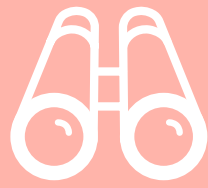


PERSONAL- RAPPORT 2023

V A S A .

V



^



^



S



^

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	Inledning	1
1	Förverkligande av målen i personalprogrammet 2023	3
2	Viktiga ändringar sektorvis	11
3	Personalresurser	17
	3.1 Personalstruktur och avgångsomsättning	17
	3.2 Rekrytering och sysselsättning	30
	3.3. Lönesubventionerat arbete och arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte	38
	3.4 Sysselsättningens projektverksamhet	41
4	Arbetshälsa	44
5	Lön och arbetstid	56
6	Kompetent arbetskraft	59
7	Jämställdhet och likabehandling	70
8	Innovativitet, samverkan och kommunikation	78
	Med blicken mot framtiden	90

STATISTIKBILAGOR

Bilaga 1.	Sammanställningstabell: personalrelaterade nyckeltal
Bilaga 2.	Anställningsförhållanden 2014–2023
Bilaga 3.	Personalantal inom olika sektorer
Bilaga 4a.	Den ordinarie personalens könsfördelning 2023
Bilaga 4b.	Ordinarie och visstidsanställd personal, medelålder enligt kön 2014–2023
Bilaga 5.	Den ordinarie personalens avgångsomsättning förvaltningsvis 2014–2023
Bilaga 6.	De vanligaste yrkestitlarna bland ordinarie anställda och visstidsanställda 2022–2023
Bilaga 7.	Sjukfrånvarons varaktighetsfördelning 2014–2023 (siffror som hör till tabell 15)
Bilaga 8.	Antal följare i kanalen LinkedIn åren 2019–2023
Bilaga 9.	De tio mest besökta webbplatserna i Lykky uppmätta enligt enskilda användare 2023
Bilaga 10.	De tio mest besökta sidorna i Lykky uppmätta enligt enskilda användare 2023
Bilaga 11.	De mest lästa nyheterna i Lykky 2023
Bilaga 12.	De tio vanligaste sökorden i Lykky 2023

INLEDNING

Tomas Häyry



Framför dig har du vår nya personalrapport, som beskriver läget hos vår viktigaste resurs, det vill säga personalen. I vår arbetsgemenskap har var och en en viktig roll i att hjälpa och betjäna invånarna och skapa en lycklig vardag för Vasaborna. Stadsbor och kommuninvånare står alltid i fokus i vår strategi och i allt vi gör.

Vår strategi betonar attraktionskraft, koldioxidneutralitet, välfärd och kompetens. Vi strävar efter en stark tillväxt och att på lång sikt få 100 000 invånare. Vi främjar nya investeringar och en ökning av antalet arbetsplatser så att vår stad förblir livskraftig även i framtiden. Området GigaVaasa som byggs i Långskogen är ett utmärkt exempel på detta. För att uppnå dessa mål utförs långsiktigt arbete: ett stort erkännande är priset för internationell framgång som republikens president tilldelade EnergyVaasa.

Vasas ambitiösa mål är att vara Finlands mest energismarta och energi-effektiva stad. Framstegen har varit många, till exempel ökade antalet passagerare inom kollektivtrafiken Lift med 50 procent jämfört med föregående år. Även stadens cykelvägar och friluftsleder har förbättrats: den nya kvalitetskorridoren för gång- och cykeltrafik gör förbindelserna mellan de norra stadsdelarna och centrum smidigare och snabbare. Vår tjänstecykelförmån som infördes i höst uppmuntrar också vår personal att cykla.

Vårt mål är att ha världens lyckligaste invånare – detta mål stöds också av vår nya välfärdsplan. Den innehåller konkreta åtgärder som vi kan vidta för att främja välbefinnandet för invånarna i Vasa. Varje sektor gör ett bra arbete för att främja invånarnas välbefinnande. Vi deltar till exempel i UNICEF:s modell för Barnvänlig kommun, som hjälper kommuner att fatta rätt beslut för barns välbefinnande.

Invånarnas välbefinnande stöds också av Metvikens utegym som öppnades under sommaren, den nya vinterbadplatsen vid Inre hamnen och våra vackra grönområden, som knep förstaplatsen i en nationell enkät om invånarnöjdhet.

Vasa stad fokuserar på fortsatt utveckling och samarbete, en kontinuerlig förbättring. Vi har inkluderat personalen mer aktivt och strävat efter att allas röster ska bli hörda. Ett bra exempel på detta är våra interna utvecklare som i sina team aktivt stöder och uppmuntrar personalutvecklingen tillsammans med sin chef. Satsningarna på kontinuerlig förbättring och utveckling ger resultat, vilket även uppmärksammas på nationell nivå: vi belönades för vårt arbete med kommunutveckling på galan Tärkeissä töissä i december, där vi tog hem totalt fyra priser i kategorin för mest inspirerande utvecklingsinsatser.

Dessa exempel är bara axplock från våra många framgångar. Förhoppningsvis kan var och en av oss uppleva stunder av framgång och mening i vårt arbete - vi utför ju ett bra arbete och goda handlingar dagligen.



**Vasas ambitiösa mål är att vara
Finlands mest energismarta
och energieffektiva stad.**



1 FÖRVERKLIGANDE AV MÅLEN I PERSONAL- PROGRAMMET 2023

Enligt stadsstrategin (2022–2025) möjliggör ett gott ledarskap, en kompetent personal och en utmärkt medarbetarupplevelse att de strategiska målen kan uppnås. Personalprogrammet (2022–2025) stöder starkt dessa mål – i fokus ligger mål som berör personaltillgången och kvarhållningskraften. Programmet följer starkt personalens uppfattningar om vilka medel vi kan använda för att locka kompetent arbetskraft och hur vi kan hålla våra anställda motiverade och välmående. Personalprogrammet inkluderar en handlingsplan för arbetarskyddet och en plan för jämställdhet och likabehandling, samt relaterade centrala åtgärder.

Den röda tråden i personalprogrammet utgörs av våra löften, det vill säga de teman som styr utvecklingen av vår verksamhet, ledning och organisationskultur.



LÖFTE 1:

En välmående personal
i en trygg arbetsmiljö



LÖFTE 2:

En kompetent och idérik personal



LÖFTE 3:

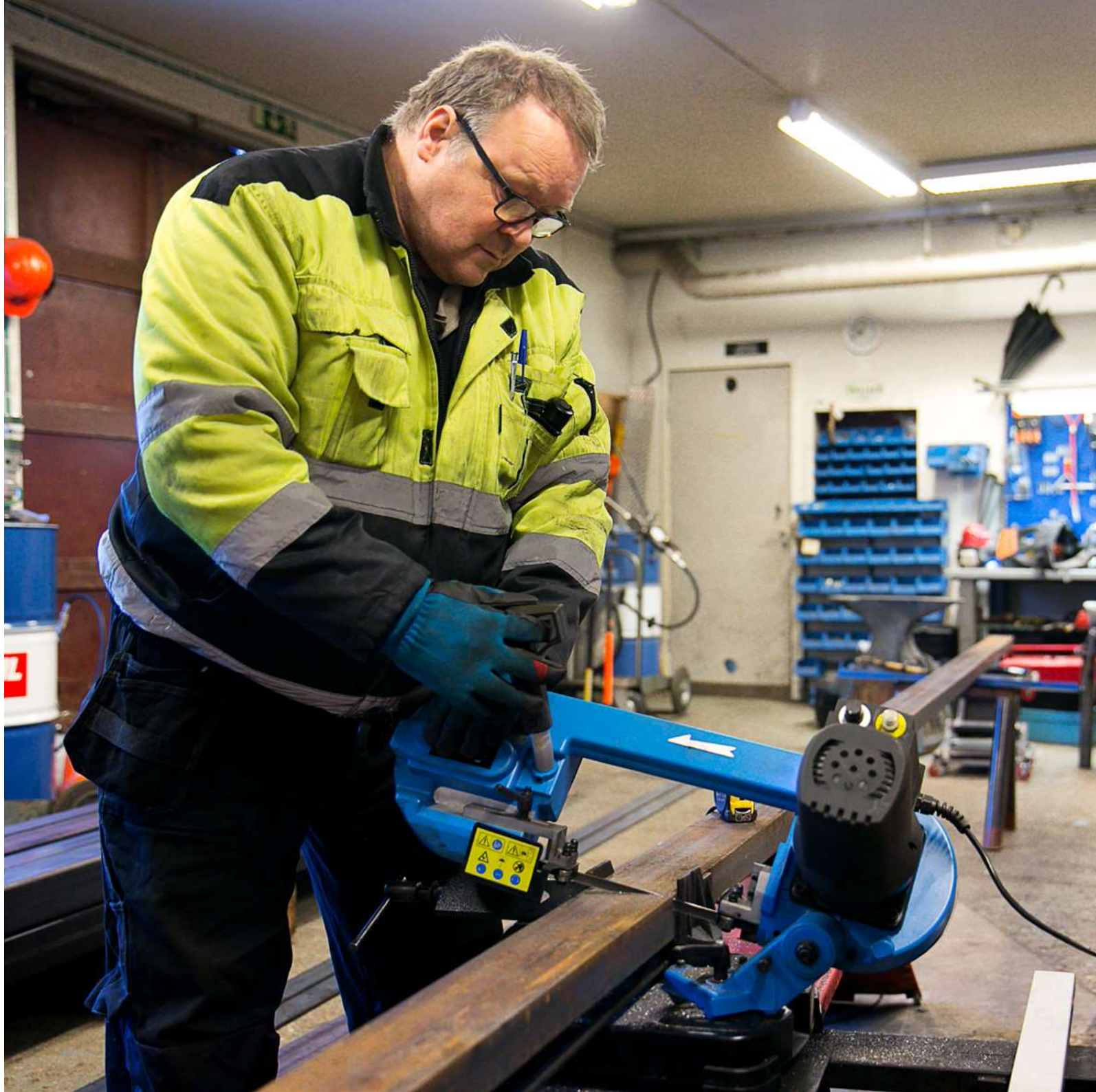
Ett ledarskap som stöder goda framsteg



LÖFTE 4:

En attraktiv och mångsidig arbetsgivare.





Löfte 1: En välmående personal i en trygg arbetsmiljö

Vasa stad är en trygg och bra arbetsplats för alla oavsett utgångspunkter – vi satsar på trygga och hälsosamma arbetsförhållanden. Under år 2022 fortsatte man utvärderingen av risker och faror i arbetet och arbetsmiljön inom resultatområdena och enheterna, och allt fler säkerhetsobservationer gjordes med programmet Safety Manager. De ovan nämnda faktorerna länkades också starkare till företagshälsovårdens arbetsplatsutredningar, och åtgärdsrekommendationerna som härleds från arbetsplatsutredningarna beaktas nu allt bättre i verksamhetsplaneringen. Detta stöds också av uppdateringen av grunden i företagshälsovårdens arbetsplatsutredningsrapport som gjordes år 2023.

Arbetet för att utveckla verksamheten som stöder personalens arbetsförmåga och hälsa fortsatte i form av projektet Mot ett omfattande välbefinnande som genomfördes i samarbete med idrottsservicen, företagshälsovården och serviceområdet Personal. Ersättande arbete samt deltidarbete utnyttjades i mån av möjlighet aktivare än tidigare som alternativ till sjukfrånvaro i samarbete med företagshälsovården.

För cheferna hölls morgonkaffestunder kring frågor som bland annat berörde ledarskap för arbetsförmåga och mental hälsa samt ledarskap för olika människor. För att stödja samarbetsförmågan och det mentala välbefinnandet höll man workshops kring värdelöften för arbetsenheterna. Både chefer och arbetsenheter erbjöds arbetshandledning. En arbetsgrupp bildades för att utveckla verktygslådan för mental hälsa.

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

Löfte 2: En kompetent och idérik personal Kundinriktad och innovativ organisationskultur.

Utvecklingen av personalens initiativverksamhet fortsatte genom att processen för initiativverksamhet gjordes elektronisk, vilket gör att utvecklingsidéer nu lättare kan föras vidare, och utvecklingsidéer och åtgärder relaterade till det egna arbetet och arbetsenheten samt hela stadens organisation är transparenta. Inom koncernstyrningssektorn avslutades i slutet av 2023 utvecklingsprojektet ”Lupa kehittä – ylihyvästä ännu bättere”, som finansierades av Arbetarskyddsfonden, i syfte att ta fram en verksamhetsmodell för kontinuerlig förbättring och ett nätverk av interna utvecklare. I verksamhetsmodellen för kontinuerlig förbättring stöds en organisationskultur där man tillsammans kläcker idéer och vågar prova på nya verksamhetsmodeller utan rädsla för att misslyckas. Det är något som också betonas i stadens värdelöften.

I den kundorienterade verksamheten är det viktigt att kunden inkluderas i ett tidigt skede i utvecklingen av ny service och nya verksamhetsmodeller. Inom koncernförvaltningens serviceområde Digitalisering och innovation har projektchefen för ICT, servicedesignern fortsatt att stödja resultatområdena i utvecklingen av kundfokuserade tjänster och processer. Servicedesignern har hjälpt till med kartläggningen av automatiseringsmöjligheter och fungerat som projektchef för stadens centrala digitaliseringsprojekt. Man har tagit de första försiktiga stegen med införandet av artificiell intelligens, och personalen har vidgat sin kompetens genom att exempelvis bekanta sig med möjligheterna att använda ChatGPT i webbutbildningsservicen Eduhouse.

Löfte 3: Ett ledarskap som stöder goda framsteg

Vasa stad har i sin strategi och sitt personalprogram förbundit sig till att arbeta för en coachande ledarskapsmodell och en god medarbetarkompetens

i all sin verksamhet. Stadens värdelöften för en god ledare och medarbetare är en viktig metod vid implementeringen av det coachande arbetsgreppet bland cheferna och de anställda. Målet är att samtliga chefer ska delta i utbildningen för ett coachande ledarskap. Coachande ledarskap ingår i Chefspasset från och med 2023, då 19 personer påbörjade utbildningen. Inom den coachande ledarskapsutbildningen fokuserar man framför allt på att leda olika anställda enligt värdelöftet om bra ledarskap och att betona respons och framgång i ledarskapet. Värdelöften har också integrerats i personalförvaltningens samtliga processer och de utnyttjas även i form av workshoppar exempelvis vid problemsituationer inom arbetsenheterna.

Betoningen av en människocentrerad och coachande ledarstil lyftes också fram i alla meddelanden om chefsrekryteringar under år 2023.

Löfte 4: En attraktiv och mångsidig arbetsgivare

Alla tidigare nämnda löften och åtgärder påverkar bilden av oss: säkra arbetsförhållanden, god och rättvis ledning, flexibla arbetssätt samt stöd av personalens möjligheter till deltagande och utveckling gör oss till en attraktiv arbetsgivare.

Enligt arbetshälsoenkäten 2024 för endast 76 procent (2021: 74 %) av dem som besvarat enkäten skulle rekommendera Vasa stad som arbetsgivaren åt andra.

I stadsstrategin anges förankring av studerande i området som en av de centrala framgångsfaktorerna. Åtgärderna i vårt personalprogram stöder genomförandet av stadsstrategin. Vi har ökat antalet praktikplatser och sommarjobb samt utvidgat samarbetet med högskolor och läroanstalter. Vi har ökat antalet praktikplatser och sommarjobb för högskolestuderande och fastställt ersättning för examensarbeten.

Under 2023 började vi också ge nyanställda en gåva. Varje nyanställd välkomnas med en liten gåva.

Målet är att öka kännedomen om staden som en attraktiv arbetsgivare. Vi investerar kontinuerligt i kvaliteten på jobbannonser, kommunikationen med sökande och smidigheten i själva rekryteringsprocessen. Baserat på respon- sen från enkäten om sökandeupplevelse har vi lyckats med detta. Sökande gav rekryteringsprocessen vitsordet 4,8 (skala 1-5) när de tillfrågades om rekryteringsprocessens smidighet (år 2022: 4,4). Attraktiviteten som arbets- givare kan mätas med antalet ansökningar per arbetsplats. Under 2023 fick vi 11 ansökningar/arbetsplats (år 2022: 9).

Vårt mål är att vara en jämlik och mångsidig arbetsgivare. Den anonyma rekryteringsmetoden som vi använder är ett konkret sätt att minska dis- kriminering under rekryteringsprocessen. Sedan 2018 har staden haft en egen grupp för sommararbetande ungdomar med specialbehov och funk- tionsnedsättningar. År 2023 anställdes 23 ungdomar med specialbehov och funktionsnedsättningar.

Stadens mål är en konkurrenskraftig och rättvis lönepolitik. År 2020 påbör- jades utvecklingsarbetet med AKTA:s lönesättningsprocess, vars syfte har varit att objektivt och jämlikt granska och fastställa de uppgiftsrelaterade lönerna för personalen inom förvaltningen. Arbetet fortsatte under 2023. Via bedömningssystemet Jopi har man gjort en omfattande kartläggning av arbetsuppgifter enligt titel. Under år 2023 övergick man också till en totallö- nemodell för ledningen. Löneinformationen som sökande efterfrågade fanns redan år 2023 i nästan alla våra arbetsplatsannonser.



2 VIKTIGA ÄNDRINGAR SEKTORVIS

Till de viktigaste förändringarna hörde överföringen av affärsverket Österbottens räddningsverk till samkommunen för Österbottens välfärdsområde från och med början av år 2023. Under året har utvecklingen av fungerande samarbetsmodeller mellan staden och välfärdsområdet fortsatt för främjandet av invånarnas välbefinnande och hälsa. Ledningen och personalen har lyckats väl med att organisera servicen och anpassa sig till den nya situationen.

Koncernstyrningssektorn

I koncernstyrningssektorn ingick tre resultatområden: Koncernförvaltningen, Välfärdstjänsterna och Lillkyros områdesservice. Affärsverket Österbottens räddningsverk överfördes till välfärdsområdet från början av år 2023. Till koncernförvaltningens resultatområde hör sedan 1.1.2020 sju serviceområden: ekonomi- och strategiservice, ägarstyrning, personalservice, digitaliserings- och innovationsservicen, kommunikation och samhällsrelationer, förvaltnings- och ärendehanteringsservice samt sekreterarservice. Områdesservicen i Lillkyro fortsatte sin verksamhet etablerat såsom tidigare. Under år 2023 förhandlade man om bildandet av arbetskrafts- och näringslivstjänster för Österbotten så att Vasa blir värdkommun för ett område bestående av Nykarleby, Vörå, Malax, Korsholm, Korsnäs och Närpes kommuner.

