

SISÄLLYSLUETTELO

Konsernijaosto pöytäkirja 17.03.2025

Pöytäkirjan kansilehti	1
1 § Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
2 § Konsernijaoston pöytäkirjan tarkastaminen	4
3 § Yhteisön tavoitteiden ja toiminnan raportointi VTK Kiinteistöt Oy 2025	5
4 § Selostukset kokouksessa	7
5 § Henkilöstökertomus 2024	8
- Henkilöstökertomus 2024	10
6 § Valtionperinnön vastaanottaminen	75
7 § Oikaisuvaatimus opetus- ja kulttuuriministeriön tarkistus päätökseen opetus- ja kulttuuritoimen valtionosuuksista vuodelle 2025	76
8 § Kaupungin tytäryhteisöjen vuosikatsaus ja tavoitteiden toteutumistilanne 1–12/2024	78
- Tytäryhtiöiden vuosiraportti 2024	80
9 § Jälkitarkastusraportti koskien A-kumppanit Oy:n käyttöä kaupungissa ja sen tytäryhteisöissä	116
- Ote jälkitarkastusraportista	118
10 § Omistajaohjauskeskustelut 2025 / VTK Kiinteistöt Oy, 10.2.2025	120
- Yhtiön esitys VTK Kiinteistöt Oy, 10.2.2025	122
11 § VTK Kiinteistöt Oy:n osakkeenomistajan päätös 1/2025	131
12 § Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy:n yhtiökokous 20.3.2025	132
13 § Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n ylimääräinen yhtiökokous 2.4.2025	135
14 § Vantaan Energia Oy:n yhtiökokous 27.3.2025	137
15 § Nordea Bank Oyj:n yhtiökokous 20.3.2025	143
16 § Elisa Oyj:n yhtiökokous 2.4.2025	144
17 § Tiedoksi merkittävät asiat 2025	145
- Esitykset Tiera Oy:n nimitysvaliokunnalle	147
- Kiinteistö Oy Korsontie 2 yhtiökokous 3.3.2025	150
- Kojamo Oyj:n varsinainen yhtiökokous 13.3.2025	154
- Koy Hakucenterin osakesarjan nro 2011-2086 ja Hakunilan Keskus Oy:n osakesarjan nro 19042-19205 ostot	156
18 § Kulttuurijohtajan viran kelpoisuusvaatimuksen päivittäminen	159
Muutoksenhakuohje 1. Oikaisuvaatimus kaupunginhallitukselle	160
Muutoksenhakuohje 3. Oikaisuvaatimus- ja valituskielto	161
Muutoksenhakuohje 4. Hankintaoikaisuohje ja valitusosoitus	162



Konsernijaoston kokous

Aika Maanantai 17.3.2025 klo 13.09-14.47
Paikka Kaupunginhallituksen kokoussuone, Asematie 7, 01300 Vantaa

Osallistujat

Jäsenet		Varajäsenet	
Abdi Faysal, puheenjohtaja	x	Kähkönen Osmo	
Kanerva Sami, 1. varapuheenjohtaja	x	Kaiju Susanna	
Lundell Kai-Ari, 2. varapuheenjohtaja	x	Virkamäki Pekka	
Kaukola Ulla	x	Vesa Tiina	
Kasonen Mika	x	Raja-Aho Maarit	
Räsänen Minna	x	Hilden Joni	
Kuusela Minna	x	Rämö Eve	
Orpana Anitta	x	Rokkanen Sakari	
Rehnström Kristian	x	Hakala Heli	
Hartikainen Janne	x	Kärki Niilo	
Vacker Marjo	x	Tuomela Tiina	
Lisäjäsen			
Nguyen Chau	x	Karinen Ville	
Kaupunginvaltuuston puheenjohtajisto			
Tahvanainen Säde, puheenjohtaja	x		
Kaira Lauri, I varapuheenjohtaja	-		
Aidanjuuri Tanja, II varapuheenjohtaja	x		
Kaupunginhallituksen puheenjohtajisto			
Rokkanen Sakari, puheenjohtaja	x		
Niikko Mika, II varapuheenjohtaja	x (§ 3-13; 18, 19 klo 13.23- 14.32; 14.44- 14.47)		
Muut osallistujat			
Timonen Pekka, kaupunginjohtaja	x		
Kalske Katri, apulaiskaupunginjohtaja	x (§ 1-12; 14-19 Klo 13.09- 14.29; 14.31- 14.47)		
Anttila Tero, apulaiskaupunginjohtaja	x		
Åstrand Riikka, apulaiskaupunginjohtaja	x		
Kiljander-Kiiskinen Riikka, konsernipalvelujohtaja va.	x		
Harju-Kukkula Tiina, henkilöstöjohtaja	x		
Vartiainen Samuli, konsernilakimies	x		
Kauppinen Elina, hallintoasiantuntija, pöytäkirjanpitäjä	x		



Nurmi Jesse, erityisasiantuntija	x (§ 3 klo 13.30-13.37)		
Jaakkola Juha, VTK kiinteistöt Oy:n toimitusjohtaja	x (§ 3 klo 13.20-13.29)		
Ollilla Riitta, VTK kiinteistöt Oy:n hallituksen puheenjohtaja	x (§ 3 klo 13.20-13.29)		

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Todettiin.

Allekirjoitukset

Puheenjohtaja Faysal Abdi

Pöytäkirjanpitäjä Elina Kauppinen

Pöytäkirjan tarkastus

Aika ja paikka 24.3.2025, sähköisesti.

Pöytäkirjantarkastajat
Anitta Orpana Janne Hartikainen

§:t 11, 12, 14, 15 ja 18 tarkastettiin ja hyväksyttiin heti kokouksessa.

Pöytäkirja on yleisesti nähtävänä

Aika ja paikka 26.4.2025 Vantaan kaupungin internetsivuilla, paatokset.vantaa.fi



1 § Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Konsernijaosto 17.3.2025 § 1

Kaupunginjohtajan esitys:

Todetaan kokous lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.



2 §

Konsernijaoston pöytäkirjan tarkastaminen

Konsernijaoston päätöksen 23.10.2023 § 9 mukaan vuonna 2025 pidettävien konsernijaoston kokousten pöytäkirjan tarkastamista varten nimetään kulloinkin kaksi pöytäkirjantarkastajaa. Pöytäkirja tarkastetaan sähköisesti kokousta seuraavana maanantaina, ellei jonkin pöytäkirjan tai päätöksen osalta toisin päätetä. Pöytäkirja pidetään yleisesti nähtävänä Vantaan kaupungin internetsivuilla (www.vantaa.fi/maatoksenteke) tarkastusta seuraavana keskiviikkona.

Jääsenet	Kokous
Abdi Faysal, puheenjohtaja	
Kanerva Sami, 1. varapuheenjohtaja	
Lundell Kai-Ari, 2. varapuheenjohtaja	
Kaukola Ulla	
Kasonen Mika	
Kuusela Minna	3.2.2025
Räsänen Minna	
Orpana Anitta	17.3.2025
Rehnström Kristian	3.2.2025
Hartikainen Janne	17.3.2025
Vacker Marjo	
Lisäjäsen	
Nguyen Chau	

Konsernijaosto 17.3.2025 § 2

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään nimetä kaksi pöytäkirjantarkastajaa tarkastamaan nyt pidettävän kokouksen pöytäkirja sähköisesti maanantaina **24.3.2025**.

Päätös:

Päätettiin nimetä Orpana Anitta ja Hartikainen Janne tarkastamaan nyt pidettävän kokouksen pöytäkirja sähköisesti maanantaina 24.3.2025.



3 §

Yhteisön tavoitteiden ja toiminnan raportointi VTK Kiinteistöt Oy 2025/ PT

VD/1732/00.01.01.01/2025

PT/RK-K/OS

VTK Kiinteistöt Oy:n toimintaa konsernijaoston kokouksessa esittelevät yhtiön toimitusjohtaja sekä hallituksen puheenjohtaja.

Kaupungin omistus	100 %;
Yhtiön toimiala	Harjoittaa kiinteistöjen ja huoneistojen vuokrausta ja tässä tarkoituksessa omistaa ja hallita kiinteistöjä ja rakennuksia sekä huoneistojen hallintaan oikeuttavia osakkeita ja arvopapereita, toimii rakennuttajana ja kiinteistökehittäjänä sekä harjoittaa arvopaperikauppaa. Yhtiö toimii emoyhtiönä konsernissa, jonka tytäryhtiöiden toiminta voi käsittää myös päätoimialasta poikkeavia toimialoja;
Tarkoitus	Yhtiö ostaa ja/ tai rakennuttaa sovitut kohteet taseeseensa ja vuokraa toimitiloja Vantaan kaupungille ja yksityisille toimijoille. Yhtiö ylläpitää, kunnostaa ja peruskorjaa omia kiinteistöjään sekä tuottaa managerointipalveluja omille yhtiöilleen ja kaupungin tytäryhtiöille;
Konsernin rakenne (omistus)	<u>Tytäryhtiöt (100 %)</u> Vivamus Kiinteistöt Oy <u>Vivamus Kiinteistöt Oy:n tytäryhtiöt:</u> Kiinteistö Oy Vantaan Peltolantie 5, Kiinteistö Oy Vantaan Myyrinselkä, Kiinteistö Oy Vantaan Jönsaksentie 4 ja Kivistön Putkijäte Oy (äänivalta 100 %, osuus osakkeista 0,0004 %); <u>Vivamus Kiinteistöt Oy:n osakkuusyhtiöt</u> Kiinteistö Oy Vantaan Maakotkantie 10 (49,2 %), Kiinteistö Oy Vantaan Rubiiniparkki (29,8 %), Kiinteistö Oy Vantaan Ruusuparkki (26,1 %); <u>Vivamus Kiinteistöt Oy:n omistusyhteysyritys</u> Kiinteistö Oy Lehdokkitien Virastotalo (15,4 %) ja Kiinteistö Oy Hakucenter (18,2 %); <u>Vivamus Kiinteistöt Oy:n merkittävimmät muut yhtiöomistukset:</u> Yrityspuiston Autopaikat Oy (11 %), Asunto Oy Laajavuorenkuja 3 (3 %);
Hallitus	5–12 jäsentä, toimikausi 2 vuotta;
Hallitus 2023–2025	11 Vantaan kaupungin valitsemaa jäsentä;
Tilintarkastus	1 tilintarkastaja ja 1 varatilintarkastaja, toimikausi toistaiseksi. Jos tilintarkastajaksi valitaan hyväksytty tilintarkastusyhteisö, ei varatilintarkastajaa valita;
Tilintarkastaja 2024	KPMG Oy Ab;
Konsernin emoyhtiö 2024:	9
henkilöstömäärä	

Konsernijaosto 17.3.2025 § 3

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään merkitä tiedoksi yhtiön esitys.



Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Täytäntöönpano: Konserniohjaus ja -valvonta

Muutoksenhakuohje: 3.1 Oikaisuvaatimus- ja valituskielto

Lisätiedot:

Konserniohjauksen päällikkö Riikka Kiljander-Kiiskinen, (etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)



4 §

Selostukset kokouksessa

Konsernijaosto 17.3.2025 § 4

Kaupunginjohtajan esitys:

Merkitään tiedoksi kokouksessa kuultava selostus:

Kaupungin tytäryhteisöjen vuosikatsaus ja tavoitteiden toteutumistilanne 1–12 / Jesse Nurmi, konserniohjauksen erityisasiantuntija

Henkilöstökertomus / Tiina Harju-Kukkula, henkilöstöjohtaja

Päätös:

Merkittiin tiedoksi saadut selostukset ja käyty keskustelu



5 § Henkilöstökertomus 2024

VD/1861/01.00.02.01/2025

PT/TH-K/EK

Vantaan kaupungin henkilöstökertomus vuodelta 2024 on valmistunut. Se kuvaa henkilöstöjohtamisen ja henkilöstön kehittämisen tilaa, niille asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja kehittämistoimia.

Vuoden 2024 lopussa Vantaan kaupungilla työskenteli 8 258 henkilöä, joista 6 152 vakituisia ja 2 099 määräaikaista. Henkilöstön keski-ikä oli 45 vuotta, ja palvelussuhteen keskimääräinen pituus oli 9 vuotta. Kasvatus ja oppiminen oli naisvaltaisin toimiala (85 % naisia), kun taas kaupunkiympäristön toimialalla miehiä oli eniten (56 %). Esihenkilöinä toimi 416 henkilöä, joista 69 % naisia, ja keskimääräinen alaisten määrä oli 20.

Saatavuusohjelma 2022–2024 jatkui, keskittyen erityisesti tiedolla johtamiseen ja henkilöstön pito- ja vetovoimatekijöihin. Vuonna 2024 henkilöstön lähtövaihtuvuus laski 8,3 %:iin. Suurimmat saatavuushaasteet olivat varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa.

Työterveyshuoltoa toteutettiin yhteistyössä Terveystalon ja Aavan kanssa. Ennaltaehkäisevät palvelut, kuten työfysioterapia, lisääntyivät. Tuki- ja liikuntaelinperusteiset sairauspoissaolot olivat yleisiä, ja kokonaisuudessaan työterveyshuollon kustannukset olivat noin 3 miljoonaa euroa.

Sairauspoissaoloprosentti oli 6,02 %. Eniten sairauspoissaoloja oli kasvatuksen ja oppimisen toimialalla (6,64 %). Työturvallisuusjärjestelmä Tutkaan tehtiin noin 5 100 ilmoitusta, joista 88 % tuli kasvatuksen ja oppimisen toimialalta ja 64 % koski uhka- tai väkivaltatilanteita.

Henkilöstökulut olivat 422,9 miljoonaa euroa, mikä on 7,3 % enemmän kuin edellisvuonna. Palkankorotuksia tehtiin kunta-alan sopimuksen mukaisesti. ePassi otettiin käyttöön henkilöstöetuuksien tarjoajana, ja Flex-etuus mahdollisti hyvinvointi-, liikunta- ja kulttuuripalveluiden tukemisen 200 eurolla vuodessa. Työmatkaetuutta jaettiin 794 468 euron edestä.

Vuoden 2024 henkilöstökertomus julkaistaan 18.3.2025 myös verkkototeutuksena osoitteessa:

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

Konsernijaosto 17.3.2025 § 5

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään esittää kaupunginhallitukselle ja edelleen kaupunginvaltuustolle tiedoksi merkittäväksi henkilöstökertomus vuodelta 2024.

Käsittely:

Merkittiin, että esittelijä muutti esitystään seuraavasti:



Henkilöstökertomuksessa tarvittavat prosentti -termit muutettiin prosenttiyksiköiksi.

Lisäksi esittelijä muutti henkilöstökertomus sivun 5 kolmannen kappaleen kuulumaan *seuraavasti*:

”Vantaa saa työntekijöiltään kiitosta hyvänä työpaikkana. Syksyllä 2024 toteutetussa Kunta10-henkilöstötutkimuksessa jopa 80,9 % työntekijöistä suosittelisi Vantaata työnantajana ystävälleen – ja tämä osuus on kasvanut huikeat 9 prosenttia kahden vuoden takaisesta. *prosenttiyksikköä vuonna 2022 toteutusta Kunta10-henkilöstötutkimuksesta.* Hyvät työyhteisöt, laadukas lähiesihenkilötyö sekä työn imu ja merkityksellisyys tukevat edelleen meillä työhyvinvointia.”

Päätös:

Hyväksyttiin muutettu esitys.

Liitteet:

- Henkilöstökertomus 2024

Täytäntöönpano: Päätösvalmistelu ja lakiasiat, esitys valtuustolle

Muutoksenhakuohje: 3.1 Oikaisuvaatimus- ja valituskielto

Lisätiedot:

Tiina Harju-Kukkula, henkilöstöjohtaja
(etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)

HENKILÖSTÖ- KERTOMUS 2024



**Vantaa
Vanda**

SISÄLLYSLUETTELO

HENKILÖSTÖJOHTAJAN ALKUPUHE: VANTAA ON KEHITTYVÄ JA HOUKUTTELEVA TYÖPAIKKA.....	5
HENKILÖSTÖMME LUKUINA	6
KUNTA10-TULOKSET	13
Tavoite: Esihenkilöiden valmentavan johtamisosaamisen laatu paranee	15
Tavoite: Henkilöstön työhyvinvointi ja palautuminen työpäivän aiheuttamista rasituksista paranee	16
Tavoite: Työyhteisöt ovat pito- ja vetovoimaisia.....	18
VAIKUTTAVAA JOHTAMISEN JA TYÖYHTEISÖJEN KEHITTÄMISTÄ	20
Ylimmän johdon verkostopäivät ja päällikköfoorumit	21
Strateginen johtamisvalmennus	21
Johtamisen tutkinto-ohjelma Vantaa-JYET	22
Esihenkilönä Vantaalla	22
Ryhmäcoaching-prosessit	23
Työyhteisöjä ja lähijohtamista kehitetään aktiivisesti	23
CASE: Johdon työnohjaus on johtajan keidas ja oppimismahdollisuus	24
CASE: Johtaja johtamisen kehittäjänä – Annukka Larkion matka ja opit	26
OSAAJIA NYT JA TULEVAISUUDESSA – REKRYTOINTI JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	28
Henkilöarvioinnin kehittäminen pysäköinninvalvojen rekrytoinneissa	29
Osaamisen kehittäminen pohjautuu tavoitteisiin, muutoksiin ja tarpeisiin	30
Vantaan ja Seuren yhteistyön kohokohdat vuonna 2024	30
Lisä- ja täydennyskoulutukset.....	31
Henkilöstökoulutuskumppani Metropolia.....	31
Ensiapukoulutuksia Vantaan aikuisopistossa.....	31
Hrd-järjestelmät.....	31

Academy of Brain -verkkokoulutukset Oppivassa	32
Omaehtoisen koulutuksen taloudellinen tuki henkilöstölle	32
Oppimistyöpäivät vähenivät työtekijää kohti.....	32
Lähtöpalautteet	33
CASE: Hyvä hakijakokemus rakentaa myönteistä työnantajakuvaa	33
CASE: Oppilaitosyhteistyön monet muodot	35
HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ, TURVALLINEN TYÖPAIKKA	36
Sairauspoissaolot	36
Mielen voimalinja	38
Työkykyvalmentajan käyttö	38
Varhaiskasvatuksen ja työeläkevakuuttajamme Kevan yhteistyö	39
Työturvallisuusilmoitukset ja työtapaturmat.....	39
BreakPro ja SatsOnline-palvelut tukevat fyysistä hyvinvointia.....	40
CASE: Työkykyvalmennuksesta ratkaisuja pitkittyneisiin työkykyhaasteisiin	40
CASE: Vastuullisen työkäyttäytymisen koulutukset vahvistavat työturvallisuutta Vantaalla	42
HR-KUMPPANUUTTA ESIHENKILÖIDEN JA TYÖYHTEISÖJEN TUKENA	43
HR:n ajanvarauspalvelu auttaa esihenkilöitä arjessa	44
Liukuvassa työajassa otettiin käyttöön Aikajanan mobiilileimaus	45
Työnseuranta -työkalu käyttöön lähijohtamisen tueksi	47
Työllisyys- ja kotouttamispalveluiden muutoksen tuki	47
Osaamisen kehittämispalveluita ja osaamisen johtamisen tukea	47
Työhyvinvoinnin johtamisen tukea	48
Teams-infotilaisuuksia esihenkilöille työhyvinvointi-, työsuojelu - ja työkykyteemoista	49
PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	49
Kokonaishenkilöstökulut kasvoivat edellisvuodesta	49
Naisten euro pysyi 91 sentissä	50

Palkkojen tarkastelu virka- ja työehtosopimuksittain	50
Luokanopettajilla ja erityisopettajilla naisen ja miehen euro on yhtä suuri	51
Henkilökohtainen lisä on tärkeä palkkauselementti	51
Yhä useampi saa henkilökohtaista lisää	52
Kaupunki palkitsee monipuolisesti	53
Tukea hyvinvointi-, liikunta- sekä kulttuuripalveluiden hyödyntämisen sekä julkisen liikenteen työmatkoihin	53
Hyvä lähijohtamistyö palkitsee aineettomasti	54
SAATAVUUSOHJELMA 2022–2024	54
Pitkäjänteinen ja monimuotoinen näkyvyystyö sekä sujuva rekrytointi tukevat osaajien tavoittamista	55
Tiedolla johtamisen kehittämistä	56
Lähijohtamisen ja työyhteisöjen kehittämistä	56
Kestävän työkyvyn kehittäminen	57
Henkilöstön lisä- ja jatkokouluttautumista tuetaan	58
Kaupunkitasoisen perehdytyksen ja vertaismentoroinnin kehittäminen	58
CASE: Vertaismentorointi vahvistaa työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä Vantaan perusopetuksessa	59
LIITE 1: PALKKAUKSEEN LIITTYVÄT TILASTOT	62
LIITE 2: TYTÄRYHTIÖIDEN TUNNUSLUVUT	64

Julkaisija
Vantaan kaupunki
03/2025

HENKILÖSTÖJOHTAJAN ALKUPUHE: VANTAA ON KEHITTYVÄ JA HOUKUTTELEVA TYÖPAIKKA

Vuosi 2024 osoitti, kuinka tärkeää on tehdä yhdessä töitä hyvinvoivan ja veto-voimaisen työpaikan eteen. Henkilöstökertomus nostaa esiin vuoden onnistumiset – niin työkyvyn tukemisen, rekrytoinnin kehittämisen kuin henkilöstötiedolla johtamisen uudet ratkaisut. Katse on jo tulevaisuudessa, ja kehitystyö jatkuu vahvana!

Aloitin henkilöstöjohtajana loppuvuodesta 2024, ja pääsin heti sukeltamaan henkilöstökertomuksen pariin uteliain mielin. Sen kautta sain arvokkaan ensisilmäyksen siihen, miten Vantaalla tehdään yhdessä töitä työyhteisöjen ja johtamisen kehittämiseksi. Samalla kertomus antaa hienon katsauksen kuluneen vuoden onnistumisiin ja siihen, mitä olemme saavuttaneet henkilöstön hyvinvoinnin ja työolosuhteiden parantamiseksi.

Vantaa saa työntekijöiltään kiitosta hyvänä työpaikkana. Syksyllä 2024 toteutetussa Kunta10-henkilöstötutkimuksessa jopa 80,9 % työntekijöistä suosittelisi Vantaata työnantajana ystävälleen – ja tämä osuus on kasvanut huikeat 9 prosenttiyksikköä vuonna 2022 toteutusta Kunta10-henkilöstötutkimuksesta. Hyvät työyhteisöt, laadukas lähiesihenkilötyö sekä työn imu ja merkityksellisyys tukevat edelleen meillä työhyvinvointia.

Kaupunki on myös yhä houkuttelevampi uusille työntekijöille. Hakijamäärät ovat kasvaneet, ja rekrytointia on kehitetty entistä hakijalähtoisemmäksi. Vuoden 2024 aikana tehtiin paljon työtä henkilöstön saatavuuden ja pito- ja vetovoiman eteen – esimerkiksi perusopetuksessa kokeiltu vertaismentorointi onnistui hyvin, ja kokeilussa luotu toteutusmalli ja vertaismentoroinnin valmentamisen käsikirja antavat eväitä vertaismentorointitoiminnan käynnistämiseen palvelualueilla, jotka eivät ole vielä vertaismentorointia hyödyntäneet kehittämisen välineenä. Saatavuusohjelman puitteissa uudistettiin myös kaupungin yhteinen perehdytyksen materiaali.

Työkyvyn tukemiseen panostettiin monin tavoin. Tarjosimme työkykyvalmennusta ja kehitimme yhteistyössä Kevan kanssa työkykyjohtamisen ennakointia. Varhaiskasvatuksessa otettiin käyttöön uusi työhyvinvoinnin seurantatyökalu, Pulssi, ja

rakennettiin vuosikello työhyvinvoinnin tiedolla johtamiseen. Tämä edelläkävijätyö luo suuntaa myös muille palvelualueille.

Vuoden aikana valmistauduttiin myös merkittävään valtakunnalliseen muutokseen, kun työllisyys- ja kotouttamispalvelut siirtyvät kuntien vastuulle vuoden 2025 alussa. Tämä edellytti laajoja henkilöstöön liittyviä valmisteluja, jotta yli 200 uutta työntekijää saatiin sujuvasti mukaan Vantaan organisaatioon.

Henkilöstötiedolla johtaminen otti ison harppauksen eteenpäin. Vuoden 2024 aikana tehty työ Hr-raportoinnin kehittämiseksi näkyy keväällä 2025, kun käyttöön otetaan uusia Power BI -raportteja. Näin henkilöstöön liittyvää dataa voidaan hyödyntää entistä paremmin toiminnan johtamisessa ja kehittämisessä.

Olen uuden roolini myötä saanut nähdä, kuinka Vantaalla tehdään töitä ketterästi, tavoitteellisesti ja yhdessä kehittäen. Tämä on ehdottomasti vahvuus, jota kannattaa jatkossakin vaalia ja tuoda näkyväksi!

Tiina Harju-Kukkula, Vantaan kaupungin henkilöstöjohtaja

HENKILÖSTÖMME LUKUINA

Vuoden 2024 lopussa Vantaan kaupungin palveluksessa oli yhteensä 8 258 henkilöä. Henkilöstöstämme vakituisia työntekijöitä oli 6 152 ja määräaikaista 2 099. Naisia henkilöstöstä oli 79 % ja miehiä 21 %. Koko henkilöstömme keski-ikä oli 45 vuotta. Palvelussuhteen keskimääräinen pituus on Vantaalla 9 vuotta ja vakituksilla 12 vuotta.

Naisvaltaisin toimiala oli kasvatus ja oppiminen (85 % naisia kaikista työntekijöistä) ja miesvaltaisin kaupunkiympäristön toimiala (56 % miehiä kaikista työntekijöistä). Tasaisimmin naisia ja miehiä löytyy tuntiopettajista, lehtoreista, työnohjaajista, uimahallityöntekijöistä ja nuorisotyöntekijöistä.

Esihenkilöinä toimii Vantaalla 416 henkilöä, joista 69 % on naisia. Yhdellä esihenkilöllä on keskimäärin 20 alaista.

Vuonna 2024 joukkoomme haettiin yhteensä 2 645 uutta työntekijää vakituisen, määräaikaiseen tai sijaisen tehtävään. Hakijoita vuoden 2024 avoimiin tehtäviin oli kaikkiaan 39 357. Kesätoissa Vantaalla oli yhteensä 270 nuorta ja saimme hakemuksia kesätyöpaikkoihin yhteensä 6231 kappaletta.

Työntekijöistämme oli ulkomaalaistaustaisia 9,8 % (Tilastokeskuksen vuoden 2023 tieto). Tavoitteena on kasvattaa määrää sekä edistää henkilöstön laajaa monimuotoisuutta.

Vuonna 2024 henkilöstön lähtövaihtuvuus oli 8,3 prosenttiyksikköä.

Lähtövaihtuvuus laski vuoden takaisesta 1,8 %. Henkilöstön saatavuushaasteita oli varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa.

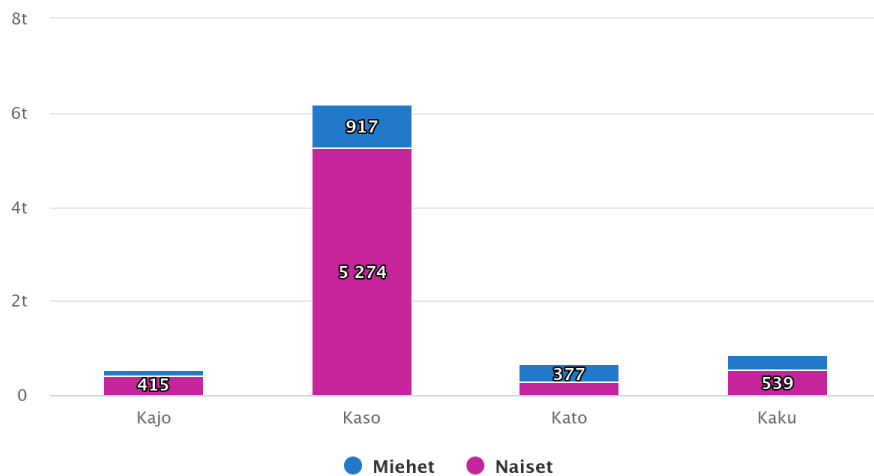
Tunnusluvut kootusti

Luvut eivät ole kaikilta osin täysin vertailukelpoisia, sillä hyvinvointialueen muutos vaikutti vuoden 2022 ja 2023 lukuihin.

	2021	2022	2023	2024
Palvelussuhteiden lukumäärä	11 671	11 763	8 165	8258
Työllistettyjä	215	181	152	120
Vakinaisia %	78,5	76	71,8	74,5
Naisten osuus henkilöstöstä %	79,6	79,5	78	78,9
Naisten osuus johtotehtävissä %	50	69	71,4	69,5
Koko henkilöstön keski-ikä	44,4	46,5	45	45
Vakituisten keskimääräinen palvelusaika vuosina	11,2	-	12	11,6
Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus %	8,9	10,9	10,1	8,3
Josta eläkkeelle siirtyneet %	1,6	-	2	2
Eläkeikä vuosina	63,4	62,5**	61,6**	62,8
Vanhuuseläkkeiden osuus %	80,3	79**	69**	74,3
Terveysperusteiset poissaolot %	4,38	5,02	6	6
Terveysperusteiset poissaolot, pv/hlötyövuosi	16	18,1	15	-
Palkkasumman kasvu %	5,9	3,1	9,3	7,3
Vuokratyövoima €/vuosi	37 351 202	50 847 543	34 867 696	26 903 400
Seuren osuus vuokratyövoimasta €/vuosi	28 092 313	36 403 509	34 813 062	26 831 105
**Lähde: Keva				

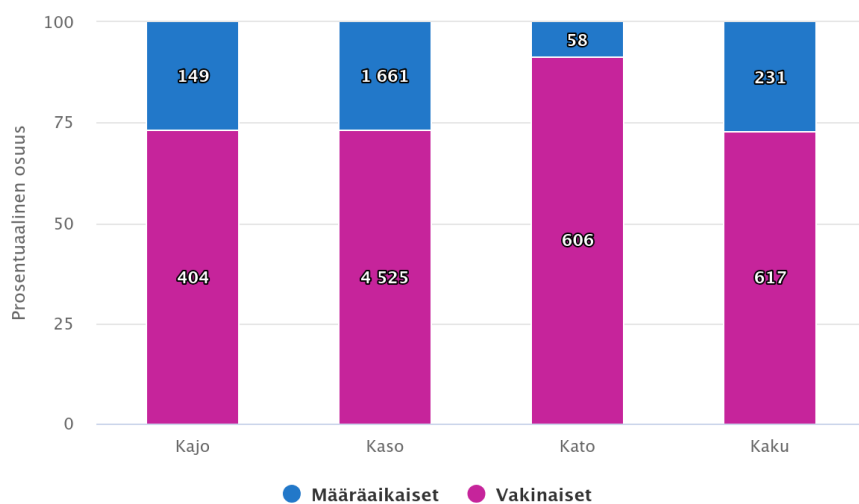
Henkilöstömäärä toimialoittain

Henkilöstömäärä yhteensä 8258



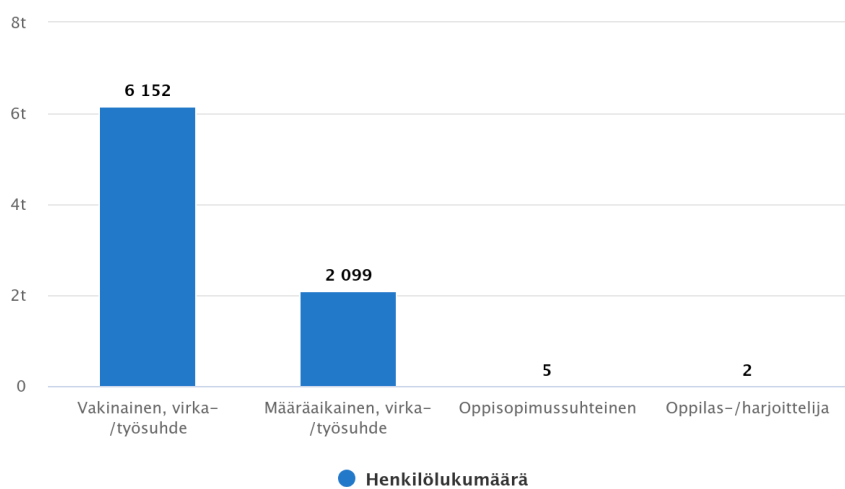
Highcharts.com

Työsuhdemuoto toimialoittain



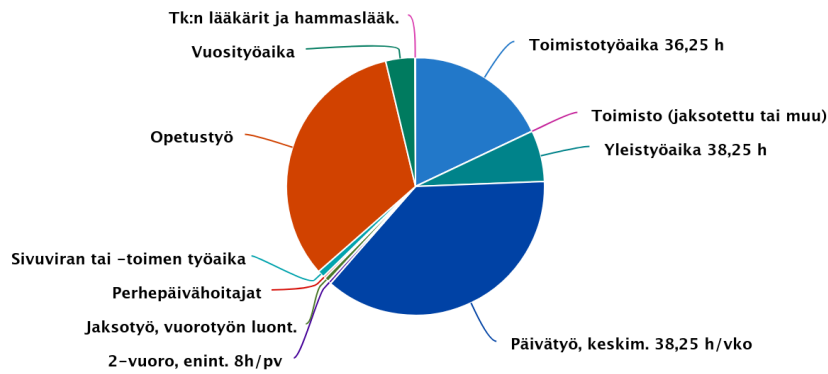
Highcharts.com

Työsuhdemuotojakauma



Highcharts.com

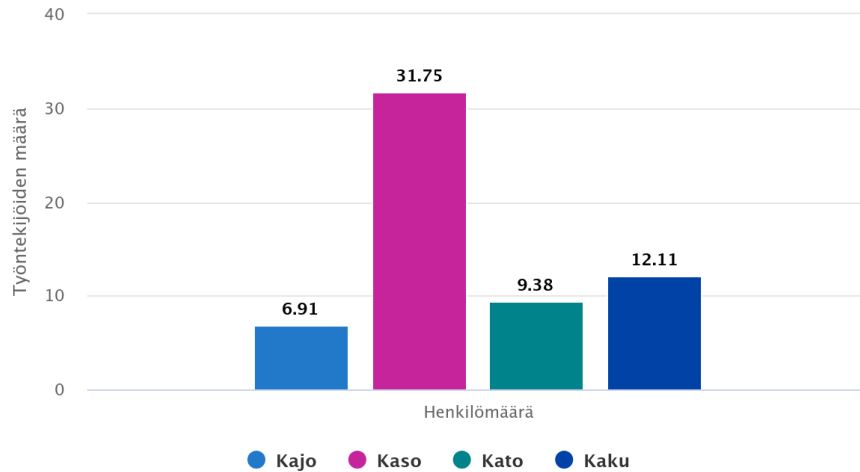
Henkilöstö työaikamuodoittain



Highcharts.com

Työntekijöiden määrä keskimäärin esihenkilöä kohden

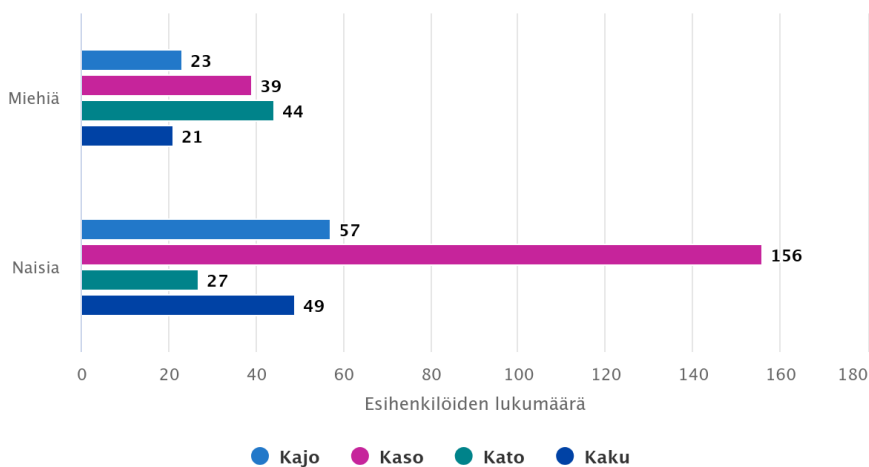
Työntekijöitä on keskimäärin 19,85 yhtä esihenkilöä kohden.



