgångsprognos 2018-2037 (Keva)

År	Ålderspensioner	Invalidpensioner	Delinvalidpensioner	Pensioner totalt
2018	133	30	22	185
2019	147	29	22	198
2020	120	29	22	171
2021	150	28	21	199
2022	146	28	21	195
2023	145	27	20	192
2024	115	27	20	162
2025	136	27	20	183
2026	146	27	20	193
2027	145	26	19	190
2028	143	25	19	187
2029	146	25	19	190
2030	149	24	18	191
2031	131	23	18	172
2032	113	23	18	154
2033	119	22	18	159
2034	117	22	17	156
2035	123	21	17	161
2036	105	21	17	143
2037	107	20	16	143
<b>Yhteensä</b>	<b>2636</b>	<b>504</b>	<b>384</b>	<b>3524</b>

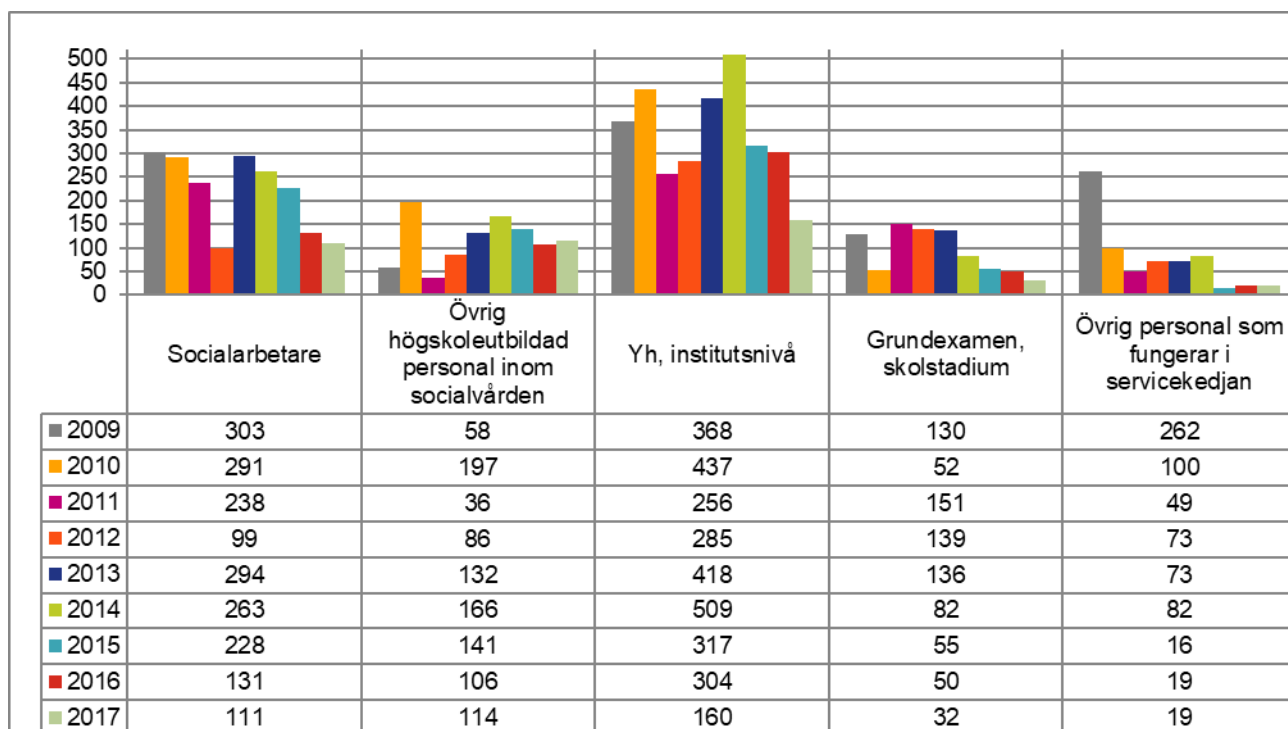


**Bilaga 7** De vanligaste yrkestitlarna bland ordinarie anställda och visstidsanställda 2016-2017

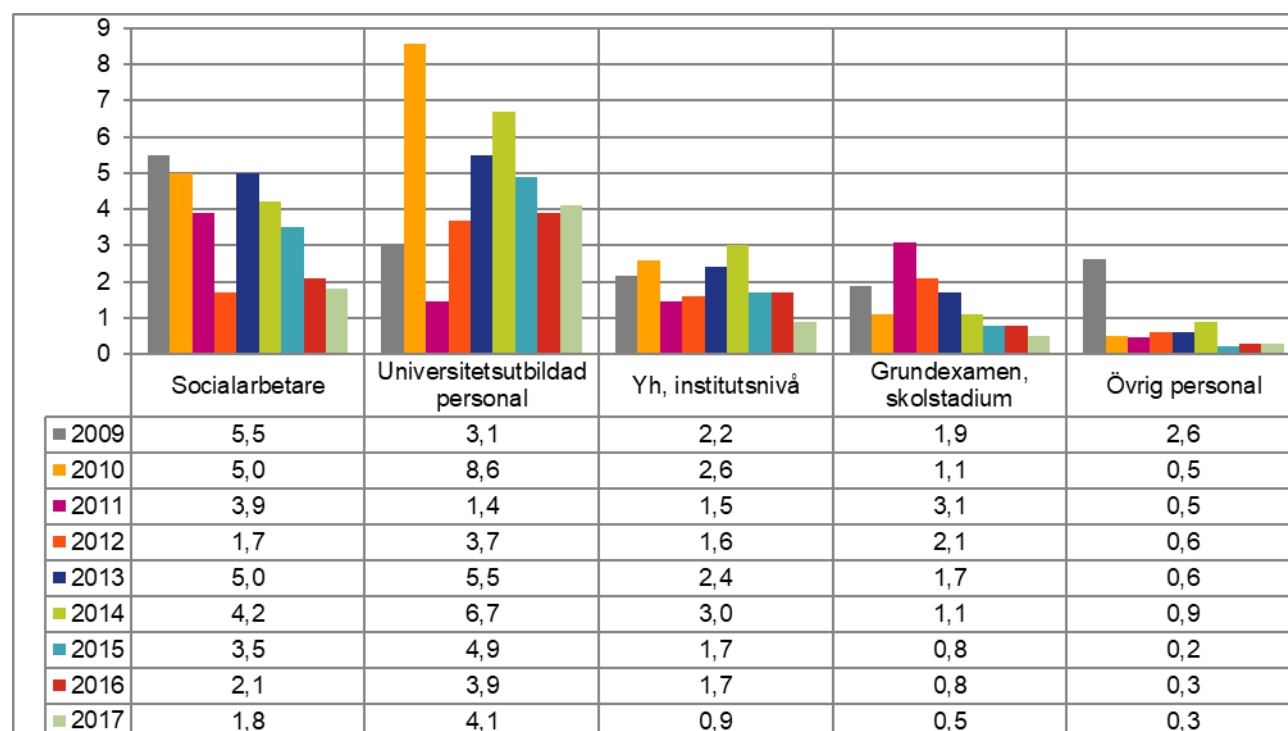