Inom koncernstyrningen betonades fortsatt utveckling av servicen och processerna i syfte att stärka en positiv kund- och medarbetarupplevelse. Utvecklingen av digitala tjänster och en förbättrad digital kompetens blir allt viktigare. Verksamheten präglades även av följderna av olika kriser ute i världen efter pandemin, det vill säga av multiplikatoreffekterna av Ukraina-kriget samt inflationen och de höjda räntorna. Man satsade på att stärka krisberedskapen och säkerheten för ett krisbeständigt samhälle.

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

En smidig kombination av distansarbete och arbete på kontoret har blivit en del av vardagen för de flesta, vilket förutsätter satsningar på ledarskap och stärkt samarbete.

Bildningssektorn

De tjänster som bildningssektorn producerar - fostran, undervisning, utbildning, kultur och idrott - ligger nära kommuninvånarnas vardag och är en viktig del av den närservice som familjerna använder. I bildningssektorns strategi ses Vasa som Nordens mest energiska utbildnings- och kulturstad och sektorns strategiska mål är bland annat välmående kommuninvånare, kvalitativ basservice och servicenät, internationella skolstigar samt en kompetent och välmående personal.

Inom bildningssektorn har verksamheten normaliserats och återgått till nivån före pandemiåren. Antalet sjukfrånvarodagar minskade med cirka en fjärdedel år 2023. Personalen belastas dock av bristen på vikarier, särskilt inom fostran, undervisning och utbildning, där majoriteten av bildningssektorns personal arbetar. På hela taget har antalet anställningsförhållanden varit på samma nivå under 2023 som under föregående år. Lediga tjänster inom olika resultatområden har man försökt fylla med ordinarie anställningsförhållanden. Naturligtvis ökar också behovet av vikarier och olika kortare anställningsförhållanden till exempel inom småbarnspedagogiken, den grundläggande undervisningen och Vasa stads institut antalet tidsbestämda anställningsförhållanden.





Inom kultur- och idrottsservicen är verksamheten numera densamma som innan coronapandemin.



Inom bildningssektorn finns ett antal olika uppgifter där arbetsmiljöerna och -förhållandena varierar mycket. Man har fäst uppmärksamhet vid personalens välbefinnande bland annat genom en kartläggning av den psykosociala belastningen i arbetet och en förbättring av arbetsförhållandena. Man har i högre grad betonat de olika enheternas arbetshälsoplaner och dessutom har samhörigheten inom arbetsenheterna lyfts fram som ett viktigt tema. Fokus på varje enhets kärnuppgift, stöd för personalens välbefinnande och resurser, förbättring av arbetsförhållandena samt fortsatt kompetensutveckling har betonats inom hela sektorn. Man har satsat på personalens välbefinnande även genom arbetshandledning, ett system för reservpersoner, genom att göra rekryteringspraxis smidigare samt med hjälp av ett mentorsystem. Fortbildning har ordnats genom olika projekt för personalen inom resultatområdena.

Den grundläggande utbildningens årsveckoresurs har stegvis ökat till koefficient 2,00. Det är viktigt att resursens förutsägbarhet och stabilitet hålls på en viss nivå för att man ska kunna rikta det nödvändiga stödet dit där det behövs. Inom den grundläggande utbildningen har uppmärksamheten alltmer riktats mot elever i behov av stöd, och följderna av kriget i Ukraina har också påverkat verksamheten. Anvisningar och åtgärdsmodeller för hantering våld mot personalen på arbetsplatsen inom den grundläggande utbildningen har till viss del också överförts till andra resultatområden.

Inom kultur- och idrottsservicen är verksamheten numera densamma som innan coronapandemin. Besökar-, åhörar- och publikantal visade år 2023 på effekterna av inflationen som uppstod på grund av den globala politiska situationen, och det är viktigt att hitta sätt att hålla besökarantalet på en god nivå inför framtiden.

Bildningssektorns nämnder godkände uppdaterade utredningar av servicenätet inom småbarnspedagogiken och den finskspråkiga grundläggande utbildningen. Målet med servicenätverksutredningarna är att beakta faktorer

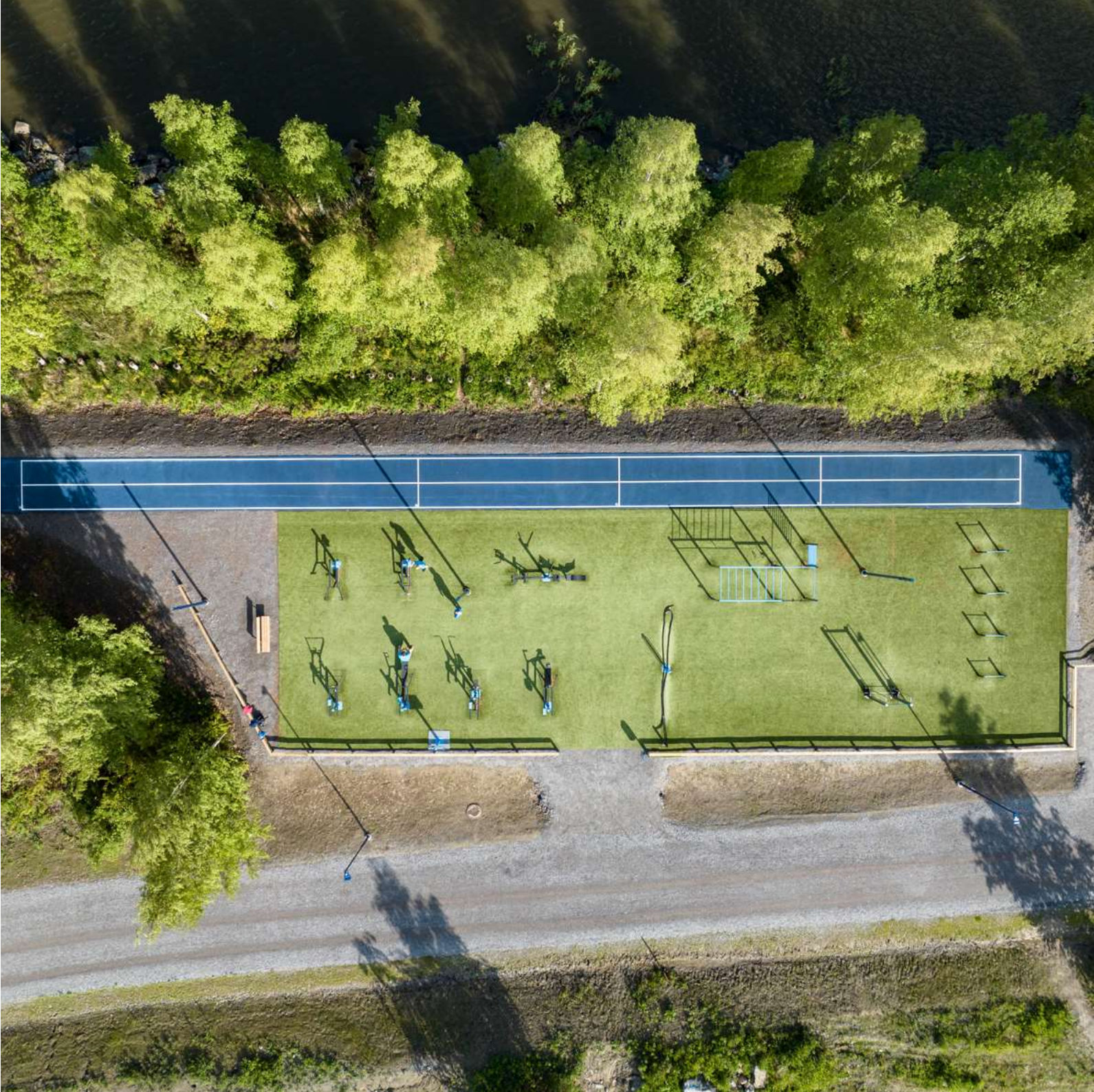
som påverkar behovet av att göra ändringar i lokalerna, såsom befolkningsprognoser, bestämmelser om gruppdimensionering, lärmiljöers behov, nya bostadsområden, verksamhetsförutsättningar och byggnadernas skick. Målet är att skapa ett kostnadseffektivt och fungerande servicenät. Under år 2023 blev flera lokalitetsprojekt nästan färdiga, bland annat Vamias ATM-hall, Teeriniemi päiväkoti och tilläggsbyggnaden vid Sundom skola. Ett flertal nya lokalitetsprojekt pågår. Bland de största behovsutredningarna fanns en utredning om förvaringsutrymmen för museisamlingar, en tilläggsbyggnad för Isolahden koulu, ett nytt daghem i Norra området och en restaurering av bobollsplanen.

Stadsmiljösektorn

Under 2023 förblev stadsmiljösektorns organisationsstruktur oförändrad och de organisationsändringar som gjordes under de föregående åren befastes och verksamheten etablerades.

Inom sektorn uppmanades personalen att i högre grad återgå till närarbete för att stärka arbetshälsan, samhörigheten och samarbetet. Dessutom inleddes stärkandet av säkerhetskulturen som en del av vardagsverksamheten genom att bland annat etablera säkerhetsteam i huvudbyggnaderna och inleda säkerhetsvandringar.

Verksamheten utvecklades aktivt genom olika utvecklingsprojekt och i form av inkluderande budgetering. Vid nyrekryteringar granskades och justerades arbetsbeskrivningar och kompetenskrav för att bättre motsvara organisationens aktuella och framtida behov och mål. Uppdateringen av lönesystemet fortsatte med bedömningar av arbetsprestationerna, vilka blev en etablerad del av de årliga personliga utvecklingssamtalen.



3 PERSONALRESURSER

3.1 Personalstruktur och avgångsomsättning

Personalantal

De nyckeltal som beskriver personalantal är årsverke och antal anställningsförhållanden. Årsverke är antal avlönade tjänstgöringsdagar räknat i kalenderdagar / 365 * (deltidsprocent/100) (se tabell 1). Antalet anställningsförhållanden anger det antal personer som är i arbets- eller tjänsteförhållande inom Vasa stad 31.12.2023. Till den visstidsanställda personalen hör alla anställningsförhållanden som har ingåtts för en viss tid.

År	Ordinarie anställda	Visstidsanställda	Totalt
2019	3308	1361	4586
2020	3293	1171	4464
2021	3244	1289	4534
2022	1934	918	2852
2023	1839	916	2755

Tabell 1: Personalantal i fråga om ordinarie och visstidsanställda i årsverken 2019–2023

Vid en granskning av stadens totala personalmängd inklusive visstidsanställningar, kan man konstatera att stadens årsverken minskade år 2023 jämfört med år 2022 med totalt 97 årsverken (se tabell 2). Enligt en jämförelse av årsverken beror den största delen av minskningen på välfärdsområdesreformen, varvid Österbottens räddningsverk överfördes från staden till välfärdsområdet i början av 2023.

I fråga om ordinarie anställda minskade antalet årsverken med 95 och i fråga om visstidsanställda med 2.

Sektor	Årsverke			
	2022/12	2023/12	Förändring %	Förändring årsverken
Bildningssektorn	2136	2158	1,0	22
Stadsmiljösektorn	322	325	0,9	3
Koncernstyrningen	394	272	-31	-122
Totalt	2852	2755	3,4	-97

Tabell 2: Jämförelse av årsverken i fråga om personalantal enligt sektor åren 2022-2023

Personalantal enligt förvaltningsområde

Bildningssektorn är som sektor betraktat den största arbetsgivaren. Av Vasa stads ordinarie personal arbetar 78 procent inom bildningssektorn, 12 procent inom stadsmiljösektorn och 10 procent inom koncernstyrningssektorn. Andelen visstidsanställda inom dessa sektorer är följande: bildningssektorn 90 procent, stadsmiljösektorn 4 procent och koncernstyrningen 6 procent.



I slutet av år 2023 var det totala antalet anställningsförhållanden inom Vasa stad 3 224 (se tabell 3). Det här omfattar 2 230 (69,1 %) ordinarie- och 995 (30,9 %) visstidsanställningar (se bilaga 3). I siffrorna ingår personer som anställts med sysselsättningsmedel (48 personer). Antalet anställningsförhållanden inom Vasa stad minskade med 157 personer jämfört med år 2022.

År	Ordinarie anställda	Visstidsanställda	Totalt
2019	3923	1390	5310
2020	3926	1325	5247
2021	3890	1431	5315
2022	2312	1072	3381
2023	2230	995	3224

Tabell 3: Antal anställningsförhållanden för ordinarie- och visstidsanställd personal åren 2019-2023.

Från och med 2021 anges antalen i personalrapporten enligt Kommunarbetsgivarnas (KT) anvisningar så att man från siffrorna har tagit bort brandmän i bisyssla (t.o.m. 31.12.2022), men lagt till personer anställda med sysselsättningsmedel. I tabellerna anges tidigare års antal på de förnyade grunderna och därmed är de jämförbara med siffrorna för tidigare år. Arvdestagarna ingår inte i årsverkessiffrorna.

År 2023 hade totalt 2 525 personer (78 %) heltidsanställning och 699 personer (22 %) hade deltidanställning. Antalet personer i självständig och ledande ställning var 200 (2022: 203), det vill säga 6,2 procent av den ordinarie personalen (2022: 8,7 %).

I slutet av 2023 fanns totalt 168 chefer. Kvinnornas andel av de ordinarie cheferna var cirka 66 procent. Flest chefer fanns inom bildningssektorn (se tabell 4).

Sektorer	Ordinarie anställda		Visstidsanställda		Totalt
	Man	Kvinna	Man	Kvinna	
Bildningssektorn	23	66	1	2	92
Stadsmiljösektorn	27	10	1	0	38
Koncernstyrningen	5	32	0	1	38
Totalt	55	108	2	3	168

Tabell 4: Chefer 2023

Obs! Chefsstatistiken är från 22.2.2024. Systemet har bara tillgång till det aktuella läget.

När man granskar antalet anställningsförhållanden måste man beakta att Vasa stad har uppgifter och verksamheter som andra kommuner köper. Därtill finns det uppgifter och funktioner som Vasa stad sköter som så kallad centralkommun och betjänar sålunda mer omfattande hela Vasaregionen. De här uppgifterna och funktionerna produceras av miljösektorn och Vasa Vatten. Totalt används 74 anställningsförhållanden till att utföra dessa uppgifter.

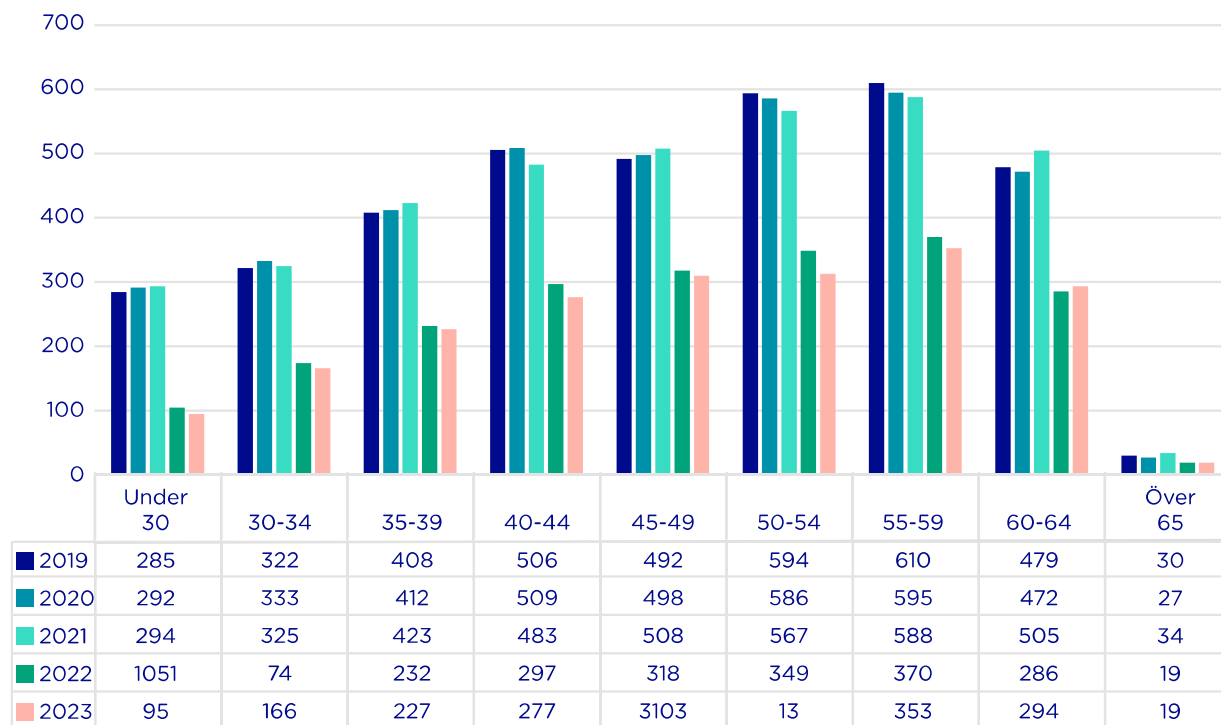
Vasa stad producerar också tjänster som de övriga kommunerna inte alls producerar eller som de producerar i mindre omfattning och härmed använder sig av de tjänster som Vasa stad producerar. Av det totala antalet anställningsförhållanden produceras dessa uppgifter av 567 personer inom följande organisationer: Vamia (yrkesutbildningen i Vasa), Vaasan kaupunginteatteri, stadsorkestern, kultur- och bibliotekstjänsterna, simhallen och Vasas museer.

Personalens åldersstruktur

Av den ordinarie personalen är de största åldersgrupperna i likhet med tidigare år fortsättningsvis personer i åldern 50–54 år och 55–59 år (se tabell 5). Av den ordinarie personalen var andelen personer över 50 år 47,6 % (2022: 47,6 %). Av arbetskraften utgörs 12,7 procent av personer under 35 år (2022: 12,9 %). Av personalen med visstidsanställning består den största ål-

dersgruppen av personer i åldern 40-44 år. Av den visstidsanställda personalen är 33,6 procent under 35 år (2022: 32,5 %). Den ordinarie personalens medelålder var 48,4 år 2023 (2022: 48,2). Den visstidsanställda personalens sammanräknade medelålder var 42,7 år (2022: 42,8).

ÅLDERSFÖRDELNING



Tabell 5: Den ordinarie personalens åldersfördelning 2019-2023

Personalens könsstruktur

Den kommunala sektorn är kvinnodominerad och det här syns också i könsstrukturen för Vasa stads personal (se bilaga 4a). Kvinnornas andel av den ordinarie personalen var 75,4 procent (2022: 71,8 %). Av den visstidsanställda personalen var 74,5 procent kvinnor (2022: 70 %).

Den ordinarie personalens omsättning

Den ordinarie personalens avgångsomsättning år 2023 var 130 (2022: 167, 2021: 282), och ca 6 procent av den ordinarie personalen (se tabell 6). Med KTAPL- OCH StPL-pension avgick 44 personer. Avgångsomsättningen mellan sektorerna har hållits relativt konstant jämfört med året innan (se bilaga 5).