Highcharts.com

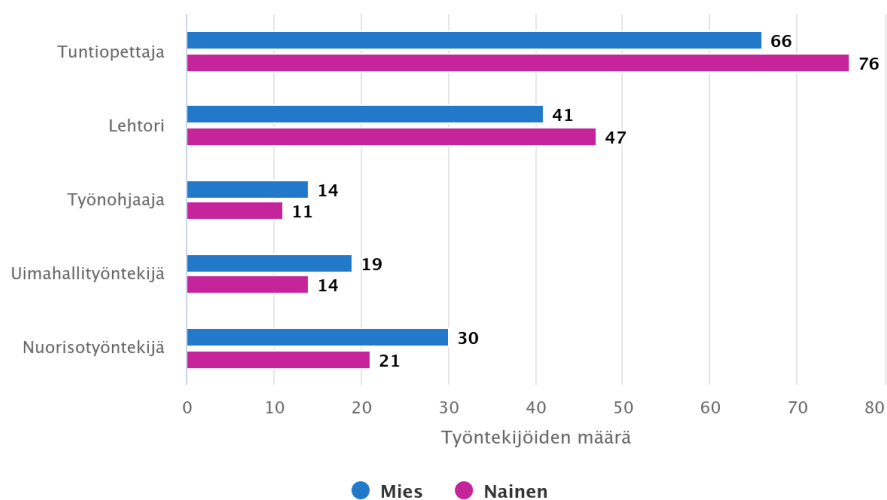
Esihenkilöt toimialoittain ja sukupuolijakauma

Esihenkilöitä on yhteensä Vantaalla 416.



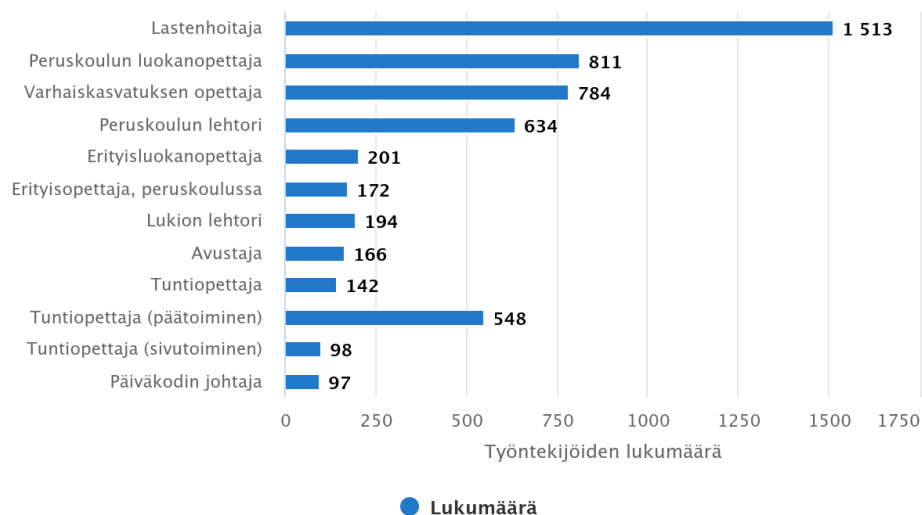
Highcharts.com

Ammattiryhmät, joissa on tasaisimmin naisia ja miehiä



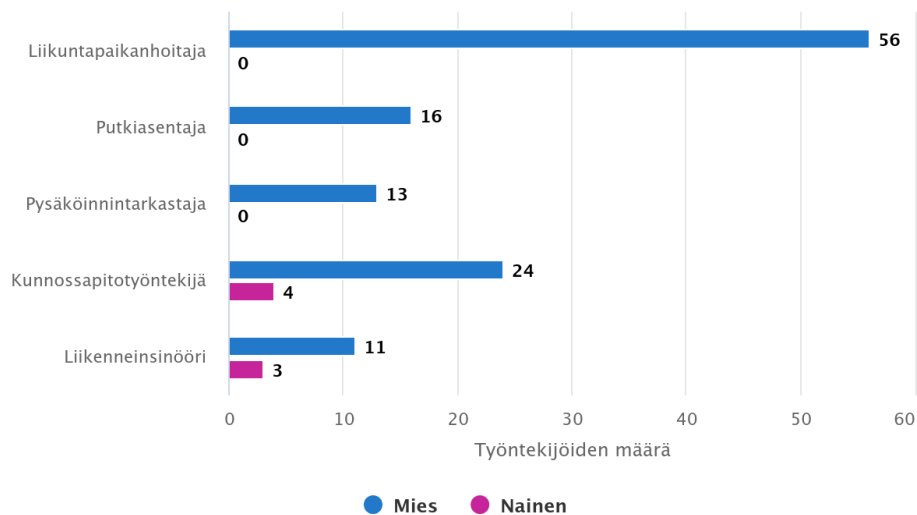
Highcharts.com

Tyypillisimmät tehtävät



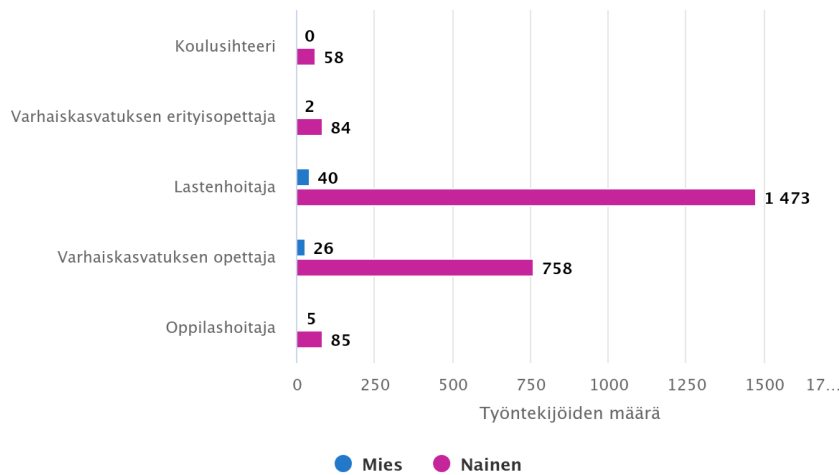
Highcharts.com

Miesvaltaisimmat alat



Highcharts.com

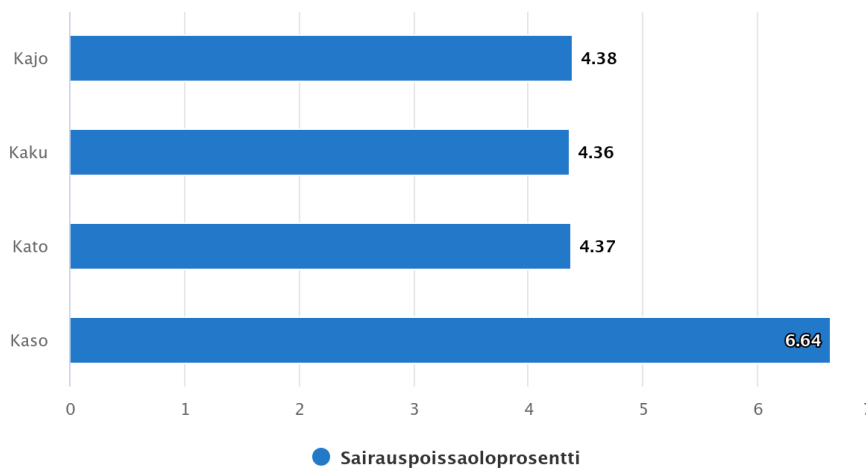
Naisvaltaisimmat alat



Highcharts.com

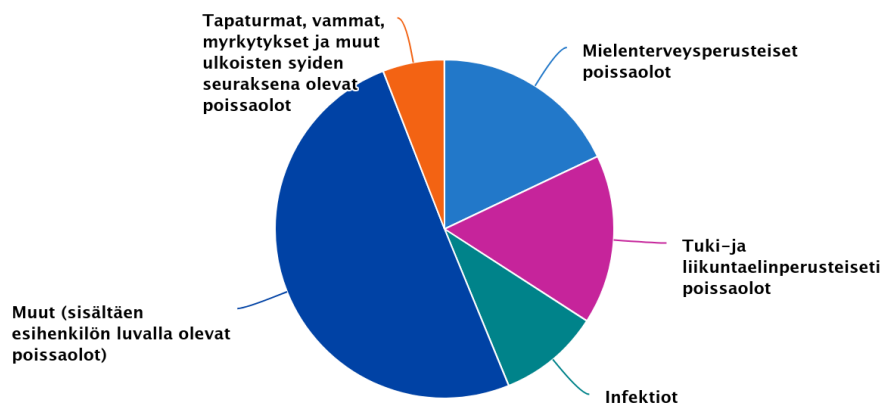
Sairauspoissaoloprosentit toimialoittain

Koko Vantaan keskimääräinen poissaoloprosentti oli 6,02.



Highcharts.com

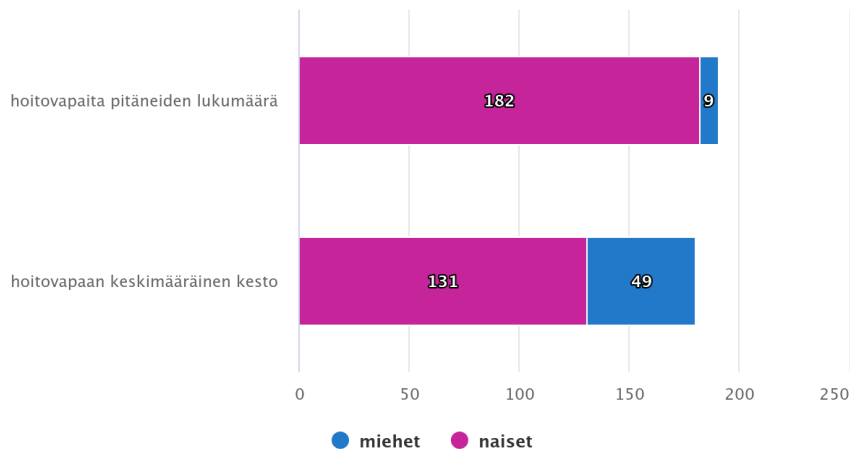
Suurimmat sairauspoissaolodiagnoosiryhmät



Highcharts.com

Hoitovapaat

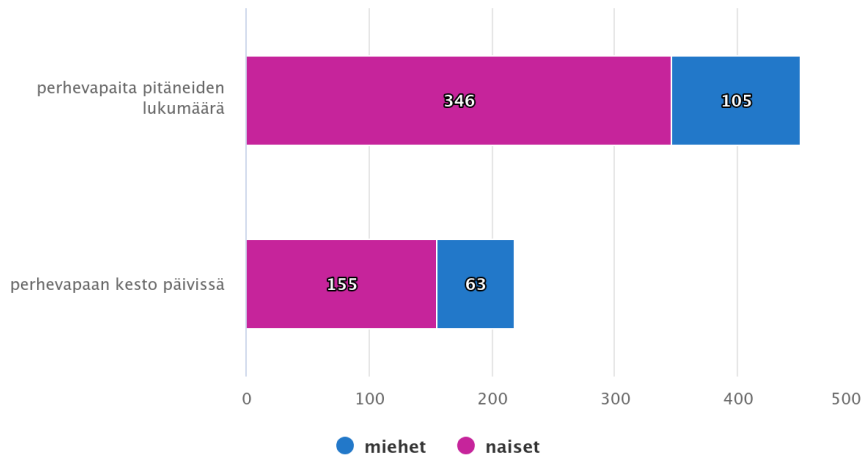
Yhteensä pidettyjä hoitovapaapäiviä kertyi naisille 23 886 ja miehille 438.



Highcharts.com

Perhevapaat

Yhteensä pidettyjä perhevapaapäiviä kertyi naisille 53 564 ja miehille 6 647.



Highcharts.com

KUNTA10-TULOKSET

Vantaan kaupungin henkilöstön työhyvinvointia mitataan joka toinen vuosi Kunta10-työhyvinvointitutkimuksen avulla. Kunta10 on valtakunnallinen työelämää ja hyvinvointia selvittävä seurantatutkimus, jonka toteuttaa Työterveyslaitos.

Vantaan henkilöstöstä 70 % vastasi Kunta10-kyselyyn. Tämä on huima parannus vuoden 2022 kyselyn vastausprosenttiin (59 %), ja tekee kyselyn tuloksista entistä luotettavampia.

Edellinen kysely toteutettiin syksyllä 2022, jolloin elettiin vielä koronan jälkimaininkien aikaa ja uutta toimivaa arkea rakennettiin niin yksilö- kuin

yhteisötasollakin. Vuoden 2024 tutkimus osoittaa, että normaaliarki on paitsi palautunut, myös kehittynyt entistä paremmaksi työyhteisöissä.

Vantaan kaupungin tulokset olivat keskimäärin hyvät, kun niitä vertaa kaikkiin tutkimuksiin osallistuneisiin kuntatyönantajiin. Tulosten perusteella työyhteisö nähdään edelleen merkittävänä voimavarana, ja kehitys on ollut myönteistä useilla mittareilla. Suurin osa vastaajista kokee työyhteisössä olevan aiempaa enemmän sosiaalista pääomaa: peräti 75,5 % vastaajista koki näin, kun vastaava luku vuonna 2022 oli 73,5 %. Lisäksi Vantaalla työyhteisön koetaan olevan psykologisesti turvallinen: sekä vuoden 2022 että 2024 kyselyissä 73,7 % vastaajista oli tätä mieltä.

Suurin osa henkilöstöstä kokee työnsä mielekkääksi. Vantaalla 73,4 % vastaajista kokee työn imua, mikä on parempi kuin kuntien keskiarvo, 70,8 %. Tämä merkitsee selkeää kehitystä vuoden 2022 Vantaan tulokseen verrattuna, jolloin vastaava luku oli 70,9 %. Myös työstressin kokemus on vähentynyt: vuonna 2022 sitä raportoi 19 % vastaajista, kun taas vuonna 2024 osuus laski 16,8 %:iin.

– Toimiva työyhteisö tukee myös yksilöiden työhyvinvointia. Vantaalla lähiesihenkilötyöskentely ja työyhteisöjen toiminta ovat olleet pitkään hyvällä tasolla. Mutkaton organisaatiokulttuuri ja vahva kokemus työn merkityksellisyydestä edistävät näitä tekijöitä. Meillä tehdään töitä yhteiskunnallisesti tärkeiden asioiden ja ajankohtaisten teemojen parissa, toteaa työhyvinvointipäällikkö Satu Relander-Mäkinen.

Lähiesihenkilöiden johtamisen tulokset ovat parantuneet entisestään, mikä osoittaa johtamisen onnistuneen Vantaalla erinomaisesti. Vastaajista 74,6 % kokee saavansa tukea lähiesihenkilöltään, mikä on merkittävä parannus vuoden 2022 tulokseen (70,8 %). Valmentavan johtamisen myötä 80,3 % vastaajista kokee esihenkilönsä vahvistavan heidän kyvykkyyttään, kannustavan yhteistyöhön ja itsenäiseen työskentelyyn – tämäkin luku on noussut vuoden 2022 tasosta (77,8 %).

– Taito jakaa työn merkityksellisyyden kokemus on hyvän esihenkilön ominaisuus. Esihenkilön oma suhtautuminen työhön heijastuu työyhteisöön ja vaikuttaa sen ilmapiiriin, lisää Satu.

Parantamisen varaa löytyy edelleen kehityskeskusteluista, vaikka parannusta aiempaan vuoden 2022 tulokseen onkin jo saavutettu. Vuonna 2022 vain vähän alle puolet vastaajista piti käytyjä kehityskeskusteluja hyödyllisinä, kun luku vuonna 2024 oli 52 %.

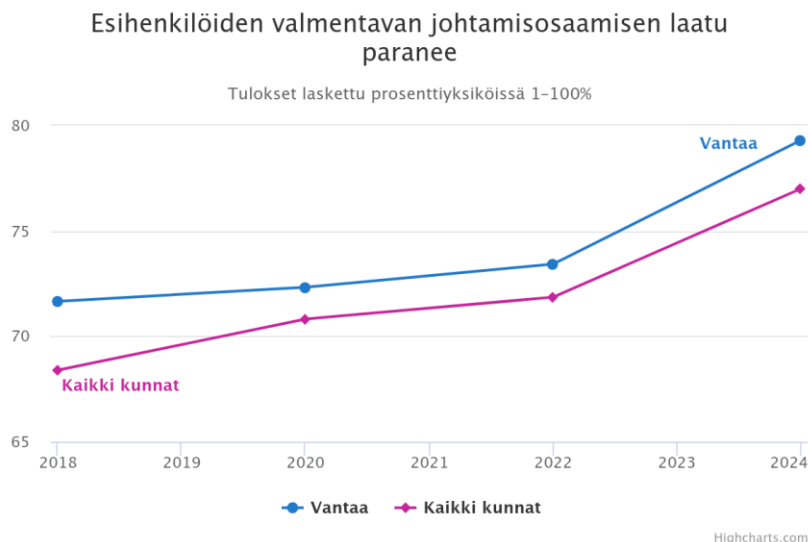
Ylemmän johdon toiminta, jota mitataan koettuna päätöksenteon oikeudenmukaisuutena, on parantunut hieman. Vähän yli puolet vastaajista kokee ylemmän johdon toiminnan oikeudenmukaiseksi. Nämäkin tulokset ovat linjassa muiden kuntien kanssa.

Aiempaa useampi uskoo jatkavansa työskentelyä eläkeikään. Työnantajan vaihtamista on harkinnut enää 41,6 %, kun vastaava luku vuonna 2022 oli 50,4 %. Sama trendi näkyy kaikissa kyselyyn osallistuneissa kunnissa ja laajemminkin yhteiskunnassa. Työnantajana Vantaa saa edelleen erinomaisia suosituksia, sillä peräti 80,9 % vastaajista suosittelisi Vantaata työpaikkana – tämä luku on jopa huikeat 9,2 % korkeampi kuin vuonna 2020, jolloin vastaava osuus oli 71,7 %.

Alla tarkastelemme tuloksia tarkemmin suhteessa strategiakauden (2022–2024) kehityskohteisiin ja vuoden 2024 sitoviin tavoitteisiin.

Tavoite: Esihenkilöiden valmentavan johtamisosaamisen laatu paranee

Henkilöstön kokemuksia valmentavasta johtamisesta kysyttiin seuraavien väittämien avulla: lähiesihenkilö vahvistaa työntekijöiden kyvykkyyttä; lähiesihenkilö kannustaa työntekijöitä yhteistyöhön ja lähiesihenkilö annustaa työntekijöitä itsenäiseen työskentelyyn. Vantaan vastaajista 79,3 % on joko täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä. Tulos on 6 % parempi kuin edellisen kyselyn 2022 tuloksissa.



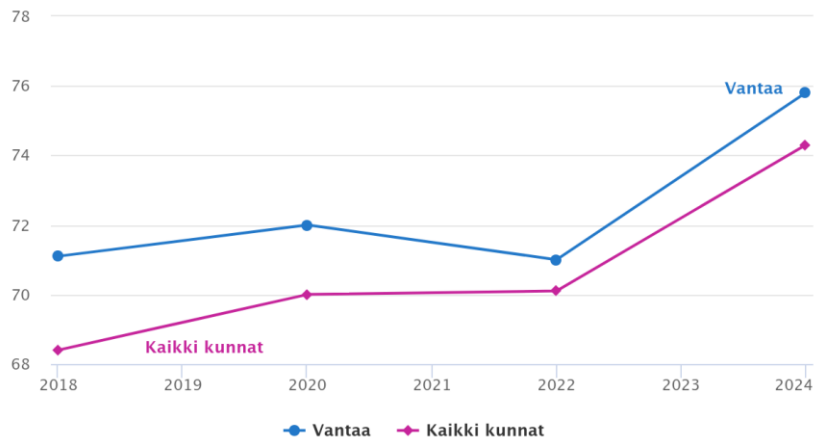
Tavoite: Henkilöstön työhyvinvointi ja palautuminen työpäivän aiheuttamista rasituksista paranee

Henkilöstön työhyvinvointia voidaan tarkastella erilaisilla mittareilla. Kysymys työn mielekkyyden kokemuksesta ja työstressin määrä kuvaavat ehkä parhaiten henkilön kokonaisvaltaista tunnetta siitä, miten hyväksi hän kokee oman työhyvinvointinsa. Mielekkyyttä mitattiin kysymällä, miten tyytyväinen olet seuraaviin asioihin: henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen työssäni; tunteeseen, että olen saavuttanut jotain merkittävää työssäni; mahdollisuuksiini ajatella ja toimia itsenäisesti työssäni ja työni haasteellisuuteen. Työstressiä selvitettiin kysymällä, kuinka paljon henkilö kokee työn hallintaa suhteessa työpaineisiin. Tulosten mukaan työn mielekkyyden kokemus on noussut 5 % ja työstressi vastaavasti vähentynyt 5 %.

Työn rasituksesta palautumista selvitettiin kysymällä, kokeeko henkilö palautuvansa työpäivän aiheuttamasta rasituksesta ennen seuraavaa työpäivää. Luku on noussut lähes 4 % vuodesta 2022, eli yhä useampi kokee, että ei palaudu tarpeeksi hyvin ennen seuraavaa työpäivää.

Työn mielekkääksi kokeminen

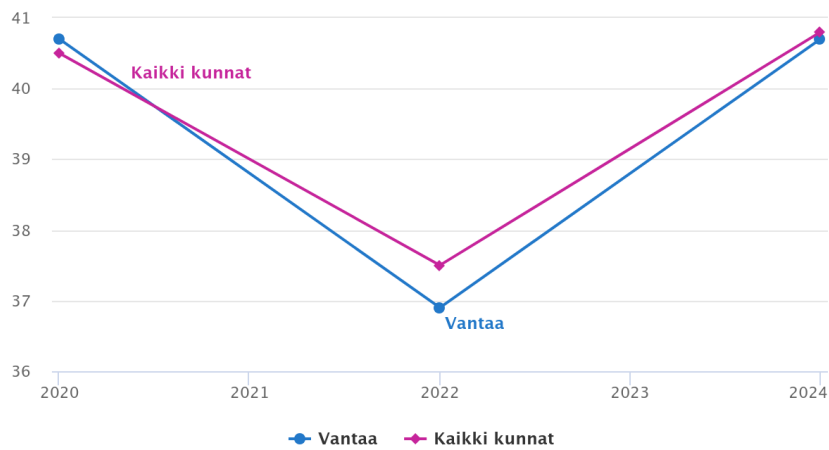
Tulokset laskettu prosenttiyksiköissä 1–100 %.



Highcharts.com

Työpäivän aiheuttamasta rasituksesta palautuminen

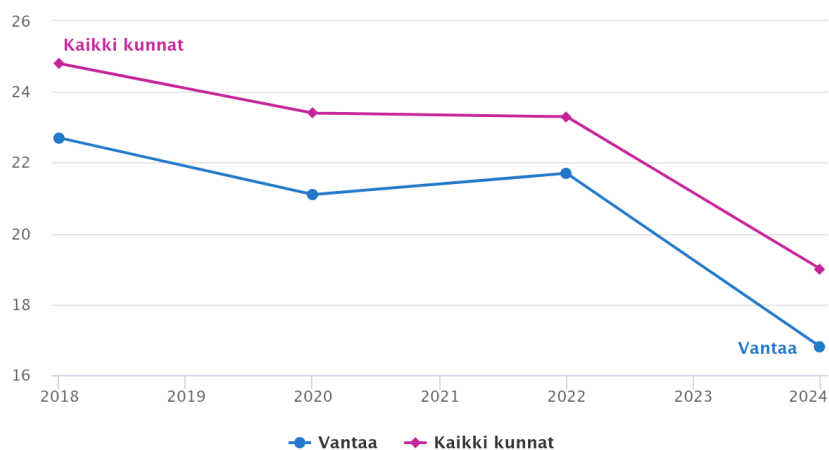
Tulokset laskettu prosenttiyksiköissä 1–100 %.



Highcharts.com

Työstressin kokeminen

Tulokset laskettu prosenttiyksiköissä 1–100 %.



Highcharts.com

Tavoite: Työyhteisöt ovat pito- ja vetovoimaisia

Työyhteisön pito- ja vetovoimaisuutta kuvaaviin kaavioihin on laskettu yhteen työyhteisön sosiaalista pääomaa, ja työpaikan psykologista turvallisuutta kuvaavat luvut. Tilanne on parantunut lähes 3 % vuodesta 2022.

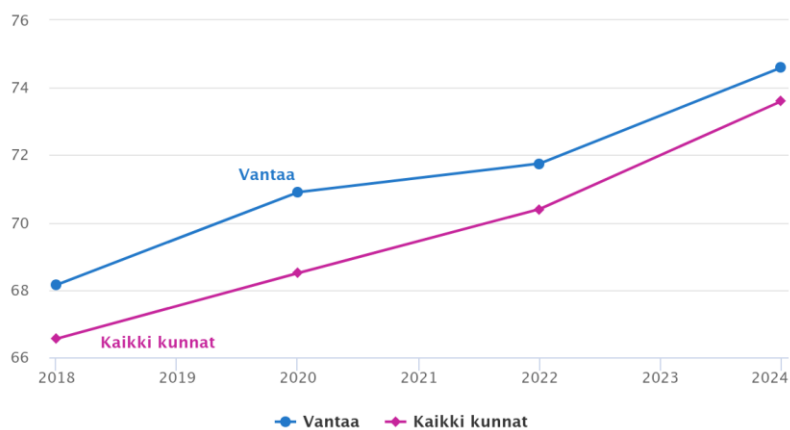
Työyhteisön sosiaalista pääomaa mitattiin seuraavien väittämien avulla: pidämme toisemme ajan tasalla työasioissa; asenteemme on "toimimme yhdessä"; jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty; esihenkilöni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti; esihenkilöni kunnioittaa työntekijän oikeuksia ja esihenkilöni voi luottaa.

Aiempina vuosina psykologisen turvallisuuden sijasta on kysytty työpaikan ilmapiiristä. Väittämät ovat kuitenkin pysyneet samoina. Psykologista turvallisuutta mitattiin seuraavilla väittämillä: työpaikallamme arvostetaan työtäni; työpaikallamme on kannustava; ihmisiin voi todella luottaa; meillä vallitsee avoin toverihenki, jota ilmentää keskinäinen avuliaisuus; työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta; minuun kohdistuu syrjintää; työpaikallamme esiintyy kiusaamista ja sairauslomilla olijat leimataan helposti pinnareiksi.

Pito- ja vetovoimaisiin työyhteisöihin liittyy myös kehittyminen. Tätä selvitettiin kysymällä, onko työyksikön jäsenillä valmiutta asettaa kyseenalaiseksi työyhteisön tekemän työn perusteet; kiinnitetäänkö huomiota toiminnan heikkoihin kohtiin työskentelyn parantamiseksi ja ottavatko työyhteisön jäsenet huomioon muiden esittämät parannusehdotukset päästäkseen parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen. Kehitys on parantunut 2,5 % kahden vuoden takaisesta tuloksesta.

Työpaikan psykologinen turvallisuus ja sosiaalinen pääoma

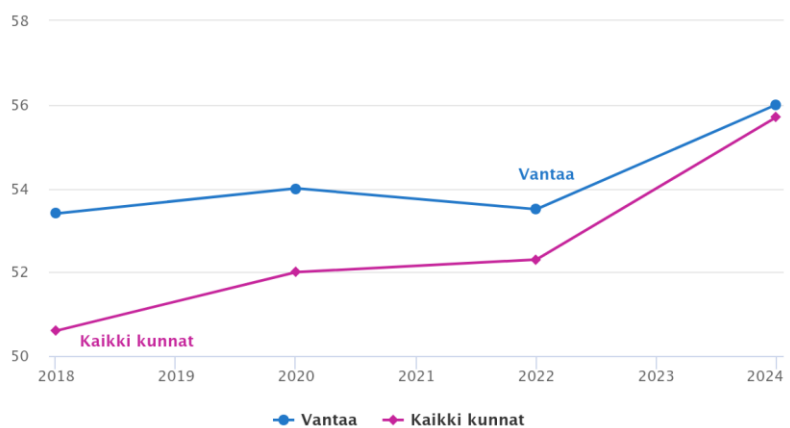
Tulokset laskettu prosenttiyksiköissä 1–100 %.



Highcharts.com

Työyhteisö kehittää toimintaansa

Tulokset laskettu prosenttiyksiköissä 1–100 %.



Highcharts.com

VAIKUTTAVAA JOHTAMISEN JA TYÖYHTEISÖJEN KEHITTÄMISTÄ

Linjakas johtaminen ja hyvä esihenkilötyö ovat avainasemassa organisaation tuloksellisuuden, kulttuurin ja työyhteisöjen hyvinvoinnin mahdollistajina. Nämä luovat perustaa, jonka varaan kaikki muu toiminta rakentuu. Vantaa on hyvin johdettu kaupunki – johtamisen kehittämiseen on panostettu jo pitkään. Tämä näkyy myös vuoden 2024 Kunta10-tutkimuksesta, jossa mm. lähijohtamisen, valmentavan johtamisen ja sosiaalisen pääoman tulokset ovat entisestään parantuneet.

Vantaan strategian painopiste 'Merkityksellistä työtä vaikuttavalla johtamisella' on ohjannut johtamisosaamisen kehittämistä myös vuonna 2024. "Vaikuttava johtaminen Vantaalla on arvo- ja strategialähtöistä, päämäärätietoista merkityksen ja toiminnan johtamista sekä jatkuvaa strategisuutta arjessa valmentavan johtamisen keinoin." (Vantaan strategia 2022–25)

Vantaalla on jo useamman strategiakauden ajan panostettu valmentavaan johtamiseen, ja johtajat ovat sitoutuneet yhteisen johtamisosaamisen kehittämiseen. Toimialoilla ja palvelualueilla on vuoden aikana toteutettu erilaisia valmennusohjelmia ja coaching-prosesseja, jotka ovat edistäneet valmentavaa johtamista ja kulttuuria. Viime vuosina myös johdon työnohjausta on hyödynnetty aiempaa enemmän johtajien ja johtoryhmien johtajuuden kehittämisessä. Toimialojen tukena ovat olleet kilpailutetut palveluntuottajamme.