Yrkestitel	2016/12			2017/12	
	Tot.	Man	Kvinna	Tot	Ändrings-% år 2016
SKÖTARE	711	60	647	707	-0,6 %
BARNTRÄDGÅRDSLÄRARE	268	1	273	274	2,2%
BARNSKÖTARE	226	7	227	234	3,5%
SJUKSKÖTARE	245	11	222	233	-4,9%
ANSTALTSVÅRDARE	94	7	206	213	126,6%
YNGRE SLÄCKNINGSMAN	205	190	21	211	2,9%
TIMLÄRARE I HUVUDSYSSLA	185	52	152	204	10,3%
TIMLÄRARE	191	60	141	201	5,2%
KLASSLÄRARE	199	38	162	200	0,5%
ELEVASSISTENT	170	27	139	166	-2,3%
PRIMÄRSKÖTARE	139	13	122	135	-2,9%
ÄLDRE SLÄCKNINGSMAN	122	124		124	1,6%
GRUNDSKOLELEKTOR	116	26	85	111	-4,3%
FÖRSTAVÅRDARE	94	40	54	94	0,0%
HÄLSOVÅRDARE	90	1	93	94	4,4%
ENHETSCHEF	97	92	1	93	-4,1%
LÄRARE	0	42	39	81	
MATSERVICEARBETARE	72	4	74	78	8,3%
ASSISTENT	78	5	71	76	-2,6%
BRANDMAN	70	72		72	2,9%

