



## Vantaan kaupungin henkilöstön saatavuusohjelma vuosille 2022-2024

VD/10379/01.00.02.00/2022

RV/KML/MT

Kaupungin vuoden 2022 talousarvion käsittelyn yhteydessä linjattiin, että kaupungille tulee tehdä Henkilöstön saatavuuden toimenpideohjelma, joka tuodaan kaupunginhallituksen hyväksyttäväksi.

Henkilöstön ja konsernipalveluiden palvelualue on työstänyt ohjelmaa yhdessä toimialojen kanssa. Ensin tehtiin ohjelmasta luonnos, jota käsiteltiin viidessä työpajassa varhaiskasvatuksen, opetuksen, kaupunkikulttuurin, kaupunkiympäristön ja kaupunkistrategian ja johdon toimialan kanssa kunkin kanssa erikseen paneutuen palvelualueiden nostoihin. Sen jälkeen ohjelmaluonnos kirjoitettiin uudelleen ja se on käsitelty kaupungin johtoryhmässä, pääluottamusmiesten kanssa 30.8.2022 sekä kaupunginhallituksen iltakoulussa 5.9.2022. Saadun palautteen perusteella ohjelmaluonnosta on muokattu lisää.

Osaavan työvoiman saatavuus on heikentynyt sekä kunnilla että yksityisellä sektorilla viime vuosien aikana ja ennusteiden mukaan tilanne tulee vaikeutumaan jonkin verran tai merkittävästi vielä tämän vuoden aikana.

Vantaan kaupungilla on tehty laaja-alaisesti työtä henkilöstön saatavuuden parantamiseksi erityisesti ns. pula-aloilla. Työ on keskittynyt aiemmin lähinnä sosiaali- ja terveystoimeen (lääkärit, sosiaalityöntekijät, hoitajat) sekä varhaiskasvatuksen opettajiin. Tämän ohjelman on tarkoitus olla laaja-alainen ja se koskee kaikkia 1.1.2023 kaupungilla olevia työntekijä- tai viranhaltijaryhmiä. Ohjelma ei koske siis enää 1.1.2023 hyvinvointialueen vastuulle siirtyvien palveluiden henkilöstöä.

Ohjelman ajatuksena on kehittää ensisijaisesti pitovoimaa, koska se osaltaan tukee myös vetovoimaa. Tärkeintä on, että johto ja lähijohtajat oivaltavat, että saatavuutta tulee vahvistaa laaja-alaisin toimenpitein. Henkilöstön palvelualueen hr-yksiköiden tuki on käytössä pääasiassa siellä, missä haasteet ovat suurimmat.

Ohjelmat toimenpiteet voidaan luokitella seuraaviin pääotsikoihin, jotka eivät ole tärkeysjärjestyksessä:

1. Koulutuksen aloituspaikkojen lisääminen
2. Pito- ja vetovoimaa tukeva tiedolla johtaminen
3. Pito- ja vetovoimaa tukeva lähijohtaminen
4. Pito- ja vetovoimaiset sekä kyvykkäät työyhteisöt
5. Joustava työ ja työntekijän pysyvyyden varmistaminen
6. Työnantajan tukema pätevöitymiskoulutus
7. Oppilaitosyhteistyö ja viimeisen harjoittelun suorittaminen palkallisena
8. Nopea rekrytointiprosessi
9. Eläkeläiset lisäresurssina
10. Palkkaus, palkitseminen ja henkilöstöedut
11. Työnantajamielikuva ja rekrytointimarkkinointi.

Ohjelma vaatii runsaasti panostuksia johtamisen ja kehittämisen suuntaamisessa sekä rahallista resursointia. Vuoden 2023 kaupunginjohtajan talousarvioesityksessä tullaan esittämään ohjelman toteuttamiseen lisäresursointia mm. yhtä rekrytointiasiatuntijaa, kaupungin keskitettyä kehittämisen määrärahaa nostetaan sekä henkilökunnan kulttuuri- ja liikuntaetu. Lisäpanostuksen tältä osin olisivat



noin 1,85 miljoonaa euroa. Kehittämisraha kohdennettaisiin erilaisiin työpajoihin, kyselyihin sekä pito- ja vetovoimaan tuleviin kehittämisprojekteihin.

Vastuu toimenpiteistä on toimialoilla sekä henkilöstön ja konsernipalveluiden palvelualueella ohjelmaan merkityn työnjaon mukaan.

## **Kaupunginhallitus 19.9.2022 § 14**

### **Kaupunginjohtajan esitys:**

Päätetään hyväksyä liitteen mukainen Vantaan kaupungin henkilöstön saatavuusohjelma 2022-2024.

### **Päätös:**

Päätettiin jättää asia pöydälle seuraavaan kokoukseen.

### **Liitteet:**

- henkilöstön saatavuusohjelma

Täytäntöönpano: Henkilöstön ja konsernipalveluiden palvelualue sekä kasvatuksen ja oppimisen toimiala, kaupunkikulttuurin toimiala, kaupunkiympäristön toimiala

Muutoksenhakuohje: 3.1 Oikaisuvaatimus- ja valituskielto

### **Lisätiedot:**

henkilöstö- ja konsernijohtaja Kirsi-Marja Lievonen puh. 040-5705593 (etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)