Vantaan kaupungin johtajat ja esihenkilöt kehittävät strategian mukaista johtamista ja johtamisen perusosaamista jatkuvasti osallistumalla kaupungin tarjoamiin valmennusohjelmiin ja foorumeihin. Näillä varmistamme yhtenäisen ja laadukkaan johtamisen Vantaalla sekä ylläpidämme jatkuvaa uudistumista johtamisessa. Lisäksi johtamisosaamista kehitetään ulkoisissa koulutuksissa.

Tuemme ja konsultoimme toimialojen ja palvelualueiden johtoa johtamisen kehittämishankkeissa. Lisäksi toimialat saavat keskitetystä kehittämisbudjetista taloudellista tukea näihin kehittämistoimenpiteisiin. Palvelualuejohtajan rooli palvelualueen johtamiskulttuurin ja yhtenäisen johtamisessa kehittämisessä on keskeinen.

”Vantaa on yksi työnantaja, jonka koko henkilöstöllä on oikeus hyvään ja oikeudenmukaiseen valmentavaan johtamiseen. Jokaisella toimialalla luodaan toimiala- ja palvelualuejohtajien johdolla kulttuuria, jolla on suuri vaikutus eri palvelualueiden työyhteisöihin”. (Vantaan strategia 2022–25)

Kaupungin yhteinen johtamisvalmennusten kokonaisuus vie strategian mukaista johtamista ja johtamiskulttuuria eteenpäin. Erilaiset johtamisen valmennusohjelmat, coaching-prosessit, verkostopäivät ja koulutukset muodostavat systemaattisen kokonaisuuden, joka huomioi monenlaiset kohderyhmät ja kehittymisen tarpeet strategian suuntaisesti.

Ylimmän johdon verkostopäivät ja päällikköfoorumit

Ylimmän johdon verkostopäivät ja päällikköfoorumit toteutettiin kaksi kertaa vuonna 2024. Kevään foorumeiden teemana oli ilmiöjohtaminen ja tarkasteltavana ilmiönä segregatio. Marraskuun 2024 foorumissa ylin johto ja päälliköt kokoontuivat yhdessä pohtimaan johtamista tulevaisuuden ilmiöiden, trendien ja muutosten maailmassa. Päivien aikana johtajien puheenvuoroissa painotettiin erityisesti visioinnin merkitystä, kykyä ajatella strategisesti ja operatiivisesti. Rakennamme tulevaisuutta tietoisesti, emme vain reagoi, joten ennakkoinnilla ja tiedolla johtamisella on suuri merkitys tulevaisuuden ymmärtämisessä ja rakentamisessa. Tulevaisuuden johtamisessa onnistuminen vaatii mm. vision, tavoitteiden ja hyötyjen kirkastamista, yhteistyötä ja hallinnollista empatiaa. Olennaista johtamisessa on strategian punaisen langan varmistaminen läpi organisaation – yhdessä tehty, yhdessä toteutettu, yhdessä seurattu. Lisäksi esille nostettiin dialogin merkitys kuntalaisten suuntaan, eli jokaista johtajaa ja esihenkilöä haastettiin entistä asiakaslähtöisempään ajatteluun sekä jatkuvaan dialogiin kuntalaisten sekä asiakasrajapinnassa toimivien työntekijöiden kanssa.

Strateginen johtamisvalmennus

Vuoden aikana toteutui uudistettu strategisen johtamisen valmennusohjelma ”Merkityksellistä työtä vaikuttavalla johtamisella”, joka on saanut nimensä strategisen painopisteen mukaisesti. Tämänkertaisessa ohjelmatoiteutuksessa palvelualuekohtainen yhteinen kehittämistyö painottui aiempaa valmennusohjelmaa selkeämmin.

Kehittämistyön suunnittelua ja jalostamista vauhdittivat valmennusosuudet inhimillisestä strategiasta ja merkityksellisyyden johtamisesta sekä työkyvyn johtamisesta. Valmennuspäivien pohdinnoissa pureuduttiin myös monimuotoiseen ja kyvykkääseen työyhteisöön sekä itsensä johtamisen teemoihin. Lisäksi valmentavan johtajuuden osaamista vahvistettiin erilaisten sparrausharjoitusten kautta. Valmennusohjelman kokonaisuus sai osallistujilta hyvät palautteet.

Palvelualueet aloittivat kehityssuunnitelmaansa käytäntöön viemisen valmennuksen aikana. Kehitystyön toimeenpanon vaikutuksia seurataan 2025 keväällä pienryhmäkohtaisissa arviointitapaamisissa.

Johtamisen tutkinto-ohjelma Vantaa-JYET

Alkuvuodesta 2024 käynnistyi jälleen vantaalaisille johtajille ja päälliköille suunnattu Vantaa-JYET-ohjelma (Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto), jonka osallistujat ovat yleisesti kokeneet mm. vahvistaneen johtajan ammatti-identiteettiään sekä rohkeuttaan ja varmuuttaan johtajana toimimiseen. Kohderyhmän mukaisesti johtamisen johtaminen on fokuksessa läpi ohjelman, samoin kuin strategian mukainen johtaminen ja erityisesti vaikuttava johtaminen. Oppisopimuksena toteuttavan ohjelman kumppaneina toimivat MIF (Management Institute Finland) ja Vantaan ammattiopisto Varia. Opiskelijoita ohjelmassa on 13 ja se päättyy maaliskuussa 2025.

Esihenkilönä Vantaalla

Esihenkilönä Vantaalla -valmennus on arvostettu valmennusohjelma, joka vuodesta toiseen on koettu monipuolisena ja laadukkaana johtamisessa kehittymisen ja johtajuudessa kasvun vauhdittajana. EV-valmennus on tarkoitettu kaikille Vantaalla uusille esihenkilöille. Vuoden 2024 aikana käynnistettiin kaksi uutta ryhmää ja vietiin loppuun myös yksi edellisenä vuonna alkanut EV-valmennus. Esihenkilönä Vantaalla -valmennus antaa eväitä strategian mukaiseen vantaalaiseen johtamiseen ja tukee kasvua esihenkilönä/johtajana. Noin vuoden pituiseen EV-valmennukseen kuuluu olennaisena osana mentorointi sekä Vantaan verkko-oppimisalusta Oppivan hyödyntäminen. Osallistuneita on ollut n. 17 henkilöä/ryhmä.

Osallistujat ovat kommentoineet Esihenkilönä Vantaalla -valmennusta, että hyvää on ollut vertaistuki ja mentorointi, tila ja aika johtamisen pohtimiseen ja

kehittämiseen. Valmennuksesta on koettu olevan hyötyä myös siinä, että osallistujat oppivat vantaalaisen tavan toimia ja se tuo jatkossa varmuutta omaan tekemiseen. Valmennus on nähty käänteentekevästä kokemuksesta, joka voi avata silmät ja mielen uuteen suuntaan.

Ryhmäcoaching-prosessit

Johtamisen valmennusohjelmien lisäksi erilaiset pienryhmille suunnatut ryhmäcoaching-prosessit ovat vakiinnuttaneet paikkansa kaupungin yhteisessä valmennustarjonnassa. Vuoden 2024 aikana käynnistyi jälleen uusi Energiaa lähijohtamiseen -ryhmäcoaching työhyvinvoinnin johtamiseen ja itsensä johtamiseen fokusoiden sekä coaching-muotoinen ryhmänvetäjien valmennus ilman esihenkilöasemaa toimiville tiimin, ryhmän tai verkoston vetäjille vahvistamaan heidän johtamistaitojaan sekä valmentavaa työtään. Lisäksi päätökseen saatiin edellisen vuonna käynnistynyt esihenkilöiden ryhmäcoaching, jonka aikana osallistujat vahvistavat valmentavaa johtamisotettaan ja coaching-taitojaan.

Projektipäälliköille suunnattu valmennus on ollut osa johtamistarjottimen tarjontaa jo pidempään. Suosittu valmennus toteutettiin myös vuonna 2024 kehittämispalveluiden, talous ja strategia -palvelualueen sekä Metropolia ammattikorkeakoulun yhteistyönä.

Työyhteisöjä ja lähijohtamista kehitetään aktiivisesti

”Positiivinen puhe työstä ja työn näkyväksi tekeminen tarinoiden kautta, rakentaa myönteistä ilmapiiriä ja tekee työnantajasta houkuttelevan potentiaaliselle hakijalle ja pidentää jo kaupungin palveluksessa olevien työuria. Positiivinen puhe ja työnantajamielikuvat paranevat, kun työyhteisöjen ja johtamisen kehittämiseen panostetaan koko ajan.” (Vantaan kaupunkistrategia 2022–25)

Vantaan kaupungilla työyhteisöjen ja lähijohtamisen kehittäminen on aktiivista ja jatkuvaa. Kertomusvuoden aikana on ollut käytettävissä myös valtuuston asettama pito- ja vetovoimaa edistävä kehittämisohjelma, johon on sisältynyt työyhteisöjen ja lähijohtamisen kehittämistä tukeva rahoitus.

Työyhteisöt ovat järjestäneet omia kehittämispäiviään, hyödyntäneet kilpailutettujen kumppaneiden toteuttamana työnohjausta, coachausta ja valmennuksia.

Työyhteisöt ovat voineet tilata Vantaan kaupungille räätälöityjä koulutuksia myös Metropolialta, joka on henkilöstökoulutuksen puitesopimuskoulutuskumppani. E erityisen tärkeiksi työyhteisöjen koulutusteemoiksi ovat nousseet turvallisuuden ja haasteellisten asiakastilanteiden kohtaaminen sekä henkinen ensiapu ja työhyvinvointi. Työyhteisöt ovat myös hyödyntäneet kehittämistyössään valmiita verkkovalmennuksia, joissa teemoina ovat yhteisöllisyys, aikaansaaminen ja hyvinvointi, vuorovaikutustaidot, esihenkilötyö ja johtaminen sekä mindset.

Johtamisen ja esihenkilötyön kehittämisen valmennuksiin ja koulutuksiin/koulutuskokonaisuuksiin osallistui viime vuoden aikana yhteensä 523 henkilöä. Yhteensä oppimistyöpäiviä kaikkiin johtamisen kehittämisvalmennuksiin ja koulutuksiin kertyi 1335 kpl, tässä luvussa on mukana myös ei-esihenkilöasemassa olevat.

CASE: Johdon työnohjaus on johtajan keidas ja oppimismahdollisuus

Johtaminen on mielenkiintoinen työ – mutta usein yksinäistä, vastuullista ja jatkuvaa tasapainoilua erilaisten vaatimusten ja odotusten välillä. Tällaisessa ympäristössä johdon työnohjaus voi tarjota arvokkaan pysähdyspaikan.

Jaana Laukkarinen on yksi Werka kehitys Oy:n työnohjaajista, ja hän on jo kymmenen vuoden ajan toiminut Vantaan kaupungin pitkäaikaisena kehittämiskumppanina johdon työnohjaajana. Omakohtainen kokemus johtajuudesta Suomessa, Ruotsissa ja Hollannissa 15 vuoden ajalta antaa hänelle syvyyttä ja ymmärrystä työnohjauksen merkityksestä.

Jaana kertoo, että hänen oma työnohjauskokemuksensa johtajana oli merkityksellinen ja vaikutti ratkaisevasti siihen, että hän suuntautui työnohjaajaksi.

- Se oli minulle merkityksellistä, kun olin itse johtajana. Siitä tämä rakkaus lajiin syntyi, Jaana kertoo.

Johdon työnohjaus Vantaalla

Vantaan kaupungilla johdon työnohjaus on kehittynyt merkittäväksi johtamisen tukimuodoksi. Työnohjaukseen ovat osallistuneet niin yksittäiset johtajat kuin

johtoryhmät eri toimialoilta. Viime vuosina Vantaalla on erityisesti havaittu, miten tärkeää ja hyödyllistä työnohjaus voi olla johtajuuden kehittämisessä.

Yksilöohjauksien järjestämiseen johtajat saavat opastusta keskitetyistä kehittämispalveluista ja työnohjaajan valintaan ja tilaamiseen on olemassa selkeät prosessit. Johtajien ja johtoryhmien osalta vetäjällä on usein jo ennakkoon ajatuksia ja toiveita siitä, millainen työnohjaaja sopisi heidän tarpeisiinsa.

Prosessin kulku ja tavoitteet

Useimmiten ohjattavat ovat yksittäisiä esihenkilöitä, mutta myös johtoryhmät hyödyntävät työnohjausta. Prosessi alkaa yleensä kolmella tapaamisella, joiden jälkeen päätetään mahdollisesta jatkosta. Yleensä työnohjaus kestää vuoden ajan. Työnohjauksen ydin on siinä, että asiakas itse nostaa esille ne asiat, joita haluaa pohtia. Vuorovaikutuksen ja luottamuksen ollessa kunnossa syntyy merkityksellisiä keskusteluja. Vaikka prosessin alussa asetetaan tavoitteet, ohjaus ei ole suoraviivaista neuvontaa, vaan yhdessä tilanteiden tutkimista ja oivaltamista.

- Oivaltaminen vaatii sitä, että ihminen uskaltaa katsoa asioita juuri sellaisena kuin ne ovat ja tunnistaa myös omat kipukohtansa, Jaana toteaa.

Työnohjaus tukee sekä uusia että kokeneita johtoryhmiä

Työnohjaus voi merkittävästi auttaa esimerkiksi uuden johtoryhmän ryhmäytymistä. Kiireisessä johtoryhmätyössä on harvoin tilaa syvällisille keskusteluille, ja työnohjaus tarjoaa pysähtymisen paikan, jossa rakennetaan vahvempia vuorovaikutussuhteita ja luottamusta.

Toisaalta myös pitkään yhdessä työskennelleille johtoryhmille työnohjaus on arvokasta, sillä se auttaa tarkastelemaan vakiintuneita rooleja ja toimintamalleja uudesta näkökulmasta. Ryhmässä tapahtuva vertaistuki voi olla erityisen hyödyllistä, sillä se auttaa jäseniä ymmärtämään toisiaan paremmin ja olemaan läsnä toisilleen.

Työnohjaus on oppimismahdollisuus, ei vain kriisityökalu

Jaana haluaa purkaa myytin siitä, että työnohjausta tarvitaan vain vaikeuksien ilmetessä.

- Totta kai työnohjaus voi auttaa haasteellisissa tilanteissa, mutta itse näen sen ensisijaisesti oppimismahdollisuutena – johtajan keitaana ja opinahjona, Jaana pohtii.

Työnohjauksessa johtajalla on mahdollisuus pysähtyä, oppia itsestään ja kehittyä ammatillisesti, mikä tekee siitä arvokkaan osan johtajuuden jatkuvaa kehittämistä. Lopuksi Jaana suosittelee lämpimästi työnohjausta kaikille esihenkilöille ja johtoryhmille:

- Johtaminen voi olla yksinäistä, ja siksi on arvokasta, että voi keskustella työnohjaajan kanssa.

CASE: Johtaja johtamisen kehittäjänä – Annukka Larkion matka ja opit

Johtaminen on keskeinen tekijä organisaatioiden menestykselle, ja sen kehittäminen vaatii jatkuvaa oppimista, mukautumista ja sitoutumista. Vantaan kaupungin kulttuuri- ja kirjastopalvelualueen johtaja Annukka Larkio on tämän kehitystyön eturintamassa.

Annukka Larkion yli 40 vuoden ura Vantaan kaupungilla. Ensimmäiset 20 vuotta varhaiskasvatuksessa, josta 16 vuotta päiväkotien johtajana. Nykyisessä tehtävässään hän on ollut 20 vuotta, ja se on muovannut hänestä kokeneen ja kehittämismyönteisen johtajan.

Larkion uran yhtenä punaisena lankana on ollut lastenkulttuuri, jota hän on vaalinut myös taideterapian ja taidehistorian opintojensa kautta. Vaikka lasten kasvatuksen parissa työskentely oli hänelle äärettömän tärkeää, koki hän kutsumusta ylemmän tason johtamisen ja kehittämisen tehtäviin.

Larkio uskoo, että ihmisillä on oikeus hyvään johtamiseen.

- Puhumme paljon psykologisesti turvallisesta ilmapiiristä, mutta hyvä johtaminen tarkoittaa myös työrauhan takaamista, selkeitä tavoitteita ja yhdenvertaisuutta. Kun henkilöstö tietää, mitä kohti mennään, syntyy intohimo ja sitoutuminen työhön.

Johtajuuden muutos ja valmentava ote

Vuonna 2024 kulttuuripalveluissa tapahtui organisaatiomuutos, jossa 11 kirjastoa siirtyivät kulttuuripalveluiden alaisuuteen sekä kuvataidekoulu ja musiikkiopisto elinikäisen oppimisen palvelualueen alle.

- Tämän muutoksen myötä olemme rakentaneet pohjaa yhteiselle toimintakulttuurille, mutta se on pitkä prosessi. On tärkeää, että kaikille muodostuu selkeä kuva siitä, miten johdamme tätä laajaa kokonaisuutta yhdenvertaisesti.

Larkio korostaa, että johtaminen on erilaista kuin ennen. Asiantuntijat johtavat yhä enemmän omaa työtään, ja valmentavat menetelmät ovat nousseet keskiöön.

- Ei kenelläkään johtajalla ole valmiita ratkaisuja kaikkiin tilanteisiin, ja siksi on tärkeää, että organisaatiossa tehdään yhteistyötä monilla eri tasoilla.

Vantaalla on Larkion mukaan loistava ilmapiiri johtamiselle. Täällä annetaan tilaa, mutta samalla edellytetään sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin ja kaupungin strategiaan.

- Meidän täytyy koko ajan muistaa kommunikoida sekä virkamiesjohdon että poliittisen johdon välillä, sillä tämä ei ole sooloilupeli.

Johtamisen kehittäminen ja mentorointi

Larkio on omassa työssään panostanut erityisesti johtamisen kehittämiseen. Hän on varmistanut, että sekä hänen oma johtoryhmänsä että yksiköiden päälliköt saavat riittävästi koulutusta ja työvälineitä.

- Johtaminen on myös persoonakysymys, mutta kaikilla tulee olla selvä näkemys tavoitteista ja siitä, miten niihin päästään.

Larkio on myös toiminut mentorina uusille esihenkilöille useiden vuosien ajan, ja pitää tätä yhtenä oman kehittymisensä kannalta merkittävimmistä kokemuksista.

Johtajana kasvaminen ja tulevaisuuden näkymät

Larkion mukaan johtajaksi kasvaminen on ollut hänelle elinikäinen matka, jossa keskeistä on ollut innostus, ihmisyyden ihmettely ja erilaisten tilanteiden ratkominen.

- Johtaminen muuttuu helpommaksi, kun uskaltaa tarttua asioihin ja selvittää haasteet. On myös tärkeää muistaa palkita itseään onnistumisista.

Larkion johtamisfilosofia pohjautuu jatkuvaan kehittämiseen.

- Mikään ei muutu, jos emme kehity. Tarvitsemme selkeät tavoitteet ja niihin suhteutetut resurssit. Kehittämismyönteisyys on minulle kaiken A ja O.

OSAAJIA NYT JA TULEVAISUUDESSA – REKRYTOINTI JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Vuoden 2024 aikana kokonaishakijamäärä rekrytoinneissa kasvoi 65,6 % edelliseen vuoteen verrattuna. Julkisessa haussa olleiden tehtävien määrä taas väheni 33,6 %. Vastaavasti kesä- ja harjoitteluiden kohdalla hakijamäärä tuplaantui edelliseen vuoteen verrattuna. Hakijaviestinnän ja hakijakokemuksen merkitys on keskeinen tekijä myönteisen työnantajamielikuvan vahvistamisessa ja osaavan henkilöstön tavoittamisessa. Hakijaviestintää onkin aktiivisesti kehitetty ja esihenkilöiden käyttöön on lisätty mm. hakijaviestipohjia rekrytointiprosessin eri vaiheisiin. Myös muunkielisille hakijoille on käytössä ruotsin ja englanninkieli siä käännöksiä. Hakijaviestinnän merkitystä ja positiivisen hakijakokemuksen luomista on korostettu myös esihenkilöille suunnatuissa koulutuksissa. n rekrytoinnin osuus kasvoi 125 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Jotta rekrytointi sujuisi helpommin ja kaupungin rekrytointi-ilmoitukset näyttäisivät yhtenäisiltä, rekrytointijärjestelmän ilmoituspohjia ja hakemuslomakkeita on päivitetty. Uudistetut lomakkeet ohjaavat paremmin hakijoita täyttämään kelpoisuuden kannalta oleelliset tiedot ja ne ovat helppolukuisempia rekrytoiville esihenkilöille. Varhaiskasvatuksessa kaksi kertaa vuodessa toteutettavat massarekrytoinnit on rakennettu mahdollisimman hakijalähtöisiksi. Hakija voi yhdellä hakemuksella osoittaa kiinnostuksensa useampaan alueeseen ja päiväkotiin ja löytää näin itsellensä sopivimman vaihtoehdon. Myös rekrytoinnissa käytettäviä muita työkaluja on kehitetty, kuten esimerkiksi kevennettyä henkilöarviointia on kokeiltu pysäköinninvalvojien rekrytoinneissa.

Henkilöarvioinnin kehittäminen pysäköinninvalvojen rekrytoinneissa

Pysäköinnintarkastajien rekrytointiprosessia on kehitetty merkittävästi, ja erityisesti henkilöarviointi on saanut uusia tehokkaita menetelmiä. Rekrytointikonsultin tuki, simulaatiot ja yhteistyö ulkoisten asiantuntijoiden kanssa ovat auttaneet löytämään entistä paremmin sopivia kandidaatteja.

Vantaan rekrytointikonsultilta on saatu arvokasta tukea haastatteluiden toteuttamiseen. Vaikka videohaastatteluja kokeiltiin osana prosessia, ne eivät osoittautuneet tehokkaiksi pysäköinnintarkastajien rekrytoinnissa. Sen sijaan tiivis yhteistyö yrityskumppani Eezyn kanssa on osoittautunut toimivaksi ratkaisuksi. Eezy on erikoistunut henkilöstövuokraukseen ja rekrytointeihin, ja heidän asiantuntijansa ymmärtävät kaupunkiympäristön tarpeet ja pystyvät etsimään sopivat ehdokkaat tehtäviin.

Aiemmin rekrytointiprosessia hoidettiin itsenäisesti, mutta nyt Eezy tuo lisäarvoa esimerkiksi järjestämällä simulaatioita haastavista asiakaspalvelutilanteista. Tämä käytäntö on osoittautunut tehokkaaksi ja parantanut rekrytointien onnistumista merkittävästi. Simulaatioiden avulla voidaan arvioida hakijoiden reagointia ja toimintaa käytännön tilanteissa, mikä antaa tärkeää lisätietoa valintapäätöksiä varten. Tulevaisuudessa simulaatioita voidaan vielä kehittää entistä tarkemmin pysäköinnintarkastajien työn erityispiirteisiin sopiviksi.

Hakuprosessi etenee Laura-rekrytointijärjestelmän kautta, jossa hakijat jättävät hakemuksensa. Esihenkilö ja Vantaan rekrytointikonsultti käyvät hakemukset läpi ja valitsevat sopivimmat hakijat haastatteluihin. Haastattelujen jälkeen parhaat kandidaatit siirtyvät Eezylle jatkotesteihin, joissa arvioidaan heidän soveltuvuuttaan työtehtävään. Eezy tarjoaa tukea lopullisessa päätöksenteossa, mikä on osaltaan parantanut rekrytointien onnistumisprosenttia.

Parantunut rekrytointiprosessi on vaikuttanut myös työyhteisöön. Aiemmin työyhteisö oli melko jakautunut, mutta onnistuneiden rekrytointien myötä yhteishenki on parantunut huomattavasti. Uusien työntekijöiden valinnassa on kiinnitetty huomiota paitsi ammatillisiin taitoihin myös työyhteisötaitoihin, mikä on auttanut rakentamaan tiivistä ja hyvin toimivaa työympäristöä.

Avoimet työpaikat pysäköinnintarkastajien tehtävissä ovat yleensä haettavissa 3–4 viikon ajan. Rekrytointiprosessi pyritään hoitamaan ripeästi, mutta huolella, ja koko prosessin kesto on tyypillisesti noin kaksi kuukautta. Järjestelmän ja menetelmien jatkuva kehittäminen varmistaa, että rekrytoinnit pysyvät tehokkaina ja vastaavat organisaation tarpeita parhaalla mahdollisella tavalla.

Osaamisen kehittäminen pohjautuu tavoitteisiin, muutoksiin ja tarpeisiin

Vantaan kaupungin strategisten tavoitteiden ja palvelun laadukkaan toteutumisen edellytyksenä on jatkuva ja suunnitelmallinen henkilöstön osaamisen kehittäminen. Palvelualueet laativat vuosittain koulutussuunnitelman kaikista palvelualueen henkilöstölle suunnatusta kehittämistoimista ja koulutuksista.

Koulutussuunnitelmassa huomioidaan tavoitteet ja muutokset toimintaympäristössä ja tunnistetaan nykyisen henkilöstön osaaminen ja tarvittavat kehittämistoimet. Osaamisen kehittämistä on toteutettu toimialoilla ja palvelualueilla näiden laadittujen koulutussuunnitelmien mukaisesti. Osaamisen kehittämisen vuosikellot ja toimialojen osaamisen kehittämistyöryhmät toimivat toimialoilla suunnitelmien mukaisesti. Toimialojen ja palvelualueiden järjestämän koulutuksen lisäksi henkilöstölle on tarjottu myös kaupunkitasoista koulutusta ammatillisen osaamisen kehittämiseksi.

Vantaan ja Seuren yhteistyön kohokohdat vuonna 2024

Vantaa käytti vuonna 2024 Seurelta seuraavia palveluja: henkilöstövuokraus-, sijoittelupalvelu, sijaisopettajapalvelu, varahenkilöstö, tutustumiset ja oppisopimuspalvelut. Vantaalla työskenteli vuonna 2024 noin 4 200 vuokratyöntekijää, jotka mahdollistivat noin 163 000 työvuoron toteutumisen Vantaan eri työkohteissa. Varhaiskasvatuksen osuus tehdyistä työvuoroista oli noin 53 %, opetuksen osuus 38 % ja palvelualueiden osuus noin 9 %. Seure toimitti työvoimaa yli 340 työkohteeseen Vantaalla ja onnistui toimittamaan työntekijän noin 95 % tehdyistä tilauksista. Vantaa teki tilauksia Seurelle 29 % vähemmän edellisvuoteen verrattuna.

Varhaiskasvatuksessa työskenteli varahenkilöstöä asiakkaan eri kohteissa vuoden mittaan noin 40, ja tutustumisten kautta Vantaalle saatiin 26 uutta työntekijää. Oppisopimusyhteistyön tuloksena keväällä 2024 valmistui vantaalle 18

uutta varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa. Sijaisopettajapalvelun kautta vuonna 2024 työskenteli 154 sijaisopettajaa Vantaan eri kouluissa. 82 % Vantaalla työskennelleistä Seuren vuokratyöntekijöistä tuntee itsensä tervetulleeksi Vantaan työkohteissa. Tämä tulos parantui edellisvuoteen verrattuna.

Top 10 toimitetut nimikkeet

- 1.koulunkäynninohjaaja
- 2.varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
- 3.varhaiskasvatuksen avustaja
- 4.oppilashoitaja
- 5.varhaiskasvatuksen opettaja
- 6.iltavahtimestari
- 7.ruotsinkielinen koulunkäynninohjaaja
- 8.liikunnanohjaaja
- 9.ICT-asiantuntija
- 10.Projektityöntekijä

Lisä- ja täydennyskoulutukset

Henkilöstökoulutuskumppani Metropolia

Vuonna 2024 Vantaan kaupungin ammatillisen henkilöstökoulutuksen kumppani Metropolia toteutti 33 koulutuskokonaisuutta. Koulutuskokonaisuuksien sisältämiä koulutuspäiviä oli yhteensä 79. Koulutuksiin osallistui yhteensä 1 242 vantaalaista työntekijää. Koulutukset saivat hyvää palautetta; osallistujat antoivat koulutusten keskiarvoksi 4.3 arviointiasteikolla 1–5. Aiheena painottui erilaiset turvallisuusteeman koulutukset.

Ensiapukoulutuksia Vantaan aikuisopistossa

Vantaan Aikuisopisto on tuottanut kaupungin perusensiapukoulutuksen jälleen vuonna 2024. Koulutukset tuotetaan pääsääntöisesti kaupunkitasoisesti, ainoastaan pienten lasten hätäensiavun koulutukset toteutettiin kasvatuksen ja oppimisen toimialalla erikseen. Koulutuksia järjestettiin kaikkiaan 39. Kaikkiaan osallistujia vuonna 2024 ensiapukursseilla oli 490 henkilöä.

Hrd-järjestelmät

Koulutusten hallintajärjestelmä Osumassa on vuonna 2024 otettu käyttöön Keskustelut -osio, johon esihenkilö merkitsee käytyjen Vaikuttavaa työtä - keskusteluiden ajankohdat. Oppiva -verkko-oppimisalustalle on luotu kaupunkitasoisia ja toimialojen koulutuksia ja perehdytysohjelmia. Oppivassa on ollut kävijöitä noin 1900.

Academy of Brain -verkkokoulutukset Oppivassa

Helmikuussa 2024 Oppivaan avattiin 45 Academy of Brain -verkkovalmennusvideota, jotka keskittyvät tämän päivän ja tulevaisuuden tärkeimpiin työelämätaitoihin, kuten itsensä johtamiseen, yhteistyötaitoihin, hyvinvointiin ja muiden johtamiseen. Valmennusvideot oli tarkoitettu keskusteluiden tueksi yksiköihin ja tiimeihin sekä itsenäiseen opiskeluun. Kaiken kaikkiaan 291 henkilöä ilmoittautui materiaalin käyttäjäksi, mutta koska videoita on katsottu esimerkiksi tiimipalavereiden yhteydessä, todellinen henkilömäärä on huomattavasti laajempi.

Omaehtoisen koulutuksen taloudellinen tuki henkilöstölle

Vantaa tukee henkilöstönsä osaamisen kehittämistä omaehtoisen koulutuksen tuella. Kun työntekijä kehittää itseään ammatillisesti ja laajentaa osaamistaan omalla kustannuksellaan, hän voi hakea työnantajalta omaehtoisen koulutuksen tukea. Edellytyksenä tuen saamiselle on, että käyty koulutus kehittää ammatillista osaamista ja pohjautuu kehittymissuunnitelmaan.

Vantaalla on mahdollista hakea omaehtoisen opiskelun taloudellista tukea kerran vuodessa. Lisäksi varhaiskasvatuksen nimetyt ammattiryhmät ovat voineet hakea tukea kuukausittain pätevyityskoulutuksiin.

Vuonna 2024 omaehtoisen koulutuksen tukea jaettiin yhteensä noin 24 000 euroa. Tukea haettiin yhteensä noin 34 000 euron edestä. Omaehtoisen koulutuksen tukea haki yhteensä 66 henkilöä ja tukea maksettiin 64 henkilölle. Keskimääräinen myönnetty tuki oli noin 375 euroa.

Oppimistyöpäivät vähenivät työntekijää kohti

Koulutussuunnitelman mukaisia oppimispäiviä toteutui vuonna 2024 yhteensä 12 864. Oppimistyöpäivistä ulkoisia koulutuksia ja verkkokoulutuksia oli yhteensä 3 394 ja sisäisiä koulutuksia ja kehittämispäiviä 9 259.

Työntekijää kohti oppimispäiviä toteutui 1,5 päivää. Koulutusmäärät työntekijää kohden ovat vähentyneet edellisvuoteen verrattuna, jolloin työntekijää kohden oppimispäiviä toteutui 1,9 päivää. Ero johtuu erityisesti sisäisten koulutuspäivien määrän vähenemisestä. Vuonna 2024 sisäisiä koulutuksia toteutettiin noin 750 kpl ja vuonna 2023 noin 850 kpl.

Lähtöpalautteet

Vantaalla kerättiin lähtöpalautetta kyselyllä, ja siihen vastasi 175 palvelussuhteensa päättäneitä henkilöä. Heistä vakinaisia oli 42 % ja määräaikaista 58 %.

Lähtöpalautteeseen vastanneista henkilöistä Vantaalle olisi valmiita palaamaan töihin 81 %. Erityisen hyvänä Vantaalla työskentelyssä koettiin työn merkityksellisyys, yhteistyö esihenkilön kanssa sekä työyhteisön ilmapiiri.

CASE: Hyvä hakijakokemus rakentaa myönteistä työnantajakuva

Työnantajamielikuvan rakentamisessa hakijakokemuksella on valtava merkitys. Vakaus sekä hyvän työ- ja vapaa-ajan tasapainon tarjoaminen ovat keskeisiä tekijöitä, jotka houkuttelevat hakijoita kuntasektorille. Samalla rekrytointien hakijamäärät kasvavat ja kilpailu paikoista kiristyy, mikä tekee hakijaviestinnän laadukkaasta toteutuksesta entistäkin tärkeämpää.