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

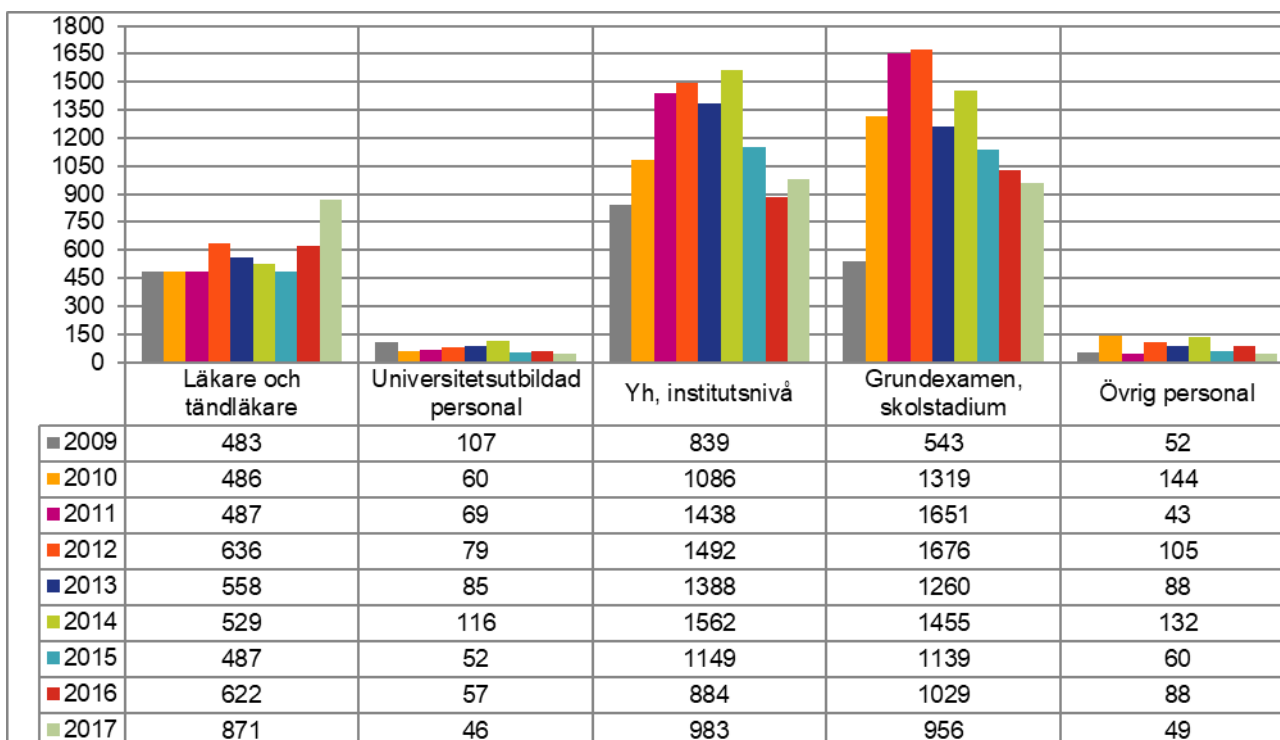
### Fortbildningsdagar, personal inom socialarbete



### Fortbildningsdagar per person, personal inom socialarbete



## Fortbildningsdagar, hälsovårdspersonal



## Fortbildningsdagar per person, hälsovårdspersonal

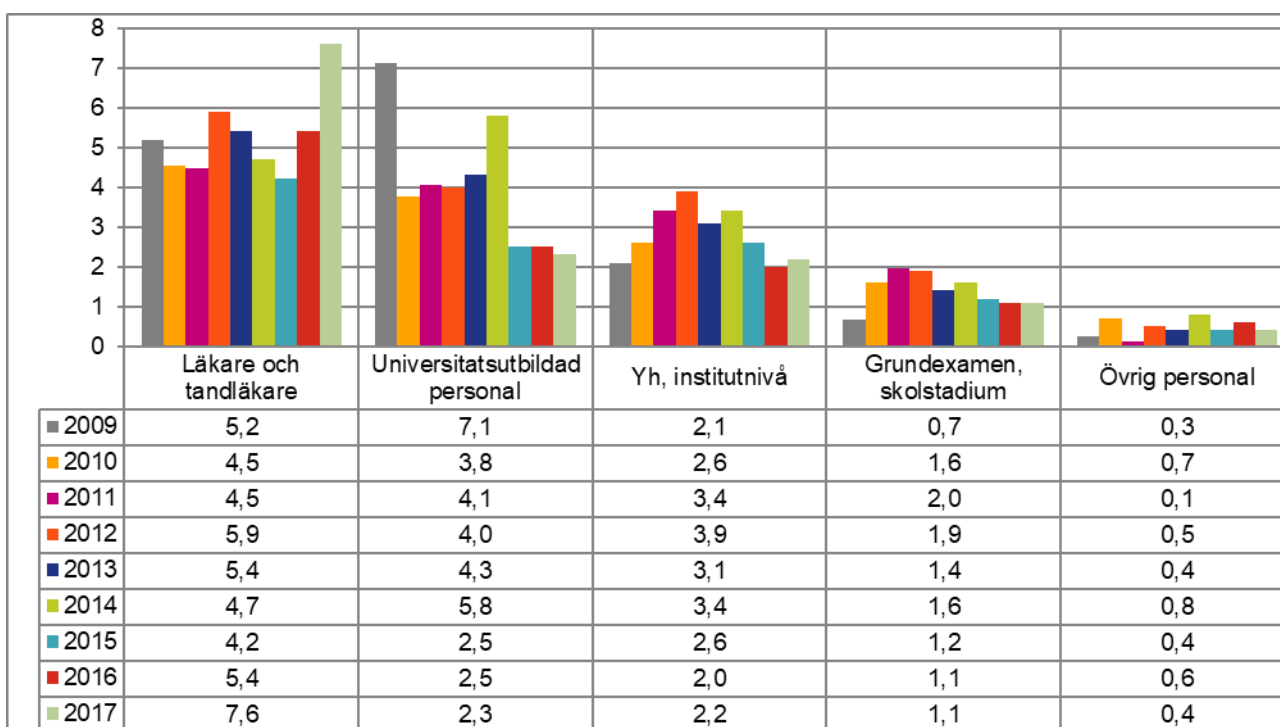




Bild 20: Två snygga flygningar(Höglund Käj)