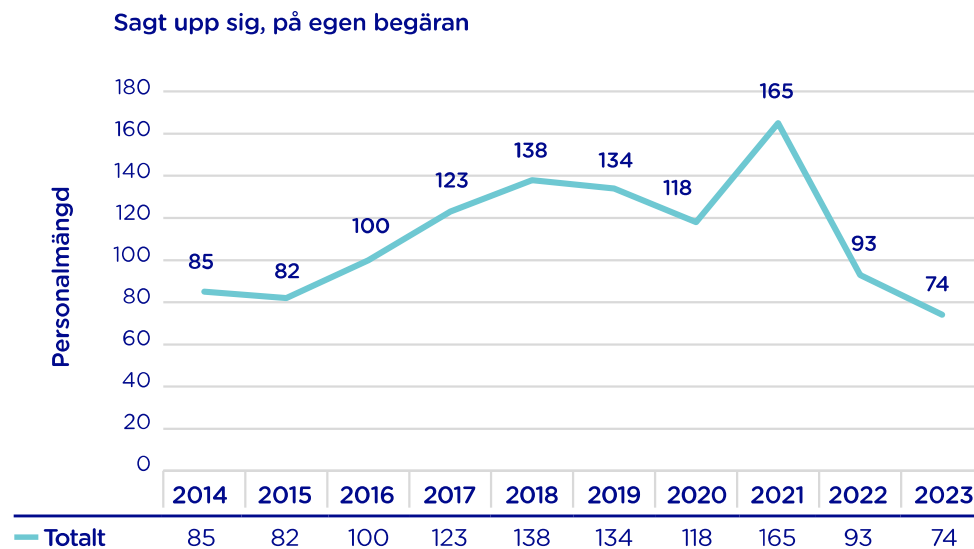
I siffran 82 för Sagt upp sig/annan orsak (2022: 100 st.) ingår utöver de som sagt upp sig på egen begäran (146 st.) bland annat hävda arbetsförhållanden, uppsägningar, avlidna anställda (se tabell 6). År 2023 sade 74 personer upp sig på egen begäran (2022: 93) (se tabell 7). Andelen som sade upp sig på egen begäran har minskat jämfört med året innan.

Orsak till uppsägningen	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021*	2022	2022**	2023	% av den ordinarie personalen**
Sagt upp sig/annan orsak	95	93	109	146	180	149	137	1728	172	207	100	82	3,7
Pensioneringar	155	149	163	172	128	113	127	110	110	67	67	48	2,0
Totalt	250	242	272	318	308	262	264	1838	282	274	167	130	5,7

Tabell 6: Personalens avgångsomsättning 2014-2023, ordinarie anställda (uppdaterade siffror utan ordinarie brandmän i bisyssla)

*) Den "faktiska" avgångsomsättningen >
(Sagt upp sig/annan orsak totalt 1728 - 1556 som övergår till välfärdssamkommunen)

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



Tabell 7: Uppsägningar på personalens egen begäran 2014-2023, ordinarie personal

Målet är att ha en avslutande diskussion med varje person som avslutar sitt anställningsförhållande och att de också fyller i en anonym avgångsenkät, vars syfte är att samla information om orsakerna till uppsägningen. Avgångsomsättningen följs upp och resultaten av avgångsenkäten behandlas regelbundet av de olika sektorernas ledningsgrupper.

Via den anonyma avgångsenkäten har det inkommit 30 svar under 2023. Orsaker till avgången är bland annat karriärutveckling (7), en bättre lönenivå (1), personliga orsaker (6), arbetsklimatet (1) samt andra orsaker (15). Trots det ringa antalet svar kan man se en tydlig förändring i avgångsorsakerna. Åren 2023 och 2022 var avgångsorsakerna mycket likartade. Bland avgångarna accentueras karriärutveckling och personliga orsaker. Andra nämnda orsaker var bland annat visstidsanställning, fortsatta studier, ordinarie anställningsförhållande och arbetsbelastning.

Också i de öppna svaren accentuerades karriärutveckling och bättre lön samt personliga orsaker, till exempel arbetsresor, när man bor på en annan ort. Delvis upplevde man också att det inte finns möjlighet till karriär- eller löneutveckling inom staden. Av dem som svarade kunde 77 procent tänka sig att återgå till att arbeta hos Vasa stad (2022: ca 60 %) och 73 procent (2022: ca 64 %) skulle rekommendera arbetsgivaren åt andra.

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

En jämförelse av medeltalen från år 2022 med medeltalen från år 2023 visar att medelvärdet för påståendena antingen är likadana eller har ökat något jämfört med året innan. Medelvärdena för frågehelheterna framgår av tabell 8.

Frågehelheter (skala 1-4)	2022	2023
Egna arbetsuppgifter	3,2	3,3
Coachande ledarskap och chefsarbete i min arbetsgemenskap	3,4	3,4
Den egna arbetsgemenskapen – medarbetarkompetens	3,3	3,3
Erfarenheter av staden som arbetsgivare	3,2	3,4

Tabell 8: Medelvärdena för orsakerna till personalens avgångsomsättning 2022-2023

Pensionering

Under år 2023 gick totalt 48 personer i pension (2022: 67), av vilka totalt 44 personer i ålderspension (2022: 61), 4 personer i invalidpension på heltid (2022: 6) och 5 personer i delinvalidpension (2022: 13). År 2023 var medelåldern för personer som gick i ålderspension 64,4 år (2022: 63,9 år, 2021: 63,2 år).

I ålderspensionerna ingår förtida ålderspensioner, i invalidpensioner ingår rehabiliteringsstöd och i delinvalidpensionerna ingår partiella rehabiliteringsstöd. De största orsakerna till invalidpension var sjukdomar i stöd- och rörelseorganen samt psykiska störningar.

Pensionsavgifter

Från och med början av år 2023 betalar kommunerna och välfärdsområdena utjämningsavgifter. Utjämningsavgifter betalas inte av andra medlemssammanslutningar inom Keva (aktiebolag, samkommuner, stiftelser och föreningar). Finansministeriet fastställer årligen det totala beloppet för utjämningsavgiften enligt förslag från Keva:s fullmäktige.

Utjämningsavgiften grundar sig på Kevalagen (Lag om Keva 19 §), där både det totala beloppet för utjämningsavgiften och grunderna för arbetsgivarvis fördelning fastställs. Utjämningsavgiften täcker de långsiktiga pensioneringskostnader som inte ersätts av den lönebaserade pensionsavgiften. Utjämningsavgiften fördelas bland kommuner och välfärdsområden i förhållande till de faktiska lönesummorna för år 2022. Kommunernas utjämningsavgift fördelas mellan kommunerna i samma förhållande som de erhåller skattefinansiering. Med kommunal skattefinansiering avses kommunala, fastighets- och företagsskatteintäkter samt statsandelar som beaktas enligt den senast fastställda årsredovisningen.

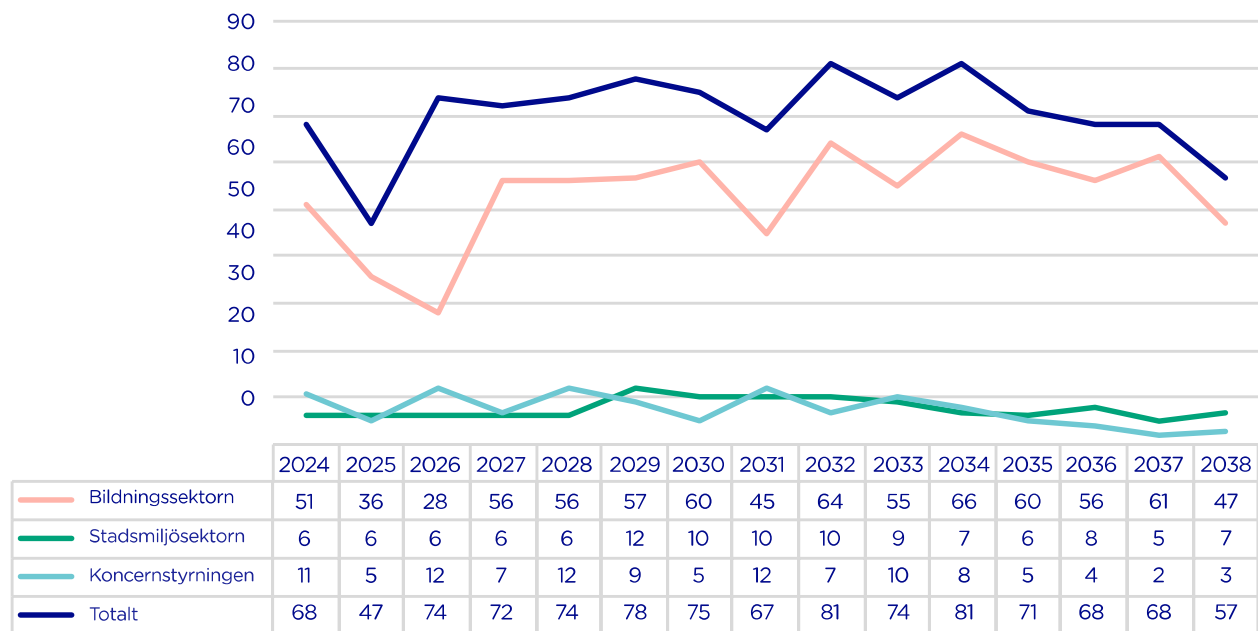
Utjämningsavgiften för år 2023 var totalt 3 935 465,31 €.

Invalidpensionsavgiften år 2023 är enligt Kevas uppgifter 1 021 805 € (2022: 1 537 922 €) (situationen 6.3.2024).

Pensionsavgångsprognos

Pensionsavgångsprognosen beskriver antalet personer som ska gå i ålderspension åren 2024–2038 (se tabell 9).

Avgång med ålderspension, prognos



Tabell 9: Avgång med ålderspension, prognos

Enligt prognosen kommer totalt 1022 anställda att gå i ålderspension åren 2024–2038. Personalens åldersstruktur och personalomsättningen medför utmaningar för hur personalen orkar i arbetet, för rekryteringen, introduktionen och kompetenshanteringen.



3.2 Rekrytering och sysselsättning

Stadens mål är att vara en attraktiv arbetsgivare. Att möjliggöra karriärvägar för personalen och att utveckla ett arbetsgivarvarumärke är en framträdande del av vår stadsstrategi som stöds av vårt personalprogram. Dessa är starkt kopplade till vår rekryteringsprocess. Under år 2023 har rekryteringsprocessens utveckling fortsatt, särskilt samarbetet med praktik- och läroanstalter.

Vi har också utvecklat vår rekryteringsprocess med hjälp av digitalisering. Vi har infört en funktion med intervjukalender i vårt rekryteringsprogram (Kuntarekry) och haft pilotprojekt med videorekryteringsfunktion. Under slutet av år 2023 testades videorekrytering i två rekryteringar. Vi har ökat antalet praktikanter, fastställt ersättningarna för examensarbeten och grundat en bank för examensarbeten på webbplatsen vaasa.fi.

Vi främjar personalens karriärvägar genom att målinriktat främja intern rekrytering vid tillsättandet av befattningar. År 2021 genomförde vi totalt 23 interna rekryteringar, år 2022 totalt 29 interna rekryteringar och år 2023 totalt 30 interna rekryteringar.

Ett bevis på att arbetet för att vara en attraktiv arbetsgivare har varit framgångsrikt är att antalet sökande per tjänst har ökat tydligt. Under år 2022 fick vi i medeltal 9 ansökningar per arbetsplats och år 2023 i medeltal 11 ansökningar per arbetsplats. Enligt vår enkät om sökandeupplevelse får Vasa stads anseende som arbetsgivare vitsordet 3,6 på skalan 1–5 (2022: 3,4). Rekryteringsprocessens smidighet får vitsordet 4,8 (2022: 4,4).

Personalambassadörsprogrammet som påbörjades hösten 2022 har fortsatt. Under år 2023 har man anordnat tre utbildningstillfällen för personalambassadörerna (12 arbetstagarambassadörer och 9 direktörsambassadörer). Ambassadörerna uppmuntras särskilt att berätta om sitt arbete och Vasa stad som arbetsgivare på sociala medier och därigenom öka intresset och medvetenheten om våra uppgifter och Vasa stad som arbetsgivare.

År 2023 fanns det 514 lediga arbetsplatser inom Vasa stad, och av dem var 215 ordinarie befattningar (se tabell 10). Arbetsplatserna hade totalt 5692 sökanden, varav 61 procent var kvinnor och 39 procent män. Flest lediga uppgifter fanns inom fostran och undervisning.

		2022	2023
Sökanden totalt		4993	5692
Rekryteringar		430	403
Arbetsplatser		573	514
Sökanden	Män	1648	2220
	Kvinnor	3345	3472
Rekryteringens publicering	Extern	544	484
	Intern	29	30
Typ av anställningsförhållande	Ordinarie	270	215
	Tidsbunden	303	299
Slag av anställningsförhållande	Arbetsavtalsförhållande	362	362
	Tjänsteförhållande	182	150

Tabell 10: Rekryteringens fördelning åren 2022-2023

Staden sysselsätter därtill över 100 vikarier varje månad. År 2023 använde småbarnspedagogiken och den finskspråkiga grundläggande utbildningen en centraliserad tjänst för rekrytering av vikarier.

Det är svårt att få vikarier framför allt till småbarnspedagogiken. Vi försöker hitta en lösning på problemet genom att ständigt utveckla praxisen i samarbete mellan rekryteringsservicen och kundorganisationerna samt läroanstalterna. År 2023 gjordes via Kuntarekry totalt 3472 vikariesökningar (2022: 2308, observera att den finskspråkiga grundläggande utbildningen ännu inte har använt den centraliserade vikarierekryteringen i sin helhet), där tillsättningsprocenten var i genomsnitt 47 procent. (2022: 29 %). Den genomsnittliga genomgångstiden för vikarierekryteringar var 13 minuter (2022: 17 minuter).

Praktik och läroanstaltssamarbete

Staden utför aktivt samarbete med läroanstalterna i regionen; vi gör reklam för våra arbetsplatser direkt till läroanstalterna via olika marknadsföringskanaler. På våren deltog vi i utbildnings- och rekryteringsevenemanget Edu&Jobb och marknadsförde våra sommarjobb. Rekryteringsenheten ordnade besök på lokala läroanstalter och högskolor (Vamia, VAMK, Novia, Åbo Akademi) både våren och hösten och marknadsförde i synnerhet arbetsmöjligheterna inom småbarnspedagogiken. Stadsmiljösektorn deltog under hösten i rekryteringsevenemanget MATCHing för teknikstuderande vid Vasa universitet. Staden deltar också i mentorprogrammet Energy Academy och hade en deltagande mentor hösten 2023. Grupper med studerande gör besök för att bekanta sig med stadens verksamhet.

Läroanstaltssamarbetet nådde en ny nivå när VAMK hösten 2023 påbörjade kursen Työ, työllisyys ja työllistymisen edistäminen (3 sp). I samarbetet ingår en föreläsning om stadens sysselsättningstjänster för studerandena.

Vi utvecklar också praktikprogram i enlighet med personalprogrammet. Personalservicens år 2019 inledda trainee-program som riktar sig till stude-

rande inom personalledarskap och offentligt ledarskap vid Vasa universitet fortsatte också under år 2023. Serviceområdet kommunikation och samhällsrelationer har ett motsvarande program för studerande inom kommunikation. Den ansvariga för externa relationer har en internationell studerande som praktikant.

Vi uppmanar stadens enheter att erbjuda högskolestuderande ämnen för deras lärdomsprovsarbeten. På stadens webbsidor grundades våren 2023 en bank för lärdomsprovsarbeten, dit vi samlar ämnen som stadens enheter önskar att behandlas i ett lärdomsprov. Hösten 2023 fastslog vi också ersättningarna för lärdomsprov. På stadens intranät Lykky har vi också skapat en webbplats för praktik- och läroanstaltssamarbete, där vi uppmantrar till att anställa praktikanter, ger praktikhandledning, berättar om olika former av läroanstaltssamarbete och samlar in lärdomsprovsarbeten som har blivit gjorda för staden.

Med anslag som beviljats av fullmäktige för avlöning av högskolestuderande har sammanlagt 16 praktikanter anställts (2022: 7). År 2023 har hela staden haft sammanlagt 24 avlönade högskolepraktikanter (2022: 18).

Sommarjobb för ungdomar

För unga i åldern 14–29 år erbjöds år 2023 närmare 450 sommarjobb och 56 intressanta arbetsuppgifter. Det fanns fem ansökningsgrupper: 14–15-åringar, 16–17-åringar, 18–29-åringar, ansökningar för högskolestuderande samt ansökningar för unga med funktionsnedsättning eller specialbehov.

Till sommarjobben inkom totalt 1936 ansökningar (se tabell 11). Flest ansökningar hade jobbet som hjälpledare, barnens idrottsläger (se tabell 12).



Uppgift	Totalt antal sökande	Anställda totalt
Ansökan för 14-15-åringar	534	45
Ansökan för 16-17-åringar	571	90
Ansökan för 18-29-åringar	510	122
Ansökan för högskolestuderande	289	43

Tabell 11: Antal sökande per åldersklass 2023

Uppgift	Antal sökande
Daghemsbiträde	533
Assisterande parkarbetare	272
Hjälpledare, idrottsläger för barn	98
Byråbiträde, sekreterarservicen	61
Biblioteksassistent	53

Tabell 12: De populäraste sommarjobben 2023

Sommarjobb med sysselsättningsunderstöd

För första gången ordnade Vasa stad sommarjobb med sysselsättningsunderstöd (se tabell 13). Sommarjobb med sysselsättningsstöd var avsett för unga vuxna invandrare, unga vuxna i slutskedet av sina studier, unga som sökte sitt första sommarjobb och ungdomar med specialbehov.

Vasa stad stödde ekonomiskt med hjälp av Sommarjobbssedeln också företag och föreningar i regionen med anställning av en ung person i åldern 15-29 år. Sommarjobbssedeln gavs till 30 olika företag och sommarsedeln gav sammanlagt 53 ungdomar arbete.

Vasa stad beviljade också idrottsstipendier till idrottare från Vasa, och fördelningsgrunderna fastställdes av Vasaregionens idrottsakademi. Förutsättningen för att få idrottsstipendium var att man för träningsdagbok och är aktiv i olika kanaler på sociala medier med hashtagarna #Vaasa #Vasa #VsuaVriaSummer23. Den mest använda sociala medieplattformen var Instagram. Idrottarnas sommarjobbstitipendier beviljades allt som allt 23 idrottare. Den positiva erfarenheten är grunden för fortsatta idrottsstipendier också i framtiden.