Vuonna 2024 Vantaan hakijamäärä nousi merkittävästi, vaikka avoimia paikkoja oli vähemmän kuin edellisvuonna. Vantaalla oli tarjolla 1 821 avointa työpaikkaa, joihin tuli yhteensä 39 396 hakemusta. Vuonna 2023 avoimia paikkoja oli enemmän, 2742, mutta hakijoita vähemmän, vain 23 788. Myös kesätyöhakijoiden määrä tuplaantui vuodesta 2023 vuoteen 2024: vuonna 2023 kesätyöpaikkoihin haki 3 192 ja vuonna 2024 peräti 5653 hakijaa. Kesätyöpaikkojen määrä pysyi kuitenkin molempina vuosina noin 260:ssa.

Hakijaviestintä avainasemassa

Rekrytointiprosessin selkeys ja sujuvuus vaikuttavat hakijoiden kokemukseen ja siten työnantajan maineeseen. Jokainen rekrytointi on kuin käyntikortti organisaatiolle, ja huonosti hoidettu prosessi voi jättää hakijoille kielteisen kuvan. Rekrytointipäällikkö **Sirpa Mikkola** korostaa oikea-aikaisen ja avoimen hakijaviestinnän merkitystä:

- Hyvällä hakijaviestinnällä voidaan vaikuttaa myönteiseen hakijakokemukseen. Oikea-aikainen viestiminen rekrytointiprosessin eri vaiheissa on todella tärkeää. Hakijat turhautuvat, jos eivät tiedä, missä vaiheessa rekrytoinnissa mennään.

Tyypillisimmät rekrytoinnissa koetut haasteet liittyvät liian pitkiin prosesseihin, väliaikatiedon puutteeseen sekä palautteen saamiseen. Vantaalla on tartuttu näihin haasteisiin kehittämällä hakijakokemusmittausta tietyille tehtävänimikkeille. Vuonna 2025 suunnitelmissa on ottaa käyttöön työkalu, jolla hakijakokemusta voidaan mitata systemaattisesti.

Esihenkilöiden rekrytointiosaamisen kehittäminen

Rekrytoinnin onnistuminen ei ole vain rekrytointitiimin vastuulla, vaan myös esihenkilöillä on keskeinen rooli hakijakokemuksen rakentamisessa. Vantaalla panostetaan esihenkilöiden rekrytointiosaamisen kehittämiseen osana valmentavaa johtamista. Tavoitteena on varmistaa, että rekrytointiprosessit ovat sujuvia, hakijaviestintä on laadukasta ja hakijoille jää positiivinen kuva Vantaasta työnantajana.

- Painotamme esihenkilöille rekrytointien tärkeyttä ja annamme heille työkaluja hakijaviestinnän parantamiseen. On tärkeää, että rekrytointiprosessit ovat tehokkaita ja läpinäkyviä, jotta voimme houkutella ja sitouttaa parhaat mahdolliset osaajat, Sirpa toteaa.

Hyvin hoidettu rekrytointiprosessi ei vain helpota oikeiden osaajien löytämistä, vaan myös vahvistaa Vantaan kaupunkia haluttuna työnantajana. Panostamalla hakijakokemukseen ja rekrytointiviestinnän laatuun voidaan varmistaa, että hakijat saavat prosessista positiivisen kokemuksen – riippumatta lopputuloksesta.

CASE: Oppilaitosyhteistyön monet muodot

Vuonna 2024 Vantaa vahvisti ennakoivan rekrytointin näkökulmaa tekemällä tiivistä ja säännöllistä yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Kaupunki osallistui aktiivisesti opiskelijoille suunnattuihin tapahtumiin ja messuille, tarjoten tietoa työ- ja harjoittelumahdollisuuksista.

Kevään aikana opiskelijoiden kanssa käytiin keskusteluja useissa eri tapahtumissa, kuten Tuudon digitaalisilla rekrymessuilla, Arcadan My Future Work -rekrymessuilla ja Helsinki Uni Career Day -tapahtumassa. Lisäksi Vantaa oli mukana muun muassa LGBTQ+ Appro -tapahtumassa sekä huomioi keväällä ja jouluna valmistuvia varhaiskasvatuksen sosionomeja pienellä muistamisella. Kaupungin työnantajamielikuvaa opiskelijoiden keskuudessa on vahvistettu myös lisäämällä opiskelijoille sopivia työ- ja harjoitteluilmoituksia Tuudo-sovellukseen. Tämän myötä opiskelijat ovat löytäneet entistä helpommin esimerkiksi keskitetyn harjoitteluhaun ja muita työmahdollisuuksia.

- Vantaa jatkaa aktiivista yhteistyötä oppilaitosten ja opiskelijoiden kanssa, ja tarjoamme jatkossakin monipuolisia uramahdollisuuksia tulevaisuuden osajille, henkilöstöasiantuntija **Heidi Miettinen** kertoo.

Keskitetty harjoittelijahaku tehostaa rekrytointia ja tukee opiskelijoita

Keskitetty harjoittelijahaku Laura-järjestelmässä tukee opiskelijoita löytämään ja jättämään hakemuksensa yhteen paikkaan. Saapuneiden hakemusten perusteella rekrytoinnista tarjotaan harjoittelijoita toimialoille tai toimialat voivat olla suoraan yhteydessä rekrytoinnin tukeen ja kysellä heille sopivaa harjoittelijaa hausta. Tulevaisuudessa toiveena on entistä tiiviimpi yhteistyö toimialojen kanssa, jotta saamme tunnistettua sopivia harjoittelumahdollisuuksia kaupunkilaajuisesti ja voimme näin tarjota paikkoja tutkintoon sisältyvään harjoitteluun yhä laajemmin.

Keskitetty harjoittelijahaku oli syksyllä auki ajalla 1.8–22.11.2024. Keskitetyn harjoittelijahaun kautta saapui 252 hakemusta. Yhdeksän hakijaa valittiin harjoitteluun Vantaalle. Eniten hakemuksia saapui kaupunkiympäristön, tietohallinnon ja taloushallinnon tehtäviin. Hakijoiden joukossa oli myös paljon esimerkiksi nuoriso- ja yhteisöalan, sosiaalialan sekä liiketalouden opiskelijoita. Osa hakijoista haki palkallista harjoittelupaikkaa, mutta kiinnostusta oli myös palkattomiin harjoitteluihin.

Ruusuvuoren koulun rehtori **Salla Kilpinen** löysi Vantaan rekrytointikoordinaattori **Katja Tujusen** avulla kouluvalmentaja **Sointu Condén** työpariksi nuoriso- ja yhteisöohjaajaksi opiskelevan **Salla Forströmin**. Salla oli harjoittelussa marraskuun 2023 alusta helmikuun loppuun 2024.

- Salla oli tajuttoman hyvä kohtaamaan nuoria, opin häneltä paljon. Minulla oli koko ajan sellainen tunne, että hän on todella ammattimainen; itse asiassa unohdin, että hän oli opiskelija, sillä hän oli tosi oma-aloitteinen. Yhteistyömme oli saumatonta ja sujui erinomaisesti, iloitsee Sointu.

Myös Vantaan nuoriso- ja yhteisöpalveluiden toiveesta on suunniteltu heidän omaa, koko vuoden auki olevaa, harjoittelijahakua rekrytointijärjestelmään. Mallia kehitetään yhdessä esihenkilöiden kanssa.

- Näin saadaan kaikki hakemukset ohjattua yhteen paikkaan ja vältetään turhien henkilötietojen kertyminen esihenkilöiden sähköposteihin, kertoo nuoriso- ja yhteisöpalvelujohtaja **Hanna Hänninen**.

HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ, TURVALLINEN TYÖPAIKKA

Sairauspoissaolot

Työterveyshuoltoyhteistyötä on toteutettu kahden palveluntuottajamme, Terveystalon ja Lääkärikeskus Aavan, kanssa tiiviisti yhteistyössä. Myös työeläkevakuuttajamme Keva on osallistunut työterveyshuoltoyhteistyöhön. Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon on panostettu toimintasuunnitelman mukaisesti ja toimintamalleja on tarkennettu muun muassa Kevan tuomien huomioiden avulla. Käyntitilastoiden perusteella havaitaan, että esimerkiksi työfysioterapeutin ennaltaehkäiseviä palveluja on käytetty enemmän kuin vuonna 2023, mikä on hyvä ja oikea suunta, sillä tuki- ja liikuntaelinperusteisia sairauspoissaoloja on ollut runsaasti. Tuki- ja liikuntaelinperusteisia poissaoloja oli kolmanneksi eniten kaikista sairauspoissaoloista.

Sairauspoissaoloprosentti oli vuonna 2024 kaupunkitasoisesti 6,02 (Lähde: henkilöstöjärjestelmä Hertta). Sairauspoissaoloprosentit toimialoittain olivat seuraavat: kajo 4,38; kaku 4,36; kato 4,37 ja kaso 6,64. Prosenttiyksiköiden valossa näyttää siltä, että sairauspoissaolot ovat hieman laskeneet kasvatuksen ja

oppimisen toimialalla, mutta nousseet kaupunkistrategian ja johdon (nykyinen konsernijohto ja elinvoima) sekä kaupunkiympäristön toimialalla. Kaupunkikulttuurin ja hyvinvoinnin toimialalla sairauspoissaolot näyttävät pysyneet samoissa lukemissa kuin vuonna 2023.

Suurimpana sairauspoissaoloryhmänä jatkaa edelleen diagnoosiluokka muut, joista suurin osa on esihenkilöiden myöntämiä sairauspoissaoloja ja lisäksi tämä luokka sisältää ryhmän pieniä diagnooseja, jotka kootaan tähän yhteen. Toiseksi suurin poissaoloryhmä oli mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot ja kolmantena tuki- ja liikuntaelinperusteiset poissaolot. Mielenterveysperusteisia sairauspoissaoloja oli kuitenkin vuoden 2024 aikana vähemmän kuin edellisenä vuonna. Sen sijaan tuki- ja liikuntaelinperusteiset poissaolot ovat kasvaneet runsaasti vuodesta 2023 erityisesti varhaiskasvatuksen palvelualueella.

Alkuvuodesta 2024 Hertan toiminto sairauspoissaoloihin liittyvistä herätteistä saatiin käyttöön. Ajoittain häiriöitä on ollut, mutta apuväline on otettu ilolla vastaan esihenkilötyöhön. Esihenkilöt kirjaavat HR-järjestelmä Herttaan sairauspoissaoloherätteiden keskustelujen toteutumisesta päivämäärän, jona välkekeskustelu (työkykykeskustelu) on käyty. Välkekeskusteluja on kirjattu Herttaan vuonna 2024 yhteensä 2945 kappaletta. Eniten välkekeskusteluja käytiin ja niiden päivämääriä kirjattiin varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen palvelualueilla kasvatuksen ja oppimisen toimialalla, joissa on myös eniten henkilöstöä.

Pitkittyneitä sairauspoissaoloja seurataan säännöllisesti yhteistyössä työterveyshuollon ja kaupungin sisäisten toimijoiden, työkyky- ja työsuojeluasiantuntijoiden kanssa.

Työterveyshuoltojen vastaanottokäyntejä oli eniten kasvatuksen ja oppimisen toimialalla ja erityisesti perusopetuksen palvelualueella. Eniten hyödynnetty työterveyshuollon ammattilainen oli työterveyslääkäri ja myös yleislääkäriä on käytetty runsaasti. Työkykyneuvotteluja käytiin kolmikantana yhteistyössä työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kesken vuoden 2024 aikana 321 kertaa. Vastaanottoja sekä neuvotteluja on toteutettu niin lähi- kuin etävastaanottoina aina tilanteeseen sopien. Etävastaanotto on vakiintunut yhdeksi työterveyshuollon toimintamuodoksi ja se tulee näkymään jatkossa vielä enemmän työpaikkaselvityskäynneissäkin. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2024 olivat noin 3 miljoonaa euroa.

Mielen voimalinja

Mielen voimalinja on ollut Lääkärikeskus Aavan toteuttamaa matalan kynnyksen mielen hyvinvoinnin tukipalvelua. Mielen voimalinjalle sai hakeutua kaupunkitasoisesti kaikilta toimialoilta joko oma-aloitteisesti työntekijä itse tai työterveyshuollon ammattihenkilö ja esihenkilö on voinut suositella hakeutumaan sen pariin. Mielen voimalinjan palvelua käytettiin vuoden aikana yhteensä 310 kertaa. Tavallisimmin hoitopolku Mielen voimalinjaa hyödyntäen koostui 1–5 käynnistä.

Jopa 93 prosenttia Mielen voimalinjan palvelukyselyyn vastanneista käyttäneistä työntekijöistä on kokenut saamansa avun ja palvelun hyödylliseksi Aavan toteuttamassa palvelukyselyssä (tilannetieto 09/2024). Palvelun laatua seurattiin hoitopolun alku- ja loppupäässä käyttäjille suunnattujen kyselyiden avulla. Loppukyselyn kaikilla osa-alueilla tapahtui paranemista verrattuna alkukyselyyn. Arvio omasta työhyvinvoinnista oli parantunut kyselyyn vastaajilla keskimäärin 20 prosenttiyksikköä hoitopolun lopussa alkuun verrattuna. Myös työterveyshuollon ammattihenkilöt raportoivat Mielen voimalinjan näkyneen positiivisena ilmiönä heillä.

Mielen voimalinja on toteutettu erillisen työvoimapula-alojen saatavuusohjelman rahoituksen kautta eikä ole kuulunut työterveyshuollon perussopimukseen, joten palvelun käyttö on loppunut vuoteen 2024, eikä ole enää käytettävissä vuonna 2025.

Työkykyvalmentajan käyttö

Työvoimapula-alojen saatavuusohjelman rahoituksella on työterveyskumppaniltamme Terveystalolta hankittu työkykyä tukevaa työkykyvalmentajan palvelua osaksi työkykyprosessiamme jo kahden vuoden ajan. Työkykyvalmentajan tehtävänä on löytää keinoja työntekijän jäljellä olevan työkyvyn hyödyntämiseksi ja tukemiseksi kunkin yksilölliseen tilanteeseen sopivalla tavalla.

Vuoden 2024 aikana toteutui yhteensä 141 vastaanottokäyntiä erilaisiin työkyvyn tuen tilanteisiin liittyen. Palvelu on ollut käytettävissä kaikilla kaupungin toimialoilla. Työkykyvalmentajan vastaanotoille on ohjattu henkilöitä työterveyshuollon ammattihenkilön läheteellä oikea-aikaisesti sekä Lääkärikeskus Aavasta että Terveystalosta. Työkykyvalmentajan hyödyntäminen työkykytilanteiden yhteydessä on päättynyt vuoden 2024 loppuun. Palaute työkykyvalmentajan vastaanotoista on ollut kiitettävää.

Varhaiskasvatuksen ja työeläkevakuuttajamme Kevan yhteistyö

Kevan kanssa on myös työstetty työhyvinvoinnin vuosikelloa, jonka pilottina aloitti varhaiskasvatuksen palvelualue. Työhyvinvoinnin vuosikelloon on koottu säännöllisesti toistuvia toimenpiteitä ja mittareita, joiden avulla seurataan ja kehitetään työhyvinvointia. Vuosikello tuo tähän systemaattisen apuvälineen. Työhyvinvoinnin vuosikellomalli otetaan käyttöön toimiala ja palvelualue kerrallaan.

Alun perin varhaiskasvatuksen toiveesta kehitettiin Puheeksioton työpaja -tuote, jota palvelualueiden on jatkossa mahdollista tilata esihenkilöiden kouluttamiseen puheeksiottoihin liittyen. Tuote kehitettiin Kevan kanssa yhteistyössä. Puheeksioton työpajat pidettiin kaikille varhaiskasvatuksen esihenkilöille syksyn 2024 aikana ja myös teeman tulevat koulutuskumppanimme osallistuivat työpajoihin.

Työturvallisuusilmoitukset ja työtapaturmat

Työturvallisuusjärjestelmä Tutkaan tehtyjen ilmoitusten määrä pysyi samalla tasolla kuin edellisenä vuonna (reilut 5 100 ilmoitusta vuodessa), ilmoituksista 88 prosenttia oli tehty kasvatuksen ja oppimisen toimialalta. Kaikista ilmoituksista suurin osa (64 %) oli uhka- tai väkivaltailmoituksia. Työtapaturmailmoituksia tehtiin vakuutusyhtiölle 786 kappaletta, joista on aiheutunut tammikuun alkuun 2025 mennessä yhteensä 2 273 sairauspäivää.

Niin työssä kuin työmatkalla tapahtuneiden työtapaturmien määrä pysyi kaupunkitasoisesti samalla tasolla edelliseen vuoteen verrattaessa, joskin eroja oli eri toimialojen osalta: kasvatuksen ja oppimisen toimialalla korvattujen työtapaturmien määrä lisääntyi 14 prosenttiyksiköllä, kun kaikilla muilla toimialoilla tapaturmien lukumäärät vähenivät. Työtapaturmista aiheutuneet hoitokustannukset kasvoivat 16 prosenttiyksikköä, keskivahinkojen kustannusten pysyttyä kuitenkin samalla tasolla kuin edellisenä vuonna (786 €). Vuoden 2024 vakuutusmaksuun kohdentuu lisäksi noin 350 000 euron kustannusvaikutus vuonna 2022 tapahtuneen työtapaturman seurauksena. Vuonna 2024 kilpailutettiin lakisääteinen tapaturmavakuutus, minkä perusteella vakuutusyhtiö vaihtuu vuoden 2025 alussa LähiTapiolasta Pohjolaksi.

Uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisemiseksi valmistui kaksi videota työyhteisöjen käyttöön, videot tuotettiin työsuojeluhenkilöstön ja kaupunkiturvallisuustiimin yhteistyössä. Toisessa videossa käsitellään teemaa, mikä on uhka- ja väkivaltatilanne työssä ja mitä siitä voi seurata. Toista videota

työyhteisöt voivat hyödyntää silloin, kun päivittävät yksikön omia toimintaohjeita väkivaltatilanteisiin liittyen.

Vuoden 2024 aikana saatiin työturvallisuusjärjestelmä Tutkaan sisäilmasto-osio työolojen haittojen ja vaarojen arviointiin sekä työturvallisuusilmoittamista täydentämään ilmoituskanava liittyen epäasialliseen kohteluun ja häirintään. Työsuojeluhenkilöt laativat työyhteisöille suunnatun koulutuksen liittyen vastuullisen työkäyttäytymisen teemaan. Vuonna 2024 kyseistä koulutusta tilattiin etenkin kasvupalvelujen työyksiköihin. Vuoden aikana otettiin käyttöön kilpailutettu työyhteisösovittelupalvelu.

BreakPro ja SatsOnline-palvelut tukevat fyysistä hyvinvointia

BreakPro-taukoliikuntasovellus toimii automaattisena asennuksena koko henkilöstön työkoneilla. BreakPro koostuu erilaisista lyhyistä harjoitteista, jotka soveltuvat mainiosti taukoliikuntaan työpäivän aikana. Yksi harjoitus on muutaman minuutin mittainen taukoliikuntavideo, joita löytyy sovelluksesta runsaasti erilaisia eri lihasryhmille suunnattuina. BreakPron käyttäjiä on ollut vuoden aikana noin 1 000.

Vuoden 2024 uutuuksena henkilöstölle otettiin käyttöön kuntokeskus Elixian SatsOnline-palvelu, mikä mahdollistaa ohjatun onlineharjoittelun myös kotioloissa erilaisten tallenteiden avulla. Myös SatsOnline tarjoaa lyhyitä taukoliikuntavideoita työpäiviin pidempien harjoitusten lisäksi. Palvelu sisältää sekä lyhyitä taukoliikuntaan sopivia videoita että pidempiä harjoituksia eri kielisinä. SatsOnline palveluun kirjautui vuoden aikana yhteensä 1 200 käyttäjää ja suosituimpiin harjoitteluvideoihin nousi harjoitteita laidasta laitaan, kuten esimerkiksi Pilates ja Core work out. SatsOnline on käytössä myös vuonna 2025 ja lisäksi Vantaan kaupungin työntekijöille on jatkossakin mahdollista harjoitella eri yhteistyökuntosaleilla alennuskoodien kautta sekä kuntosali- että ryhmäliikunnan parissa muun muassa Elixiaassa.

CASE: Työkykyvalmennuksesta ratkaisuja pitkittyneisiin työkykyhaasteisiin

Työkyvyn tukeminen on yksi keskeisistä tekijöistä, kun halutaan edistää työelämän ja yksilöiden hyvinvointia, ja vähentää sairauspoissaoloista

aiheutuvia kustannuksia. Terveystalon työkykyvalmentajat tarjoavat tähän ratkaisuja toimimalla varhaisen tuen valmentajina.

Terveystalon työkykyvalmentaja on sosiaalialan ammattilainen ja toimii varhaisen tuen valmentajana ja antaa tarvittaessa konkreettisen apua asiakkaille.

Työkykyvalmentajia hyödynnetään erityisesti pitkittyneissä työkykytilanteissa, joissa tarvitaan perusteellisempaa selvitystä ja yksilöllisiä ratkaisumalleja.

Työkykyasiantuntijat toimivat myös esihenkilöiden tukena, esimerkiksi tarjoamalla konsultaatiota työkykyjohtamisen haasteisiin ja osallistumalla työkykyneuvotteluihin. Työkykyvalmennus oli osa saatavuushankkeen rahoituksella toteutettua pilottia. Vuoden 2024 aikana työkykyvalmentajan vastaanotolla kävi noin 80–90 henkilöä.

Tukea monenlaisiin työkykyhaasteisiin

Kun työterveyslääkäri, työterveyshoitaja tai työterveysfysioterapeutti tunnistaa asiakkaalla työkykyyn liittyviä haasteita, voidaan tehdä konsultaatiopyyntö työkykyvalmentajalle.

Valmennuksessa käsiteltävät teemat vaihtelevat asiakaskohtaisesti, mutta yleensä niitä on noin 5–7. Esimerkiksi pitkittyneen sairausloman jälkeen asiakas voi tarvita tukea työhön paluussa ja saatavilla olevien tukimuotojen selvittämisessä. Mikäli asiakkaalla on sairaus, joka uhkaa työkykyä, hänelle voidaan tarjota ammatillista kuntoutusohjausta ja neuvontaa tukien hakemiseen.

Työkykyvalmentajan rooli kattaa laajasti erilaisia työkykyä haastavia tilanteita. Työkykyvalmentajana Terveystalossa toimiva **Riikka Pääkkönen** kertoo, että näitä voivat olla esimerkiksi:

- Taloudelliseen tilanteeseen liittyvät huolet ja palveluohjauksen tarve, työtehtävän vaatimusten ja asiakkaan osaamisen välinen kuilu, joka aiheuttaa kuormittumista tai tuki lomakkeiden täyttämässä (esim. sairauspäiväraha, työkyvyttömyyseläke, ammatillinen kuntoutusraha).

Keskeinen tavoite on tukea työelämässä jatkamista, vähentää sairauspoissaoloja ja niistä syntyviä kustannuksia sekä auttaa asiakkaita löytämään heille sopivat työtehtävät ja urapolut.

Asiakkaiden kokemukset työkykyvalmennuksesta ovat olleet erittäin positiivisia. Lähes 100 % palautteista on kertonut palvelun olleen merkittävä apu heidän tilanteessaan.

- Eräs asiakas kiteytti kokemuksensa seuraavasti: ”En olisi ikinä selvinnyt tilanteesta ilman sinua, tästä oli todella suurta apua”, Riikka kertoo.

CASE: Vastuullisen työkäyttämisen koulutukset vahvistavat työturvallisuutta Vantaalla

Työsuojelun merkitys korostuu jatkuvasti muuttuvassa työympäristössä, ja Vantaalla tähän on vastattu kehittämällä vastuullisen työkäyttämisen koulutuksia. Työkyky- ja työsuojeluasiantuntija **Essi Varonen** ja työsuojeluvaltuutettu **Anna Ruotsala** ovat ottaneet tärkeän roolin näiden koulutusten vetäjinä. He toimivat Vantaalla kaupunkikulttuurin ja hyvinvoinnin sekä konsernijohdon ja elinvoiman toimialoilla.

Työsuojelukauden alussa laadittava työsuojelun toimintaohjelma asettaa tärkeiksi painopistealueiksi asiakasväkivallan, tapaturmien ehkäisyn ja vastuullisen työkäyttämisen. Ennaltaehkäisy on aina ensisijaista, jotta ongelmat voidaan tunnistaa ja ratkaista ennen kuin ne eskaloituvat. Koulutuksissa käsitellään työsuojelun perusasioita, jokaisen roolia työsuojelussa sekä tunteiden merkitystä työelämässä.

- Yksi keskeinen teema on prosessien tunteminen, sillä se luo turvallisuuden tunnetta ja helpottaa niiden soveltamista arjessa. Työpaikoilla on välttämätöntä puuttua kiusaamiseen ja epäasialliseen työkäyttämiseen, ja Vantaalla noudatetaan nollatoleranssia tässä asiassa. Lainsäädäntö suojaa työntekijöitä, ja on tärkeää, että kaikki ymmärtävät, missä kulkee vastuullisen ja epäasiallisen työkäyttämisen raja, Essi kertoo.

Koulutusten materiaali pohjautuu Työterveyslaitoksen Asiallinen työpaikka - tutkimushankkeen (2020–2023) tuloksiin. Tutkimuksessa selvitettiin, miten kuntatyönantaja voi vaikuttaa asiakasväkivaltaan ja työpaikkakiusaamiseen. Sen keskeinen löytö oli, että epäasiallisesta työkäyttämisestä on puhuttava ennaltaehkäisevästi.

- Työyhteisöjen tueksi laadittiin yhdeksän kohdan lista, johon kuuluvat esimerkiksi tervehtiminen, selän takana puhumisen välttäminen, vaikeiden

asioiden rakentava käsitteleminen ja toisen ammattitaidon arvostaminen, Essi avaa.

Alun perin lähikoulutuksina Työllisyys- ja kotoutumispalveluissa käynnistetyt vastuullisen työkäyttäytymisen koulutukset kestävät 1,5 tuntia ja niihin osallistuu koko työyhteisö esihenkilöineen. Koulutuksissa käsitellyistä asioista keskustelua jatketaan myöhemmin työyksiköissä. Toimintamalli on laajenemassa koko kaupunkiorganisaatioon, ja koulutuksista ollaan kehittämässä myös videoversioita, jotka yksiköt voivat tilata käyttöönsä.

- Jatkossa tavoitteena on tunnistaa ja kehittää lisää toimintamalleja, jotka vähentävät psykososiaalista kuormitusta ja stressiä. Esimerkiksi kiire saattaa synnyttää ristiriitatilanteita, vaikka työntekijät muuten tulisivat hyvin toimeen keskenään. Koulutuksista saatu palaute on ollut arvokasta: moni osallistuja on kertonut, ettei ollut aiemmin tiedostanut aiheeseen liittyviä keskeisiä näkökulmia, Anna sanoo.

Toimiva työelämä edellyttää avointa ja rakentavaa vuorovaikutusta.

- Vantaalla vastuullisen työkäyttäytymisen koulutukset ovat tärkeä askel kohti turvallisempaa ja viihtyisämpää työympäristöä kaikille, Essi täydentää.

HR-KUMPPANUUTTA ESIHENKILÖIDEN JA TYÖYHTEISÖJEN TUKENA

Vantaan HR tarjoaa monipuolisia palveluja esihenkilöille ja työyhteisöille. HR esimerkiksi huolehtii kaupungin palkkausjärjestelmistä ja työmarkkina-asioista, tukee esihenkilöitä erilaisissa palvelussuhdeasioissa, kehittää palkanlaskennan ja henkilöstöhallinnon järjestelmiä, tukee rekrytoinneissa ja saatavuustyössä, tukee esihenkilöiden työn ja työyhteisöjen kehittämisessä sekä huolehtii työterveyspalvelujen tilaamisesta.

HR-palvelujen tarve laski hieman aiemmista vuosista uuden hr-toimintamallin vakiintumisen myötä. Kun vuonna 2023 HR-palvelupyyntöjä oli keskimäärin 4 100 kuukaudessa niin vuonna 2024 luku laski 3 800 kuukaudessa. Silti vielä monia muuttuneita HR-käytäntöjä selkiytettiin ja tuettiin edelleen vuonna 2024. HR järjesti muun muassa koulutuksia toimialoille, joilla tuettiin hankkeiden henkilöstökustannusten kohdentumista oikein nykyisellä toimintamallilla.

HR-raportointia kehitettiin HR-ammattilaisten voimin valmistelemalla ensimmäisiä HR-tietoja hyödyntäviä Power BI -raportteja. Alkuperäisen suunnitelman mukaisesti raportit olisi saatu toimialojen käyttöön loppuvuodesta, mutta tietöalustan teknisen toteutuksen pitkittyessä käyttöönotto siirtyi vuoden 2025 kevääseen. Tämän toteutuksen myötä toimialojen johtajat ja esihenkilöt saavat käyttöönsä työvälineen, jolla pystyvät raportoimaan roolin ja vastualueen mukaisesti HR-dataa. Ensimmäisessä vaiheessa julkaistaan henkilöstökertomuksessa seurattuja tunnuslukuja sekä terveysjohtamisen tunnuslukuja.

Vuoden alussa käynnistyi HR-palveluissa operatiivisten HR-asioiden kumppanuustapaaminen palveluyksikköpäälliköille. Tämän foorumin tarkoituksena on käydä yhteistyössä läpi vuosikellon mukaisia palkkapalvelujen ja keskitetyn asiakaspalvelun asioita ja lisätä vuoropuhelua nykyisestä hr-toimintamallista ja toimintatavoista. Tapaamiset järjestetään osallistujien toiveesta lähitapaamisina.

HR:n ajanvarauspalvelu auttaa esihenkilöitä arjessa

Keskitetyssä HR-asiakaspalvelussa otettiin käyttöön vuoden aikana uutena asiakaspalvelumuotona ajanvarauspalvelu tikettien ja puhelinpalvelun rinnalle. Hertan käyttöönoton myötä HR-palvelukanavalle tuli suuri määrä yhteydenottoja, mikä ruuhkautti asiakaspalvelua. Kysymykset ohjautuivat välillä väärin tiimeihin, ja palvelukanavan kasvottomuus sai osalta esihenkilöitä palautetta. Ruuhkautuneina hetkinä asioiden ratkaiseminen vei enemmän aikaa, mikä turhautti asiakkaita. Tämän vuoksi palvelua päätettiin kehittää henkilökohtaisemmaksi ja asiakaslähtöisemmäksi.

Esihenkilöille tarjottiin mahdollisuus varata aika HR-asiakaspalveluun myös Teams-tapaamisilla, joka otettiin käyttöön toukokuussa 2024. Tämä palvelu mahdollistaa joustavamman yhteydenpidon, ja esihenkilöt voivat varata itselleen sopivia aikoja HR-palvelukanavan kalenterista. Teams-tapaamiset on varattu puoleksi tunniksi, mutta useimmiten asiat ratkeavat nopeammin.

HR-asiakaspalvelu vastaa operatiivisiin asioihin, jotka eivät vaadi tulkintaa ja joihin löytyvät ohjeet, ja jos tarvitaan syvempää asiantuntijatukea, asiat ohjataan asiantuntijoille tiketeillä. Esihenkilöt ovat erityisesti kaivanneet tukea Hertan

kirjaamoasioiden täyttämiseen ja työsopimusten tekemiseen, ja näitä kysymyksiä on käsitelty sujuvasti näytönjaon avulla.

Palvelun käyttöönoton jälkeen esihenkilöt ovat antaneet paljon positiivista palautetta. Henkilökohtainen yhteydenpito on tuonut apua, ja ongelmat ratkeavat nopeammin kuin viestivaihdolla. Esihenkilöille on tärkeää nähdä, että heidän asiansa hoitaa oikea henkilö kasvotusten, mikä on parantanut palvelukokemusta ja tuonut kaivattua henkilökohtaisuutta palveluun.

Liukuvassa työajassa otettiin käyttöön Aikajanan mobiilileimaus

Vantaan kaupungin liukuvassa työajassa olevalle henkilöstölle otettiin käyttöön Aikajana-työajanseurantaohjelma sekä mobiilileimaus. Käyttöönoton myötä luovuttiin toimitilojen kiinteistä työajanseurantalaitteista, otettiin leimaus käyttöön myös etätyössä sekä käynnistettiin työaikakorvausten maksuintegraatio Aikajanan ja Hertan välillä. Näin ylityömääräyksen työaikakorvaukset tulevat automaattisesti esihenkilön tekemän työaikahyväksynnän perusteella, eikä niitä tarvitse käsin laskea ja syöttää Hertan Kirjaamoon. Ennen Aikajanan käyttöönottoa toimialoilla tarvittiin erillisiä vastuukäyttäjiä ja heidän manuaalista työpanostaan mm. työaikaraporttien lähettämiseen työntekijöille ja esihenkilöille tarkastettavaksi sekä työaikaleimausten korjaamiseen. Muutosten myötä vastuukäyttäjien rooli poistui kokonaan ja vapautunutta työaikaa oli mahdollista kohdentaa toimialoilla muuhun työhön.

Käyttöönotot järjestettiin kuudessa eri ryhmässä vuoden 2024 aikana. Tukea tarjottiin monipuolisesti niin järjestelmään leimaaville työntekijöille kuin työaikaa hyväksyville esihenkilöille.

Toimialojen HR-palveluiden Palvelussuhdeasioiden tiimissä toimivat Aikajanan pääkäyttäjät järjestivät Teams-koulutuksia järjestelmässä esihenkilöroolissa sekä työntekijäroolissa toimiville henkilöille. Näissä koulutuksissa opastettiin järjestelmän käyttöön perehdytysmateriaalin sekä käytännön kautta näyttäen oikeita käyttötapauksia testiympäristössä. Työaikatiimi sai asiakkailta palautetta, että nauhoitetut koulutukset on koettu hyviksi ja niihin on ollut helppo palata myöhemmin.

