



Henkilöstökertomus 2023

VD/1813/01.00.02.01/2024

PT/PV-S/MT

Vantaan kaupungin henkilöstökertomus vuodelta 2023 on valmistunut. Se kuvaa henkilöstöjohtamisen ja henkilöstön kehittämisen tilaa, niille asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja kehittämistoimia.

Vuoden 2023 henkilöstökertomus julkaistaan aikaisempien henkilöstökertomuksen tavoin uudistetussa muodossa vain verkkototeutuksena osoitteessa:

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

Vuoden 2023 lopussa kaupungin palveluksessa oli yhteensä 8 165 henkilöä, joista vakituisia oli 5 863. Naisia henkilöstöstä on edellisvuosien tapaan 78 prosenttia ja miehiä 22 prosenttia. Vantaan henkilöstön keski-ikä oli 45 vuotta. Työntekijöistämme 10,1 prosenttia puhuu äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia. Naisvaltaisin toimiala oli kasvatus ja oppiminen ja miesvaltaisin kaupunkiympäristön toimiala. Miehiä oli henkilöstöstä suhteellista osuuttaan enemmän esimiehinä ja johtajina (28,7 %).

Saatavuusohjelman 2022–2025 toimenpiteitä toteutettiin monipuolisesti. Saatavuusohjelmassa halutaan vahvistaa lähijohtamista ja työyhteisöjen kyvykkyyttä erilaisilla tukitoimenpiteillä. Valtuusto myönsi saatavuusohjelman toimenpiteiden toteutukseen vuodelle 2023 rahoitusta 200.000 €, josta osa on ohjattu kestävän työkyvyn kehittämiseen ja osa työyhteisöjen ja lähijohtamisen kehittämiseen. Tukirahoituksen kohderyhmänä ovat olleet erityisesti yksiköt, joilla henkilöstön saatavuushaasteita tai heikot Kunta10-tulokset. Vuonna 2023 henkilöstön lähtövaihtuvuus laski vuoden 2022 10,9 prosentista 10,1 prosenttiin. Henkilöstön saatavuushaasteita oli erityisesti varhaiskasvatuksessa ja opetustoimessa. Lisäksi muilla toimialoilla saatavuushaasteita oli yksittäisiin asiantuntijatehtäviin.

Työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2023–2025 käsiteltiin kaupungin yhteistoimintaryhmässä 4.4.2023. Uudessa toimintaohjelmassa panostetaan niin asiakastyön turvallisuuden kuin työyhteisön toimivuuden parantamiseen. Painopisteet on jaoteltu kolmeen osaan:

- 1) Väkivallan, väkivallan uhan ja häirinnän torjunta,
- 2) Ennakointi ja tapaturmien ehkäisy ja
- 3) Vastuullinen työkäyttäytyminen.

Tavoitteena tällä toimintakaudella on uhka- ja väkivaltatilanteiden riskin huolellinen arviointi työyksiköissä ja toimiala- ja palvelualueetasoilla, tietoisuuden lisääminen mahdollisten uhka- ja väkivaltatilanteiden varalta, henkisen ensiavun toimintatavan kehittäminen ja epäasiallisen kohtelun ja häirintätilanteiden puuttumisprosessin kehittäminen (esimerkiksi seksuaalinen häirintä sekä rasismi). Myös #OllaanIhmiseksi-kampanja saa jatkoa nimellä ”Käyttäydy kunnolla” vuonna 2024.

Vuonna 2023 Vantaalla oli kaksi työterveyshuollon toimijaa, Terveystalo ja Lääkärikeskus Aava. Lääkärikeskus Aava aloitti uutena kumppanina heti vuoden alusta 1.1.2023. Aava toimii varhaiskasvatuksen ja kaupunkiympäristön työterveyskumppanina. Vuoden 2023 sairauspoissaoloprosentti oli 6. Mielenterveysperusteisten osuus kaikista poissaolopäivistä on laskenut kuitenkin vuodesta 2022 (1,42 %) ja vuoden 2023 mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen prosenttiosuus on 1,11 %. Työterveyden kustannukset vuodelta 2023 ovat olleet yhteensä hieman yli



kolme miljoonaa euroa. Tästä reilu 1,6 miljoonaa euroa käytettiin lakisääteiseen, ennaltaehkäisevään työterveyshuoltotyöhön, kuten esimerkiksi työpaikkaselvityksiin, työkykyasioiden hoitamiseen ja lakisääteisiin alku- ja määräraikaistarkastuksiin. Hieman vajaa 1,4 miljoonaa euroa käytettiin työterveyspainotteiseen sairaudenhoitoon.

Vuonna 2023 henkilöstön palkkamenot olivat yhteensä 394,0 miljoonaa euroa, joka on 9,3 prosenttia (33,4 miljoonaa euroa) enemmän kuin edellisvuonna. Palkkamenojen vertailussa on vähennetty hyvinvointialueelle siirtyneiden palkkamenot lukujen vertailukelpoisuuden sujuvoittamiseksi. Palkkoja on nostanut henkilöstömäärän kasvu sekä kunta-alan sopimusratkaisussa 2022–2025 sovitut, huomattavat palkankorotukset, että sopimusten sisältämät tekstimuutokset, joilla on myös osaltaan huomattava palkkoja korottava vaikutus, esimerkiksi päiväkodinjohtajien palkankorotus 1.6. sekä perusopetuksen rehtorien palkkaperustemuutos 1.8. alkaen. Sopimusratkaisu sisälsi myös mittavat kertaerät koko henkilöstölle kesällä 2023. Kunnallisen sopimusratkaisun arvo on Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat KT:n mukaan vuosikeskiarvona keskimäärin 4,85 prosenttia 2022/2023. Naisten ja miesten välinen palkkaero on kaventunut kahdella sentillä vuoteen 2022 verrattuna. Vakituisen, täyttä työaikaa tekevän, naisen euro on 91 senttiä miehen eurosta.

Vantaan kaupunki siirtyy käyttämään ePassia henkilöstöetuuksien jakamisessa 1.1.2023 lukien. Kaupunki tuki vuonna 2023 henkilöstönsä liikunta- ja kulttuuripalveluiden hyödyntämistä jakamalla ePassi-sovellukseen liikunta- ja kulttuurietuutta enintään 200 euron edestä per työntekijä. Etuuden varsinaiset jakoajankohdat olivat tammikuussa sekä heinäkuussa. Liikunta- ja kulttuurietuutta käytettiin vuonna 1 139 697 euron edestä. Henkilöstöä kannustetaan työmatkoissa julkisen liikenteen käyttöön. Työnantaja tukee julkisen liikenteen käyttöä jakamalla työmatkaetuutta ePassiin palvelussuhteen keston mukaan kalenterivuosittain 10 euroa/kk ja enintään 120 euroa/v. Epassin työmatkaedulla voi maksaa henkilökohtaiset matkaliput tai kausiliput. Työmatkaetuutta hyödynnettiin Vantaalla vuonna 2023 yhteensä 714 958 euron edestä henkilöstön keskuudessa.

Kaupunginhallitus 11.3.2024 § 7

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään esittää kaupunginvaltuustolle tiedoksi merkittäväksi henkilöstökertomus vuodelta 2023.

Päätös:

Päätettiin jättää asia pöydälle seuraavaan kokoukseen.

Täytäntöönpano: päätösvalmistelu ja lakiasiat, esitys valtuustolle

Muutoksenhakuohje: 3.1 Oikaisuvaatimus- ja valituskielto

Lisätiedot:

Vs. Henkilöstö- ja konsernijohtaja Pia Viskarinen-Soutamo,
(etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)