I samarbete med föreningen 4H fortsatte det ekonomiska stödet i syfte att sysselsätta ungdomar under sommaren. Det fungerande samarbetet mellan staden och Vasas 4H-förening möjliggjorde sommarjobb med företagarsöd för 3 unga personer.

Sommarjobb med sysselsättningsunderstöd	2023
Sommararbetstränare	11
Lägret CulturalCamp	47
Lägret Tsemppis	31
Unga med specialbehov	23
Hjälparnas sommarjobb	27
Mitt första jobb	44
Idrottsstipendier	23
Sommarjobbsedlar	53
4H:s företagsstöd för unga företagare	3
Totalt	262

Tabell 13: Sommarjobb med sysselsättningsunderstöd



3.3. Lönesubventionerat arbete och arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte

År 2023 sysselsatte Vasa stad via lönesubventioner omkring 84 nya personer i sina olika enheter (se tabell 14). Av dem arbetade 47 procent inom stadsmiljön, 30 procent inom koncernstyrningen och 23 procent inom bildningssektorn. Av dem som började 2023 fortsätter arbetsförhållandet för 47 personer år 2024. Sju nya personer anställdes inom ramen för sysselsättningskyldigheten och 26 personer fick lönestöd på grund av specifik arbetsförmåga eller nedsatt arbetsförmåga år 2023.

Lönesubventionerat arbete 2023	
Nya personer anställda med lönesubvention	84
Nya personer som berörs av sysselsättningskyldigheten	7
Personer som anställts utifrån individuell arbetsförmåga	26
Anställda inom stadsmiljösektorn	40
Anställda inom koncernstyrningen	25
Anställda inom bildningssektorn	19
Personer som börjat 2023 och för vilka arbetsförhållandet fortsätter år 2024	47

Tabell 14: Lönesubventionerat arbete 2023

Sysselsättningen med lönesubvention som genomförs med sysselsättningsmedel inriktas i huvudsak på långtidsarbetslösa Vasabor som fått arbetsmarknadsstöd över 300 dagar. Arbetsperioden varar i allmänhet 8 mån. Arbetsperioder som erbjuds läroavtalsstudier och personer som anställts utifrån individuell arbetsförmåga kan pågå längre, de varar i allmänhet mellan 10 och 24 månader. Dessutom har staden en lagstadgad sysselsättningskyldighet, där grunden för sysselsättningen är personens ålder och anställningsförhållandet är 6 månader. Sysselsättningsverksamheten utvecklas ständigt med

hjälp av servicedesign. Långtidsarbetslösa erbjuds ett brett utbud av tjänster i samband med anställning. Målet är att länka samman tjänster för arbetslösa så att personen får ett tillräckligt långt stöd för att kunna få arbete på den externa arbetsmarknaden. Längre arbetsperioder stöder sysselsättningsmöjligheterna för dem som befinner sig i en svagare position på arbetsmarknaden.

Assistentverksamhet inom äldreomsorgen

Assistentverksamheten inom äldreomsorgen är sysselsättnings servicens och hem- och närståendevårdens avtalsmässigt betydelsefulla verksamhet som utöver kommunen även gagnar seniorer, personer som anställts som assistenter och Österbottens välfärdsområde. Assistenterna arbetar med assisterande uppgifter hemma hos klienterna. Målsättningen är att få dem som anställts som assistenter att varaktigt återgå till arbetslivet. Samtidigt förbättras senior klienternas välmående och funktionsförmåga, och ensamheten minskar. Personer som anställts som assistenter får möjlighet att bryta arbetslöshetsspiralen och hjälp med att bland annat ansöka om skuldsanering eller studera till ett nytt yrke. Under anställningen för man regelbundna måldiskussioner med arbetstagaren samtidigt som man utarbetar man en plan för framtiden.

År 2023 anställdes 13 personer som assistenter och från föregående år fortsatte 10 personer. Ett halvår efter att anställningsförhållandet upphört arbetar eller studerar 70 procent. Under året utexaminerades två personer till omvårdnadsbiträden. Antalet klientbesök uppgick i genomsnitt till 560 per månad.

Understödd sysselsättningsverksamhet

Den understödda sysselsättningsverksamheten Hjälpare anordnades vid Berghemmets seniorhus. Hjälpare-verksamheten går ut på att hjälpa äldre

i vardagliga sysslor och i uträttandet av ärenden. Hjälparna ordnar också aktiviteter för husets seniorer. Verksamheten är nästintill vanligt arbete, där man tränar arbetslivets spelregler. Verksamheten hålls 6 h om dagen. Hjälpare-verksamheten ger skötaren tid för det egentliga vårdarbetet.

Den rehabiliterande arbetsverksamheten som avslutades i januari 2023 påverkade inte märkbart verksamhetens klientantal. I verksamheten deltog 24 personer på arbetsprövning, 6 personer med lönestöd, 12 studerande, 28 ungdomar i sommarjobb, 2 unga med specialbehov samt 2 sommararbetstränare. Två personer studerade på läroavtal, varav den ena utexaminerades som närvårdare och omedelbart fick ett arbete som motsvarade utbildningen. Under året uppgick verksamheten till totalt 2129 arbetsverksamhetsdagar. Hjälpare-verksamheten har en ordinarie anställd som arbetar som serviceplanerare. Arbetstränare är en person som utbildar sig på nytt via Keva och vars läroavtal fortsätter fram till utgången av 2024.

Centralförbundet för De Gamlas Väl och Ilmarinen tilldelade Hjälpare-verksamheten och assistentverksamheten inom äldreomsorgen priset Årets äldregärning 2023. ”Hjälpare- och assistentverksamheten inom äldreomsorgen är en innovativ och ny verksamhet som produceras genom att långtidsarbetslösa eller andra personer som är i behov av sysselsättning anställs för att assistera äldre i seniorhus och i deras hem. Via servicen ledsagas en arbetssökande mot arbetslivet och seniorerna får hjälp i vardagen och med ärenden.”

Verksamheten för TYP, en sektorsövergripande samservice som främjar sysselsättningen, överfördes till välfärdsområdet 1.1.2023 och samordningen av TYP-verksamheten överfördes från 1.5.2023.

3.4 Sysselsättnings projektverksamhet

Enheten för sysselsättnings servicen hade två pågående projekt; det ESF-finansierade projektet Arbetsförmåga och livskraft från delaktighet och det av arbets- och näringsministeriet finansierade projektet Welcome Steps. ESF-projektet hade tre projektanställda och WS-projektet två. Därtill deltog en anställd på Welcome Office i projektarbetet med en arbetstid på 25 procent. ESF-projektet avslutades 31.8.2023.

Projektet Welcome Steps har haft sammanlagt 863 kundbesök, och av besökarna var 241 män och 601 kvinnor. Mer ingående rådgivning har getts 800 kunder. Självservicekanalen Infominlands webbsidor har haft 20 220 enskilda besökare under år 2023 och Welcomeoffices webbsidor har haft 2000 enskilda besökare. Inom projektet har man utfört kundarbete i Welcomeoffice, under vårperioden januari-maj med 0,48 ÅV. Under sommaren kunde man få rådgivning 2 dagar i veckan i projektets lokaler och 2 dagar via Welcomeoffice med 0,8 ÅV. Sedan oktober är all rådgivning riktad till Welcomeoffice 2 dagar i veckan med resursen 1 ÅV. Observera att årets totala besökarantal i Samservicens Welcomeoffice var 1543, varav projektets kundbesök utgjorde 55 procent av alla besök.

Av besöken på självservicekanalens webbsidor infofinland.fi/vaasa gjordes ca 70 procent med en mobil enhet. År 2023 hade man 27 739 sidvisningar. De mest använda språkversionerna utöver finska och svenska var engelska, ryska, ukrainska, persiska och kinesiska.

ESF-projektet har under den treåriga projektiden haft sammanlagt 356 kunder (målsättningen var 240). Av dem var 193 kvinnor och 163 män. Antalet kunder med invandrarbakgrund uppgick till 165. Åldersfördelningen var följande: under 29 år: 78, 29-45 år: 148, 46-55 år: 82, över 55 år: 48.

Kundernas övergångar var följande: rehabiliterande arbetsverksamhet 62 pers., arbetsprövning 9 pers., lönesubventionerat arbete 8 pers., lönearbete 8 pers., utbildning 28 pers., flytt till annan ort 3 personer och pensionering 2 personer.

Målet med ESF-projektet var att öka delaktigheten och därmed en närmare koppling till samhället, minskad marginalisering och upprättande av nya sociala relationer. Dessa projektmål uppfylldes väl. Dessutom var målet med projektet att öka och utveckla det sektorövergripande nätverkets verksamhet. Nätverksarbetet gav upphov till en pro gradu-avhandling med titeln ”Monialaisen verkoston johtaminen: Case Vaasan kaupungin työllisyyden ekosysteemin monialainen verkosto”.

Hösten 2023 fick sysselsättnings servicen ett nytt ESR+ projekt; SILTA - Työllisyyden yhdyssilta Pohjanmaa - BRÖN - Sysselsättnings kontakttbro i Österbotten. Projektet fick en anställd i slutet av 2023.



Målet med ESF-projektet var att öka delaktigheten och därmed en närmare koppling till samhället, minskad marginalisering och upprättande av nya sociala relationer.





4 ARBETSHÄLSA

Vasa stads mål är att vara en säker arbetsgivare som tar hänsyn till sina anställdas olika livssituationer. Främjandet av arbetshälsan är allas vårt ansvar. År 2023 lades särskild vikt vid åtgärder som stöder personalens arbetsförmåga. Stödet för mental hälsa betonas som en viktig prioritering för arbetsförmågan.

Personalsituation

Vasa stad mäter personalens arbetshälsa med hjälp av en arbetshälsoenkät som genomförs med ungefär två års mellanrum. Enkäten ska i främsta hand fungera som mätare och hjälpmedel vid utvecklandet av arbetshälsan inom arbetsenheten. År 2023 gjordes utvärderingen via en arbetshälsoenkät, som genomfördes i januari-februari 2024. Enkäten besvarades av 1615 personer. De bästa resultaten fanns i ärendekategorierna Eget arbete och mål (medeltal 4,2/2021: 4,2), Kompetens och utveckling (medeltal 4,0/2021: 4,0), Jag som arbetsenhetens medlem (medeltal 4,1/2021: 4,1) samt chefsverksamhet (medeltal 4,0/2021: 4,0). De lägsta vitsorden fanns i ärendekategorierna Arbetsförhållanden och redskap (medeltal 3,6/2021: 3,5) samt Behandlingen av föregående arbetsgemenskapsenkät (medeltal 3,9/2021: 3,7). På basis av arbetshälsoenkäten har vi-andan i arbetsenheten, de egna resurserna och chefsarbetet hållits på en bra nivå och delvis också förbättrats.

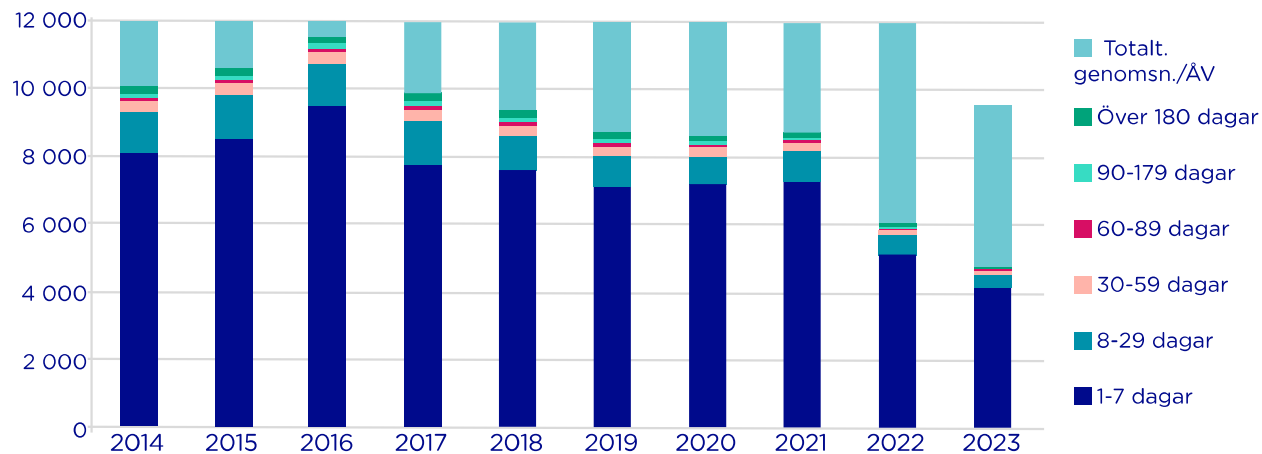
Av de som svarade upplevde 117 (2022: 124) osakligt bemötande och 75 svarade "Kan inte säga" (2022: 85). Vasa stad accepterar i egenskap av arbetsgivare inte någon form av osakligt bemötande eller trakasserier och staden strävar efter att förebygga missförhållanden med anvisningar och råd samt genom att genast ta itu med anmälningar om osakligt bemötande. I framtiden måste vi fortsätta att aktivt uppmärksamma arbetsenhetens välmående och se till att personalen vet hur man ska agera i situationer med osakligt bemötande. Den föregående arbetshälsoenkäten genomfördes i början av 2022.

Sjukfrånvaro

Den ordinarie personalens sjukfrånvaro år 2023 var 14,3 frånvarodagar/ÅV (2022: 19,0), sjukfrånvaroprocenten var 3,6 (2022: 4,8). Den visstidsanställda personalens sjukfrånvaro var 13,7 frånvarodagar/ÅV (2022: 16,4), sjukfrånvaroprocenten var 3,6 (2022: 4,4). I siffran ingår sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet och på fritiden samt yrkessjukdomar.

År 2023 utredde man tillsammans med företagshälsovården möjligheten att få företagshälsovårdens rapportering utvecklad så att man kunde få information om sjukfrånvaro kategoriserad enligt huvudsaklig diagnos. Denna fråga är till följd av dataskyddet ännu under utredning.

Lönekostnaderna för sjukfrånvaro med beaktande av kalkylerade bikostnader var totalt 2,2 miljoner euro (2022: 2,46 miljoner euro). I längdfördelningsdiagrammet (se tabell 15 och bilaga 7) har sammanhängande frånvaro sammanförts. För ordinarie anställda var antalet sjukfrånvarodagar/ÅV totalt 15,3 dagar (2022: 19,2) inom bildningssektorn, 12,2 dagar (2022: 16,2) inom stadsmiljösektorn och 9,7 dagar (2022: 12,6) inom koncernstyrningen.



Tabell 15: Sjukfrånvaros längdfördelning bland den ordinarie personalen 2014–2023

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

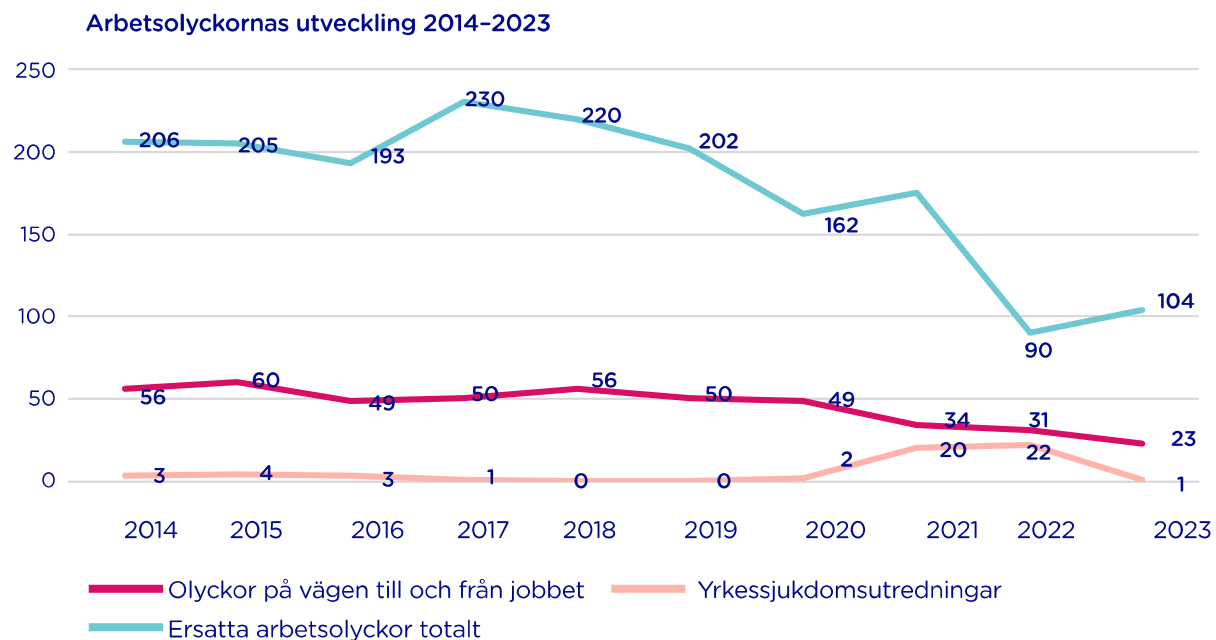
Olycksfall i arbetet

År 2023 föranledde olycksfall i arbetet kostnader i 104 fall (2022: 90) (se tabell 16). Av alla rapporterade arbetsolycksfall skedde 23 på vägen till och från arbetet (2022: 31). Arbetsolycksfallen förorsakade 687 kalenderdagens frånvaro år 2023 (2022: 827). Som jämförelse kan nämnas att 415 kalenderdagens frånvaro orsakades av olycksfall på fritiden bland personalen (2022: 582).

Det vanligaste var att man halkade eller föll på vägen till eller från arbetet, antingen när man gick eller cyklade. De flesta olycksfallen inträffade under årets första månader samt i oktober-november. De vanligaste orsakerna till olycksfallen var väderförhållandena.

Den vanligaste orsaken till olycksfall i arbetet är en person eller ett djur, eller en hal passage eller ett halt underlag.

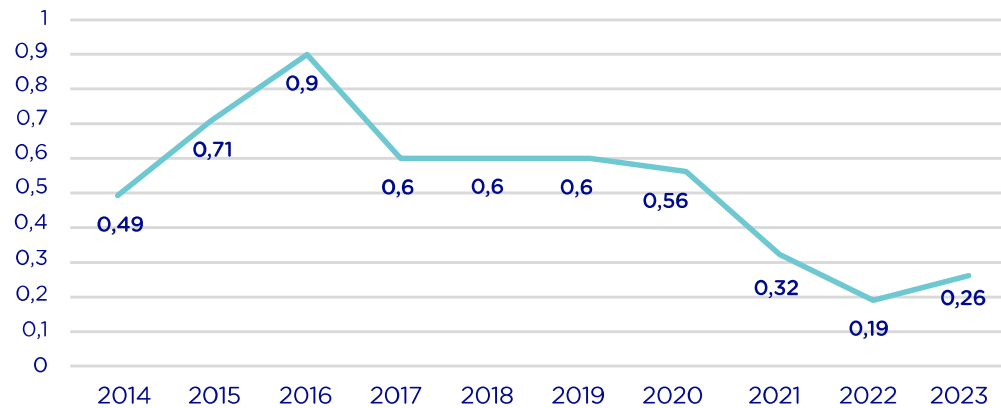
I de säkerhetskvarter som togs i bruk hösten 2023 var temat för den första säkerhetskvarten säkerhetsvandringar och -observationer, och den andra säkerhetskvartens tema gällde säkerhet vid arbetsresor. I januari 2023 fick personalen gratis halkskydd till skorna och en reflexsele.