Virkkuun perustettiin sivusto 'Aikajanan työajanseurantajärjestelmä liukuvassa työajassa', josta löytyy mm. tietoa Aikajanasta järjestelmänä, ja laajoja sekä kohdennettuja ohjeita järjestelmän eri toiminnallisuuksiin. Esihenkilötyötä tukemaan on tehty Aikajana-aikataulu, josta esihenkilö näkee viimeisimmän päivän hyväksynnän tekemiseen. Aikataulusta työntekijä voi tarkistaa työaikakorvausten maksupäivän.

Jokaisen käyttöönoton jälkeen toimialoille tarjottiin lähitukea klinikamuodossa. Klinikoilla oli mahdollisuus esittää kysymyksiä ja pyytää apua järjestelmän käyttöön. Klinikoita järjestettiin toimialojen omissa tiloissa, jotta henkilöstölle olisi mahdollisimman helppoa tulla paikan päälle myös nopeiden kysymysten kanssa. Klinikoilla Aikajanan pääkäyttäjät antoivat tukea käytännön asioihin, ja monen kohdalla ongelmat ja kysymykset ratkaistiin saman tien käyttäjän omalla laitteella.

Tukea tarjottiin ja tarjotaan yhä myös HR-palvelukanavan kautta, jonka kautta Aikajanan pääkäyttäjät ovatkin saaneet paljon kysymyksiä sekä esihenkilöiltä että työntekijöiltä. Mikäli tuen tarve niin vaatii, on HR-palvelupyynnöllä sovittu myös Teams-aikoja, jolloin näyttöä jakamalla asia on ratkaistu yhdessä pääkäyttäjän opastuksella.

Aikajanaa kehitetään järjestelmänä jatkuvasti. Yksi useita kyselyjä aiheuttava tilanne on ollut arkipyhävapaiden saldoa vähentävä vaikutus, mikäli esihenkilö ei ole niitä erikseen käsitellyt järjestelmässä. Tätä tullaan helpottamaan jatkossa. Lisäksi kehityslistalla on nykyisellään siirtymättömien, Hertan kautta haettujen koko päivän poissaolojen, kuten saldovapaapäivän, siirtyminen automaattisesti Aikajanaan.

Aikajana tarjoaa esihenkilöille aiempaa paremman näkyvyyden työntekijöiden työaikasaldoihin. Esmikko-järjestelmän aikana saldojen seuraaminen perustui harvemmin saatuihin raportteihin, kun nyt saldoja voi tarkastella reaaliaikaisesti esihenkilön Aikajanawebissä. Lisäksi esihenkilöt voivat seurata työntekijöiden kirjautumisia järjestelmään, sekä nähdä, onko työpäivä leimattu lähityöksi vai etätöksi. Työntekijän on mahdollista myös syöttää itse jälkikäteen unohtunut leimaus, tai muokata aiempia leimauksiaan.

Kaiken kaikkiaan Aikajana nähdään merkittävänä edistysaskeleena työajanseurannassa ja sen käyttöönotto on sujuvoittanut työajan hallintaa sekä parantanut työntekijöiden ja esihenkilöiden välistä tiedonkulkua.

Työnseuranta -työkalu käyttöön lähijohtamisen tueksi

Aikajana-työajanseurantajärjestelmään rakennettiin vuoden aikana uusi työnseurannan toiminnallisuus. Uuden työkalun tarkoituksena on, että työyksiköt voivat halutessaan seurata valitsemistaan projekteista, hankkeista tai työkokonaisuuksista niihin käytettyjä työtunteja. Työkalu on vapaasti käytettävissä ja linjajohto tekee päätöksen, otetaanko työkalu käyttöön. Työnseurannan työkalu on käytettävissä kaikissa Aikajanan ympäristöissä vuoden 2025 alusta.

Kehittämispalvelut-yksikkö toimii erilaisissa HR-verkostoissa ja benchmarking on tullut arjen työskentelytavaksi. Keväällä 2024 Vantaan kehittämispalvelut-yksikkö järjesti suurten kaupunkien yhteisen HRD-tapaamisen, jossa alan ammattilaiset eri kaupungeista esittelivät parhaita käytänteitään työkykyjohtamisen ja osaamisen kehittämisessä.

Työllisyys- ja kotouttamispalveluiden muutoksen tuki

HR valmistautui työllisyys- ja kotouttamispalvelujen tukena valtakunnalliseen muutokseen, jossa työllisyyspalvelut siirtyivät valtiolta kuntien vastuulle vuoden 2025 alusta lähtien. HR valmistautui vuoden lopussa muun muassa yli 200 siirtyvän henkilön palkanmaksun toteuttamiseen sekä tietojen siirtymiseen. Lisäksi HR valmistautui myös uuden henkilöstön HR-perehdyttämiseen. Myös muutostukea suunniteltiin jo vuoden 2024 puolella yhteistyössä palvelualueen johdon kanssa.

Yhteistyössä valmistauduttiin myös vastaanottamaan uudet Vantaan työntekijät ensimmäisenä työpäivänä tammikuun alussa. Henkilöstön tueksi valmisteltiin myös normaalia palvelumallista poikkeavia tukimuotoja ja järjestelmätukea HR-asioiden sujuvuuden varmistamiseksi haastavassa muutostilanteessa. Rekrytointitiimi tuki myös lukuisien uusien rekrytointien toteuttamista osana muutostilannetta.

Osaamisen kehittämispalveluita ja osaamisen johtamisen tukea

Vantaa tarjoaa kaupunkitasoisesti esihenkilöilleen erilaisia valmennuksia niin yksilö- kuin ryhmätasollakin. Valmennuksia ja verkostopäiviä järjestetään avoimina sekä kohderyhmittäin. Kaupungissa on kilpailutettu ulkoisia palveluidentuottajia

henkilöstökoulutuksen sekä esihenkilötyön ja työyhteisöjen toiminnan kehittämiseen. Tällaisia palveluja ovat mm. henkilöstökoulutus, coaching, työnohjaus, valmennukset sekä erilaiset konsulttipalvelut.

Työyhteisösovittelupalvelu otettiin palveluvalikkoon vuoden alussa. Yhteistyö henkilöstökoulutuksen sekä osaamisen ja johtamisen kehittämisessä on toteutunut sopimusten mukaisesti nykyisten sopimuskumppaneiden kanssa. Osaamisen kehittämisen sisäiset konsultit toimivat linjajohdon kumppaneina osaamisen johtamisen ja kehittämisen asioissa.

Vuoden alussa otettiin käyttöön kaupunkitasoinen yhtenäinen verkkoperehdytysohjelma. Lisäksi käytössä on saatavuusohjelman aikana uudistettu perehdytyksen ohjemateriaali. Tämä kaikki kaupunkitasoinen perehdytys ohjeineen tukee toimialojen ja palvelualueiden omaa perehdytystä. Tavoitteena on jokaisen Vantaalle tulevan työntekijän saama kattava perehdytys ja sujuva työn aloitus.

Vuoden aikana on valmisteltu kaupunkitasoista verkkokoulutuspalveluiden hankintaa, ja tarkoituksena on, että vuoden 2025 alusta kaikilla Vantaan kaupungin työntekijöillä on käytössään verkkokoulutuspalvelut, jossa tarjolla valmiita verkkokoulutuksia ja webinaareja.

Työhyvinvoinnin johtamisen tukea

Vantaan HR:n kehittämispalveluiden työhyvinvointitiimi on ollut mukana Kevan kehittämisverkostossa ja hankkeessa, jossa kehitetään työkykyyn ennakointityökaluja johtamisen tueksi. Varhaiskasvatuksen palvelualueelle rakennettiin hankkeen aikana työhyvinvoinnin tiedolla johtamisen vuosikello ja otettiin käyttöön myös Pulssi-työhyvinvointityökalu. Varhaiskasvatus oli edelläkävijä tässä toiminnassa ja toimintatapa laajennetaan tulevaisuudessa myös muille palvelualueille.

Työkyky- ja työsuojeluasiantuntijat ovat esihenkilöiden tukena monenlaisissa työkykyyn ja työsuojeluun liittyvissä asioissa. Työkyky- ja työsuojeluasiantuntijat ovat olleet mukana esihenkilöiden tukena erilaisissa työkyvyn tuen tilanteissa vuoden 2024 aikana yhteensä 530 henkilön kohdalla.

Työturvallisuusjärjestelmä Tutkassa on käyttöön otettu kaksi uutta ominaisuutta: työolojen haittojen ja vaarojen arviointiin uusi sisäilmasto-osio sekä epäasiallisen kohtelun ilmoituslomake (EKI). Lisäksi valmisteltu työolojen haittojen ja vaarojen arviointipohjan uudistaminen etenkin henkisen kuormittumisen ja psykososiaalisten kuormitustekijöiden arvioinnin osalta vastaamaan nykyisiä työelämätarpeita.

Teams-infotilaisuuksia esihenkilöille työhyvinvointi-, työsuojelu - ja työkykyteemoista

Vuonna 2024 käynnistettiin myös uutena toimintona esihenkilöille suunnatut työhyvinvointi-, työsuojelu - ja työkykyteemoihin liittyvät Teams-infotilaisuudet. Työhyvinvointi- ja työsuojelukonsultti koostivat ajankohtaisista aiheista tiiviit, 45 min Teams-esihenkilötapaamiset. Aiheita olivat sairauspoissaolokäytäntö, uudet työturvallisuusjärjestelmä Tutkan toiminnot, epäasiallisen kohtelun ilmoittaminen ja selvittäminen, tukea mielen hyvinvointiin sekä työturvallisuusjohtamisen vastuut. Teams-infoja järjestettiin kaupunkitasoisesti yhteensä viisi, joihin jokaiseen osallistui keskimäärin 155 esihenkilöä. Lisäksi vastaavia esihenkilöille suunnattuja infotilaisuuksia järjestettiin joillain toimialoilla ja palvelualueille.

PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

Työntekijöiden sekä viranhaltijoiden palkka Vantaalla muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, palvelusaikaan sidotusta lisästä (esim. työkokemuslisä) sekä harkinnanvaraisesta henkilökohtaisesta lisästä. Edellä mainittujen palkanosien lisäksi niin yksilöitä kuin yhteisöjäkin palkitaan tavoitteiden mukaisista erinomaisista työsuorituksista. Vantaalla on käytössä monipuolisia palkitsemisen eri tapoja ja palkitsemisjärjestelmä rakentuu aineellisesta sekä aineettomasta palkitsemisesta. Esimerkiksi henkilökohtainen lisä, erikoispalkkiot, pitkän yhdenjaksoisen palvelusajan muistaminen sekä aineeton palkitseminen, kuten kiittäminen, ovat palkitsemisen eri muotoja.

Kokonaishenkilöstökulut kasvoivat edellisvuodesta

Vuonna 2024 kokonaishenkilöstökulut olivat yhteensä 422,9 miljoonaa euroa, joka on 7,3 prosenttiyksikköä (28,9 miljoonaa euroa) enemmän kuin edellisvuonna. 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 sopimuskaudella. Kaikille henkilöstöryhmille maksettiin sopimusten mukaiset yleiskorotukset. Tämän lisäksi paikallistasolla käytiin kuntapuolen sopimusratkaisuun sisältyneet paikalliset järjestelyeräneuvottelut yhdessä henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa.

Neuvottelutuloksen mukaisesti palkantarkistuksia saivat esimerkiksi tekniseen sekä kunnalliseen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluvat asiantuntijat ja esihenkilöt. Myös opettajiin ja rehtoreihin kohdistui palkantarkistuksia sekä varhaiskasvatuksen ammattiryhmiin sekä toimisto- ja kirjastohenkilöstöön. Henkilöstömäärä kasvoi maltillisesti edellisvuoteen nähden.

Naisten euro pysyi 91 sentissä

Vakituisen, täyttä työaikaan tekevän naisen euro on edellisvuoden tapaan 91 senttiä miehen eurosta, kun vertaillaan kaikkien Vantaan kaupungin palveluksessa olevien vakituisten, täyttä työaikaan tekevien työntekijöiden/viranhaltijoiden palkkaperusteiden pohjalta.

Ammattialojen sukupuolijako toteutuu Vantaan kaupungilla samoin kuin suomalaisessa työelämässä yleisesti. Naisia työskentelee Vantaalla paljon esimerkiksi varhaiskasvatuksessa, ja miehet puolestaan ovat selvä enemmistö tietyissä teknisen alan tehtävissä. Vaikka naisten palkkaero miehiin on viime vuosien aikana tasoittunut, vaikuttaa keskimääräiseen palkkaeroon yhä naisten ja miesten erilaiset ammatit, joissa he toimivat kaupungilla. Verrattaessa vakituista täyttä työaikaan tekevien naisten euroa miehen euroon sopimusaloittain ja saman ammattiryhmien sisällä, on tilanne jo tasaisempi.

Miehiä on henkilöstöstä suhteellista osuuttaan enemmän esihenkilönä ja johtajina edellisvuosien tapaan. Kaikista esihenkilöistä miehiä on 31 prosenttia.

Palkkojen tarkastelu virka- ja työehtosopimuksittain

Teknisten sopimuksen piirissä vuonna 2024 naisen euro on 111 senttiä. Naiset ovat tällä sopimusallalla suhteellisesti enemmän edustettuna vaativissa

asiantuntijatehtävissä, kun taas miehet työskentelevät erilaisilla koulutustaustoilla laajemmin eri tehtävissä.

Yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piirissä työskentelevillä naisen euro on pysynyt samana kuin edellisenä vuonna ja ollen 89 senttiä. Sopimusaloista kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen sisällä on myös suurin ammattien ja koulutusasteiden kirjo sopimusalan sisällä. Tämän takia tarkasteltaessa naisten ja miesten välisiä palkkaeroja ammattiryhmittäin eräissä suurissa ammattinimikkeissä nähdään sama tilanne kuin muissakin ammattiryhmissä eli erot tasoittuvat ja ovat pieniä saman ammattiryhmän sisällä. Esimerkiksi täyden työajan keskiansioita vertailtaessa lastenhoitajilla tai kartoittajana työskentelevillä naisen eurossa ja miehen eurossa ei ole paljoakaan eroa. Lastenhoitajien kohdalla naisen euro oli 102 senttiä ja kartoittajien kohdalla naisen euro oli hieman laskenut edellisvuodesta sen ollessa nyt 99 senttiä (viime vuonna 101 senttiä).

Luokanopettajilla ja erityisopettajilla naisen ja miehen euro on yhtä suuri

OVTES:n piirissä olevien korkeakoulutusta vaativien tehtävien osalta tilanne on seuraava: luokanopettajilla ja erityisopettajilla naisen ja miehen euro on samansuuruinen. Päiväkodinjohtajilla naisen euro on 103 senttiä (viime vuonna 100 senttiä). Varhaiskasvatuksen opettajilla naisen ja miehen välinen ero on pysynyt edellisvuoden tasolla naisen euron ollessa viime vuoden tapaan 102 senttiä.

Naiset pitivät edellisvuosien tavoin vuonna 2024 miehiä enemmän palkattomia vapaita ja myös palkattomien perhevapaiden pitämisen osalta naisten osuus oli miehiä suurempi.

Vuoden 2023 ja 2024 henkilöstökertomuksissa käytetty palkkadata on keskenään verrannollista vaikkakin palkkadatan laskentaperustetta on hieman tarkennettu OVTES:n osalta vuonna 2024. Näyttäisi siltä, että ammattialojen sisällä edellisten vuosien palkkaeroja tasaava trendi jatkui myös vuonna 2024.

Valtaosa kaupungin tehtävänimikkeistä on jo tällä hetkellä sukupuolineutraaleja. Kaupunki jatkoi vuonna 2024 nimikkeiden muuttamista sukupuolineutraaleiksi rekrytointitilanteissa ja esimerkiksi yhä useampi lakimies on nyt juristi.

Henkilökohtainen lisä on tärkeä palkkauselementti

Kaikilla sopimusaloilla virka- ja työehtosopimuksissa on palkkaus rakenne suunnilleen sama. Palkka koostuu tehtäväkohtaisesta palkasta (mitä tehdään), työkokemusvuosiin perustuvasta lisästä (työvuosien mukaan) sekä henkilökohtaisesta lisästä (miten työntekijä työnsä tekee eli työtuloksista). Tämän lisäksi on huomioitava erilaiset palkkatekijät sopimusaloittain, jotka saattavat merkittävästikin vaikuttaa maksettavaan kokonaispalkkaan, kuten esimerkiksi opetushenkilöstöllä.

Vaikka naisten ja miesten välisiä palkkaeroja selittääkin eniten ammattiryhmien nais- ja miesvaltaisuus sekä naisten runsaampi palkattomien vapaiden ja palkattomien perhevapaiden pitäminen, seuraa kaupunki jatkossakin naisten ja miesten välisiä palkkaeroja ja pyrkii omilla toimillaan edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa ohjeistamalla ja omilla palkkaratkaisuillaan. Toimialoja ohjeistetaan esimerkiksi henkilökohtaisia lisiä jaettaessa huolehtimaan tasapuolisuudesta sukupuolten välillä.

Yhä useampi saa henkilökohtaista lisää

Henkilökohtaista lisää maksetaan yksilölle pitkäaikaisista toistuvista erinomaisista työsuorituksista. Henkilökohtaista lisää sai 48 prosenttia vakituisesta henkilöstöstä. Se on 6 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2023. Vuonna 2024 henkilökohtaista lisää sai yhteensä 2 967 henkilöä. Henkilökohtaisen lisän suuruus oli keskimäärin 154 euroa kuukaudessa.

Vuonna 2024 henkilökohtaista lisää jaettiin sekä paikallistasolla käydyissä neuvotteluissa että järjestelyeräneuvotteluissa sovitusti kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES), kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) ja kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) osalta.

Henkilökohtaisista hyvistä työtuloksista palkitaan työntekijöiden osalta hieman useammin miestä (52 %) kuin naista (46 %). Esihenkilöiden kohdalla miehille (54 %) on jaettu suhteessa vähemmän henkilökohtaista lisää kuin naisille (68 %). Huomattavin ero henkilökohtaista lisää saavien työntekijöiden osalta on edellisvuoden tapaan teknisen henkilöstön kohdalla: miehistä 44 % on henkilökohtainen lisä ja naisista 40 %. Lisän suuruudessa puolestaan ei ole mainittavaa eroa sukupuolen mukaan.

Kaupunki palkitsee monipuolisesti

Vuonna 2024 Vantaan kaupungilla oli edellisen vuosien tapaan käytössä erilaisia palkitsemismuotoja.

Erikoispalkkioita maksettiin vuonna 2024 yhteensä 491 380 €. Luku ei pidä sisällään työnantajan sivukuluja. Erikoispalkkion saajia oli 1 495 henkilöä. Kaikkien erikoispalkkion saajien laskennallinen keskimääräinen palkkion suuruus oli 329 €. Naisten keskimääräinen erikoispalkkio vuonna 2024 oli 315 € ja miesten 388 €. Erikoispalkkion saajista 79 % oli naisia ja 21 % miehiä.

Ylimmälle johdolle vahvistettujen tulospalkkiojärjestelmien pääpaino oli tuottavuuden lisääminen sekä tuottavuus- ja kasvuohjelmasta nostetut tavoitteet. Ylimmän johdon tulospalkkiojärjestelmien piirissä oli 16 johtajaa.

Vantaan kaupunki kiittää edelleen pitkään palvelleita työntekijöitään ja viranhaltijoitaan, kun palvelussuhde on kestänyt yhtäjaksoisesti 20, 30, 40 tai 50 vuotta. Vuonna 2024 kaupunki palkitsi pitkästä palvelussuhteesta myöntämällä kalenteriviikon pituisen ylimääräisen palkallisen työloman tai virkavapauden. Vuonna 2024 palkkioloman saavutti 159 henkilöä.

2024 Vantaan kaupungin henkilöstölle myönnettiin 13 kunniamerkkiä seuraavasti jaoteltuna:

- 2 kpl Suomen Valkoisen Ruusun ritarimerkki
- 1 kpl Suomen Leijonan ritarimerkki
- 3 kpl Suomen Valkoisen Ruusun ansioristi
- 5 kpl Suomen Valkoisen Ruusun I luokan mitali kultaristein
- 1 kpl Suomen Valkoisen Ruusun I luokan mitali
- 1 kpl Suomen Valkoisen Ruusun mitali

Tukea hyvinvointi-, liikunta- sekä kulttuuripalveluiden hyödyntämisen sekä julkisen liikenteen työmatkoihin

Vantaan kaupungilla on ollut vuodesta 2023 alkaen käytössä henkilöstöetuuksien palveluntarjoajana ePassi. Palkitsemisen osalta keskeisenä uudistuksena Vantaalla oli Flex-etuuden käyttöönotto ePassin etuusvalikoimassa vuoden 2024 alusta lähtien laajentaen etuuksien piiriin myös hyvinvointipalvelut. Flex-etuus pitää sisällään hyvinvointietuuden sekä liikunta- ja kulttuurietuuden. Kaupunki tuki

vuonna 2024 henkilöstönsä hyvinvointi-, liikunta- ja kulttuuripalveluiden hyödyntämistä jakamalla ePassi-sovellukseen Flex-etuutta enintään 200 euron edestä. Etuuden varsinaiset jakoajankohdat olivat tammikuussa sekä heinäkuussa. Flex-etuutta käytettiin vuonna 2024 1 258 979 euron edestä.

Henkilöstöä kannustetaan työmatkoissa julkisen liikenteen käyttöön. Työnantaja tukee julkisen liikenteen käyttöä jakamalla työmatkaetuutta ePassiin palvelussuhteen keston mukaan kalenterivuositain 10 euroa/kk ja enintään 120 euroa/v. ePassin työmatkaedulla voi maksaa henkilökohtaiset matkaliput tai kausiliput. Työmatkaetuutta hyödynnettiin Vantaalla vuonna 2024 yhteensä 794 468 euron edestä henkilöstön keskuudessa.

Hyvä lähijohtamistyö palkitsee aineettomasti

Vantaan kaupungin työtehtäviä voi luonnehtia merkityksellisiksi ja yhteiskunnallisesta näkökulmasta arvostetuiksi. Henkilöstö kokee tärkeäksi työn tarjoamat kehittymismahdollisuudet ja merkityksellisyyden. Lisäksi erinomainen työilmapiiri yhdessä esihenkilötuen kanssa on henkilöstön keskuudessa arvostettua.

Lähiesihenkilön roolina on oikeudenmukaisuudesta huolehtiminen. Henkilökohtaisten lisien ja erikoispalkkioiden palvelualueitasoinen oikeudenmukaisuus vaatii koko esihenkilöketjun keskinäistä keskustelua ja avoimuutta palkitsemisen perusteista henkilöstölle. Isossa organisaatiossa oikeudenmukaisuus – myös palkitsemisessa - on taitolaji ja tärkeä pitovoimatekijä. Vuoden 2024 Kunta10-tutkimuksessa henkilöstön kokemus päätöksenteon oikeudenmukaisuudesta oli noussut edellisestä kyselystä.

SAATAVUUSOHJELMA 2022–2024

Teemme Vantaalla jatkuvasti töitä saatavuuden parantamiseksi. Valtuuston lokakuussa 2022 hyväksymässä saatavuusohjelmassa on tartuttu tärkeisiin pito- ja vetovoimatekijöihin. Tässä osiossa esittelemme saatavuusohjelman onnistuneita toimenpiteitä vuonna 2024.

Saatavuusohjelma 2022–2024 on koskenut kaikkia 1.1.2024 kaupungilla olevia työntekijä- tai viranhaltijaryhmiä. Saatavuusohjelmassa listattiin toimenpiteitä, joiden avulla henkilöstön saatavuutta varmistetaan. Saatavuusohjelmaa toteutettiin

myös vuoden 2024 aikana toimialan ja HR:n yhteistyössä teemakohtaisesti ja tarvelähtöisesti, joten näin toimenpiteiden painoarvo vaihtelee toimialoittain, palvelualueittain ja jopa palveluyksiköittäinkin. Kaikki toimenpiteet eivät siis ole koskeneet kaikkia.

Pitkäjänteinen ja monimuotoinen näkyvyystyö sekä sujuva rekrytointi tukevat osaajien tavoittamista

Oppilaitos- ja opiskelijajärjestöyhteistyötä on tiivistetty ja toteutettu monimuotoisesti vuoden 2024 aikana. Tavoitteena on ollut parantaa Vantaan kaupungin tunnettavuutta työnantajana opiskelijoiden keskuudessa mm. jalkautumalla ja lisäämällä näkyvyyttä sinne, missä opiskelijat liikkuvat. Vuonna 2024 Vantaan kaupunki osallistui 25–30 rekrytointi-/opiskelijamessuun ja - tapahtumaan. Opiskelijoille suunnattua lisänäkyvyyttä ostettiin myös Tuudo-mobiilisovelluksesta, joka on käytössä useimmissa Suomen oppilaitoksissa. Erityisesti kasvatuksen ja oppimisen toimiala tehtävänimikkeisiin kohdistuva näkyvyystyö oli monipuolista ja mittavaa.

Rekrytointimarkkinointikumppanikilpailutuksen myötä saimme kuusi kumppania takaamaan kattavamman perusnäkyvyyden kaikkiin työpaikkailmoituksiin valtakunnallisesti toimivissa työnhakuportaaleissa. Kumppaneiden kautta on myös mahdollista saada monipuolisempaa tarjontaa sisällöntuotantoon sekä rekrytointimarkkinointiin. Yhteistyössä uusien kumppaniemme ja palvelualueiden kanssa uutta sisältömateriaalia sekä lisänäkyvyyttä ostettiin monipuolisesti mm. kesätyö- ja harjoittelijarekrytointeihin sekä kasvatuksen ja oppimisen toimialan massarekrytointeja tukemaan. Markkinoinnissa huomioitiin myös ruotsinkielinen sisältö. Positiivisen työnantajamielikuvan tukemiseen toteutettiin myös kolme markkinointikampanjaa vuoden 2024 aikana.

Hakijalähtöisempiä rekrytoinnin malleja on kehitetty erityisesti varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksen avoin haku on otettu käyttöön yksittäisten ilmoitusten rinnalle sekä kaksi kertaa vuodessa toteutettavat keskitetyt massarekrytoinnit ovat vakiintuneet käyttöön. Varhaiskasvatuksen nimikkeiden kelpoisuusasteet ovat viime vuosina kehittyneet positiivisempaan suuntaan. Myönteistä kehitystä on tukenut myös pätevyitysmiskoulutukseen osallistuneiden työntekijöiden kohonnut määrä. Opiskelijoille suunnattu avoin harjoitteluhaku on myös ollut kokeilussa.

Tiedolla johtamisen kehittämistä

Saatavuusohjelmassa on nostettu kehittämisen kohteeksi tiedolla johtaminen. Ohjelman toisena vuonna, 2024 aikana, on tiedolla johtamisen kehittämistä jatkettu. Pito- ja vetovoimatekijöissä on tarkasteltava työyhteisöjä, johtamisen laatua ja henkilöstötilannetta mm. sairauspoissaoloja, tehtäviä ja tehtäväkuvia, lähtövaihtuvuutta ja hakijamääriä eri ammattiryhmissä. Kerättyä dataa tulkitaan ja pyritään ymmärtämään, jotta voitaisiin tehdä oikeita päätöksiä ja toimenpiteitä. Tähän teemaan liittyy muun muassa lähtöpalautteiden, työhyvinvointikyselyjen hyödyntäminen sekä ennakointitiedon saaminen työkyvystä.

Palvelualueet ovat edellisvuoden tapaan saaneet raportit kuukausittain lähtöpalautteista käyttöönsä. Lähtöpalautekyselyraporttien säännöllinen seuranta palvelualueilla on tärkeää, jotta henkilöstöjohtamisen laatua voidaan seurata ja kehittää. Jokainen palvelualue on määrittänyt aikataulunsa ja toimintatapansa omien tarpeidensa pohjalta.

Perinteisesti työkykyyn liittyvässä tiedossa on katsottu taaksepäin ja vuosittain nostettu tarkasteluun sairauspoissaoloraportit, tuunatun työpäivät sekä työtapaturmat. Vuoden aikana Vantaa on ollut mukana Kevan Kestävää työelämää -hankkeessa, jonka aikana on kiinnitetty huomio erityisesti työkyvyn ennakointitiedon hyödyntämiseen.

Työkykytiedolla johtamista on edistetty varhaiskasvatuksen palvelualueella, joka yhdessä keskitetyn Hr:n ja Kevan kanssa on rakentanut palvelualueen työhyvinvoinnin johtamisen vuosikellon. Malli perustuu palvelualueen johtamisjärjestelmään, johtamisen rooleihin ja palvelualueen johtamisen vuosikelloon sekä systemaattisesti kerätyn tiedon hyödyntämiseen päätöksenteossa. Jatkossa vuosikellomalli työkykytiedolla johtamisessa laajenee muille palvelualueille, ja varhaiskasvatuksen palvelualue ottaa vuosikellon käyttöönsä vuoden 2025 alussa.

Lähijohtamisen ja työyhteisöjen kehittämistä

Saatavuusohjelman avulla haluttiin vahvistaa lähijohtamista ja työyhteisöjen kyvykkyyttä erilaisilla tukitoimenpiteillä. Saatavuusohjelman toimeenpanon tukena on ollut myös vuoden 2024 ajan käytettävissä erillinen valtuuston myöntämä kehittämisraha edellisvuoden tapaan. Rahasta osa on ohjattu kestävän työkyvyn kehittämiseen ja osa työyhteisöjen ja lähijohtamisen kehittämiseen. Kohderyhmänä

olivat erityisesti yksiköt, joilla henkilöstön saatavuushaasteita tai heikot työhyvinvointikyselyn tulokset.

Esihenkilötyön kehittämiseksi on järjestetty esihenkilöille valmennuksia sekä kaupunkitasoisesti että toimialoittain.

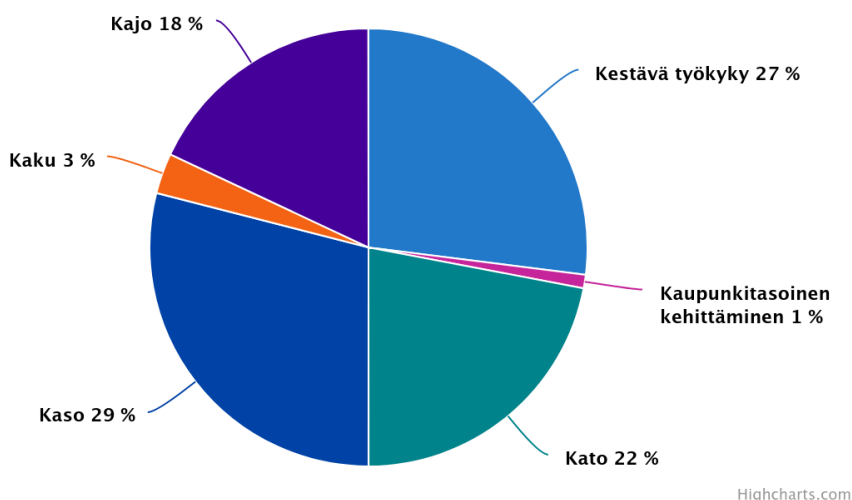
Toimialoilla johtoryhmät kävivät läpi alkuvuodesta vuoden 2023 lopussa toteutetun työhyvinvointikyselyn tulokset ja tunnistivat eniten tukea tarvitsevat yksiköt. Niihin yksiköihin suunnattiin edellisen vuoden tapaan johtamisen tukea, ja käytettävissä oli kehittämisen rahoitusta, jota linjajohto sai hakea keskitetyistä kehittämispalveluista. Kehittämishankkeet ovat olleet työnohjausta, coachingia, pienimuotoisia kehittämisprosesseja tai valmennusta.

Työyhteisöt ovat hakeneet keskitettyä rahoitusta aktiivisesti kehittämistä varten ja kehittämisprosesseja on eri toimialoilla toteutettu yhteensä 41 kappaletta. Rahoitusta saaneiden työyhteisöjen vaikutusten arvioinnin mukaan kehittämistoimenpiteet ovat vahvistaneet työyhteisöjen sujuvaa toimintaa.

Kestävän työkyvyn kehittäminen

Keskitetyn kehittämisrahan avulla on myös jatkettu työntekijöiden mielen hyvinvoinnin ja työkyvyn tukemista vuoden 2023 kokemusten perusteella. Kestävää työkykyä tukevia tuotteita ja palveluja ovat olleet Mielen voimalinja -palvelu sekä työkykyvalmentajan palvelut. Mielen voimalinja on ollut Lääkärikeskus Aavan tuottamaa ja se on ollut aktiivisesti käytössä koko kaupungin henkilöstölle matalan kynnyksen tukipalveluna sekä työelämästä johtuviin että muihin mielen haasteisiin liittyen. Työkykyvalmentaja on ollut käytettävissä Terveystalon tuottamana palveluna kaikille kaupungin työntekijöille toimialasta riippumatta oman työterveyslääkärin läheteellä työkykytilanteissa, joissa työntekijän työkyky on ollut syystä tai toisesta uhattuna jo varhaisessa vaiheessa. Molempia palveluja on hyödynnetty oikea-aikaisesti ja runsaasti.

