



Henkilöstökertomus 2022

VD/1594/01.00.02.01/2023

RV/K-ML/MT

Vantaan kaupungin henkilöstökertomus vuodelta 2022 on valmistunut. Se kuvaa henkilöstöjohtamisen ja henkilöstön kehittämisen tilaa, niille asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja kehittämistoimia.

Vuoden 2022 henkilöstökertomus julkaistaan vuoden 2021 henkilöstökertomuksen tavoin uudistetussa muodossa vain verkkototeutuksena osoitteessa

<https://www.vantaa.fi/fi/kaupunki-ja-paatoksenteko/toissa-vantaalla/henkilostokertomus>

Tiivistelmänä henkilöstökertomuksesta voi todeta seuraavaa:

Vantaan kaupungin organisaatiossa tapahtui vuoden 2022 ja 2023 vaihteessa valtava organisaatiomuutos, kun sosiaali- ja terveydenhuollon toimiala työntekijöineen siirtyi uudelle Vantaan ja Keravan hyvinvointialueelle 1.1.2023. Muutosta valmisteltiin intensiivisesti pitkin vuotta. 1.10.2022 otettiin käyttöön uusi henkilöstöhallinnon tietojärjestelmä Hertta. Järjestelmän tavoitteena on digitalisoida kaikki henkilöstöhallinnon prosessit. Muutos vietiin lävitse huolella ja palkanmaksu henkilöstölle onnistuttiin turvaamaan.

Vuonna 2022 toteutettiin Kunta10 -työhyvinvointitutkimus. Tulosten perusteella kaupunkitasolla työyhteisöt ja lähijohtaminen saavat hyvän arvion. Työyhteisöt ovat yhteistyökykyisiä, innovatiivisia ja antavat tukea esimiestyölle. Työpaikkojen ilmapiiri koetaan hyväksi ja sosiaalista pääomaa on työyhteisöissä paljon. Myös lähiesihenkilöiden toiminta arvioidaan tutkimuksen mukaan Vantaalla todella hyväksi. Lähiesimieheltä saadaan tukea ja lähiesimiesten toiminta on entistä oikeudenmukaisempaa. Tuloksissa on parannettavaa työstressin ja väkivaltatilanteiden kasvun osalta. Vuoden 2023 lopulla tehdään valittuihin yksiköihin seurantamittaukset.

Saatavuusohjelma 2022–2025 valmistui ja se pitää sisällään runsaasti monipuolisia toimenpiteitä saatavuuden parantamiseksi. Toki koulutetun työvoiman pula ja pitkäaikainen koulutuspaikkojen vinouma Uudenmaan ja muun Suomen välillä pahentaa tilanne nyt ja tulevana vuosina, jos asiaan ei saada jollakin tapaa hyvin nopeasti isoja korjaavia toimenpiteitä. Ikäluokkiin ja työpaikkojen määrään nähden Uudellamaalla on suhteessa vähemmän korkeakoulujen aloituspaikkoja kuin muualla Suomessa.

AITO Työterveys fuusioitui Terveystaloon 1.6.22 alkaen, mutta 1.2.2022 alkaen jo työterveyshuollon käytännön toimijana oli Terveystalo. Vuoden 2022 sairauspoissaolot ovat lisääntyneet edelliseen vuoteen verrattuna jopa 15 prosentilla. Vuoden 2022 sairauspoissaoloprosentti oli 5,02. Vuonna 2021 sairauspoissaoloprosentti oli 4,38 ja molemmat koronavuodet olivat sairauspoissaolojen osalta vähenevän trendin aikaa. Sairauspoissaolojen kasvu oli työterveyshuollon palveluntuottajan mukaan yleinen trendi – keskimäärin jopa 21 prosenttia. Taustalla on syksyn influenssa-aallot sekä työntekijöiden yleinen huoli yhteiskunnassa tapahtuvista asioista (mm. Ukrainan sota, taloustilanne).

Vuonna 2022 henkilöstön palkkamenot olivat yhteensä 427,3 miljoonaa euroa, joka on 3,1 prosenttia (12,7 miljoonaa euroa) enemmän kuin edellisvuonna. Palkkoja nosti 1.6 alkaen keskimäärin 2 prosentin ja 1.10. keskimäärin 0,5 prosentin työ- ja virkaehtosopimusten yleiskorotukset ja/tai muut sopimuskohtaiset erät. Vuonna 2022 työehtosopimusratkaisun kustannukset nostivat palkkamenoja keskimäärin 1,76 prosenttia. Loput noususta selittyi henkilöstömäärän kasvulla. Naisten ja miesten



välinen palkkaero on kasvanut sentillä vuoteen 2021 verrattuna. Vakituisen, täyttä työaikaan tekevän, naisen euro on 89 senttiä miehen eurosta.

Kaupunginhallitus 13.3.2023 § 8

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään esittää kaupunginvaltuustolle tiedoksi merkittäväksi henkilöstökertomus vuodelta 2022.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Täytäntöönpano: päätösvalmistelu ja lakiasiat, esitys valtuustolle

Muutoksenhakuohje: 3.1 Oikaisuvaatimus- ja valituskielto

Lisätiedot:

Henkilöstö- ja konsernijohtaja Kirsi-Marja Lievonen,
(etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)