Tabell 16: Antal olycksfall i arbetet hos Vasa stad 2014-2023

Summan av löner för arbetsoförmögenhetstid som föränleddes av olycksfall i arbetet uppgick till 50 382 euro (2022: 56 200 €). Olyckfallsförsäkringsavgifterna som betalades till försäkringsbolaget år 2023 uppgick till 265 580 € (2022: 197 000 €) (se tabell 17). Försäkringsbeloppet påverkas av flera faktorer, bland annat ersättningskostnader, grundersättning, större skadeavgifter, lagstadgade avgifter (avgifter för behandling av arbetsolycksfall, ovan nämnda löner samt sjukvård och medicinska kostnader). Regelbundna möten hålls med försäkringsbolaget kring kostnaderna och kostnadsutvecklingen.

Försäkringsavgifter som betalats till försäkringsbolaget



Tabell 17: Försäkringspremier som betalats till försäkringsbolaget 2014-2023, miljoner euro

År 2023 utökades användningen av säkerhetsledningssystemet Safety Manager och i samband med uppdateringen av systemet påbörjades ett införandeprojekt. Via systemet gör man observerade säkerhetsavvikelser och riskbedömningar samt anmälningar om olycksfall i arbetet och yrkes-sjukdomar.

I slutet av 2023 infördes säkerhetskvarter, vilket innebär att cheferna varje månad har varierande material för regelbundna genomgångar vid arbets-platsmötena.

Utbildning i säkerhetsledning ordnades för cheferna i samarbete med re-gionförvaltningsverket och Keva. Huvudvikten låg på den förebyggande

verksamheten, ansvaret för arbetarskyddet och undersökningen av arbetso-
lyckor. Nya anställda introducerades i arbetarskyddet och arbets säkerheten
även under mötena Välkommen till huset.

Företagshälsovård

Samarbetet mellan företagshälsovården och sektorerna fortsatte på samma
sätt som under tidigare år. Sammanlagt hölls 28 palavrer (2022: 25) om
företagshälsovårdssamarbete. Företagshälsosamarbetet på stadsnivå fort-
satte med regelbundna möten. Man gjorde 37 arbetsplatsutredningar (2022:
26). Att antalet ökat beror delvis på att många arbetsplatsutredningar blev
framflyttade på grund av coronapandemin. Man höll 45 företagshälsoför-
handlingar (2022: 45).

Situationen med företagsläkare var fortsatt utmanande under 2023. I övrigt
var läkarsituationen bättre än under tidigare år.

I tabell 18 finns närmare nyckeltal för företagshälsovården.



**Satsningarna på personalens välmående
har gett resultat - kostnaderna för
invalidpensionsavgiften och sjukfrånvaro
har minskat jämfört med år 2022.**



Företagshälsovårdens nyckeltal	2022	2023
2022-2023		
Hälsogranskningar	34	56
Hälsogranskningar på distans (elektronisk hälsogranskning)	46	18
Bedömning av arbetsförmåga/rehabiliteringsbedömning	195	145
Företagshälsovårdare		
Hälsogranskningar	416	435
Hälsogranskningar på distans (elektronisk hälsogranskning)	114	436
Bedömning av arbetsförmåga/rehabiliteringsbedömning	17	17
Företagsfysioterapeuter		
Direktmottagning FPA klass I	115	134
Direktmottagning FPA klass II	32	32
Enskilda ergonomibesök/ besök för specialarbetsglasögon	120	139
Ergonomibesök på arbetsplatsen	9	20
Testning av hälsoskick	19	18
Mottagningsbesök/mottagningar (information, handledning och rådgivning)	934	965
Företagspsykologer		
Individuell mottagning	550	554
Arbete i arbetsgemenskap	30	40
Deltagande i arbetshälsodiskussioner	2	2
Sjukvårdsmottagningar		
Läkare	1820	3017
Företagshälsovårdare	1887	2286
Företagshälsovårdsschat	436	918

Tabell 18: Företagshälsovårdens nyckeltal 2022-2023

Man gjorde 15 bullermätningar (2022: 2). Planeringen av mätningarna gjordes i samarbete med arbetarskyddet.

Vasa stad erbjuder sin personal kostnadsfria influensavaccinationer, och år 2023 togs 867 vaccinationer (2022: 890).

Företagshälsovårdskostnaderna uppgick till 1 646 376 euro. FPA:s ersättning av det här är mellan 50 och 60 procent, beroende på ersättningsklass.

Åtgärder som stöder välbefinnandet i arbetet

Användningen av pausgymnastikprogrammet BreakPro fortsatte under 2023. Företagshälsovården påminner regelbundet om användningen av programmet BreakPro. Det ökade distansarbetet har också gjort det viktigt att påminna om pausgymnastikens betydelse.

Serviceområdet Personal erbjöd centraliserat både individuell arbetshandledning och arbetshandledning i grupp via anmälningsförfarande.

Arbetet för att utveckla verksamheten som stöder personalens arbetsförmåga och hälsa fortsatte i form av projektet Mot ett omfattande välbefinnande som genomfördes i samarbete med idrottsservicen, företagshälsovården och serviceområdet Personal. Verksamheten har fått mycket positiv deltagarrespons, och verksamhetens fortsättning kommer att utvärderas under 2024.

Stadens tyky-grupp belönade arbetsplatser med delikatesser hösten 2023. I ett meddelande på intranätet bad man personalen nämna en fantastisk kollega, arbetsgrupp/team, chef, en koldioxidneutral gärning samt en jämlikhets- och jämställdhetsgärning. Man omnämnde 32 arbetsgemenskaper och 21 personer.



Tidigt stöd och omplaceringsverksamhet

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

Syftet med omplaceringsverksamheten är att hitta nya arbetsuppgifter som motsvarar arbetstagarens förmåga för de personer som på grund av sjukdom eller nedsatt funktionsförmåga inte kan arbeta i sin egen uppgift. Omplacering ordnas i första hand inom det egna service- och resultatområdet samt inom den egna sektorn. En ny arbetsuppgift och vid behov arbetsprövning kan man söka också med arbetshälsochefen inom stadens hela organisation. Personal-serviceområdets stödåtgärder finansieras med stadens reserverade anslag.

Stadens fast anställda som befinner sig i en omplaceringsprocess har alltid företräde vid tillsättningen av lediga tjänster. De omplaceringar som genomfördes år 2023 skedde likaså i första hand till vakanser som blivit lediga. Problemet är emellertid de lediga vakansernas lämplighet, eftersom kompetensen/arbetsförmågan hos den person som ska omplaceras och uppgiften som blivit ledig inte alltid möts. Vid omplaceringar behövs ofta yrkesinriktad rehabilitering, fortbildning och omskolning via Keva samt arbetsprövningar av olika slag och längd. En lyckad omplacering förutsätter alltid även ett öppet sinne och flexibilitet av alla parter.

Med Personal-serviceområdets stödåtgärder understöddes år 2023 sammanlagt 12 personers omplaceringsåtgärder (2022: 9 personer) och för detta användes totalt 188 971,60 € (2022: 101 025,55 euro). Keva deltog också i finansieringen av arbetsprövningarna. I omplaceringsprocessens olika skeden ingick år 2023 sammanlagt cirka 10 personer. En del av de anställda som är med i omplaceringsprocessen kan tillsvidare fortsätta i sitt eget arbete genom arbetsarrangemang.

Personalförmåner

Stadens anställda får rabatt på inträdesavgiften till simhallen, stadens museer samt Vaasan kaupunginteatteris föreställningar och stadsorkesterns framträdanden. När tjänsterna används ska stadskortet visas upp. Med stadskortet kan man få rabatter från olika tjänsteleverantörer i Vasa, bland annat gym och restauranger. Därtill har staden ett eget hälsomotionsprogram Välmående Vasa, som erbjuder mångsidig motion för såväl kvinnor som män, sådana som börjar motionera och även aktiva motionärer. Stadens anställda deltar gratis i grupperna.

Stödet för att de anställda orkar och mår bra fortsatte även under 2023 med en personalförmån av engångskaraktär (100 euro som laddas upp i ePassi). År 2023 gav man ePassi-förmåner åt sammanlagt 3452 anställda, och 2902 av dem använde förmånen. Användningsgraden blev därmed 84,1 %. Värdet på ePassi uppgick till totalt 358 830 €, varav 294 310 € användes, vilket ger en användningsgrad på 82 %. Serviceavgiften för användningen av ePassi uppgick till 8 553 €. I början av 2022 tog man i bruk nya sätt att belöna och uppmärksamma personalen vid bland annat bemärkelsedagar, stöd för utbildning på eget initiativ och utbildningsstipendier. Hösten 2023 infördes tjänstecykelförmånen för stadens personal. Tanken är att den ska stöda personalens möjligheter att upprätthålla arbetsförmågan och uppmuntra till en hållbar motionsform. År 2023 beviljades bland 16 sökanden utbildningsstipendier på sammanlagt 5 256 € (2022: 24 sökande, 6 477 €). Målet med de nya belöningsätten är att fortsatt stödja såväl personalens välbefinnande och att de orkar i arbetet som genomförandet av stadens strategier och personalprogram och även att verksamheten stämmer överens med värdelöften.



5 LÖN OCH ARBETSTID

År 2023 utbetalades löner till hela personalen på totalt 120 479 559 € (2022: 118 687 364 €) utan bikostnader. Lönesumman steg med 1,5 procent (1,8 miljoner euro) jämfört med 2022. Man behöver observera att siffrorna inte är jämförbara, eftersom Österbottens räddningsverk fortfarande ingår i statistiken från år 2022. När man beräknar löneutgifterna utan Österbottens räddningsverk har lönesumman i medeltal ökat med 5,4 procent (6,3 miljoner euro). Den ökade löneutgiften har främst påverkats av förändringar i antalet årsverken och av löneförhöjningar i kommunsektorns kollektivavtal (inklusive engångspotter och stupstocksbestämmelser), varav det senaste är en treårig avtalslösning för tiden 1.5.2022–30.4.2025 (se tabell 19).

De lokala justeringspotter som ingår i avtalslösningen har främst syftat till att säkra personaltillgången, korrigera löneskillnader och stödja omstruktureringar av verksamheter och uppgifter som bidrar till resultat och produktivitet. Samtidigt har man sett till att lönen för personer i lednings- och chefspositioner och andra utanför lönesättningen står i proportion till lönen för deras underordnade eller jämförelsegrupper. Utvecklingen av lönesystemen fortsatte under 2023 med beaktande av riktlinjerna för ovannämnda avtalshöjningar. Under år 2023 övergick man också till en totallönemodell för ledningen.

I lönerna ingår löner och arvoden för ordinarie anställda, visstidsanställda och sysselsättningsanställda.

Kommunsektorn					
Löneförhöjande effekter (sammansatt ränta)	AKTA	UKTA	TS	TIM-AKA	Totalt
År 2022	2,54	2,48	2,57	2,59	2,52
År 2023	4,09	3,87	4,09	4,09	3,99
År 2024	4,00	4,00	4,01	4,00	4,00
Avtalsperioden totalt	11,01	10,70	11,04	11,06	10,87

Tabell 19: Effekterna av avtalsökningar inom kommunsektorn enligt avtalsområde åren 2022–2024

Arbetstid och frånvaro

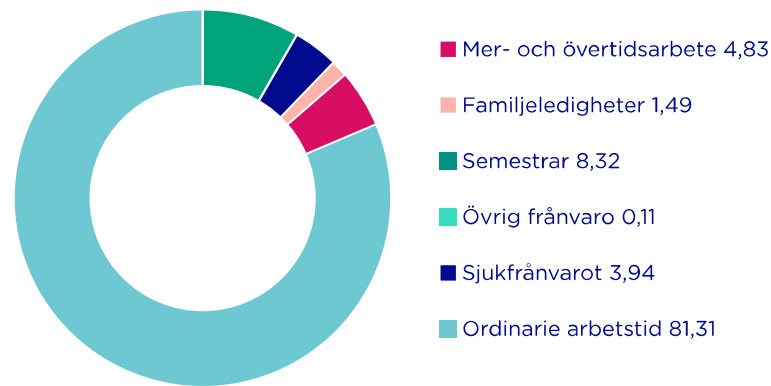
I tabellerna 20 och 21 presenteras fördelningen av den utförda arbetstiden. I siffrorna ingår månadsanställda; timanställda och sysselsättningsanställda saknas. I tabell 22 granskas årsverkena i förhållande till utförd arbetstid och frånvaro. År 2023 var andelen utfört arbete av den effektiva arbetstiden 81,3 procent (2022: 77,4 %). Frånvaroandelen av den totala arbetstiden var 18,7 procent (2022: 22,6 %).

Utbetalda löner, euro	2022	2023	Ändring 2022-2023, %
Regelbunden arbetstid	84 878 760	85 019 970	0,2 %
Tilläggs- och övertidsarbete	1 604 533	1 460 786	-9,0 %
Totalt	86 483 293	86 480 756	-0,003 %

Tabell 20: Till ordinarie personal betalda löner utan bikostnader

Löner under frånvaro, euro	2022	2023	Ändring 2022-2023, %
Semestrar	4 810 518	5 987 825	24,5 %
Sjukfrånvaro	2 486 270	1 848 211	-25,7 %
Lagstadgade	192 656	223 788	16,2 %
Övrig frånvaro	1 856 593	616 341	-66,8 %
Totalt	9 346 037	8 676 166	-7,2 %

Tabell 21: Löner för frånvaro bland den ordinarie personalen 2022-2023



Tabell 22: Fördelning av arbetstid och frånvaro i procent år 2023 (lärare och sysselsättningsanställda inkluderade, inga timanställda)

I övrig frånvaro ingår byte av semesterpenning till ledighet. Antalet personer som bytte ut semesterpenningen till ledighet var 111 (2022: 102 personer). Totalt 1 570 dagar hölls som utbytesledighet, vilket innebar en ökning med 229 dagar jämfört med föregående år.

Oavlönad arbetsledighet av sparskäl hölls sammanlagt 1 387 dagar år 2023 (2022: 2 176 dagar). Staden föredrar fortfarande att oavlönad ledighet tas ut så som man överenskommit med fackföreningarna att det till skillnad från kollektivavtalet dras av lön för fem dagar för en oavlönad ledighet på sju dagar.

Under 2023 använde 15 personer alterneringsledighet (2022: 11 personer). Alterneringsledighetens längd var i genomsnitt 3,3 månader.

6 KOMPETENT ARBETSKRAFT

I personalprogrammet dras upp riktlinjer och styrs mot mål som hör samman med ledningen av stadens personal, kompetensutvecklingen och arbetshälsan. Personalens arbetshälsa och kompetensutveckling hör till de strategiskt sett viktigaste faktorerna när det gäller att trygga en hög serviceberedskap. I personalprogrammet som uppdaterades år 2022 är de viktiga målen fortfarande lednings- och chefsarbete – särskilt ett målinriktat och coachande förhållningssätt, en samarbets- och utvecklingskultur samt en positiv arbetsgivarbild, utveckling av framgångsrikt ledarskap, kompetensutveckling, stöd för arbetarskydd och psykiskt välmående, och en mångsidig arbetsgivare. Med dessa påverkas i mån av möjlighet tillgången på personal och kvarhållningskraften. Åtgärderna för kompetensutvecklingen har genomförts i enlighet med den lagstadgade utbildningsplanen och insatsområdena i personalprogrammets förankringsplan för 2023.

Personalutbildning

Syftet med personalutbildningen är att upprätthålla och öka personalens yrkeskompetens samt att främja likabehandling, jämställdhet och arbetshälsa. I planen för kompetensutveckling 2023 betonades för personalens del det lagstadgade upprätthållandet av yrkeskompetensen för olika yrkesgrupper. Viktiga var även chefs- och ledarskapsutbildningar, där ett övergripande tema var ett coachande ledarskapsgrepp i enlighet med personalprogrammet.

Den centraliserade personalutbildningen hölls huvudsakligen via webb- utbildningstjänsten Eduhouse. Den totala tittartiden uppgick till 1372 timmar.



De mest sedda utbildningarna berörde bland annat digitalisering, digital kompetens och artificiell intelligens, såsom ChatGPT, Teams, Excel, Microsoft 365, utbildningar om effektivitet och arbetsmetoder, utbildningar om självledarskap och välbefinnande. Dessutom fanns andra interna utbildningar om bland annat arbetarskydd och arbetssäkerhet, betungande och utmanande kundservicesituationer, personaladministration, rekryteringsmarknadsföring och organisationens dragningskraft, mediekontakter samt dataskydd. Utbildningarna som hölls på distans spelades in och kan ses i efterhand på intra. Den centraliserade personalutbildningen har ytterligare utökats med utbildningar som riktats både sektorsvis och yrkesgruppsvis. Exempel på inriktade utbildningar är bland annat chefsutbildningar. Utöver traditionella utbildningar har allt fler deltagit i webinarier och nätutbildningar som ordnats av externa aktörer, såsom Arbetarskyddscentralen och KunTeko. Under 2023 informerades personalen om 123 avgiftsfria webinarier som ordnades av utomstående aktörer och som ingick i utbildningskalendern på intranätet. Webinariernas ämnesområden var mångsidigt kopplade till olika ämnesområden såsom tidshantering, arbetshälsa och återhämtning, självledarskap samt kompetensutveckling. Över dessa saknas dock detaljerad deltagarstatistik.

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

Chefsutbildningar

Under de senaste åren har man satsat i synnerhet på att utbilda cheferna. Coachande ledarskap lyfts fram som mål för chefsarbetet både i strategin och i personalprogrammet. Avsikten är att alla chefer ska ha genomgått en

utbildning i coachande ledarskap. År 2023 infördes utbildning i coachande ledarskap som en del av chefspasset, i vilket 19 chefer deltog (2022: ca 40, 2021: ca 130). Den chefsutbildning som provgenomfördes år 2022 har ändrats så att den enbart består av närutbildningsdagar, mellanuppgifter och parsparing.