Saatavuusohjelman kehittämisrahan prosentuaalinen jakautuminen eri toimialojen kehittämisprosesseihin ja kestävän työkyvyn tukemiseen



Henkilöstön lisä- ja jatkokouluttautumista tuetaan

Erityisesti varhaiskasvatuksen työntekijöiden ammatilliseen pätevöitymiseen on ohjattu omaehtoisen koulutuksen tukea, käytössä on tälle erityisryhmälle ns. jatkuvan haun malli.

Tukea on vuoden aikana saanut 35 varhaiskasvatuksentyöntekijää. Henkilöstöllä on mahdollisuus hakeutua monimuoto-, erityisopettaja- ja oppisopimusopintoihin. Monimuoto-opinnoissa varhaiskasvatuksessa työskenteleville on korvattu täysimääräisenä ja jatkuvan haun periaatteilla kasvatustieteen perusopinnoista ja sosionomin polkuopinnoista syntyvät kulut.

Kaupunkitasoisen perehdytyksen ja vertaismentoroinnin kehittäminen

Osana saatavuusohjelmaa olemme Vantaalla edellisen vuoden tapaan panostaneet perehdytykseen. Tavoitteena uudistuksella on jokaisen Vantaalle tulevan työntekijän saama kattava perehdytys ja sujuva työn aloitus. Onnistunut perehdytys tukee myös työntekijän sitoutumista työyhteisöön ja organisaatioon. Vuoden 2023 aikana rakennettu kaupunkitasoinen perehdytysmalli ohjeineen ja materiaaleineen otettiin täysimääräiseen käyttöön vuoden 2024 alussa. Vuoden alussa 2024 käynnistyi

kaikille kaupungin uusille työntekijöille tarkoitettu verkkoperehdytysohjelma Oppivassa.

Perehdytyksen rinnalla myös vertaismentorointia on kehitetty osana saatavuusohjelmaa. Kehittämispalveluiden ja perusopetuksen yhteistyönä toteutettiin vertaismentorointikoulutusohjelma, joka saatiin päätökseen keväällä 2024. Tämän ohjelmakokeilun yhteistyökumppanina toimi Metropolia ammattikorkeakoulu. Kokeilu onnistui hyvin ja perusopetus on jatkanut vertaismentoroinnin toteuttamista. Kokeilussa luotu toteutusmalli ja vertaismentoroinnin valmentamisen käsikirja antavat eväitä vertaismentorointitoiminnan käynnistämiseen palvelualueilla, jotka eivät ole vielä vertaismentorointia hyödyntäneet kehittämisen välineenä.

CASE: Vertaismentorointi vahvistaa työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä Vantaan perusopetuksessa

Vantaalla käynnistettiin lukuvuonna 2023–2024 perusopetuksen vertaismentorointikokeilu, jonka tavoitteena oli tukea uusien opettajien työhyvinvointia ja työyhteisöön kiinnittymistä. Onnistuneen kokeilun myötä mentorointia laajennetaan ja vakiinnutetaan osaksi kaupungin opetustoimintaa.

Vantaan kasvatuksen ja oppimisen toimialalla nähtiin tarpeelliseksi vahvistaa mentorointitoimintaa perusopetuksessa lukuvuonna 2023–2024. Mentoroinnilla haluttiin lisätä mentorien sekä mentoroitavien (tässä tapauksessa pääasiassa uusien opettajien) työhyvinvointia ja samalla kiinnittymistä työyhteisöön. Kokeilun mahdollisti saatavuusohjelmaan sisältyvä tukirahoitus, joka kattoi puolet ohjelman koulutuskustannuksista.

- Toiminnan aloittamisen mahdollisti OVTES:in lisäys työajan vaihtamisesta mentorointiin sekä hyvät kokemukset aiemmasta tutortyöskentelystä, jossa opettajalta opettajalle -toimintatapa tuotti onnistumisia, perusopetuksen aluepäällikkö **Niina Korko** kertoo.

Kokeilussa mentorointikoulutuksen oppeja sovellettiin koulukohtaisissa toteutuksissa

Perusopetuksen vertaismentorointikokeilu kehitettiin osana kaupunkitasoista saatavuusohjelmaa perusopetuksen ja kehittämispalveluiden sekä kaupungin

kilpailutetun henkilöstökoulutuskumppanin Metropolian yhteistyönä.

Saatavuusohjelmassa vertaismentoroinnin kehittäminen oli yksi toimenpide pito- ja vetovoimaisten ja kyvykkäiden työyhteisöjen osa-alueella.

Vertaismentoroinnista kiinnostuneille perusopetuksen opettajille järjestettiin lukuvuonna 2023–2024 vertaismentorointikoulutusta kahdelle ryhmälle eli noin 50 opetuksen ammattilaiselle. Koulutuksen pitivät neljä vertaismentoroinnin asiantuntijaa Metropolia-ammattikorkeakoulusta ja kolmen tunnin koulutuskertoja oli viisi.

- Kouluille annettiin suhteellisen vapaat kädet lähteä toteuttamaan ja kokeilemaan vertaismentorointia omissa yksiköissään: joillain mentorointia toteutettiin pääasiassa yksilötasolla ja joillain kouluilla tietty teema edellä. Koulukohtaista toimintaa suunniteltiin koulutuskertojen yhteydessä, Niina lisää.

Positiivista palautetta ja toiminnan vakiinnuttamista

Syksyllä 2024 mentorointia tehtiin ja kehitettiin aktiivisesti ainakin 17 eri koululla, samalla, kun aloitettiin jo koulutettujen mentoreiden yhteistyötä lisäävät tapaamiset vastuumentoreiden vetäminä. Lisäksi lukuvuoden 2024–2025 alussa uusille mentoreille järjestettiin yhden päivän koulutus, jonka aikana käytiin läpi vertaismentoroinnin teoreettiset perusteet sekä käytännön toteutusta.

Vantaalle valittiin kaksi vastuumentoria, oppilaanohjaaja **Sanna Puputti** Aurinkokiven koulusta ja laaja-alainen erityisopettaja **Petra Salmisuo** Itä-Hakkilan koulusta, jotka pääsevät kehittämään Perusopetuksen mentorointitoimintaa sekä tukemaan kaikkia Vantaan perusopetuksen mentoreita esimerkiksi yhteisen materiaalipankin sekä yhteisten tapaamisten avulla.

Vastuumentoreiden tarkoitus on auttaa kouluja vakiinnuttamaan mentoritoimintaansa ja edistää yhteisten rakenteiden luomista.

- Mentoroitavina olleilta vantaalaisilta opettajilta on saatu pelkästään positiivista palautetta mentoroinnista; osa olisi halunnut jatkaa mentorointiryhmässä esimerkiksi ryhdyttyään ensimmäistä kertaa luokanvalvojaksi. Ajatusten jakaminen turvallisessa ja luottamuksellisessa tilanteessa on koettu tarpeelliseksi, Sanna kertoo.

Petra jatkaa, että mentorointi on lisännyt työyhteisöön kiinnittymistä ja auttanut esimerkiksi oman työn rajaamisessa:

- Sen on koettu lisäävän työhyvinvointia ja olevan merkittävä työtapa ammatillisessa kehittämisessä. Tämä on ennaltaehkäisevää työnohjausta.

Mentorointi vaikuttaa myös työnantajamielikuvaan

Tavoitteena on saada mentorointi laajennettua jokaiselle vantaalaiselle koululle. Mentorointi on kiinnostanut myös työnhakijoita, esimerkiksi Aurinkokiven koulun rekrytointi-ilmoituksissa oli maininta mentoroinnin mahdollisuudesta jo alkuvuonna 2023 ja moni työhaastatteluun saapunut sanoi sen olleen merkittävä hakeutumiseen vaikuttava asia.

LIITE 1: PALKKAUKSEEN LIITTYVÄT TILASTOT

^ Keskiansiot

	Määrä	Keskiansio / Varsinainen palkka
KVTES Yleinen virka- ja työehtosopimus	2596	3032,01
Mies	396	3346,92
Nainen	2200	2975,33
KVTES Perhepäivähoitajat	18	2243,34
Nainen	18	2243,34
OVTES	2931	4020,01
Mies	556	4241,75
Nainen	2375	3968,10
TS Tekniset	492	3996,72
Mies	297	3826,07
Nainen	195	4256,65
Kaikki yhteensä	6037	3587,96
Miehet yhteensä	1249	3859,20
Naiset yhteensä	4788	3517,21

^ Esihenkilöiden henkilökohtaiset lisät

HHP=työsuorituksen perustuva henkilökohtainen lisä						
TKP=tehtäväkohtainen palkka						
Esihenkilöt	Saajia yhteensä	%, joka saa HHP miehet	%, joka saa HHP naiset	ka.% lisä TKP:stä kaikki	ka.% lisä TKP:stä miehet	ka.% lisä TKP:stä naiset
KVTES	107	52 %	67 %	7 %	6 %	8 %
OVTES	109	50 %	70 %	5 %	5 %	5 %
TS Tekniset	35	62 %	67 %	8 %	8 %	7 %
Kaikki yhteensä	251	54 %	68 %	6 %	6 %	6 %

^ Työntekijöiden henkilökohtaiset lisät

HHP=työsuoritukseen perustuva henkilökohtainen lisä						
TKP=tehtäväkohtainen palkka						
Työnte kijät	Saajia yhteen sä	%, joka saa HHP miehet	%, joka saa HHP naiset	ka.% lisä TKP:stä kaikki	ka.% lisä TKP:stä miehet	ka.% lisä TKP:stä naiset
KVTES	734	33 %	30 %	6 %	5 %	6 %
OVTES	1737	63 %	61 %	4 %	4 %	4 %
TS Teknise t	185	44 %	40 %	6 %	6 %	6 %
TTES	60	100 %	100 %	7 %	7 %	6 %
Kaikki yhteen sä	2716	52 %	46 %	4 %	5 %	4 %

^ Keskiansio ammattinimikeittäin

Tehtävä	Määr ä	Keskimääräinen varsinainen palkka
26110 Lastenhoitaja	1052	2699,63
64212 Varhaiskasvatuksen opettaja	624	3436,02
39424 Peruskoulun luokanopettaja	618	3784,70
39423 Peruskoulun lehtori	529	4059,17
56401 Tuntiopettaja (päätoiminen)	188	3982,10
28430 Lukion lehtori	177	4609,83
10289 Erityisopettaja, peruskoulussa	152	4253,97
10277 Erityisluokanopettaja	118	4454,26
43525 Päiväkodin johtaja	94	4456,22
56400 Tuntiopettaja	90	4390,71
26320 Lehtori	87	4710,35
72973 Oppilashoitaja	87	2631,29
77826 Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	76	3868,64
71809 Koulunkäyntiavustaja	74	2547,18
72816 Avustaja	60	2273,99
23034 Koulusihteeri	52	2771,21
73486 Palvelusihteeri	49	2635,74
20010 Kirjastovirkailija	44	2445,61
45670 Rehtori	44	6459,23
71640 Nuorisotyöntekijä	37	2597,01
74546 Koulunkäynninohjaaja	36	2382,96

72401 Liikuntapaikanhoitaja	36	2501,38
54980 Toimistosihtööri	34	2528,97
74442 Uimahallityöntekijä	30	2339,86
19870 Kirjastonhoitaja	28	3026,69
05380 Asemakaava-arkkitehti	24	4767,60
79589 Liikuntapalvelukoordinaattori	22	3086,72
71300 Työnohjaaja	22	2484,27
92321 Kunnossapitotyöntekijä	21	2455,47
39407 Perhepäivähoitaja	21	2227,38
73109 Palveluesimies	21	3903,51
84053 Varhaiskasvatuksen sosionomi	20	3046,77
38630 Palkanlaskija	20	2846,42
16710 Kartoittaja	20	2716,56
03710 Apulaisrehtori	20	6043,62
Kaikki yhteensä	6037	3587,96

LIITE 2: TYTÄRYHTIÖIDEN TUNNUSLUVUT

Tytäryhteisöt	VAV				Mercuria				Vantti				Vantaan Energia			
Tunnusluvut	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
Palvelussuhteiden lukumäärä, keskimäärin	51	52	57	62	54	59	63	66	985	955	900	904	294	326	350	381
Vakinaisia %	97,9	96,2	93,3	92,2	87,1	92,4	93,9	94,2	93,5	94	93,8	94,2	94,6	95,0	94,8	96,9
Naisten osuus henkilöstöstä %	59,6	58,2	63,3	66,2	62,9	60,6	63,6	68,1	70,0	70,7	67,7	68,3	16,4	16,2	14,9	15,9
Naisten osuus johtotehtävissä %	60,0	50,0	40,0	40,0	66,7	50	50,0	50,0	60,0	66,6	83,3	80,0	30,8	30,8	16,7	15,4
Keski-ikä (ylemmällä rivillä koko henkilöstön ja alemmalla rivillä vakituisten henkilöstön keski-ikä)	46,9	47,5	46,5	45,7	47,5	48	49,0	50,7	48,18	48,45	48,19	48,5	45,3	44,9	44,5	44,4
Keskimääräinen palvelusaika, vuotta (vakituinen henkilöstö)	7,5	7,7	7,4	7,4	10,5	9,8	9,9	9,9	8,9	9,2	8,5	8,6	15,4	12,9	12,1	11,0
Lähtövaihtuvuus % (vakituinen henkilöstö)	19,4	15,3	11,7	3,2	5,6	6,6	3,2	0	13,5	15,4	11,7	7,47	6,3	6,1	6,0	2,38
Josta eläkkeelle siirtyneet %	3,9	-	1,7	1,6	33,3	-	-	-	2,8	8,5	3,0	2,67	42,1	38,0	45,0	77,78
Eläkeikä (vuosina)	64,0	-	60	64	62,0	-	-	-	63,7	63,62	64	65,22	61,1	65,0	62,0	64
Vanhuseläkkeiden osuus %	100,0	-	0	100	-	-	-	-	76,0	80,8	86,4	88,89	62,5	75,0	55,6	57,14
Koulutustasomittain	5,1	5,1	4,9	5,1	7,5	7,7	7,7	7,6	0,7	1,7	1,7	5,3	-	-	-	-
Korkeakoulutaso %	48,1	49,1	55	55,4	82,3	86,4	86,4	89,4	1,7	1,8	2,1	3,43	-	-	-	-
Josta ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita %	24,0	25,9	30,3	36,1	70,6	71,9	70,2	69,5	0,6	0,1	0,6	0,8	-	-	-	-
Maahanmuuttajia % (virallisesta henkilöstömäärästä)	-	-	-	-	1,6	1,5	1,5	1,4	24,1	24,3	26,1	33,52	-	-	-	-
Terveysperusteiset poissaolot % (vakituinen henkilöstö)	2,9	3,0	2,0	2,7	0,8	1,6	1,3	1,5	5,4	6,0	5,4	5,6	1,8	2,3	2,1	2,4
Terveysperusteiset poissaolot (päivää/henkilötyövuosi)	8,0	7,1	4,6	4,0	2,1	5,7	4,8	5,6	25,2	23,27	25,03	28,3	6,7	8,3	7,7	8,6
Palkkasumman kasvu %	1,0	-1,6	6,7	8,9	4,2	5,2	9,7	6,8	5,8	1,4	-9,48	5,1	0,0	12,6	8,5	7,9





6 § Valtionperinnön vastaanottaminen

VD/8368/02.05.2024

PT/LK/S-AP

Vantaalla on kuollut 5.10.2019 henkilö jättämättä jälkeensä perimään oikeutettuja sukulaisia tai testamenttia.

Perintökaaren 5 luvun 2 §:n mukaan Valtiokonttori voi päättää, että omaisuus luovutetaan sille kunnalle, jossa kuollut henkilö on viimeksi asunut. Perukirjan mukaan kuolinpesän omaisuuden säästö on noin 560 000 euroa. Perukirja ja sen sisältämät tiedot ovat salassa pidettäviä.

Hallintosäännön 8 luvun 4 §:n 3 momentin 14 kohdan mukaan kaupunginhallituksen konsernijaosto päättää valtionperintöjen vastaanottamisesta, hallinnasta ja hoitamisohjeista, kun perityn omaisuuden arvo ylittää 200 000 euroa. Koska kuolinpesän perukirja on saatu vasta 5.2.2025 ja hakemus Valtiokonttorille tuli toimittaa jo 11.2.2025 mennessä, päätti hallintojohtaja 6.2.2025 § 6 perinnön hakemisesta kaupungille hallintosäännön 2 luvun 9 §:n 2 momentin 13 kohdan nojalla. Lopullinen päätös perinnön vastaanottamisesta kuuluu kuitenkin konsernijaostolle.

Perintöä on haettu lasten ja nuorten harrastusten tukemiseen. Kaupunkikulttuurin ja hyvinvoinnin toimiala esittää, että omaisuus ohjataan kaupunginvaltuuston päätöksellä 16.12.2024 § 3 perustettuun Lasten ja nuorten juhlarahastoon.

Valtiokonttori on päätöksellään 25.2.2025 ratkaissut kaupungin hakemuksen ja päättänyt pysyttää valtiolla 220 000 euroa sekä luovuttaa pesän muun omaisuuden Vantaan kaupungille.

Perukirja sekä Valtiokonttorin päätös 25.2.2025 ovat konsernijaoston jäsenten nähtävillä luottamushenkilöiden extranetissä.

Konsernijaosto 17.3.2025 § 6

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- a) vastaanottaa Valtiokonttorin Vantaan kaupungille myöntämä valtionperintö käytettäväksi lasten ja nuorten harrastusten tukemiseen; ja
- b) että varat käytetään lasten ja nuorten juhlarahaston sääntöjen (KV 16.12.2024 § 3) ja rahastoa koskevien hallintosääntömääräysten mukaisesti.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Täytäntöönpano: Lakiasiat ja päätösvalmistelu

Muutoksenhakuohje: 1. Oikaisuvaatimus kaupunginhallitukselle

Lisätiedot:

Sari-Anna Pennanen, kaupunginlakimies
(etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)



7 §

Oikaisuvaatimus opetus- ja kulttuuriministeriön tarkistuspäätökseen opetus- ja kulttuuritoimen valtionosuuksista vuodelle 2025

VD/8060/02.03.01.00/2024

RT/HL/SR-A/EK

Opetus- ja kulttuuriministeriö on päättänyt 30.12.2024 opetus- ja kulttuuritointa varten kunnille käyttökustannuksiin myönnettävästä valtionosuudesta (VN/35512/2024-OKM-1). Valtionosuus myönnetään perustuen opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annettuun lakiin (1705/2009). Vantaan kaupungille on myönnetty valtionosuutta 35 006 896 euroa vuodelle 2025.

Opetus- ja kulttuuriministeriön päätös on kirjattu saapuneeksi kaupungin kirjaamoon 10.1.2025. Oikaisuvaatimus on tehtävä kolmen kuukauden kuluttua päätöksen tiedoksisaannista.

Vantaan kaupungin hallintosäännön 2 luvun 7 §:n mukaan kaupunginjohtaja tai hänen määräämänsä päättää tyytymisestä valtionosuuksia ja -avustuksia koskeviin päätöksiin. Hallintosäännön 8 luvun 4 §:n mukaan konsernijaosto päättää muutoksen hakemisesta valtionosuutta koskevaan päätökseen.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on myöntänyt Vantaan kaupungin opetus- ja kulttuuritoimen käyttökustannuksiin valtionosuutta vuodelle 2025. Päätöksen mukainen rahoitus pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä olevista esiopetuksen oppilaista on virheellinen. Vantaan kaupungin tilastoinnista on kirjautunut liikaa pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä olevat esiopetuksen oppilaita. Syynä tähän on ollut se, että päiväkodeista perusopetukseen siirtyneet muut kuin vaikeimmin kehitysvammaiset olivat KOSKI-tietovarantoon kahteen kertaan.

Päätöksen mukainen rahoitus perusopetuksen muiden kuin vaikeimmin kehitysvammaiset oppilaiden määrästä on virheellinen. Vantaan kaupungin tilastoinnista on siirtynyt kaksinkertaisena osa näistä muut kuin vaikeimmin kehitysvammaisista oppilaista. Syynä tähän on ollut se, päiväkodeista perusopetukseen siirtyneet muut kuin vaikeimmin vammaiset olivat KOSKI-tietovarantoon kahteen kertaan.

Tarkistuspäätöksessä on käytetty Koski-tietojärjestelmästä poimittuja tietoja valtionosuuden laskennassa. Pidennetyn perusopetuksen osalta rahoitustieto on virheellinen. Valtion rahoituspäätöksessä pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä olevien oppilaisen lukumäärä oli 306. Todellisuudessa lukumäärä on 282, joista on 47 esiopetuksessa ja 235 perusopetuksessa. 24 oppilaan muutos vähentää valtionosuutta 571 219 euroa.

Konsernijaosto 17.3.2025 § 7

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- a) hakea oikaisua opetus- ja kulttuuriministeriön 30.12.2024 tarkistuspäätökseen vuoden 2025 valtionosuuksista edellä esitetyin perustein,
- b) tyytyä opetus- ja kulttuuriministeriön päätökseen muilta kuin oikaisuvaatimukseen kirjattavalta osin, ja
- c) valtuuttaa kasvatuksen ja oppimisen toimiala valmistelevaan ja lähettämään oikaisuvaatimus liitteineen opetus- ja kulttuuriministeriöön määräaikaan mennessä.



Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Täytäntöönpano: Kasvatuksen ja oppimisen toimiala

Muutoksenhakuohje: 3.1 Oikaisuvaatimus- ja valituskielto

Lisätiedot:

yhteisten palveluiden päällikkö Raakel Tiihonen, 040 515 8831, etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi

talouspäällikkö Hanna Litmanen, 050 302 5187, etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi

tiedolla johtamisen asiantuntija Samuel Ranta-aho, 040 195 6710, etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi



VD/2781/02.01.02.00/2024

PT/RK-K/JN

Kaupungin tytäryhtiöiden osavuosisikatsausten koosteessa raportoidaan kaupunginvaltuuston tytäryhtiölle asettamien tavoitteiden saavuttamisen ennuste, toiminta ja merkittävät tapahtumat raportointikaudella, tuloskehitys ja investoinnit sekä arvioidaan toiminnan riskejä ja tulevaisuuden näkymiä.

Vuosikatsaus keskittyy konsernikokonaisuuden kannalta olennaisiin nostoihin. Raportin alkuun on koottu vertailunäkymä suurimpien yhtiöiden talouden toteumasta jaksolla ja vertailunäkymä budjetoituun. Lisäksi raportissa esitetään suurimpien yhtiöiden liiketoiminnan tärkeimmät tapahtumat, tuloskehitys ja investoinnit sekä tavoitteiden saavuttamiseen ja muuhun toimintaan liittyvät riskit ja tulevaisuuden näkymät raportointikaudella. Raportin loppuun on koottu osuus kiinteistöyhtiöiden avainluvusta sekä tavoitteiden toteutumisen tilanteesta.

Vuosikatsauksessa raportoitavat toteumat ovat ajanjaksolta 1–12/2024. Tunnuslukutaulukoiden avainluvut ovat raportointiajankohdan myötä vielä tilintarkastamattomia. Merkittävin osa raportointia on yhtiön oma tilinpäätös ja toimintakertomus, jota kaupungin osavuosiraportoinnin on määrä täydentää. Vuosikatsauksen tiedot perustuvat tytäryhtiöiden toimittamiin tietoihin. Lisätietoa yhtiöistä antavat niiden toimitusjohtajat sekä konserniohjauksen ja -valvonnan yksikkö.

Kaupunginvaltuusto hyväksyi 13.11.2023 osana vuoden 2024 talousarviota tytäryhteisöjen tavoitteet. Tavoitteet on asetettu tavoitekategorioittain. Suurten tytäryhtiöiden tavoitteet jaotellaan talouteen, toiminnallisuuteen ja laatuun, henkilöstöön sekä vastuullisuuteen liittyviin tavoitteisiin. Näitä mitataan yhtiökohtaisin mittarein. Taloudellisia tavoitteita suurille yhtiöille asetettiin yhteensä kymmenen, joista kahdeksan toteutui täysin. Toiminnallisuuteen ja laatuun liittyviä tavoitteita asetettiin 13, joista yhdeksän toteutui täysin. Henkilöstöön liittyvistä tavoitteista viisi toteutui täysin seitsemästä tavoitteesta. Vastuullisuuteen liittyen kaikkien suurten yhtiöille asetetut tavoitteet uudistettiin täysin vuoden 2024 talousarvion yhteydessä. Yhtiöt ovat laatineet vuoden 2023 aikana uudet vastuullisuusohjelmat omistajapoliittisiin linjauksiin perustuen ja kaupungin resurssiviisauden tiekartta sekä hiilineutraalisuustavoite 2030 huomioiden. Näistä ohjelmista on johdettu yhtiöiden kannalta keskeisimmät vastuullisuustavoitteet. Vastuullisuuteen liittyviä tavoitteita on yhteensä 18, joista 11 toteutui täysin.

Kiinteistöyhtiöille asetettiin tavoitteiksi ylläpidon kustannusten hillitseminen ja PTS:n toteuttaminen hiilineutraalilla ja resurssiviisaalla tavalla kiinteistön rakennuksen käyttöikä huomioiden. Lisäksi vastuullisuustavoitteet jaettiin kahteen luokkaan: sähköautojen latausinfraan toteutus yhtiöissä, joissa vuoden 2023 tehdyn kartoituksen mukaan on järkevää toteuttaa latausinfraa sekä elinkaaren loppuvaiheessa olevien kiinteistöyhtiöiden vastuullisuustavoitteet, kuten kiinteistön uuden käyttötarkoituksen toteuttamiseen liittyvien toimenpiteiden käynnistäminen. Tietyissä kiinteistöyhtiöissä sähköautojen latausinfraan toteuttaminen ei ole tehdyn kartoituksen mukaan järkevää, vaikka ne eivät olisikaan elinkaaren loppuvaiheessa. Niiden kiinteistöyhtiöiden toiminnassa vastuullisuustavoite huomioidaan hiilineutraalin ja resurssiviisaan PTS:n avulla.

Ylläpidon kustannuksia verrataan viimeisimpään Tilastokeskuksen julkaisemaan indeksin muutokseen.



Koko maassa kiinteistön ylläpidon kustannukset nousivat viimeisimmän julkaistun indeksin mukaan 0,1 % vuoden 2024 kolmannella neljänneksellä vuoden 2023 vastaavasta ajanjaksosta. Tätä ennen indeksi oli ollut laskussa vuoden 2024 ensimmäiset kaksi neljännestä. Tiedot käyvät ilmi Tilastokeskuksen kiinteistön ylläpidon kustannusindeksistä 2021=100. Kiinteistöyhtiöiden raportoinnin mukaan kuusi kiinteistöyhtiötä 13 yhtiöstä, joille tavoite oli asetettu, arvioivat, että ylläpitokustannuskehitys ei ylitä yleistä hintakehitystä. Muiden osalta tavoite ei toteutunut lainkaan eli ylläpitokustannukset kasvoivat indeksin muutosta voimakkaammin. Tavoite ei toteutunut muun muassa siksi, että kiinteistöissä on toteutettu suunniteltuja korjauksia edellisvuotta enemmän tai kiinteistöissä on havaittu ennakoimattomia kiireellisiä korjaustarpeita. Kaikki kiinteistöyhtiöt paitsi As Oy Vantaan Katriinanrinne saavuttivat PTS-tavoitteensa. Katriinanrinteen osalta tavoite jäi toteutumatta, sillä budjettivarausta kylpyhuoneremontteihin ei käytetty alhaisen kassatilanteen takia. Vastuullisuustavoitteiden osalta sähköautojen latausinfraa on toteutettu kolmessa yhtiössä tavoitteen ollessa asetettuna neljälle yhtiölle. K Oy Helikopteritukikohdalla latausinfraa suunnittelu oli kesken raportointihetkellä, joten tavoitetta ei saavutettu. Elinkaaren loppuvaiheessa olevien kiinteistöyhtiöiden vastuullisuustavoite toteutui täysin kolmessa yhtiössä viidestä.

Konsernijaosto 17.3.2024 § 8

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään merkitä tiedoksi tytäryhtiöiden vuosiraportti 2024 sisältäen tavoitteiden toteutumisen tilanneraportin.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Liitteet:

- Tytäryhtiöiden vuosiraportti 2024

Täytäntöönpano: Konserniohjaus ja -valvonta

Muutoksenhakuohje: 3.1 Oikaisuvaatimus- ja valituskielto

Lisätiedot:

Konserniohjauksen erityisasiantuntija Jesse Nurmi
(etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)



TYTÄRYHTIÖIDEN VUOSIRAPORTTI 2024

SISÄLLYSLUETTELO

OLENNAISET TAPAHTUMAT VANTAAN KAUPUNKIKONSERNISSA JA KAUPUNGIN OSAKKUUSYHTEISÖISSÄ.....	2
SUURTEN TYTÄRYHTIÖIDEN TUNNUSLUKUJA	4
VANTAAN ENERGIA OY	5
VAV YHTYMÄ OY	10
VTK KIINTEISTÖT OY	15
VANTAAN TILAPALVELUT VANTTI OY.....	18
MERCURIA KAUPPAOPPILAITOS OY	23
KIINTEISTÖOSAKEYHTIÖT.....	29

Julkaisija

Vantaan kaupunki

02/2025

Konserniohjaus ja -valvonta

Kansikuva: Vantaan kaupungin Aineistopankki, Arya Wicaksono

OLENNAISET TAPAHTUMAT VANTAAN KAUPUNKIKONSERNISSA JA KAUPUNGIN OSAKKUUSYHTEISÖISSÄ

Vuosi 2024 oli konserniyhteisöille vakaamman kehityksen aikaa. Lähimenneisyyttä varjostavat geopoliittiset epävarmuudet, voimakas hintojen nousu ja ohjauskorkojennostot. Hyvinä uutisina vuonna 2024 olivat erityisesti inflaation hidastuminen ja ohjauskorkojen laskeminen huipputasoiltaan. Nämä toivatkin odotettua helpotusta yhtiöiden kustannuksiin ja korkomenoihin. Vaikka taloudellinen tilanne on edelleen haastava, on havaittavissa merkkejä talouden elpymisestä. Huolimatta haastavasta taloudellisesta tilanteesta, konserniyhteisöt onnistuivat saavuttamaan suuren osan niille asetetuista tavoitteista ja edistämäänsä toimintaansa niin taloudellisilla kuin toiminnallisilla luvuilla mitattuina.

Vantaan Energia -konsernin toteutunut liikevoitto ylitti budjetin n. 7,8 milj. euroa. Keskeisinä tekijöinä tähän olivat sähkön siirtotulojen kasvu ja säästöt ulkopuolisissa palveluissa. Myös oman sähköntuotannon myyntihinta on toteutunut budjetoitua korkeampana. Yhtiö teki keväällä 2025 investointipäätöksen lämmön kausivaraston eli Varannon toteuttamiseksi. Hankkeen on tarkoitus valmistua vuodenvaihteessa 2028–2029. Valmistuessaan Varanto on kooltaan ja kapasiteetiltaan maailman suurin lämmön kausivarasto.

VAV-konserni on Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen suurin yksittäinen vuokranantaja. Hyvinvointialueen kustannussäästöpaineeet ovat johtaneet keskusteluihin VAV:n ja hyvinvointialueen välillä myös omakustannusperiaatteella vuorattavien kohteiden vuokriin liittyen.

Kaupungin yleiset omistajapoliittiset sekä yhtiökohtaiset omistajapoliittiset linjaukset päivitettiin valtaosin vuoden 2024 aikana. Omistajapoliittisissa linjauksissa yksilöitiin omistajan näkökulmasta keskeisiä tavoitteita yhtiöiden toiminnassa tulevalle neljälle vuodelle. Myös yhtiöiden hallitusten osaamisvaateisiin tehtiin tarvittavia täsmennyksiä ja muutoksia. Omistajapoliittisten linjausten hallituskokoonpanoja tarkasteltiin ja asiantuntijajäseniä lisättiin suurten yhtiöiden hallituksiin.

Konsernirakenteen tarkasteluun ja selkeyttämiseen liittyvät toimet jatkuivat tilikauden 2024 aikana. Konsernijaosto hyväksyi konserniohjauksen ja -valvonnan yksikön laatiman konserniomistusten kokonaisuutta tarkastelevan suunnitelman noudatettavaksi ohjeellisena toimenpidesuunnitelmana vuonna 2022. Suunnitelma on luonteeltaan kokonaistarkastelu konsernin omistuksista ja sen tarkoituksena on ohjata jatkovalmistelua. Suunnitelman mukaiset yhtiöjärjestelyjä koskevat päätökset tuodaan yhtiökohtaisesti hallintosäännön osoittamien toimielinten päätettäväksi. Suunnitelmassa on ennakoitu myyntivoittoja konserniyhtiöiden myynneistä myös lähivuosille, mutta myyntien toteutuminen on riippuvainen rakentamisen suhdannekehityksestä. As Oy Sepänpuisto myytiin VAV:lle alkuvuodesta 2024. Kokonaissuunnitelman toimenpiteiden toteutumista on vaikeuttanut

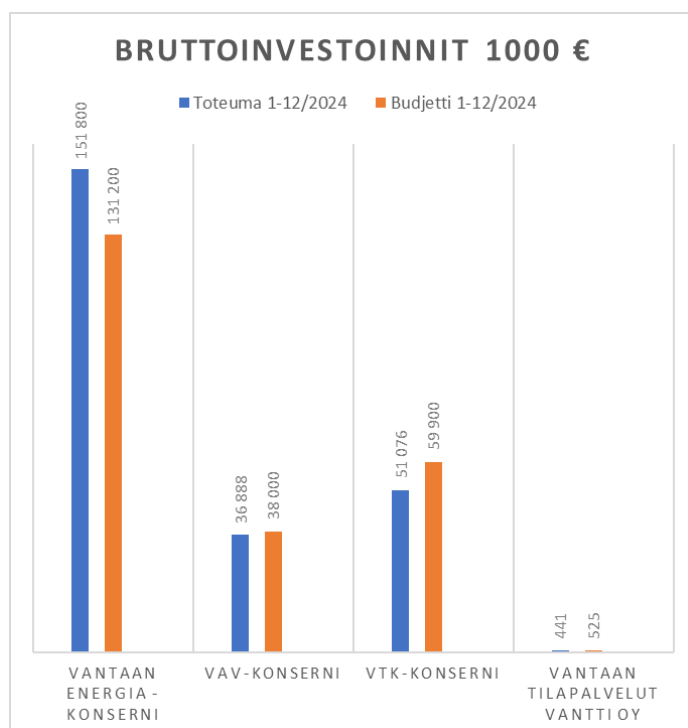
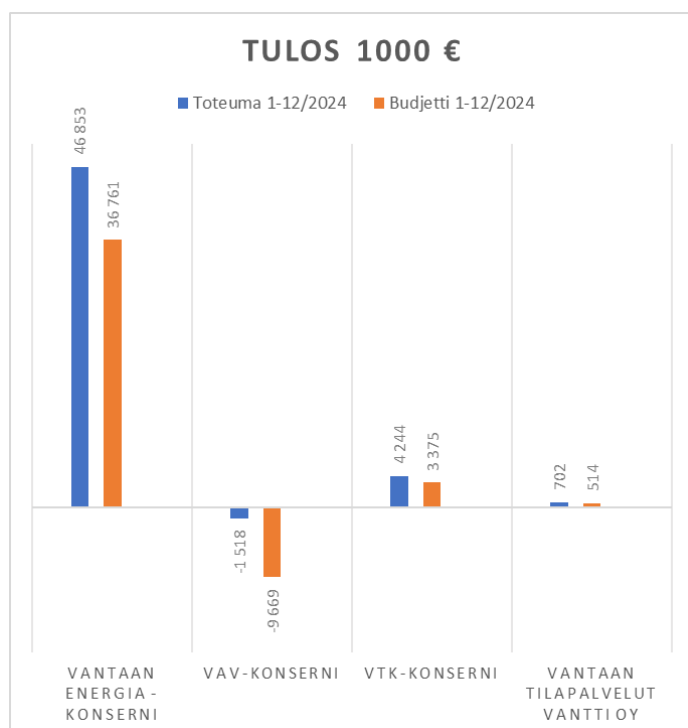
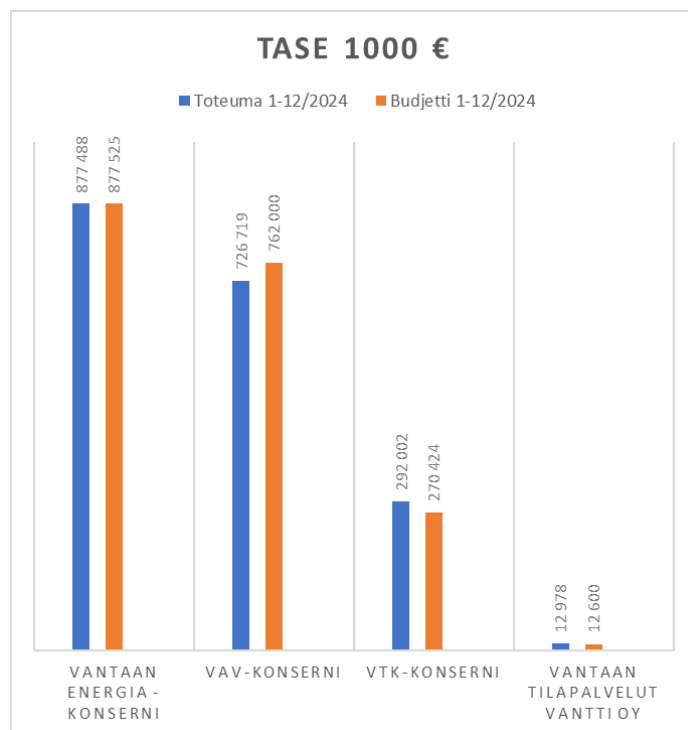
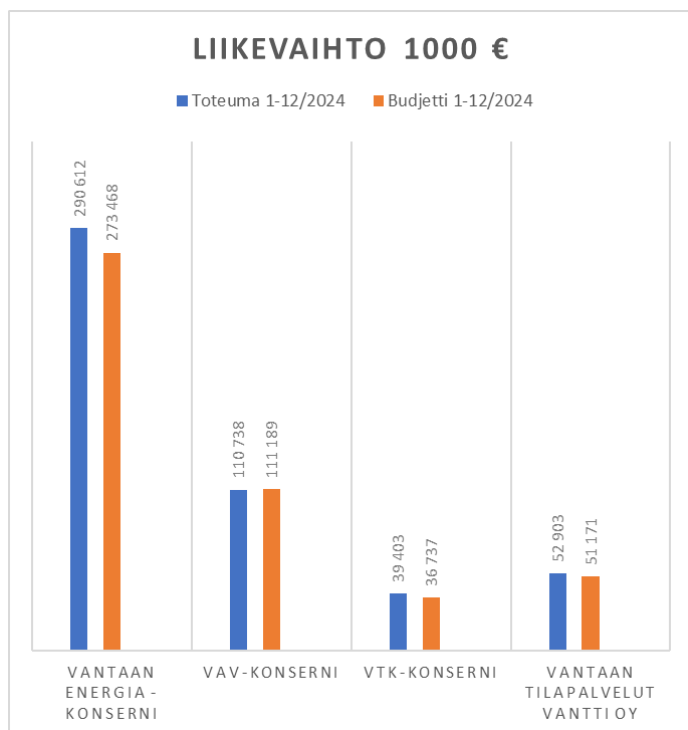
pitkäaikaisten vuokrasopimusten tekemisen viivästyminen Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen kanssa. Suunnitelma päivitetään vuoden 2025 aikana.

Suuret konserniyhtiöt, lukuun ottamatta Mercuriaa, ovat jatkaneet valmistautumista CSRD-säännösten mukaiseen vastuullisuusraportointiin. Vuoden aikana yhtiöissä on muun muassa tunnistettu vastuullisuusraportoinnin kannalta olennaiset teemat ja laadittu viitekehys, jonka avulla nämä seikat voidaan raportoida. Raportointi sisällytetään vuoden 2025 tilinpäätökseen. VTK Kiinteistöt Oy raportoi näistä tiedoista vuoden 2026 tilinpäätöksessään. Raportoinnissa otetaan huomioon myös kaupungin yhtiöille asettamat SDG-tavoitteet.

Kiinteistöyhtiöiden tavoitteet ylläpitokustannusten osalta eivät ole toteutuneet useissa yhtiöissä, koska kiinteistöissä on toteutettu joko PTS:n mukaisia korjauksia edellisvuotta enemmän tai kiinteistöissä on havaittu ennakoimattomia kiireellisiä korjaustarpeita. Samanaikaisesti kiinteistön ylläpidon kustannusindeksi (2021=100), joihin kiinteistöyhtiöiden ylläpidon kustannuksia verrataan, on ollut laskussa vuoden 2024 ensimmäisellä ja toisella vuosineljänneksellä ja vain 0,1 % kasvussa vuoden kolmannella neljänneksellä vuoden 2023 vastaavaan jaksoon verrattuna.

Muut olennaiset tapahtumat konserniyhteisöissä raportoidaan yhteisökohtaisesti alla.

SUURTEN TYTÄRYHTIÖIDEN TUNNUSLUKUJA



Vantaan Energia on yksi Suomen suurimmista kaupunkienergiayhtiöistä, joka tuottaa sähköä ja kaukolämpöä sekä myy lämpöpalveluita. Vantaan kaupunki omistaa yhtiöstä 60 prosenttia ja Helsingin kaupunki 40 prosenttia.

Toiminta ja merkittävimmät tapahtumat

Vantaan Energian tavoitteena on olla Pohjoismaiden johtava kierrätysenergiayhtiö vuonna 2035, ja välitavoitteena on luopua fossiilisten polttoaineiden käytöstä normaalissa energiantuotannossa vuonna 2026. Yhtiö rakentaa korkealämpötilalaitosta jätevoimala-alueelle ja suunnittelee uusia hiilinegatiivisuuteen tähtääviä investointeja. Yhtiö on tehnyt investointipäätöksen lämmön kausivaraston eli Varannon toteuttamiseksi. Lisäksi Martinlaaksoon toteutetaan sähkökattila ja siihen liitetty lämpöakku. Nämä ovat yhtiölle erityisen tärkeitä mahdollistaen sekä maakaasun käytön lopettamisen normaalissa energiantuotannossa että pääkaupunkiseudun edullisen, vakaahintaisen ja yhä vähäpäästöisemmän lämmön myös tulevaisuudessa.

Yhtiön omistaman tuulivoiman tuotantokapasiteetti kasvaa ja yhtiö on mukana kehittämässä teollisen mittakaavan aurinkosähkön tuotantoa sekä sähkön varastointia.

Palvelukehitykseen ja asiakastyöhön tehtyjen lisäpanostusten mahdollistamana yhtiö solmi asiakkaiden kanssa ennätysmäärän energiakumppanuussopimuksia ja -

palvelusopimuksia, jotka sisältävät energiantoimituksen ohella muun muassa energiankäytön tehostamisen ja optimoinnin mahdollistavia palveluita.

Tuloskehitys ja investoinnit

Toteutunut liikevoitto ylitti budjetin. Keskeisinä tekijöinä tähän ovat olleet sähkön siirtotulojen kasvu ja säästöt ulkopuolisissa palveluissa. Myös oman sähköntuotannon myyntihinta on toteutunut budjetoitua korkeampana. Investointien alhaisempi taso johtuu pääasiassa tuotannollisten hankkeiden ajoituksesta (korkealämpötilalaitos ja lämmön kausivarasto).

Vaasan hallinto-oikeus päätti kesäkuussa 2024 kumota aluehallintoviraston Vantaan Energian korkealämpölaitokselle myöntämän ympäristöluvan ja palauttaa asian uudelleen käsittelyyn lupaviranomaiselle. Vaasan hallinto-oikeuden päätöksestä on jätetty kaksi valituslupahakemusta ja valitusta korkeimpaan hallinto-oikeuteen heinäkuussa 2024. Vantaan Energian hallitus päätti 27.8.2024, että yhtiö tulee jättämään kokonaan uuden ympäristölupahakemuksen. Lupahakemus on toimitettu aluehallintovirastolle 2.9.2024. Raportointihetkellä ympäristölupa on edelleen aluehallintoviraston käsittelyssä.

Avainluvut (K) 1000 €	TA 2024	TP 2024
Liikevaihto	273 468	290 612
Liikevoitto	49 663	57 501
Tilikauden tulos	36 761	46 853
Taseen lop- pusumma	877 525	877 488
Henkilöstön lkm	388	381
Bruttoinvestoin- nit	151 800	131 200
Quick ratio	0,81	0,54
Omava- raisuusaste	34,7 %	34,2 %
Pitkäaikainen vieras pääoma	415 070	351 859
Leasingvastuut	185 000	196 189

Tavoitteiden saavuttamiseen ja muu- hun toimintaan liittyvät riskit ja tulevai- suuden näkymät

Konsernin toimintaan kohdistuu riskejä, joista tärkeimmät on määritetty avainriskeiksi ja niille on laadittu hallintasuunnitelmat.

Riskienhallinnassa on erityisesti kiinnitetty huomiota huoltovarmuuteen ja turvallisuustason parantamiseen. Konsernin keskeiset avainriskit ovat polttoaineiden saatavuuteen ja hintatasoon liittyvät riskit ja muut huoltovarmuutta uhkaavat riskit, tietoturvariskit sekä muut taloudelliset riskit. Fyysisen turvallisuuden kehittämiseen toimipaikoilla kiinnitetään erityistä huomiota.

Monipuolinen ja kustannustehokas energiantuotantorakenne on Vantaan Energian vahvuus. Voimalaitosten käytettävyyttä on varmistettu hankkimalla riittävästi niin varsinaisia kuin varapolttoaineita sekä kriittisiä varaosia. Kyberturvallisuuden parannustoimia tehdään aktiivisesti.

Konsernissa tai toimialalla yleisesti voi toteutua myös riski suuresta häiriöstä energian tuotannossa tai toimituksessa asiakkaille. Häiriöiden juurisyynä voi olla esim. luonnontapahtuma, konerikko, suuronnettomuus tai inhimillinen virhe. Riskien hallinnan keinoina ovat tehokkaat kunnossapito-ohjelmat ja varautumissuunnittelu sekä erilaisten kriisitilanteiden harjoittelu. Paloturvallisuuteen ja työturvallisuuteen on lisätty uusia riskienhallintatoimenpiteitä.

Vantaan Energia on kierrätysenergiayhtiö, joka pyrkii omilla toimillaan vauhdittamaan vihreää siirtymää. Tuotannolliset kehityshankkeet ovat tässä avainasemassa. Menestyäkseen energiamarkkinan suuressa murroksessa Vantaan Energian on oltava innovatiivinen, rohkea ja ketterä. Yhtiö on määrittänyt toiminnassa ratkaisevat strategiset kyvykkyudet, joita vahvistetaan. Tulevaisuuden osaamistarpeisiin vastataan niin nykyisen henkilöstön osaamista kehittämällä kuin uusien osaajien rekrytoinneilla. Menestymiseen tarvitaan myös vahva kumppaniverkosto.

Omistajapoliittisten linjausten toteutu- misen arviointi

Omistajana kaupunki odottaa saavansa Vantaan Energia Oy:ltä tuottoa sijoittamalleen pääomalle ennakoitavan ja kasvavan osinkotuoton muodossa. Osinkoa Vantaan Energia maksoi vuoden 2023 tuloksesta 21 miljoonaa euroa. Vantaan Energia -konsernin liikevoitto vuodelta 2024 on noin 57,5 miljoonan euron tasolle ja sijoitetun pääoman tuotto on noin 8 prosenttia.

Vantaan Energia -konserni tukee toiminnassaan Vantaan kaupungin hiilineutraalisuustavoitetta, mikä tarkoittaa fossiilittomiin ja hiilidioksidittomiin energiantuotantotapoihin tähtääviä toimia. Yhtiön sähköntuotanto osakkuusyhtiöissä on jo nykyisellään päästötöntä. Koko energiantuotannon sisältämät hiilidioksidin ominaispäästöt laskivat tasolle 115 g/kWh vuonna 2024. Vuoden 2023 hiilidioksidin ominaispäästöt olivat tasolla 126 g/kWh.

Vantaan Energia Oy:n investointiohjelman tarkoituksena on, että yhtiö luopuu fossiilisten tuotantopolttoaineiden käytöstä vuoteen 2026 mennessä ja tavoittelee jätteen lämpökäsittelystä syntyvän hiilidioksidin talteenottoa ja varastointia vuoteen 2035 mennessä. Turpeen ja kivihiilen käyttö lopetettiin jo kertaalleen vuonna 2021, mutta huoltovarmuussyistä niiden käyttöä on jouduttu jatkamaan. Kivihiilen ja turpeen käytön lopettamisen jälkeen tavoitteena on luopua maakaasun käytöstä normaalissa energiantuotannossa vuonna 2026. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi yhtiö on jo toteuttanut Martinlaakson geotermisen maalämpölaitoksen sekä jätevoimalan laajennuksen, ja lisäksi jätevoimalatontille on rakenteilla korkealämpötilalaitos ja Martinlaaksoon sähkökattila ja lämpöakku, joiden tuotantokäyttö alkaa 2025. Toteuttamisvaiheessa on lämmön kausivarasto, ja suunnitteluvaiheessa ovat sekajätteen lajittelulaitos sekä ratkaisuvaihtoehdot hiilidioksidin talteenotolle ja varastoinnille.

Yhtiön toteuttamat investoinnit tehokkaaseen ja hiilidioksidipäästöjä vähentävään energiantuotantoon näkyvät vantaalaisille asiakkaille pääkaupunkiseudun edullisimpana lämpönä. Suunnitteilla olevat energiantuotannon kehityshankkeet mahdollistavat edullisen lämmön ja hintavakauden myös jatkossa.

Vantaan Energia sitoutuu asettamaan tieteeeseen perustuvan ilmastotavoitteen Science Based Targets Initiative (SBTi) -organisaation mallin mukaisesti ja raportoimaan julkisesti tavoitteen edistymisestä. Yhtiö sitoutuu myös noudattamaan ympäristöministeriön Kiertotalouden Green deal -mallia.

Vantaan Energia Sähköverkot Oy:n sähköntoimituksen laatu toteutui 2024 erinomaisella tasolla ja sähkönsiirron hinnoittelu on Suomen edullisimpia. Sekä sähkönsiirron että kaukolämmön asiakastytyväisyys sekä yritys- että yksityisasiakkaissa oli huippuluokkaa (EPSI rating).

Hallituksen osaamiseen ja kokoonpanoon liittyvät tavoitteet toteutuivat linjausten mukaisina.

Toimintaympäristössä tapahtuvista muutoksista ja poikkeuksellisista energiamarkkinaolosuhteista huolimatta Vantaan Energia -konsernin toimintakyvyn odotetaan edelleen säilyvän hyvänä.

Tavoite	Mittari	Toteuma 2023	Tavoitetaso 2024	Mittarien tilanne 1.1. - 31.12.2024	Tila
Talouteen liittyvät tavoitteet					
Kestävä ja vastuullinen taloudenpito	Tuloksellisuus: Konsernin liikevoitto M€	67,3 M€	49,7 M€	57,5 M€	Toteutuu täysin 
	Pääomatehokkuus: Konsernin ROIC	9,1 %	7,2 %	8,1 %	
	Osingonjakotavoite: %-osuus tilikauden tuloksesta	50 %	50 %	>50 %	
	Vakavaraisuus: Omavaraisuusaste %	30,3 %	>30 %	34,2 %	
Toiminnallisuuteen ja laatuun liittyvät tavoitteet					
Työturvallisuus	Tapaturmia miljoonaa työtuntia kohti	3,1	2	2,8	Toteutuu osittain 
Tietojohtamisen ja data-analytiikan kehittäminen	Kyvykkyyksien ja optimoinnin kehittäminen		Kaukolämpöverkon optimoinnin kehittäminen Digital Twin -projekti	Digital Twin -projekti valmistui 30.8.2024.	Toteutuu täysin 
Henkilöstöön liittyvät tavoitteet					
Henkilöstötyytyväisyys	Kysely, asteikko 1–5 Vaihdettu tutkimus Great Place to Work -kokonaisuuteen	4,0	4,0	82 % Great Place to Work -henkilöstötutkimukseen osallistuneista on sitä mieltä, että Vantaan Energia on kokonaisuudessaan todella hyvä työpaikka	Toteutuu täysin 
Vastuullisuuteen liittyvät tavoitteet					
Ilmastomuutoksen hillintä (Ympäristövastuu) SDG tavoite 13 - Ilmastotekojä ja SDG tavoite 9- kestävä teollisuutta, innovaatioita ja infrastruktuureja	Tuotannon ja hankinnan ominaispäästöt hiilidioksidin osalta, g/ kWh Fossiilisista osto- polttoaineista luopuminen mahdollisimman nopeasti. Hiilinegatiivisuus 2030 ohjelman toteuttaminen.	126 g/kWh	111 g/kWh	115 g/kWh	Toteutuu osittain 
		Jätevoimalan laajennus toiminnassa kokonaisen vuoden, Geoterminen laitos käyttöönotettu, Korkealämpötilalaitos (HWP) rakenteilla	Toimenpiteet fossiilisten polttoaineiden korvaamiseksi ja ohjelman toteuttamiseksi.	HWP etenee aikataulun mukaisesti. Sähkökattila ja lämpöpöakku etenee aikataulussa. Molempien käyttöönotto v. 2025	
Materiaalitehokkuus (ympäristövastuu) SDG 12 -vastuullista kuluttamista	Kaukolämmön lisäveden käytön vähentäminen		Lisävettä max. 1,5 X kaukolämpöverkon tilavuus (verkon tilavuus 2023 44022 m3)	Lisävettä meni 83 211 kuutiota. Toteutunut kerroin 1,9	Toteutuu osittain 

Tavoite	Mittari	Toteuma 2023	Tavoitetaso 2024	Mittarien tilanne 1.1. - 31.12.2024	Tila
	Oman energiakulutuksen vähentäminen (vuotuinen polttoainekäyttö v.2022 2590 GWh)		Energiatehokkuussopimuksen mukainen vähennys 50 GWh vuosittain	Energiatehokkuustavoite on saavutettu. Tehdyistä parannustoimista syntyy säästöjä 84,3 GWh vuosittain.	
Edullinen, vähäpäästöinen ja luotettava energia (sosiaalinen ja taloudellinen vastuu) SDG 7 -edullista ja puhdasta energiaa ja SDG 11 -kestävät kaupungit ja yhteisöt	Vähäpäästöisempi ja edullisempi lämmitys kuin suurissa suomalaisissa kaupungeissa keskimäärin		Päästöt: Vantaan kaukolämmön päästökerroin pienempi kuin 6 suurimman kaupungin päästökertoimien keskiarvo	Päästölaskenta valmistuu myöhemmin	Toteutuu osittain 
	Energiatoimituksen luotettavuus		Edullisuus: Kiinteistöliiton indeksitalovertailun 6 suurimman kaupungin keskiarvoa pienemmät lämmityskustannukset/m2	Kiinteistöliiton indeksitalo 2024 vertailusta 6 suurimman kaupungin keskiarvo oli 1,64 €/m2 ja Vantaan Energian 1,56 €/m2.	
	Biodiversiteettita-voitteet		Sähkön ja lämmön toimituksen luotettavuus erittäin hyvä. Sähkön toimintahäiriöt alle 0,2 h/as/v ja lämmön alle 0,8 h/as/lämmityskausi	Sähkön toimitushäiriöt 0,041 h/asiakas/vuosi Lämmön toteutunut keskeytysaika lämmityskaudella 0,52 h/asiakas/vuosi	
			Biodiversiteettita-voitteiden seuranta	Biodiversiteettitiekartta on luotu ja olemme tehneet alustavan arvioinnin aihealueista, joissa toiminnallamme on merkittävin vaikutus luonnon monimuotoisuuteen. Syvennämme tulevana vuosina kuvaamme siitä, minkälaisia vaikutuksia näillä alueilla on ja kuinka voisimme torjua haitallisia vaikutuksia ja vahvistaa myönteisiä vaikutuksia	

VAV YHTYMÄ OY

VAV Yhtymä Oy on Vantaan kaupungin 100 %:sti omistama yhtiö. VAV-konserni koostuu emoyhtiö VAV Yhtymä Oy:stä sekä kolmesta tytäryhtiöstä: VAV Asunnot Oy, VAV Palvelukodit Oy ja VAV Hoiva-asunnot Oy:stä. VAV Asunnot Oy rakennuttaa ja hallinnoi valtion tukemia ara-asuntoja, jotka muodostavat enemmistön konsernin asuntokannasta. VAV Yhtymä Oy rakennuttaa ja hallinnoi muita kohtuuhintaisia asuntoja ja VAV Palvelukodit palveluasuntoja.

Toiminta ja merkittävimmät tapahtumat

Osittaisjakautuminen toteutui suunnitelmien mukaisesti 31.12.2023 ja sen myötä VAV Asunnot Oy:stä on siirtynyt kahdeksan ARA-rajoituksista vapaata kohdetta VAV Yhtymä Oy:öön 1.1.2024 alkaen vahvistamaan Yhtymän taloudellista tilaa. Yhtymän asuntokanta lisääntyi lisäksi Vantaan kaupungilta ostetulla As Oy Sepänpuistolla, josta tehtiin kaupat tammikuussa 2024. As Oy Sepänpuisto tullaan fuusioimaan Yhtymään vuoden 2025 aikana.

Kuluttajahintojen nousu on näkynyt VAV:n asukkaiden vuokranmaksuvaikeuksina, ja vuokrasaamiset ovat viime aikoina nousseet. Saamisten määrä on noususta huolimatta pysynyt tilikaudella tavoitteiden mukaisena. Vuokrasaatatav suhteessa liikevaihtoon oli 1,0 %, joka oli tavoitteen, alle 1,2 %, mukainen. Kuitenkin asumistukien leikkausten myötä VAV:lla ennustetaan saatavien kasvavan entisestään. Vuokranmaksuvaikeudet näkyivät myös kasvaneena häätöjen määränä. Tänä vuonna vuokravelkahäätöjä on toteutunut yhteensä 53 kpl, kun se edellisenä vuonna oli 41 kpl. VAV ja Vantaa-Kerava hyvinvointialue ovat tiivistäneet yhteistyötä häätöjen ehkäisemiseksi.

Vuonna 2024 VAV:n ympäristöohjelma sai Suomen Luonnonsuojeluliiton Ekokompassi-sertifikaatin. Tilikauden aikana yhtiö loi ilmastotiekartan, jonka ohjaamana se tavoittelee merkittäviä päästövähennyksiä vuoteen 2030 mennessä. Olennainen osa VAV:n vastuullisuustyötä on vuonna 2024 aloitettu valmistautuminen vuodesta 2025 aloitettavaan CSRD-kestävyysraportointidirektiivin vaatimustason mukaiseen kestävyysraportointiin.

VAV:n toimitilojen kohennushanke valmistui syyskuussa 2024. Sen myötä henkilöstö pääsi käyttämään aiempaa paremmin nykypäivän työelämää palvelevia tilojamme. Lisäksi yhtiö vuokraa osan aiemmin käyttämistä toimitiloista ulkopuolisille toimijoille.

Yhtiön vakaa taloudellinen tila varmisti syksyllä vuodelle 2025 tehtyjen vuokrankorotusten maltillisuuden. Keskimääräinen vuokrankorotustarve vuodelle 2025 oli ARA-kohteissa ainoastaan 1,8 %.

Tuloskehitys ja investoinnit

Käyttöasteessa on tapahtunut notkahdus ja se on pudonnut alle budjetoidun tason (budjetti 98,5 %). Yhtiössä on ryhdytty toimenpiteisiin käyttöasteen

parantamiseksi ja tilikauden lopulla vuokrausastetta on saatu parannettua 98,0 %:iin. Kasvaneet vuokrasaamiset ja erityisesti häätöjen suuri määrä johtavat todennäköisesti ennakoitua suurempiin luottotappioihin kuluvalle vuodelle.

Tuloskehitys alkuvuodesta on ollut suunnitelmien mukaista. Tilikaudelle on budjetoitu aikaisempien vuosien ylijäämien käyttöä vuokrankorotuspaineiden tasaamiseksi. Aikaisempien vuosien ylijäämien käyttö ei näy raportoidussa kirjanpidollisessa tilikauden tuloksessa, jonka vuoksi talousarvion 2024 tilikauden tulos näyttää lähes 10 miljoonan euron tappiota. Toteuma vuoden 2024 tulokseksi osoittautui talousarviota noin 8 miljoonaa euroa paremmaksi johtuen perusparannushankeen lykkääntymisestä sekä varovaisuuden periaatetta noudattaen budjetoimattomista rahoitustuotoista.

Uusi ARA-kohde, Retiisikuja 2, on valmistunut kesällä 2024 ja kohde on vuokrattu täyteen. Rakenteilla olevat ARA-kohteet, Lipstikkakuja 2 ja Myyrmäentie 2 c, etenevät aikataulun mukaisesti samoin kuin palvelukotikohde Tikkurilan asumiskeskus.

Pysäköintihalleihin liittyvät ongelmat ovat aiheuttaneet paljon selvittelyjä muun muassa arvonlisäverotukseen ja ARA-rahoitukseen liittyen. Myyrmäentie 2 c kohteen etenemiselle on aiheutunut haasteita pysäköintiratkaisusta johtuen.

Vuodelle 2024 suunniteltu Kannuskuja 5:n perusparannushanke ei toteudu liian suuren hinnan vuoksi. Tähän tarkoitukseen budjetoiduille varoille on

löydetty korvaavia kylpyhuone- ja keittiökorjauksia kuluvalle vuodelle.

Korjaustoiminta

etenee hyvässä vauhdissa tilikauden aikana, ja urakoihin saadaan hyvin tarjouksia. Todennäköisesti kuitenkin jäädään PTS-tavoitteesta mm. viranomaiskäsittelyn aiheuttamien aikatauluviiveiden vuoksi.

Avainluvut (K) 1000 €	TA 2024	TP 2024
Liikevaihto	111 189	110 738
Liikevoitto	1 294	6 270
Tilikauden tulos	-9 669	-1 518
Taseen loppusumma	762 000	726 719
Henkilöstön lkm	60	62
Brutto- investoinnit	38 000	36 888
Quick ratio	2,00	2,1
Omava- raisuusaste	20,0 %	23,3
Pitkäaikainen vieras pääoma	500 000	488 985
Leasingvastuut	0	0

Tavoitteiden saavuttamiseen ja muuhun toimintaan liittyvät riskit ja tulevaisuuden näkymät

Uudisrakentamisessa yhtiöstä riippumattomat ongelmat osaltaan hidastavat uusien kohteiden aloituksia, vaikka VAV on uudisrakentamisessaan tällä hetkellä kohtuullisessa vauhdissa. Yhtiö on käynyt tonttiohjelman läpi yhdessä kaupungin edustajien kanssa. Asuntotuotantotavoitetta ei tulla saavuttamaan vielä tilikaudella 2024.

Yhtiön taloudellinen tila ja maksuvalmius ovat hyvällä tasolla, ja yhtiö saa suunnitelmallisia korjauksia etenemään talousarvion

mukaisesti. Vuokranmaksuvelasta johtuvien häätöjen määrä on kuitenkin ollut nousussa, ja häätöjen toimeenpanojen aiheuttamat kustannukset ovat olleet nousussa.

VAV:lla ja Vantaa-Kerava hyvinvointialueella on ollut tiivistä yhteistyötä vuokratantaan liittyen. Keskusteluissa on ilmennyt huomattava ristiriita omakustannusperiaatteella vuorattavien kohteiden vuokrissa suhteessa hyvinvointialueen kustannussäästöpainaisiin. Hyvinvointialueelle vuokratassa kannassa on merkittäviä irtisanomispaineita. Toisaalta läpikäynti on poikanut myös kehityshankkeen yhden kohteen muuttamiseksi yhteisöllisen asumisen kohteeksi. Hyvinvointialue on käynyt läpi palveluverkkosuunnitelmaansa, jonka myötä yksi kohde on irtisanottu. Lisäksi HUS:lle vuokrattu Palvelukotikohde on irtisanottu, joka on sittemmin haettu myös ARA-rajoituksista vapaaksi. Kyseisen kohteen myyntineuvottelut ovat käynnissä.

Valtion tukeman asuntorakentamisen työryhmä päätti vuodenvaihteessa työnsä, jonka tuloksena ehdotettiin kavennuksia valtion tukeman rahoituksen saatavuuteen. Tällä tulee olemaan luonnollisesti vaikutuksia myös VAV Asunnot Oy:öön. Yhtiön vakaan taloudellisen tilan myötä tätä ei kuitenkaan nähdä riskinä liiketoiminnallemme. Kesällä tiedotettiin, että Ara lakkautetaan virastona ja toiminnot siirretään osaksi ympäristöministeriötä. Lisäksi valtion asuntorahasto (VAR) lopetetaan. Näillä muutoksilla on todennäköisesti

jonkinlaisia vaikutuksia kaikkeen valtion tukemaan asuntotuotantoon.

Strategisena riskinä yhtiössä on tunnistettu kiinteistöomaisuuteen kohdistuvat vahingot, jonka myötä turvallisuus ja asumisviihtyvyys voisivat vaarantua. Näihin riskeihin varaudutaan kiinteistöjen kunnosta huolehtimalla sekä opastamalla asukkaita asumisturvallisuudessa.

Omistajapoliittisten linjausten toteutumisen arvio

Vuotuisesta 360 asuntotuotantotavoitteesta jäätiin selvästi. ARA-kantaa valmistui yhteensä 62 kpl. Asuntotuotannon tavoitejättämään vaikutti erityisesti tonttien niukkuus. Taloudelliset tavoitteet täyttyivät, sillä omavaraisuusastetavoite saavutettiin selvästi. Lisäksi kohtuuhintaisuuden vuokratason tavoite saavutettiin hyvin vuokrankorotustarpeen vuodelle 2025 ollessa vain 1,8 %. VAV:ssa yleinen asukkaiden asumismenojen kehitys on ollut jo pitkään vakaata ja ero markkinavuokriin on edelleen selkeä. Aktiivisella asumisneuvonnalla ja mahdollisimman aikaisessa vaiheessa asukkaiden vuokravelkoihin puuttumalla saatiin osaltaan ehkäistä asunnottomuutta. Tilikauden aikana on luotu ilmastotiekartta, jonka ohjaamana tavoitellaan merkittäviä päästövähennyksiä vuoteen 2030 mennessä. Olennaisena osana vastuullisuustyötä on aloitettu valmistautuminen vuodesta 2025 aloitettavaan CSRD-kestävyyssraportointidirektiivin vaatimustason mukaiseen kestävyyssraportointiin.