Under 2023 hölls 6 informationstillfällen för personalen och cheferna. Alla möten spelades in. Informationen gällde bland annat ekonomiska och strategiska översikter, hantering av personalprogrammets löften, utveckling av projektet Lupa kehittä - ylihyvästä ännu bättre. Vid flera infotillfällen presenterades dessutom god praxis och rapporter från interna utvecklare om utvecklingsåtgärder som vidtagits. Man informerade också om praktik, lärdomsprov och lärdomsprovsarvoden, sysselsättningsprocesser, kriskommunikation, säkerhetskvarter samt aktuella ärenden inom serviceområdena, semesterplanering och sommarjobb. Cheferna bjöds också till morgonkaffestunder, utbildningar i praktiskt arbete, till exempel säkerhet och arbetarskydd samt anställningsfrågor, samt ett utbildningspaket för administration. I intranätet finns också en brokig mångfald av länkar till olika webinarier och nyttiga utbildningar.

Sakkunnigutbildningar

För personer i sakkunnig-, planerings- och utvecklingsuppgifter gavs utbildningsutbudet huvudsakligen via avgiftsfria webinarier som ordnades av utomstående och i form av webbutbildningstjänsten Eduhouses utbud. Bland annat erbjöds webinarier relaterade till projektledning, coaching, hybridarbete och digital facilitering, kommunikation samt framtida arbetslivsfärdigheter.

Stöd för personalens internationalisering och utveckling av språkkunskaper

I syfte att trygga tillräckliga språkkunskaper förbinder sig Vasa stad att ordna branschspecifik språkutbildning för personalen på arbetstid. I utbudet år 2023 ingick kommunikation på svenska samt språkkursutbudet vid Medborgarinstitutet Alma och FinTandem-utbildningar. Chefernas språkkunskaper i svenska och engelska kartlades med ett frågeformulär i slutet av år 2023. Utgående från resultaten anordnas anpassad språkutbildning under 2024.

Utbildningsuppgifter som rapporteras till myndigheter

Antalet utbildningsdagar som berättigar till arbetslöshetsförsäkringsfondens (TVR) utbildningsersättning uppgick år 2023 till totalt 2035 dagar (2022: 2002). Antalet personer som deltagit i ersättningsberättigande utbildning var 1094 personer (2022: 954). Beloppet på den utbildningsersättning som erhållits från TVR var totalt 43 551,04 € (2022: 41 623,58 €).

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

I Kommunarbetsgivarnas statistik räknas alla insamlade utbildningar, enligt TVR-rapporten har endast personer som deltagit i utbildning under en dag (6–11 timmar), två dagar (12–17 timmar) samt tre dagar (över 18 timmar) rätt till ersättning. Enligt Kommunarbetsgivarnas statistik för år 2023 uppgick antalet utbildningsdeltagare till 1 566 personer (2022: 1 477) och antalet utbildningsdagar till totalt 2 922 (2022: 2 848). En stor del av den statistikförda utbildningen utgörs av lagstadgad yrkesfortbildning.

I tabell 23 sammanställs nyckeltalen för personalutbildningarna under åren 2022-2023.

Nyckeltal för personalutbildningar 2022-2023	2022	2023
Antal utbildningsdagar totalt	2848	2922
Antal utbildningsdeltagare totalt	1477	1566
Utbildningsdagar i genomsnitt/person	1,93	1,86
Anslag använda för utbildning, euro	383 917	408 149
Andelen centraliserad personalutbildning ordnad av personalservicen, euro	52 051	77 091
Personalutbildningens andel av de utbetalda lönerna, %	0,44	0,47
Personalutbildningens andel, euro/person	114	127
Antal lediga dagar som använts till utbildning på eget initiativ	122	125
Antal utbildningar på eget initiativ (antal personer)	26	28
Mottagna utbildningsstipendier (antal personer)	25	16

Tabell 23: Nyckeltal för personalutbildningar 2022-2023

Vasa stads läroavtalsutbildningar 2023

Vasa stad möjliggör som arbetsgivare årligen studier med läroavtal för tiotals anställda. Enligt läroavtalsbyråns uppgifter fanns det år 2023 allt som allt 33 gällande läroavtal och 12 olika examensbenämningar. År 2023 avlade 12 personer inom Vasa stads personal läroavtalsexamen, antalet olika examensbenämningar var sex. Examina varierar årligen, majoriteten av Vasa stads personal deltog i grundexamen inom social-



och hälsovård (11 studerande), specialyrkesexamen inom ledning och företagsledning (6 studerande) samt yrkesexamen inom pedagogik och handledning (5 studerande).

Job Shadow - internationellt lärande i arbetet

Job Shadow är koncernförvaltningens verksamhetsmodell, som utöver ny kompetens främjar utvecklingen av internationella färdigheter och språkkunskaper. År 2023 beviljades 9 sökande Job Shadow. Målländer var Sverige, Holland och Tyskland. Alla Job Shadow-praktiker har inte genomförts än.

Karriärssamtal och introduktion

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

Enligt arbetshälsoenkäten 2024 för endast 88 procent (2022: 74 %, 2019: 68 %) av dem som besvarat enkäten regelbundet utvecklingssamtal med den egna chefen. Av dem som svarat upplever 74 procent (2022: 69 %, 2019: 64 %) att utvecklingssamtalen är nyttiga. Stadens mål är att antalet förda samtal och den upplevda nyttan båda stiger till 100 procent.

Den anonyma avgångsenkäten besvarades under 2023 av 30 personer. Avgångsorsakerna och utvecklingsförslagen rapporteras årligen och resultaten behandlas av sektorernas ledningsgrupper. Orsakerna till avgång anges under mellanrubriken Den ordinarie personalens omsättning i kapitel 3, Resurser.

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

Mentorskap och arbetshandledning

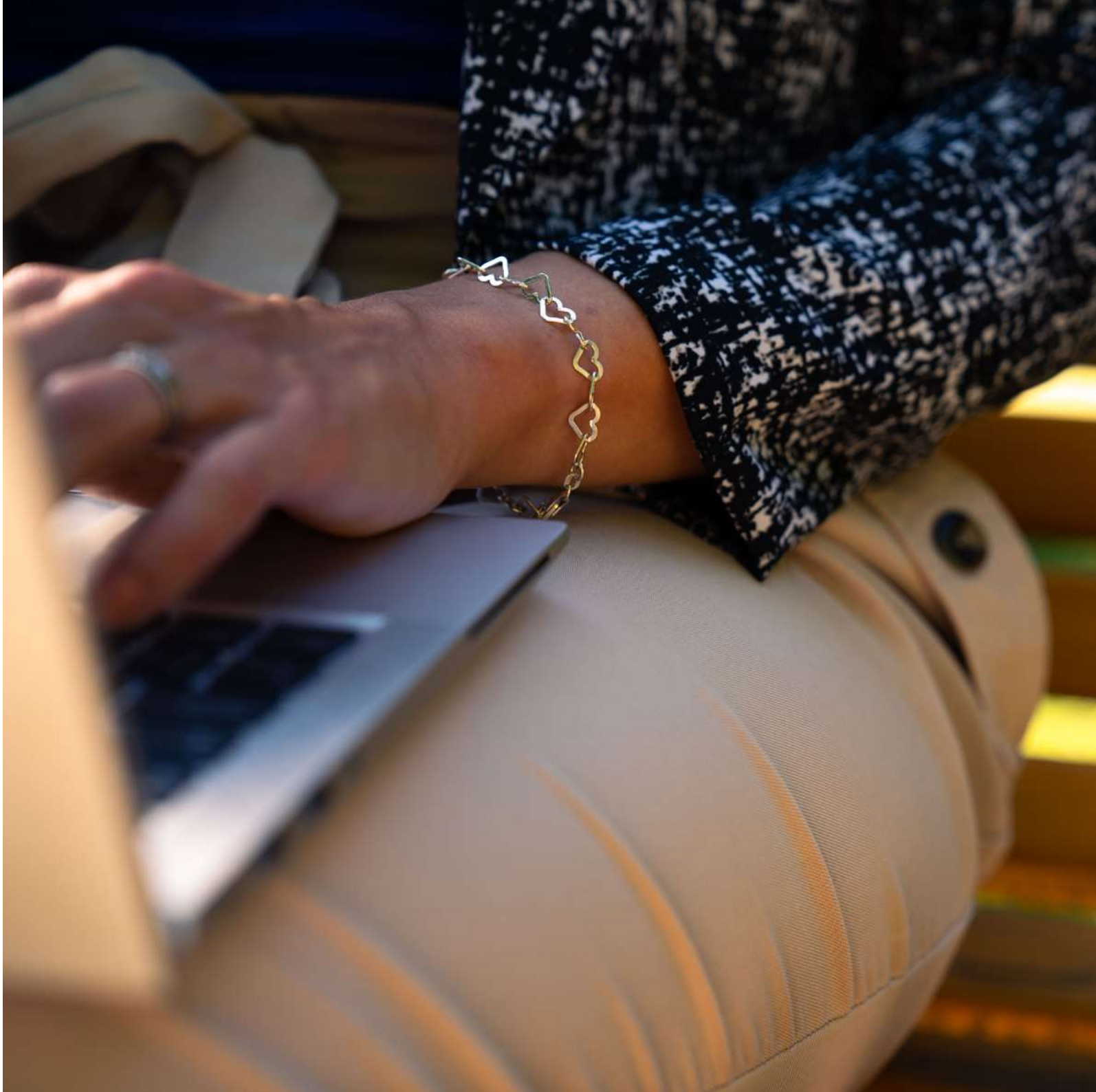
Mentorskap och arbetshandledning har redan i flera år använts som redskap för personalutvecklingen inom Vasa stad och samordnas av serviceområdet Personal. Oftast är mentorskapet inofficiellt och sker till exempel i samband med introduktionen utan någon officiell ansökan eller officiellt avtal. Det rekommenderas att man i synnerhet i lednings- och chefsuppgifter använder mentorskap som stöd för den professionella utvecklingen. I personalprogrammet och handlingsprogrammet för introduktion rekommenderas att det för varje ny chef utses en mentor i början av arbetsförhållandet.

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

Arbetshandledning kan genomföras både som individuell handledning och som arbetshandledning i grupp. Vasa stad har bland den egna personalen utbildade arbetshandledare, av vilka en del även har gått en utbildning för arbetsplatsmedlare. Just nu finns det totalt 10 arbetshandledare. År 2023 bekostades en del av arbetshandledningarna återigen av serviceområdet Personal centraliserat utifrån ansökan. Arbetshandledningarna gällde huvudsakligen bildningssektorn. År 2023 beviljades centraliserat 13 arbetshandledningar i grupp och en individuell arbetshandledning. Inom sektorerna använder man också externa arbetshandledare bland annat för personalgrupper som arbetar med psykiska utmanande arbetsuppgifter. Inom varje sektor beslutar man om användningen av externa arbetshandledare med tjänsteinnehavarbeslut från fall till fall. Interna arbetshandledare kan även användas vid bland annat behandlingen av arbetsgemenskapsenkätens resultat och utarbetandet av utvecklingsplaner. Vasa stads nätverk av arbetshandledare sammanträder 1-2 gånger årligen.

Uppföljning av kompetensutveckling

Personalens kompetensutveckling uppföljs förutom genom utvecklingssamtal, utbildningsrespons och enkäter om bedömning av verkningsfullheten även i en arbetshälsoenkät. För år 2023 var medelresultatet av frågorna som beskrev kompetens i arbetshälsoenkäten 4,0 (2020: 3,9). Arbetshälsoenkäten för år 2023 genomfördes i början av år 2024. Vid mer omfattande utbildningar görs en bedömning av verkningsfullheten, sådana är exempelvis skräddarsydda yrkesexamina och specialyrkesexamina.



7 JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING

Vasa stads jämställdhets- och likabehandlingsplan har delats i en funktionell (kommuninvånarperspektiv) och en personalpolitisk (personalperspektiv) del. I samband med uppdateringen fattades beslutet om att göra den personalpolitiska planen för jämställdhet och likabehandling en del av personalprogrammet. De viktigaste tyngdpunkterna i planen för jämställdhet och likabehandling är att likabehandlingen ska beaktas i stadens samtliga verksamhet, planering och utveckling samt förbättring av möten, växelverkan, delaktighet och partnerskap, utveckling av uppföljningen och bedömningen av konsekvenserna för jämställdhet och likabehandling samt att stärka den mångsidiga kompetensen genom kommunikation och utbildningar.

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

Måluppfyllelse

Strategi och personalprogram

Personalperspektivet, att personalen mår bra och är kompetent, har varit en fast del av stadens strategi redan länge. Viktiga åtgärder har varit utvecklingen av lednings- och chefsfärdigheter; speciellt coachande ledarskap och arbetshälsoledning samt personalens kompetens och samarbetsfärdigheter. Stadens personalprogram uppdaterades år 2022. Utöver bra coachande ledarskap är viktiga tyngdpunktsområden personalens delaktighet, beaktande av individuell utveckling och kompetensutveckling samt samarbetsfärdigheter med betoning i synnerhet på mångfald och olikhet som resurser i arbetsgemenskaper.

I personalprogrammet betonas flexibilitet bland annat med hjälp av samordning av arbetet och privatlivet. Anvisningen för distansarbete uppdaterades 2022. Målet är att distansarbetet, i mån av möjlighet, ska användas som en arbetsform.

Rekrytering och introduktion

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

Anonym rekrytering befästes som ett varaktigt rekryteringssätt inom staden (allmänna sektionen 23.01.2020). Under år 2023 genomfördes 11 anonyma rekryteringar (2022: 17, av dessa var 7 rekryteringar i samband med att Österbottens räddningstjänst överfördes till organisationen för Österbottens välfärdsområde). Användningen av anonym rekrytering bidrar också till en positiv arbetsgivarbild. Den berättar såväl för stadens egen personal som för utomstående att staden strävar efter att främja jämställdhet och jämlikhet bland personalen. I vår enkät om sökandeupplevelser har vi fått positiv respons för användningen av anonym rekrytering. Vi är medvetna om att vi måste marknadsföra den anonyma rekryteringen ännu aktivare för de rekryterande cheferna och uppmana dem att använda den.

I enkäten om sökandeupplevelse, som skickas till alla sökande, ställs frågan: ”Upplever du att du har blivit jämlikt behandlad under rekryteringsproces-

sen (bland annat oavsett ålder, härkomst, religion eller sexuell läggning)?”. Det här är ett sätt att mäta diskriminering under rekryteringsprocessen. Liksom året innan upplever ungefär hälften av de tillfrågade att de behandlades jämlikt och 30 % (2022: 15 %) var av nästan samma åsikt.

Vi försöker uppmärksamma tillgängligheten i rekryteringens olika skeden; klarspråk i platsannonser och tillgängliga sökanaler.

Sedan år 2018 har staden haft sommarjobb för unga med specialbehov eller funktionsnedsättning som en egen grupp. År 2023 var de 23 personer (2022: 22). Till gruppen hör partiellt arbetsföra unga, unga med funktionsnedsättning och andra unga som behöver särskilt stöd. Liksom tidigare år anställdes för deras stöd en arbetstränare som deltog i intervjuerna och i sökandet efter jobb inom stadens olika enheter. Alla ungdomar introducerades personligen. Arbetstränaren för ungdomarna med specialbehov stödde både de unga och cheferna vid enheterna. Arbetstränaren gav stöd för anpassning av arbetsförmågan och arbetsuppgifterna samt för upprättandet av en jämlik, mångsidig och inkluderande arbetsmiljö.

År 2023 anordnades CulturalCamp-läger för invandrare. Målet med lägren var att lära hur det finländska samhället fungerar, att få stöd och handledning för sysselsättning i Finland samt att underlätta integrationen.

Cheferna och de som introducerar nya arbetstagare informeras kontinuerligt i anslutning till introduktionen av unga och nya arbetstagare, inklusive anställda med lönesubvention. Anteckningar för introduktion finns tillgängliga för arbetstagare och chefer. Material för introduktion av personer med invandrarbakgrund och anställda med lönesubvention finns på intranätet.



Jämlik behandling vid lönesättning

Staden har som mål att samma lön ska betalas för samma eller likvärdigt arbete. År 2020 inrättades AKTA-lönesättningsgruppen, vars syfte har varit att objektivt och jämlikt granska och fastställa de uppgiftsrelaterade lönerna för personalen inom förvaltningen. Arbetet fortsatte under 2023. Via bedömningssystemet Jopi har man gjort en omfattande kartläggning av arbetsuppgifter enligt titel. Arbetet är en fortsättning på arbetet för TS-lönesättningsgruppen, och det fortsätter till dess att alla stadens uppgifter har matats in och svårighetsgraden bedömts i systemet i fråga.

Gott bemötande och deltagande

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

En coachande ledarskapsmodell uppmärksammas i stadens HR-processer från rekrytering till avgångssamtal. Utbildning i coachande ledarskap har hållits som en del av chefspasset. Värdeöftet för en god ledare har gjorts upp utifrån modellen för coachande ledarskap.

Personalens initiativverksamhet förnyades under 2023 genom införandet av en ny elektronisk Idébank. Syftet med idébanken är att uppmuntra personalen att aktivt delta i utvecklingen av bland annat verksamhet, arbetshälsa, arbetsätt eller arbetsmetoder genom att komma med förslag på nya lösningar. Till idébanken kan också personalinitiativ inlämnas, där det redan har tänkts ut noggrannare praktiska åtgärdsplaner. Man kan gilla och kommentera inlämnade utvecklingsidéer och personalinitiativ.

Med värdelöften för en god ledare och en god medarbetare vill vi stärka ett inkluderande och rättvist ledarskap och god medarbetarkompetens. Man försöker föra fram bra praxis bland annat under informationsmötena för personalen och cheferna.

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

Arbetsplatskommunikation och personalutbildning

Inom stadens centraliserade personalutbildning och arbetsplatskommunikation uppmärksammas mångfald. Målet är att arbetsplatskommunikationen ska nå hela personalen. För arbetsplatskommunikation används det tvåspråkiga och moderna intranätet Lykky. Det viktigaste syftet med intranätet är att hela personalen enkelt ska ha tillgång till intranätet oavsett tid och plats – och detta mål uppnåddes.

Största delen av utbildningarna ordnades fortfarande på distans via Teams och webbutbildningstjänsten Eduhouse. Därutöver har personalen informerats om utbildningshelheter som kan avläggas via den digitala inlärningsmiljön eOppiva och om webbutbildningar som ordnas av Institutet för hälsa och välfärd, som till exempel helheterna Yhdenvertaisen kunnan tekijät för en likvärdig kommun, Monimuotoinen työelämä – tietoa ja työkaluja julkishallinnolle om mångsidigt arbetsliv, Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – Miksi ja Miten om jämställdhet och likabehandling, samt en utbildning i antirasism för yrkesmän. Utbildningshelheten om diversitet, inkludering och jämställdhet som finns på i webbutbildningstjänsten Eduhouse har också tagits in i Eduhouses studieväg om jämlikhet och jämställdhet i Lykky. Allmänt kan konstateras att medvetenhe-

ten om jämställdhet och likabehandling har stärkts bland personalen tack vare en mångformig arbetsplatskommunikation och utbildningar.

Uppnående av jämställdhet och likabehandling såsom det upplevs av stadens personal

Jämställdhet och likabehandling bland personalen följs upp regelbundet i arbetshälsoenkäten, vid utvecklingssamtalen och i personalrapporten. I arbetshälsoenkäten frågas efter personalens erfarenheter av hur rättvisa och jämlikhet förverkligas. En enkät om välbefinnande i arbetet genomfördes i januari-februari 2024, och i den frågade man om erfarenheter från år 2023. I allmänhet upplevs bemötandet på arbetsplatsen vara jämlikt, respektfullt och rättvist. Jämfört med enkäten från 2021 har medelvärdena för de påståenden som mäter jämställdhet och likabehandling hållits oförändrade eller förbättrats. Medelvärdet har förbättrats bland annat när det gäller att handla i enlighet med arbetsenhetens överenskomna praxis (år 2023 var medelvärdet 3,9/2021: 3,0), i konfliktlösning inom arbetsenheten och arbetsenhetens gemensamma spelregler (år 2023 var medelvärdet för båda 3,8/2021: 3,7) och i arbetsenhetens likabehandling (år 2023 var medelvärdet 4,3/2021: 4,2). Den största medelvärdeshöjningen uppvisade påståendet ”Min chef lyssnar på och reagerar på oron och problemen som arbetstagarna tar upp, tar itu med konflikter och utmanande situationer” (år 2023 var medelvärdet 4,0/2021: 3,8). Antalet personer som upplevt osakligt bemötande var något färre än i den föregående enkäten. Arbetsgivaren har nolltolerans när det gäller osakligt bemötande, så den här frågan måste man fortsättningsvis uppmärksamma och aktivt ta itu med.



Målet är att arbetsplatskommunikationen ska nå hela personalen.





8 INNOVATIVITET, SAMVERKAN OCH KOMMUNIKATION

Vid Vasa stad tror man att ju lyckligare arbetstagarna är, desto lyckligare är även invånarna. Vi alla handlar allra bäst i invånarnas intresse när vi vet vad vi gör samt vilka våra mål och förväntningar är. En lyckad arbetsplatskommunikation möjliggör arbetsro och skapar en god stämning.

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

År 2023 förde arbetsplatskommunikationen särskilt fram frågor som rör belöning av personalen, såsom den nya personalfesten LykkyFest, Epassi, tjänstecykelförmånen och Prisgalan. Det nya intranätet som infördes 2022 underlättade personalens möjligheter att delta i olika tävlingar och utlottningar.

Under 2023 uppdaterades instruktionerna för arbetsplatskommunikationen som lades ut på intranätet Lykky i stället för den tidigare använda tryckta

versionen. Lykkys nya sidor för arbetsplatskommunikation är planerade så att instruktionerna innehåller skilda anvisningar för både chefer och anställda. Dessutom gjordes en koncentrerad pdf-version av anvisningen, som kan användas som en snabbanvisning eller vid behandling av ärendet i teammöten.

Intranätet Lykky

År 2023 befäste intranätet Lykky sin ställning som huvudkanal för arbetsplatskommunikationen. Hela personalen har åtkomst till Lykky via dator eller mobilt, allt som behövs är en nätförbindelse. Varje anställd har Lykky som startsida på webbläsaren, vilket gör det lättare att gå in på intranätet. Under 2023 meddelade man på Lykky även om den mobila användningen av intranätet, varvid anställda som inte kan använda en dator under arbetsdagen kan gå in på Lykky via telefon eller surfplatta.

Ett nytt verktyg för intranätanalys har införts, vilket möjliggör mer heltäckande statistik över bland annat Lykkys besökare, mest lästa sidor, webbplatser och nyheter. Eftersom verktyget är nytt är siffrorna inte jämförbara med uppgifterna i personalrapporten från 2022.

Enligt en analys hade Lykky år 2023 4109 olika besökare, varav 2023 var vsa-användare och 2122 edu-användare. Antalet sidvisningar uppgick till sammanlagt 1 miljon.

Det finns sammanlagt 26 webbplatser i Lykky. De mest besökta webbplatserna år 2023 var Lykkys hemsida, personalärenden på sidan Du som arbetar här och IT- och digitaliseringstjänsternas webbplats. De tio mest besökta webbplatserna uppmätta enligt enskilda användare i bilaga 9.

Den mest populära sidan i Lykky år 2023 var, liksom föregående år, sidan Verktyg, där det finns länkar till de viktigaste verktygen och applikationerna. Även utbildningarna och personalförmåner intresserade arbetstagarna. De mest besökta sidorna uppmätta enligt enskilda användare i bilaga 10.

De mest lästa nyheterna gällde personalens belöningar och förmåner. De mest lästa nyheterna i Lykky år 2023 i bilaga 11. De mest använda söktermerna i Lykky berörde den nya arbetstidsuppföljningen, applikationer och verktyg. Lista över de mest använda söktermerna i bilaga 12.

Videor och pop up-fotografering

I samarbete med en reklambyrå och serviceområdet ekonomi och strategi har man producerat en lättförståelig och snabböverskådlig strategivideo, för att uppmuntra personalen att tänka över strategin i det egna arbetet.

Inom serviceområdet digitalisering och innovationer sökte man år 2023 jobbutvecklingsobjekt genom en kampanj, vars målsättning var att minska andelen nödvändigt ont: denna kampanj belönades nationellt i december 2023 på galan Tärkeissä töissä.

Som en del av den nationella rekryteringskampanjen ordnades i januari 2023 en pop up-profilfotografering för personalen. Under fotograferingen kunde varje anställd gratis ta en officiell profilbild och en bild där man fick uttrycka sina känslor för arbetet. Dessa delades flitigt i sociala medier, bland annat i LinkedIn. Som en del av kampanjen ordnades för personalen också en föreläsning med Anna Perho kring temat lycka i arbetslivet. Målet med kampanjen var att locka fler arbetstagare till Vasa - och också till Vasa stad.

Personalambassadörsprogrammet

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

Marknadsförings- och kommunikationsbyrån Miltton ordnade en utbildning för personalambassadörerna hösten 2022 och höll en utbildning till våren 2023. Dessutom hölls två evenemang för personalambassadörerna hösten 2023 – en avslutning av personalambassadörsprogrammet och en skrivworkshop. Personalambassadörerna sparras gemensamt i Teams, där man kan be om råd eller diskutera med andra personalambassadörer. Det är tänkt att de gemensamma mötena och utbildningarna fortsätter under 2024.

Stadens och stadskoncernens kommunikationsprogram och utveckling av arbetsgivarbilden

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

Alla har ett ansvar för hurdan anseende vi bygger upp för staden och hurdana berättelser vi berättar om arbetsgemenskapen. Målet är att de anställda ska kunna

vara stolta över att de får utföra ett betydelsefullt arbete för att främja invånarnas välfärd och lycka och att de också berättar om det på ett positivt sätt utåt.

I LinkedIn fortsatte man en systematisk och koncentrerad innehållsproduktion vid utvecklandet av arbetsgivarbilden, vilket syntes bland annat som en bra ökning av antalet följare (se bilaga 8). I slutet av år 2023 var antalet följare 6875 och ökade med 18 procent jämfört med året innan.

Tillsammans med VASEK och områdets arbetsgivare ordnades en rekryteringskampanj som planerades och genomfördes hösten 2023, men lanserades i januari 2024. Kampanjens fokus var ”Givande jobb lockar i Vasa”. Budskapet utgör en fortsättning på lyckotemat och genom det vill man lyfta fram de goda gärningarnas och lyckans betydelse för arbetshälsan.

Initiativ från personalen

Personalens initiativverksamhet förnyades under 2023 och samtidigt infördes en ny elektronisk Idébank. Idébanken finns till för stadens alla anställda och via den kan man lämna in utvecklingsidéer, t.ex. nya sätt att förbättra verksamheten, välbefinnandet, arbetssätten eller -metoderna på arbetsplatsen. Till idébanken kan man också lämna in personalinitiativ med färdigt uttänkta noggranna praktiska åtgärdsplaner.

En utvecklingsidé är en tanke om vad man kan göra eller skapa. Det kan vara en innovativ, kreativ eller ny tanke, men är nödvändigtvis inte en konkret plan eller verksamhet ännu. En utvecklingsidé kan uppkomma när som helst och var som helst, och den kan beröra vilket som helst ämne eller problem på arbetsplatsen. Ett personalinitiativ är en praktisk åtgärd eller handlingsplan för hur man ska nå ett mål eller lösa ett problem. Ett personalinitiativ bygger ofta på en idé, men det tas steget vidare och görs till en praktisk och konkret

åtgärd. Ett personalinitiativ är en ny praktisk åtgärd eller handlingsplan som ännu inte har presenterats eller genomförts i Vasa stad. Ett personalinitiativ kan handla exempelvis om en viss åtgärd, som är tänkt att åstadkomma ett visst resultat. Med nya utvecklingsidéer och initiativ strävar man efter bättre resultat inom stadens service och serviceproduktion. Man uppmuntrar personalen genom regelbunden belöning av goda initiativ och utlottning av priser (t.ex. teaterbiljetter) bland alla som lämnat in utvecklingsidéer och initiativ.

År 2023 inkom fyra initiativ och utvecklingsidéer (2022: 14). Av dem belönades en med poängarvode, en med pris för erkänsla och en är fortfarande under behandling. Fram till uppdateringen av systemet 2023 beviljades pris som erkänsla alltid för ett personalinitiativ, fastän fördelen eller nyttan som initiativet medför var ringa. Efter uppdateringen beviljas pris som erkänsla i fortsättningen för sådana utvecklingsidéer som blir genomförda. Utvecklingsidéerna inom sektorerna är dock fortsättningsvis många flera och utifrån dem utvecklas verksamheten i de egna enheterna. Försök och god praxis från olika sektorer har förts fram bland annat på personal- och chefsinfon och i intranätet.

Utvecklande av projektverksamheten

Vasa stads Thinking Portfolio-projektportföljsystem Salkku möjliggör strategisk ledning och uppföljning av mindre och större projekt. Det lämpar sig med sina funktioner särskilt väl för interna projekt, men även för projekt med extern finansiering. Projekt med extern finansiering måste ingå i portföljen. Projekten som får extern finansiering offentliggörs på stadens webbsidor på finska, svenska och engelska (<https://www.vaasa.fi/hankkeet/>).

Projektportföljen har utvecklats under år 2023 så att den allt bättre ska svara mot olika behov. Den planerade ekonomiintegreringen fordrar ännu

lite testning och blir klar våren 2024. Det är också möjligt att ta in interna projekt i portföljsystemet.

Projektverksamhet 2023

Projektportföljen hade sammanlagt 213 användare 31.12.2023 (2022: 206). Resultat- och verksamhetsenheterna ansvarar för att föra in uppgifterna i projektportföljen. År 2023 pågick inom Vasa stad enligt projektportföljen 106 projekt som får extern finansiering. En del av projekten pågick hela året eller längre, en del inleddes eller avslutades under året. Stadens projektbudget var 17,4 miljoner euro. Med detta avses stadens hela projektbudget för hela projekttiden för alla 106 projekt som pågick under 2023. Eftersom många av projekten var samarbets-, partnerskaps- och finansieringsprojekt, var projektbudgeten i sin helhet dock betydligt större, upp till 79,2 miljoner euro. Stadens egen finansieringsandel i stadens projekt var 4,05 miljoner euro. I summan ingår också stadens andel i så kallade finansieringsprojekt. Projekten kan vara stadens egna projekt, samarbets-, delaktighets- eller finansieringsprojekt.

Ekosystemavtal för Vasa stads innovationsverksamhet

Vasa stad har år 2021 undertecknat ett ekosystemavtal för innovationsverksamhet med Arbets- och näringsministeriet för åren 2021–2027. Ekosystemavtalen är en del av regeringens åtgärder, med vilka man vill göra Finland till världens mest fungerande försöks- och innovationsmiljö. I Vasa är strategiska partner utöver utvecklingsbolagen Österbottens förbund, nätverket Team Finland samt regionens högskolor och näringsliv. Under 2023 öppnades sammanlagt 2 ansökningar. Under 2023 hade man totalt 11 pågående projekt.



Samarbete

Stadens samarbetsgrupp sammanträdde fyra gånger under 2023. På mötena behandlades bland annat stadens ekonomi, olycksfall i arbetet och sjukfrånvaro, företagshälsovårdens verksamhetsplan och FPA:s ersättningsansökan för företagshälsovårdens kostnader, personal- och utbildningsplanen, arbetshälsoenkätens utvecklingsplaner och genomförandet av dem, AN-reformen och tjänstecykelförmånen. Samtliga sektors utvecklingsgrupper arbetar enligt en gemensam årsklocka; årsklockan uppdaterades år 2023. Gruppernas protokoll och promemorior kan läsas på intranätet. Utvecklingsgrupperna har en aktiv verksamhet och de har behandlat tidigt stöd, sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet, säkerhetsavvikelser, tyky-verksamhet, personal- och utbildningsplaner samt ekonomi.

Huvudförtroendemän

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

År 2023 hade Vasa stad sju huvudförtroendemän. Tehy ry hade en, JHL två och Juko ry fyra. Huvudförtroendemännen deltog i samarbetsförhandlings- och TYKY-möten, sektorernas ledningsmöten och utvecklingsgruppernas möten.

Huvudförtroendemännens viktigaste arbetsuppgifter under 2023 var samarbetsförhandlingarna mellan mottagningscentralen och Vamia; förberedelser för införandet av bedömningssystemet Jopi inom koncernstyr-

ningen, idrotts- och museiverksamheten; lokala förhandlingar om justeringsspotten och deltagande i stadens strategiarbete.

Arbetarskyddsfullmäktig

En arbetarskyddsfullmäktig är en person som arbetstagarna på arbetsplatsen har valt inom sig och som representerar dem i arbetsplatsens arbetarskyddssamarbete tillsammans med arbetsgivaren. Mandattiden för nuvarande arbetarskyddsfullmäktige fortsätter till utgången av år 2025. Det finns fem arbetarskyddsfullmäktige och två av dem arbetar på heltid. Arbetarskyddsfullmäktige deltar i förvaltningsvis indelade utvecklingsgruppers möten. I samarbetsgruppen har arbetarskyddsfullmäktige hållit anföranden om vad som är aktuellt inom arbetarskyddet, var och en i tur och ordning.

En viktig uppgift för arbetarskyddsfullmäktige har varit att på eget initiativ bedöma arbetsmiljön, identifiera störningar och symptom samt ge förslag till cheferna och ledningen för avskaffande av dem. Det stora uppdraget för 2023 var fortsättningsvis att öka användningen av systemet Safety Manager på alla arbetsplatser. Det skedde genom personalutbildningar och aktiv medverkan i bedömningen av riskerna på respektive arbetsplats.

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

Hösten 2023 infördes säkerhetskvartar. Tanken var att öka medvetenheten om arbetarskydd och att regelbundet behandla aktuella säkerhets-

frågor i arbetsenheterna. Detta fungerar så att man varje månad för in nytt material i Lykky, som man går igenom vid varje arbetsplats. Arbetarskyddsfullmäktige ansvarar tillsammans med arbetarskyddschef för materialproduktionen.

Våldet mot anställda ökar fortsättningsvis. Detta syns framför allt inom den grundläggande utbildningen och småbarnspedagogiken. Man har tagit itu med våldet via utbildningar och genom att skapa gemensamma metoder för hantering av utmanande situationer. Belastningen som våldssituationerna medför konkretiseras i Safety Manager - via anmälningar och en enkät om psykosocial belastning som genomförs i samband med arbetsplatsutredningar.



Det stora uppdraget för 2023 var fortsättningsvis att öka användningen av systemet Safety Manager på alla arbetsplatser.





MED BLICKEN MOT FRAMTIDEN



I enlighet med personalprogrammet kommer ytterligare insatser att göras för att utveckla personalens kompetens, välbefinnande och säkerhet under åren 2024–2025. Personalens möjligheter att delta i utvecklingen av verksamheten ökas, liksom beredskapen för en förbättrad användning av digitaliseringen i arbetet. En förstärkt mångfald och hållbar utveckling kopplas allt starkare till vår verksamhet.

Det planerade sakkunnighets- och medarbetarpasset kommer bland annat att innehålla delar som rör mångfald, hållbar utveckling och informations-säkerhet. Avsikten är att varje ny anställd deltar i de ifrågavarande ämnesområdenas utbildningar i början av anställningen. I utbildningarna går man igenom grunderna samt stadens riktlinjer och metoder inom ämnesområdet.

För att stärka personalens kompetens och stödja karriärutvecklingen kommer modeller för karriärvägar att utarbetas för stadens anställda samt studerande. Som stöd för en god introduktion börjar man förberedelsen för ett mentorprogram. Målet är att stödja studerandes och anställdas integrering i arbetsenheten.

Nätverket med interna utvecklare utvidgas under 2024 till att omfatta hela staden. Det centrala målet är att utveckla modeller för samverkan och ständigt förbättring. Inom ramen för lärdomsprovssamarbetet kommer man att ta fram en verksamhetsmodell för att koppla samman nätverket av interna utvecklare med utvecklingen av stadens strategiska verksamhet.

Personalens kapacitet stöds genom utvecklingen av digitala tjänster och till exempel genom användningen av artificiell intelligens. Det kunskapsbaserade ledarskapet förbättras bland annat genom utvecklingen av en

dashboard-plattform för ledningen. Under Mico Botnias ledning påbörjas kartläggningsarbetet av det nya HR-systemet.

Säkerhetsledningen och -processen utvecklas fortfarande. Inom resultatområdena kommer man bland annat att göra upp planer för arbetshälsa och -säkerhet med hjälp av en enhetlig grund. De missförhållanden som framkom i arbetshälsoenkäten åtgärdas och styrkorna stärks genom åtgärder på enhets- och stadsnivå.

Gällande konkurrenskraftiga löner och premieringar ska möjligheterna för användningen av en resultatbonusmodell på stadsnivå kartläggas. Vid förhandlingarna om justeringspotten försöker vi ta hänsyn till de branscher där det råder kompetensbrist och där det är utmanande att få tag på kunnig arbetskraft. En satsning på belöning av goda arbetsprestationer sker också genom att man utvecklar en process för utbetalning av personliga tillägg.

Försöken att locka experter kommer att stärkas genom samarbete med regionens andra aktörer. Det gemensamma målet är att locka kompetent arbetskraft och studerande och att de som redan studerar här stannar kvar i regionen. Den förra året grundade arbetsgruppen för kvarhållningskraft, Study and Stay in Vaasa, med representanter från Vasek, staden och studentkårerna, samlas regelbundet. Målet är att tillsammans fundera kring åtgärder för att få studerandena att trivas och stanna i vår stad efter avslutade studier.

Ifjol satsade man särskilt på högskolestuderandes lärande i arbetet bland annat genom att öka antalet sommarjobs- och praktikplatser. Avsikten är att i fortsättningen satsa mer även på forskningssamarbete. I slutet av 2023 fattade man beslut om en modell för arvoden för lärdomsprovsarbeten. Under åren 2024–2025 kommer man bland annat att bedriva forskningssamarbete kring främjande av mångfald, jämställdhet och likabehandling samt samordning av arbete och privatliv, och resultaten utgör grunden för de utvecklingsplaner som ska främja dessa frågor.

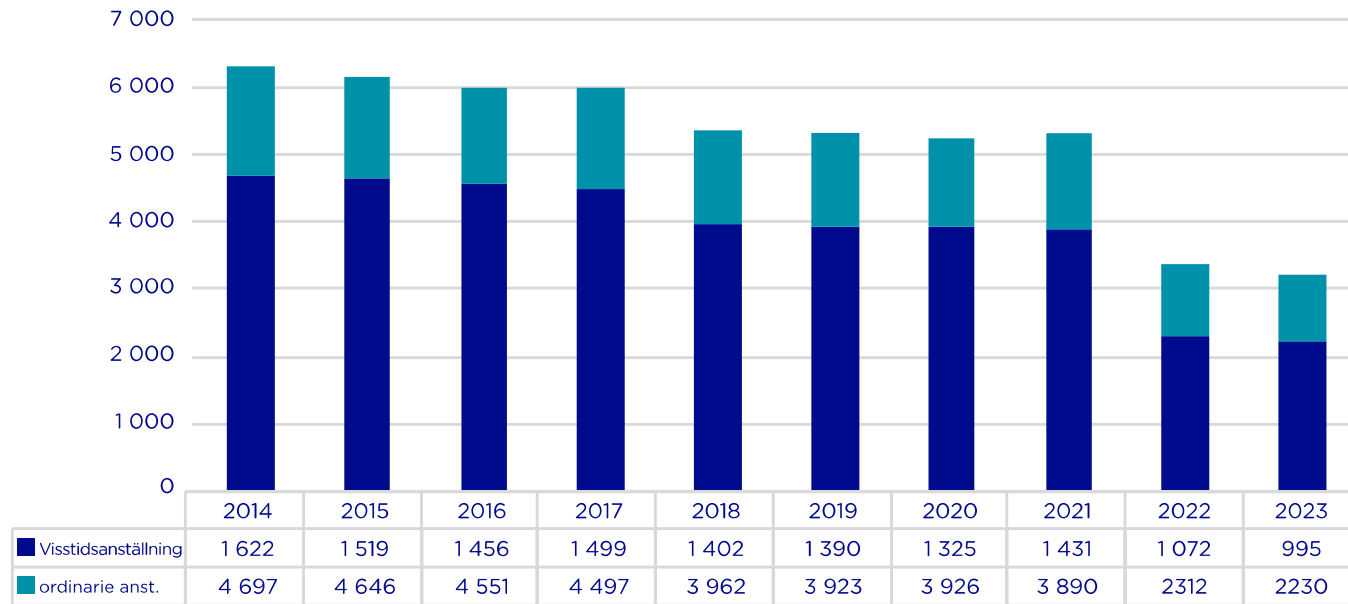


STATISTIKBILAGOR

Bilaga 1. Sammanställningstabell: personalrelaterade nyckeltal

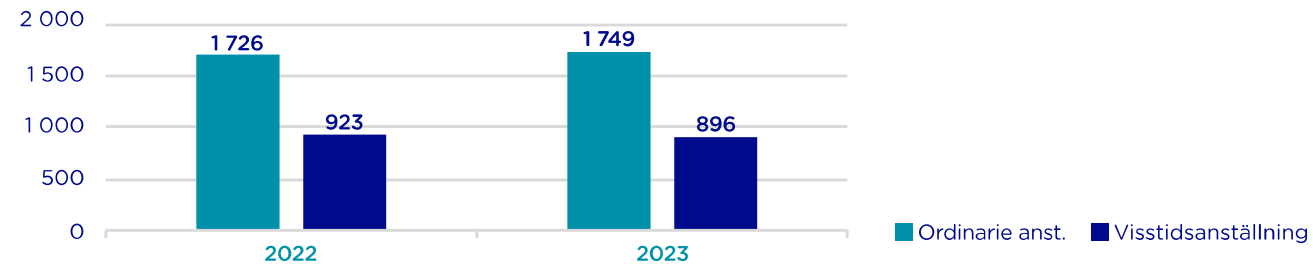
	Personalrelaterade nyckeltal	2022	2023
	Arbetskraftens användning och kostnad		
1	Årsverke (ÅV), sysselsättningsanställda inkluderade, inte arvodestagare eller ordinarie brandmän i bisyssla	2852	2755
	Ändring i årsverken jämfört med föregående år	-1681	-97
2	Antal anställda 31.12, sysselsättningsanställda inkluderade, inte arvodestagare eller ordinarie brandmän i bisyssla	3381	3224
	Heltidsanställda	2639	2525
	Deltidsanställda	742	699
3	Totallöneutgifter, ordinarie anställda, utan bikostnader	86 483 293	86 480 756
	Regelbunden arbetstid	84 878 760	85 019 970
	Mer- och övertidsarbete	1 604 533	1 460 786
4	Utgifter för frånvaro, ordinarie anställda, utan bikostnader	9 346 037	8 676 166
	Semestrar	4 810 518	5 987 825
	Sjukfrånvaro	2 486 270	1 848 211
	Lagstadgade	192 656	223 788
	Övriga (omfattar utbildningar, tjänsteresor, andra tjänstledigheter, distansarbete)	1 856 593	616 341
5	Lönekostnadernas procentuella förändring i jämförelse med fjolåret	-37,2	1,5
6	Utbildningsdagar, hela personalen	2848	2922
7	Utbildningsdagar i genomsnitt/person	1,93	1,86
8	Utbildningskostnader, €/pers.	114	127
9	Personalutbildningskostnadernas andel av de utbetalda lönerna, %	0,4	0,4
10	Arbetslöshetspensionsavgift, statistik från Keva	1 537 922	1 021 805
	Uppgifter om personalen		
11	Antal sysselsättningsanställda, nyanställningar 1.1–31.12.	116	84
12	Ordinarie av personalen, %	68,4	69,2
13	Kvinnornas andel av personalen, % (ordinarie)	71,8	75,4
14	Personalens medelålder (ordinarie)	48,2	48,4
15	Medelåldern för personer som gått i pension	63,9	64,4
16	Pensionering (tillsvidare beviljade pensioner, inkl. deltidspensioner)	67	45
17	Antal ålderspensioneringar	61	43
	Frånvaro och evenemang i kalenderdagar		
18	Sjukfrånvaro i kalenderdagar/ordinarie personal	17,2	13,1
19	Sjukfrånvaroprocent, ordinarie personal	4,8	3,6

Bilaga 2. Anställningsförhållanden 2014-2023

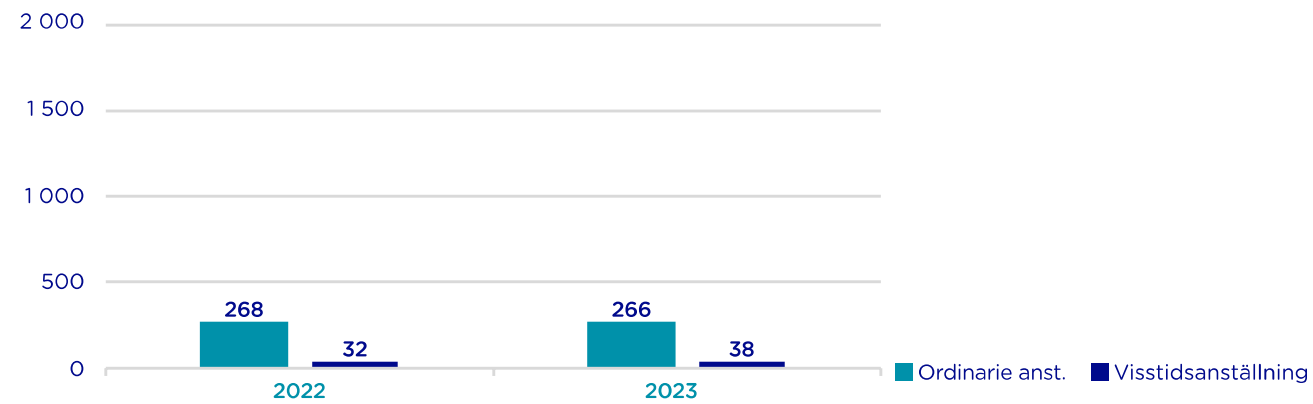


Bilaga 3. Personalmängd enligt sektor

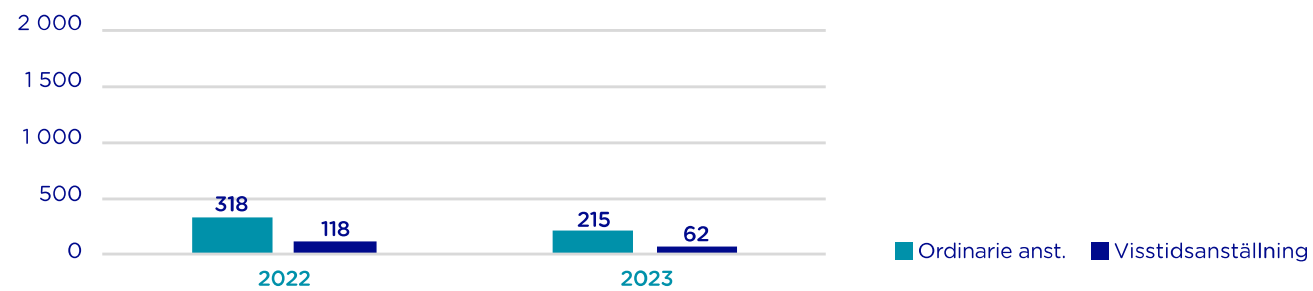
Bildningssektorn



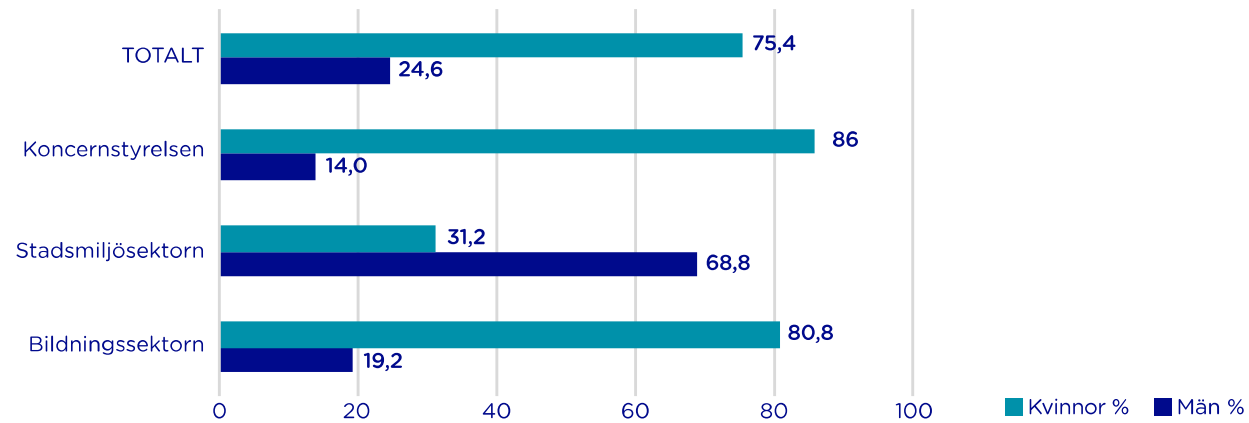
Stadsmiljösektorn



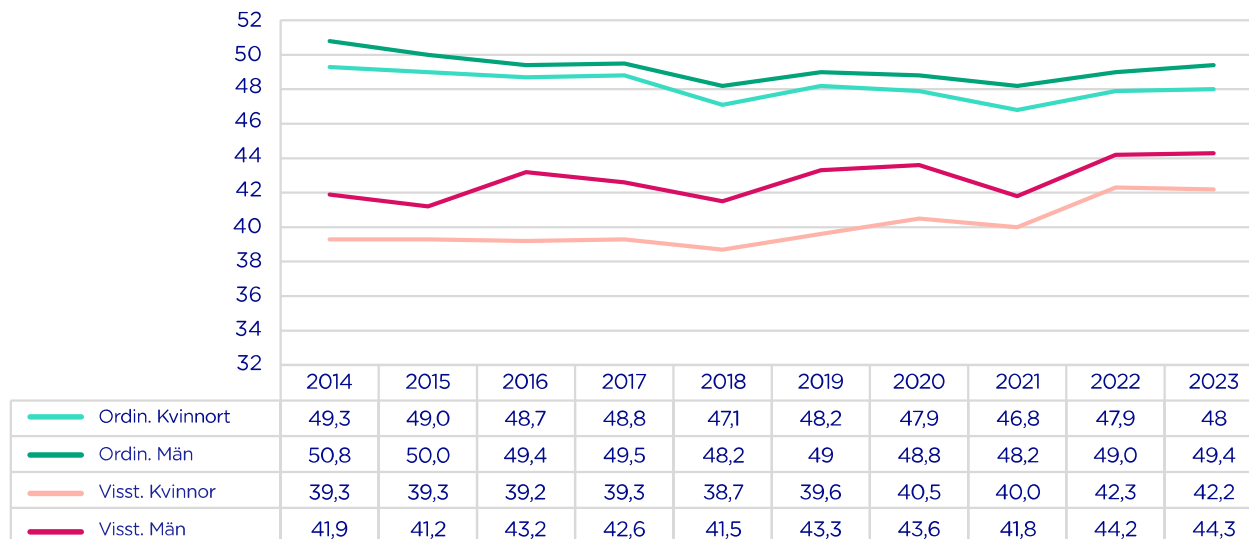
Koncernstyrningen



Bilaga 4a. Den ordinarie personalens könsfördelning 2023



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



Bilaga 5. Den ordinarie personalens avgångsomsättning förvaltningsvis 2014-2023

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

*Omfattar Österbottens räddningsverk fram till år 2022

Bilaga 6. De vanligaste yrkestitlarna bland ordinarie anställda och visstidsanställda 2022-2023

Titel	2022/12			2023/12			Jfr. %	Förändring
	Man	Kvinna	Tot.	Man	Kvinna	Tot.		
Assistent	14	61	75	8	65	73	-2,7 %	-2
Förstavårdare	0	1	1	0	0	0	-100 %	-1
Skolgångshandledare	28	194	222	33	203	236	6,3 %	14
Lektor	64	67	131	59	61	120	-8,4 %	-11
Klasslärare	36	165	201	35	164	199	-1,0 %	-2
Lärare	1	4	5	1	2	3	-40 %	-2
Brandman	81	0	81	0	0	0	-100 %	-81
Familjedagvårdare	0	38	38	0	37	37	-2,6 %	-1
Lektor i grundskolan	26	86	112	22	82	104	-7,1 %	-8
Timlärare i huvudsyssla	64	164	228	68	184	252	10,5 %	24
Timlärare i bisyssla	25	45	70	23	44	67	-4,3 %	-3
Socialhandledare	0	5	5	0	3	3	-40 %	-2
Socialarbetare	0	0	0	0	1	1	100 %	1
Hälsovårdare	0	0	0	0	1	1	100 %	1
Timlärare	61	103	164	61	114	175	6,7 %	11
Barnskötare inom småbarnspedagogik	10	289	299	14	277	291	-2,7 %	-8
Lärare i småbarnspedagogik	4	275	279	7	269	276	-1,1 %	-3
TOTALT	414	1497	1911	331	1507	1838	-3,8 %	-73

Bilaga 7. Frånvarons längdfördelningar

Frånvarons längdfördelning							
År	1-7 dagar	8-29 dagar	30-59 dagar	60-89 dagar	90-179 dagar	Yli 180 dagar	Totalt
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

Bilaga 8. Antal följare av kanalen i LinkedIn åren 2019-2023

LinkedIn	2019	2020	2021	2022	2023
Följare	3040	3823	4840	5839	6875

Bilaga 9. De tio mest besökta webbplatserna på Lykky uppmätta enligt enskilda användare 2023

Sida	Antal användare
Lykkys webbsida	3719
Webbsidan Du som arbetar här	746
IT- och digitaliseringsservicens webbsida	567
Småbarnspedagogikens webbsida	544
Webbsidan Hjälp i arbetet	527
Den grundläggande utbildningens webbsida	503
Lykky-startsida	437
Ekonomins webbsida	363
Webbsidan Vår stad	347
Webbsidan för kommunikation och marknadsföring	296

Bilaga 10. De tio mest besökta sidorna på Lykky uppmätta enligt enskilda användare 2023

Sida	Antal användare
Verktyg	1110
Utbildningar	1013
Stadskortets personalförmåner	954
Lediga arbetsplatser	942
Safety Manager	935
Arbetstagarförmåner och belönande	740
Anvisning för övergång till tvåstegsverifiering	526
Word- och PowerPoint-underlag	485
Arbets tid, semestrar och ledigheter	479
Tjänstecykelförmån - GoByBike	477

Bilaga 11. De mest lästa nyheterna i Lykky 2023

Sida	Antal användare
Personalfesten heter nu LykkyFest - anmäl dig till festen senast 26.9.!	851
Eduhouse-webbutbildningar för Vasa stads personal oavsett tid och plats	784
En hundring laddas på Epassi även i år!	774
Ange en s.k. "pakkopulla"! Vi bjuder på nygräddade bullar vid Aroma	665
Tjänstecykelförmån tas i bruk!	645
Dricksflaskor åt alla som bidrar till en lycklig vardag	607
Behöver din profilbild uppdateras? Gratis fotografering	529
GoByBike har valts till partner i fråga om cykelförmånen: delta i infomötet 11.9!	502
Uppfinn inte strategin på nytt! Läs, svara och vinn!	458
Höstens kalender för gruppmotion	451

Bilaga 12. De 10 vanligaste sökorden i Lykky 2023

Sökord	Antal sökningar
Nepton	790
Bildbanken	627
Tweb	437
Stadskortet	373
Utbildningsprogram	459
Webtallennus	332
Upphandlingar	303
Valmu	297
Budget	293
Eduhouse	265



I Vasa är det lätt att vara

LYCKLIG

V A S A .