Tavoite	Mittari	Toteuma 2023	Tavoitetaso 2024	Mittarien tilanne 1.1. - 31.12.2024	Tila
Talouteen liittyvät tavoitteet					
Kestävä ja vastuullinen taloudenpito	Keskivuokra suhteessa markkinavuokraan (VAV Asunnot Oy) Omavaraisuusaste, konserni		Vähintään 30 % alle markkinavuokran 20 %	Alle 32 % markkinavuokran 23,3 %	Toteutuu täysin 
Asuntotuotanto	Asuntotuotanto (360 as./v)	115	360	62	Toteutuu osittain 
Ylläpidon hoitokulujen muutos	Kiinteistöjen ylläpidon kustannusindeksi (2015 =100)	Pienempi kuin indeksin nousu	Maks. indeksin nousua vastaava kustannustason nousu	Suurempi kuin indeksin nousu	Ei toteudu lainkaan 
Toiminnallisuuteen ja laatuun liittyvät tavoitteet					
Asuntokannan arvon ja vuokrattavuuden säilyminen	PTS:n toteuttaminen Toteutuneet kustannukset suhteessa budjetoi- tuun (%)	95 %	95–105 %	77,5 % (Budjetoitua Kannuskujan perusparannusta lykätty. Ilman Kannuskujan perusparannusta toteuma 95 %)	Toteutuu osittain 
	Laajuus asuntolina: toteutuneet suhteessa budjetoi- tuun (%)	95 %	95–105 %	87 %	
Asiakastyytyväisyys	NPS (Net Promoter Score)	29,6	38,5	32,8	Toteutuu osittain 
Paloturvallisuus	Kaupungin ja kaupunkikonsernin omistamissa asunnoissa tehdään paloturvallisuuskartoitus sekä vahvistetaan asukkaiden ohjausta ja paloturvallisuustyötä		Palovaroitinten asentaminen jokaiseen asuntoon saunallisista asunnoista. Saunalliset asunnot tarkastetaan paloturvallisuuden näkökulmasta. Asukasaktiiveita informoidaan painotetusti paloturvallisuudesta ja viestinnässä huomioidaan paloturvallisuusnäkökulma. Kohdekohtainen paloturvallisuuskartoitus hankitaan ulkopuoliselta konsultilta.	Paloturvallisuuskartoitus tehty syksyllä 2024, jonka tulosten mukaisesti informoitu asukkaita. Palovarointinasennustyöt on aloitettu.	Toteutuu täysin 

Tavoite	Mittari	Toteuma 2023	Tavoitetaso 2024	Mittarien tilanne 1.1. - 31.12.2024	Tila
Henkilöstöön liittyvät tavoitteet					
Työtyytyväisyys	Yli vertailuaineiston keskiarvon (Työelä-kevuuttajan tutkimus)	Yli vertailun keskiarvon	Yli vertailuaineiston keskiarvon (Työelä-kevuuttajan tutkimus)	4,01 (Kiinteistötoimialan vertailuarvo 3,83)	Toteutuu täysin 
Terveysperusteiset poissaolot	%:a henkilöstöstä/v	2,0	3,5	2,7	Toteutuu täysin 
Vastuullisuuteen liittyvät tavoitteet					
SDG-tavoite 10: Eriarvoisuuden vähentäminen Torjumme segregatiota, tarjoamme kohtuuhintaista asumista ja tuemme asumisen haastavissa tilanteissa	VAV Asunnot Oy:n keskivuokra suhteessa markkinavuokraan		Vähintään 30 % alle markkinavuokraan	Alle 32 % markkinavuokraan	Toteutuu täysin 
SDG-tavoite 11: Kestävät kaupungit ja yhteisöt sekä SDG-tavoite 13: Ilmastotekojä	Hiilineutraali VAV 2030		Ilmastotiekartta valmis	Ilmastotiekartta valmis	Toteutuu täysin 
SDG-tavoite 11: Kestävät kaupungit ja yhteisöt sekä SDG-tavoite 13: Ilmastotekojä	Lämmitysenergian kulutus, kWh/m3		39,7	37,5	Toteutuu täysin 
SDG-tavoite 17: Yhteistyö ja kumppanuus	VAV kehittää vastuullisia hankintoja yhdessä kumppaniverkostonsa kanssa		Vastuullisuuskriteeri käytössä kaikissa hankinnoissa	Vastuullisuuskriteeri käytössä kaikissa hankinnoissa	Toteutuu täysin 

VTK Kiinteistöt Oy vuokraa kaupungille peruspalveluiden käyttöön tiloja, kuten toisen asteen koulutilat ja liikuntahallit. Lisäksi sen toimintaan kuuluu niiden tilojen rakennuttamis- ja ylläpitotoiminta. Yhtiö toimii emoyhtiönä konsernissa.

Toiminta ja merkittävät tapahtumat

1.1.2024 toteutettiin yritysjärjestely, jossa VTK Kiinteistöt Oy:n vapailla markkinoilla tapahtuva toiminta siirrettiin liiketoimintasiirrolla VTK Kiinteistöt Oy:n tytäryhtiölle Vivamus Kiinteistöt Oy:lle. VTK Kiinteistöt Oy:lle jäivät kaupungin peruspalveluiden käyttöön vuokratut kohteet, kuten koulut, päiväkodit ja urheilukiinteistöt.

Järjestelyn jälkeen VTK-konsernin emoyhtiön VTK Kiinteistöt Oy:n tase oli n. 87 milj. euroa, josta lainojen osuus oli 40,3 milj. euroa. VTK Kiinteistöt Oy uudelleen rahoitti lainojaan huhtikuussa 2024 18 milj. eurolla ja uutta lainaa uudishankkeisiin nostettiin 62 milj. euroa Kuntarahoitukselta. Lisäksi joulukuussa nostettiin 60 milj. euron laina Kuntarahoitukselta. VTK Kiinteistöt Oy toimii jatkossa kaupungin sidosyksikkönä ja on hankintalakia sekä hankintaohjetta noudattava hankintayksikkö.

Vivamus Kiinteistöt Oy:lle siirtyvä alkava tase oli 82 milj. euroa, josta lainojen osuus oli 40,6 milj. euroa. Ko. lainakannasta uudelleen rahoitettiin tammikuussa 2024 39,4 milj. euroa. Omistajapoliittisten linjausten mukaisesti Vivamus Kiinteistöt Oy on markkinaehtoinen yhtiö, johon ei sovelleta hankintalakia tai kaupungin hankintaohjetta. Vivamus Kiinteistöt Oy ei

osallistu sellaiseen kiinteistökehitystoimintaan tai rakennuta sellaisia uudishankkeita, joihin liittyy merkittäviä liiketoiminnallisia riskejä.

Tuloskehitys ja investoinnit

VTK-konsernin liikevaihto toteutui 2,7 milj. euroa budjetoitua suurempana, sillä pääomavuokriin sisältyvä korko toteutui ennakoitua suurempana. Konsernin tulos toteutui n. 0,9 milj. euroa budjetoitua parempana.

Omistajapoliittisten linjausten mukaisesti VTK rakennuttaa taseeseensa kaupungille vuokrattavaksi toisen asteen oppilaitokset sekä liikuntahallit (pl. uimahallit). VTK:n keskeneräiset investoinnit taseessa olivat 31.12. n. 62 milj. euroa, josta merkittävimmän 5/2023 aloitetun Varia Vehkala -hankkeen (arvo n. 86 milj. euroa) kumulatiivinen kustannuskertymä 31.12. oli 59 milj. euroa (josta vuonna 2024 toteutui n. 44 milj. euroa). Varia Vehkala -hanke valmistuu 8/2025. Lisäksi Tikkurilan osaamiskampuksen kortteli 1:sen (arvo n. 104 milj. euroa), Aviapoliksen lukion (arvo n. 38 milj. euroa) ja Koillis-Vantaan liikuntahallin (arvo n. 10 milj. euroa) suunnittelutyöt ovat meneillään.

Avainluvut (K) 1000 €	TA 2024	TP 2024
Liikevaihto	36 737	39 403
Liikevoitto	8 933	10 142
Tilikauden tulos	3 375	4 244
Taseen lop- pusumma	270 424	292 002
Henkilöstön lkm	12	12
Bruttoinvestoin- nit	59 900	51 076
Quick ratio	1,8	8,4
Omava- raisuusaste	29,3 %	24
Pitkäaikainen vieras pääoma	189 465	192 401
Leasingvastuut	26 266	27 643

Tavoitteiden toteutumisen ja muuhun toimintaan liittyvät riskit ja tulevaisuuden näkymät

Yhtiö saavutti sille asetetut tavoitteet.

Konsernin vanha kiinteistökanta on jo saavuttanut yli 20 vuoden iän, minkä vuoksi tulevina vuosina on varauduttava merkittäviin korjausinvestointeihin, jotta erityisesti tavanomaisten toimitilakohteiden arvot pystytään säilyttämään. Muuntojoustamattomat ja ikääntyvät toimitilat tulevat olemaan yhtiön kiinteistöomaisuuden arvon säilyttämisen kannalta ongelmallisia, mutta eivät kuitenkaan muodosta erityistä riskiä. Rakennusten ikääntymisestä johtuvia ennakoimattomia korjaustarpeita hallitaan ennakoivalla PTS-suunnitelman mukaisilla kiinteistöjen vuosi- ja peruskorjauksilla, huollolla ja ylläpidolla sekä kiinteistön täysarvovakuutuksilla.

Lainojen korkotaso laski vuonna 2024 vuoden 2023 takaisesta ja sen ennustetaan laskevan yhä vuonna 2025. Kuitenkin uudishankkeiden ja euromääräisesti suurten peruskorjausten rahoitus muodostaa edelleenkin VTK:lle rahoitusriskin. Vuodenvaihteessa 2023–2024 toteutettu yritysjärjestely antaa VTK Kiinteistöt Oy:lle sidosyksikköaseman nojalla mahdollisuuden edullisempaan ja ennakoitavampaan varainhankintaan Kuntarahoitukselta.

Joukontie 42:n kaavamuutos on meneillään. Kaava valmistunee vuoden 2026 aikana. Kiinteistö Oy Myyrinselkä hakee yhteistyössä Vantaan kaupungin kanssa asemakaavan muutosta kiinteistölleen. Kivistön Putkijäte Oy:n koonta-aseman laajennus noin 6 milj. eur on siirtynyt tuleville vuosille. Varia Vehkalan urakassa on avoimia asioita mm. lisä- ja muutostöihin liittyen, joita ei ole saatu vielä ratkaistua urakoitsijan kanssa.

Omistajapoliittisten linjausten toteutumisen arviointi

Vuoden 2023 konsernijärjestelyn seurauksena VTK-konsernin uudet omistajapoliittiset linjaukset hyväksyttiin konsernijaostossa 23.10.2023. Yhtiön johdon näkemyksen mukaan omistajapoliittiset linjaukset ovat toteutuneet täysin vuoden 2024 aikana.

Tavoite	Mittari	Toteuma 2023	Tavoitetaso 2024	Mittarien tilanne 1.1. - 31.12.2024	Tila
Talouteen liittyvät tavoitteet					
Kestävä ja vastuullinen tilinpito	Konsernin omavaraisuusaste %	40	>20	24	Toteutuu täysin 
Kestävä ja vastuullinen tilinpito	Konsernin tulos, milj. eur	vertailukelpoinen tulos 3	2,0	4,2	Toteutuu täysin 
Kestävä ja vastuullinen tilinpito	Outhouse-yhtiö: Ulkoisten vuokra-kohteiden vuokrausaste (%)	93	93	96	Toteutuu täysin 
Toiminnallisuuteen ja laatuun liittyvät tavoitteet					
Terveelliset, turvalliset ja viihtyisät toimitilat (sisältäen sisäilmaparannukset)	Konsernin liikevaihdosta vähintään n. 10 % käytetään peruskorjauksiin	12 %	10 %	10 %	Toteutuu täysin 
Asiakastyytyväisyys, konserni	Asteikko 1–5	3,6	-	Seuraava kysely 2025	Ei tietoa ☐
Henkilöstöön liittyvät tavoitteet					
Konsernin henkilöstön hyvinvointikysely	Asteikko 1–5	4,4	vastausten keskiarvo yli 4,0	4,5	Toteutuu täysin 
Vastuullisuuteen liittyvät tavoitteet					
Konsernin vastuullisuusohjelman laatiminen	Vastuullisuusohjelman laatiminen 2024 -> Vastuullisuusohjelman toteutus	Ohjelma hyväksyttiin hallituksessa 12/2023	Toteutus	viitekehys käsitelty hallituksessa 11/2024	Toteutuu osittain 
SDG-tavoite 11 Kestävät kaupungit ja yhteisöt	Syksyllä 2023 päivitettyjen energiakatselmusten mukaisten toimenpiteiden toteuttaminen (%)		Ko. vuodelle ajoitettua toimenpideehdotuksista toteutettu 100 %	100	Toteutuu täysin 

VANTAAN TILAPALVELUT VANTTI OY

Vantti on Vantaan kaupungin kokonaan omistama in house -yhtiö, joka tuottaa ateria-, puhtaus-, kiinteistö- sekä aula- ja turvapalveluja Vantaan kaupungille.

Toiminta ja merkittävät tapahtumat

Vantin tuottamien aula- ja turvapalveluiden tuotanto Vantaa Kerava hyvinvointialueelle loppui 1.1.2024 alkaen. Muutoksen yhteydessä Vantista siirtyi vuoden 2024 alussa 23 henkilöä Securitas Oy:n palvelukseen, joka tuottaa jatkossa palvelut Vantaa-Kerava hyvinvointialueelle.

Helmikuussa 2024 Kilpailu- ja kuluttajavirasto vaati Vantilta lisäselvitystä Vantaan kaupungin sisäisen tarkastuksen raporttiin liittyen. Vantti antoi vastauksensa KKV:n esittämiin kysymyksiin 13.3.2024 ja uudelleen esitettyihin lisäkysymyksiin 23.4.2024. Kilpailu- ja kuluttajaviraston päätös asiaan tuli 20.8.2024. KKV antoi Vantille huomautuksen hankintalain noudattamatta jättämisestä. Vantti on korjannut havaittuja puutteita hankintakäytäntöjen osalta jo vuodesta 2023 lähtien. Useita kilpailutuksia on käynnistetty sekä Vantin että Vantaan kaupungin toimesta. Sen lisäksi Vantin sisäisiä sekä Vantaan kaupungin prosesseja on tarkennettu ja hankintojen valvontaa on lisätty.

Vantaan kaupungin päiväkotien pyykkihuoltoon liittyvä pesulatoiminta käynnistyi Vantaan kaupungin varikolta vuokratuissa tiloissa vuoden helmikuussa.

Vantaan kaupungin keittiöiden palveluverkkotyöryhmä määritteli periaatteet, joiden perusteella Vantaan tuleva keittiöverkko tullaan suunnittelemaan. Vantaan kaupunginhallitus hyväksyi työryhmän esityksen suunnittelun periaatteista loppuvuonna. Keittiöverkko tulee jatkossa olemaan osa kaupungin palveluverkkosuunnitelmaa.

Yhtiön palvelutuotanto organisoituu uudelleen vuoden 2025 alussa. Uuden organisaation henkilövalinnat tehtiin toukokuun 2024 loppuun mennessä. Vuoden aikana koulutettiin henkilöstöä ja päivitettiin HR:n, talouden ja muiden järjestelmien tiedot vastaamaan uutta organisaatiota. Muutosprojekti on edennyt suunnitellusti.

Tuloskehitys ja investoinnit

Vantin tilikauden tulos on 702 000 €, kun budjetoitu tulos on 514 000 €. Yhtiön kassan määrä oli noin 5,9 M € 31.12.2024 (5,6 M € 31.12.2023).

Vantin investoinnit olivat 441 000 € vuonna 2024. Vuoden 2024 investointibudjetti oli 525 000 €.

Avainluvut (K) 1000 €	TA 2024	TP 2024
Liikevaihto	51 171	52 903
Liikevoitto	561	714
Tilikauden tulos	514	702
Taseen loppusumma	12 600	12 978
Henkilöstön lkm	915	907
Bruttoinvestoinnit	525	441
Quick ratio	1,32	1,40
Omavaraisuusaste	29,0 %	36 %
Pitkäaikainen vieras pääoma	0	0
Leasingvastuut	917	971

Tavoitteiden toteutumiseen ja muuhun toimintaan liittyvät riskit ja tulevaisuuden näkymät

Yhtiö saavutti suuren osan sille asetetuista tavoitteista. Talouden osalta yhtiön tilikauden tulostavoite on 1 % liikevaihdosta ja toteuma oli 1,3 %, joten tavoite saavutettiin. Myös toiminnallisuuden liittyvät kehittämisohjelmien tavoitteet saavutettiin. Vuonna 2024 asiakastutkimuksen suositteluindeksi tulos oli 5 tavoite oli 3. Ateriapalveluiden tulos oli 8, kun tavoite oli -30. Puhtauspalveluiden kustannustehokkuuden tulos oli 1,12 % ja tavoitetaso oli 1 %.

Henkilöstöön liittyvät tavoitteet kohdistuvat sairauspoissaolojen ja henkilöstötyytyväisyyden positiiviseen kehittymiseen. Sairauspoissaoloprosentin toteutuma oli 5,67 % ja tavoite 5,60 %. Henkilöstötyytyväisyyden toteuma asteikolla 1–5 oli 4,11 ja tavoite oli 4,20 %.

Vastuullisuuteen liittyvien tavoitteiden osalta kokonaisbiojätteenmäärä grammaa per ruokailija tulos oli 43 ja tavoite 49,5, joten tavoite saavutettiin. Alkuvuoden aikana biojätteen seuranta on siirretty Aromi 14 -tuotannonohjausjärjestelmään. Biojättemäärän laskutapa on tarkentunut ja on nyt aikaisempaa oikeampi, joka näkyy biojätteen tavoitetason poikkeuksellisuutena laskuna seurannassa. Ruokatuotannon hiilijalanjäljen mittarin käyttöönotto tapahtuu vuonna 2025, koska valtakunnallinen laskentadatan julkaisu tapahtui syksyllä 2024. Laskentadata ladataan Aromi 14 järjestelmään kevään 2025 aikana ja ensimmäisiä raportteja saadaan kevään aikana.

Aiheutetut CO₂ päästöt (t) / tuotantoauto tulos 0,53 ja tavoite oli 0,50. Vantin autoilla ajetut kilometrit ovat lisääntyneet verrattuna viime vuoteen kuljetusliiketoiminnan kasvun vuoksi, joka näkyy mittarissa hiilidioksidipäästöjen lisääntymisenä. Autokannan uusimista sähköisemmäksi on hidastanut autojen saatavuus ja latauspisteiden vähyys.

ENPS eli henkilöstön suositteluindeksi tulos oli 8 ja tavoite oli 8. Suositteluindeksi kehittymistä seurataan kuukausittain ja annettu palaute huomioidaan toiminnan kehittämisessä ja viestinnässä.

Vuoden 2024 aikana toteutettiin myös runsaasti henkilöstön ammatillisia lisäkoulutuksia. Vantti valmistautui monin keinoin kokonaispalvelumalliin ja tähän liittyen asiakaslähtöiseen malliin on panostettu vahvasti. Yhteensä 93 henkilöä suoritti 6.6.2024 päättyneen

asiakkuusvalmennuksen, ja 146 henkilöä suoritti 16 tunnin asiakaspalvelukoulutuksen. Ammatillisia tutkintoja tai osatutkintoja suoritettiin 46 kpl.

Riskien ja tulevaisuuden näkymien osalta yhtiön tulevaan toimintaan liittyvä merkittävin muutos on 2025 alussa tapahtuva palvelutuotannon uudelleen organisoituminen. Muutosprojekti eteni suunnitellusti vuoden 2024 aikana.

Omistajapoliittisten linjausten toteutumisen arvio

Kehittämisohjelmien toimenpiteet ovat edistyneet suunnitellusti vuoden 2024 aikana.

Ateriapalvelujen laadulliset toimenpiteiden osalta on siirrytty 6 viikon ruokalistasta pysyvästi 5 viikon ruokalistaksi. Lisäksi sisäistä laadun valvontaa on lisätty palkkaamalla lisäresurssi, joka on aloittanut helmikuussa. Valvonta ja kohdistettu perehdytys näkyy parannuksina kriittisissä kohteissa. Oppilaille on otettu käyttöön toiveruokakysely, joka järjestetään 2 kertaa vuodessa. Edellinen kysely tehtiin alkusyksystä 2024.

Asiakastyytyväisyyskysely valituille luokka-asteiden oppilaille (4lk, 8lk, lukio ja Varia) tehtiin syksyllä 2024. Tulos vuoden 2024 kyselyssä oli 1,73 (asteikko 1–3).

Asiakaskokemuksen parantaminen toimenpiteiden osalta asiakaskyselyn tulos (NPS) joulukuussa oli 5, kun tavoitetaso oli 3.

Kustannustehokkuuden tavoitetta arvioidaan vertaamalla kustannushintojen

ja myyntihintojen välistä muutosta. Vuoden 2025 kustannushintojen muutos on arvioitu olevan 6,67 %, jonka vaikutus Vantin palveluhintoihin asiakkaalle tulee olemaan 5,54 %. Merkittävin osuus hinnankorotuksesta tulee Ateriapalveluiden raaka-aineiden hinnan noususta ja palkkakehityksestä.

Tavoite	Mittari	Toteuma 2023	Tavoitetaso 2024	Mittarien tilanne 1.1. - 31.12.2024	Tila
Talouteen liittyvät tavoitteet					
Kestävä ja vastuullinen taloudenpito	Tilikauden tulos vähintään 1 % liikevaihdosta.	0,40 %	1,00 %	1,30 %	Toteutuu täysin 
Toiminnallisuuteen ja laatuun liittyvät tavoitteet					
Asiakastyytyväisyyden parantaminen (NPS)	NPS pisteluku	-9	3	5	Toteutuu täysin 
Kehittämiso-hjelma: Ateriapalveluiden asiakastyytyväisyyden positiivinen kehittyminen	Ateriapalveluiden NPS Pisteluku	-5	-30	8	Toteutuu täysin 
Kehittämiso-hjelma: Puhtauspalveluiden kustannustehokkuus	Kustannustehokkuus vähintään 1 % (Hinnankorotus alittaa yleisen kustannustason nousun)		1,00 %	1,12 %	Toteutuu täysin 
Henkilöstöön liittyvät tavoitteet					
Henkilöstötyytyväisyys	Numeerinen 1–5	4,15	4,20	4,11	Toteutuu osittain 
Sairauspoissaolot %	%	5,90 %	5,60 %	5,67 %	Toteutuu osittain 
Vastuullisuuteen liittyvät tavoitteet					
SDG-tavoite 12. Vastuullista kuluttamista (ympäristövastuullisuus)	Kokonaisbiojätteen määrä grammaa/ruokailija	51,0	49,5	43	Toteutuu täysin 
SDG-tavoite 12. Vastuullista kuluttamista (ympäristövastuullisuus) LUKEN ruokatuotannon hiilijalanjäljen mittari	LUKEN ruokatuotannon hiilijalanjäljen mittarin käyttöönotto vuoden 2024 aikana		Käyttöönotto vuoden 2024 aikana	Käyttöönotto 2025	Ei toteudu lainkaan 

Tavoite	Mittari	Toteuma 2023	Tavoitetaso 2024	Mittarien tilanne 1.1. - 31.12.2024	Tila
SDG-tavoite 12. Vastuullista kuluttamista (ympäristövastuullisuus)	Aiheutetut CO2 päästöt (t) / tuotantoauto	0,50	0,50	0,53	Toteutuu osittain 
SDG-tavoite 3. Terveyttä ja hyvinvointia (sosiaalinen vastuullisuus)	eNPS (työntekijöiden nettosuositteluindeksi)	11	8	8	Toteutuu täysin 
SDG-tavoite 8. Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua (hyvä hallintotapa ja organisaation johtaminen)	Henkilöstön ammatillisen kehittymisen lisäkoulutukset vuodessa (kpl määrä)		90	285	Toteutuu täysin 

MERCURIA KAUPPAOPPILAITOS OY

Mercuria kauppaoppilaitos Oy on Vantaan kaupungin ja Helsingin Kauppiaitten Yhdistys ry:n omistama yhtiö, joka ylläpitää liiketalouden alan koulutusta tarjoavaa Mercuriaa. Vantaan kaupungin omistusosuus on 95,5 %.

Toiminta ja merkittävät tapahtumat

Vuosi 2024 oli ensimmäinen yhtiön uudella strategiakaudella. Yhtiön saavuttamat toiminnan tulokset pysyivät korkealla tasolla ja osin jopa parantuivat. Erityisen ilahduttavaa oli opiskelijatytyväisyyden lisääntyminen lukuisten yhteisöllisyystoimenpiteiden tuloksena. Kevään 2024 yhteishaussa tehtiin myös ennätys, kun ensisijaisia hakijoita oli 270 ja aloituspaikkoja 192.

Liiketoiminnan perustutkinnon perusteet uudistuivat 1.8.2024. Uudet perusteet vastaavat paremmin nykyisiin työelämän tarpeisiin. Mercuriassa suoritettiin yhteensä 412 tutkintoa vuonna 2024. Eniten suoritettiin Liiketoiminnan perustutkintoja, yhteensä 247. Toiseksi eniten suoritettiin Lähiesihenkilötyön ammattitutkintoja, yhteensä 90. Kaksoistutkintojen suosio on kasvanut ennätyslukemiin, kun syksyllä 2024 aloittaneista oppivelvollisista peräti 60 % aloitti sekä ammatilliset opinnot että lukio-opinnot. Mercurian kaksoistutkintomalli on erittäin opiskelijalähtöinen. Lukio-opinnot järjestään lukujärjestyksen mukaisesti Mercurian tiloissa. Onnistumisesta kertoo myös se, että Vantaan ammatillisissa oppilaitoksissa kaksoistutkinnon suorittaneista yli 90 % tulee Mercuriasta.

Maan hallitus kohdisti 120 miljoonan euron leikkaukset ammatilliseen

aikuiskoulutukseen vuodelle 2025.

Joulukuussa 2024 OKM:n antamassa suosituspäätöksessä yhtiön valtionosuusrahoitus väheni vuodelle 2025 noin 350 000 euroa.

Opiskelijavuosissa vähennys oli yhteensä 46 vuotta. Eduskunnassa on käsiteltävänä myös rahoituslain uudistus, jossa mm. eri alojen rahoituskertoimia esitetään muutettaviksi. Mikäli liiketoiminnan alan tutkintojen kustannuskerroin alenee merkittävästi, se tulee heikentämään yhtiön tulokertymää. Lisäksi rahoituslaissa käynnistetään toiminnanohjauksen kokeilu, johon valitaan yhteensä 40 koulutuksen järjestäjää. Kokeilu kestää kahdeksan vuotta. Myös oppimisen tukeen tullee suuria muutoksia, kun erityisen tuen päätöksen saaneiden opiskelijoiden nykymuotoinen tukeminen loppuu.

Yhtiön sijaintitontin nykyinen maanvuokrasopimus on voimassa vuoteen 2033 saakka. Yhtiön päivitettyjen omistajapoliittisten linjausten mukaan yhtiön on selvitettävä tulevia sijoittumismahdollisuuksiaan toiminnan kehittämisen sekä tulevaisuuden tarpeiden näkökulmasta. Yhtiön on osana tätä arvioitava myös mahdollisuudet saavuttaa synergioita opetustoiminnassa sekä tilaratkaisuissa sijoittumalla Metropolian lähistölle Myyrmäkeen. Nykyinen toimintamalli, jossa yhtiön omistamassa koulurakennuksessa toimii

myös kaksi lukiota, on yhtiön kannalta kustannustehokas. Yhtiön velattomuus ja vuokratulot tasapainottavat taloutta, millä on erityisen suuri merkitys nyt, kun valtionosuusrahoitus on vähentymässä.

Tuloskehitys ja investoinnit

Yhtiön liikevaihto jatkoi kasvua edellisen vuoden tavoin. Merkittävin syy liikevaihdon kasvuun oli valtionosuusrahoituksen lisääntyminen. Yhtiölle myönnettiin vuodelle 2024 varsinaisessa suoritepäätöksessä valtionosuusrahoitusta 870 opiskelijavuoden perusteella. Tämän lisäksi Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi ylitetyistä vuosista lisärahoitusta yhden opiskelijavuoden, joka vastasi 5 459 euroa. Opiskelijavuosien ylitys oli reilusti saatua rahoitusta suurempi. Rahoitus kasvoi vuodesta 2023 noin 9 %. myös liiketoiminnan muut tuotot nousivat edellisestä vuodesta. Muiden tulojen kasvu selittyy apurahojen tuloutuksen kausittaisella vaihtelulla.

Myös kustannukset ovat nousseet vuodesta 2023. Yhtiön maksamat palkat ja palkkiot kasvoivat noin 6 %. Tähän ovat vaikuttaneet sekä henkilöstömäärän kasvu, että vuoden aikana tehdyt palkkojen indeksikorotukset.

Liiketoiminnan muut kulut nousivat edellisestä vuodesta noin 480.000 eurolla (+15 %). Kulut ovat kasvaneet tasaisesti kaikissa kululuokissa. Muut kulut ovat nousseet tuloja nopeammin ja tilannetta tulee seurata tulevaisuudessa erityisesti, mikäli rahoitus edelleen laskee vuoden 2025 tasosta.

Yhtiön taloudellinen tulos säilyi merkittävästi ylijäämäisenä. Tilikauden

1.1.2024-31.12.2024 tulos oli 1 033 394 euroa. Budjetoitu tulos ylitettiin noin 200 000 eurolla.

Vuodelle 2024 suunniteltiin noin 700.000 euron investointiohjelma. Vuoden 2023 aikana toteutettu aurinkovoimalahanke valmistui alkuvuodesta 2024 ja on tuottanut jo yli 90 MWh sähköenergiaa kiinteistön käyttöön. Tämä vastaa noin 15 % koko Mercuria-talon sähkön kulutuksesta. Kesän aikana toteutettiin Mercuria-talon opiskelijaravintolan kunnostushanke, jonka yhteydessä uusittiin ikääntyneet tarjoilulinjastot sekä lisättiin ravintolan asiakaspaikkojen määrää sekä yleistä viihtyvyyttä. Uudistuksella helpotetaan lisääntyneen opiskelijamäärän tuomia ruuhkahippuja. Ravintolamuutoksen lisäksi toteutettiin luokkien korjauksia edellisen vuoden malliin. Kesälle suunniteltu pysäköintialueiden asfaltointikorjaus toteutettiin hieman aikataulusta myöhässä lokakuussa. Investointeja aktivoitiin taseeseen yhteensä 829.808 euroa sisältäen vuodelle 2023 budjetoidun aurinkovoimalan kustannukset. Yhtiön maksuvalmius ja vakavaraisuus ovat säilyneet erinomaisella tasolla.

Avainluvut (K) 1000 €	TA 2024	TP 2024
Liikevaihto	9 354	9489
Liikevoitto	680	759
Tilikauden tulos	846	1033
Taseen loppusumma	22 700	23250
Henkilöstön lkm	63	66
Bruttoinvestoinnit	700	830
Quick ratio	11,0	13
Omavaraisuusaste	95,0 %	96
Pitkäaikainen vieras pääoma	0	0
Leasingvastuut	250	318

Tavoitteiden toteutumisen ja muuhun toimintaan liittyvät riskit ja tulevaisuuden näkymät

Ammatilliseen koulutukseen kohdistuvien valtionosuusrahoitusleikkausten rinnalla valmistellaan ammatillisen koulutuksen uutta rahoitusjärjestelmää. Uudessa rahoitusmallissa perusrahoituksen määrää tulitisiin laskemaan ja vastaavasti suoritus- ja vaikuttavuusrahoituksen osuudet nousisivat. Uudistukset ovat pääosin kannatettavia, mutta malliin liittyy vielä useita epävarmuustekijöitä, jotka saattavat vaikuttaa myös Mercurian rahoitustilanteeseen negatiivisesti. Tarkempia simulaatiolaskelmia uudesta rahoitusmallista on luvattu kevääksi 2025.

Suuri opiskelijamäärä antaa kuitenkin hyvät toimintaedellytyksen myös vuodelle 2025. Edelleen kasvanut kaksoistutkintojen suosio merkitsee todennäköisesti myös motivoituneita ja opintoihin sitoutuneita opiskelijoita.

Omistajapoliittisten linjausten toteutumisen arvio

Omistajapoliittisissa linjauksissa omistuksellaan Mercuriasta Vantaan kaupunki haluaa varmistaa erityisesti kaupan alan perus- ammatti- ja erikoisammattitutkintokoulutuksen palvelut Vantaalla. Tämä on toteutettava hyvässä yhteistyössä erityisesti Martinlaakson lukion ja Vantaan aikuislukion kanssa. Vantaan aikuislukio on Mercurialle strategisesti erittäin tärkeä kumppani. Kaksoistutkintokoulutus järjestetään kiinteässä yhteistyössä aikuislukion henkilöstön kanssa Mercuria-talon tiloissa. Tulokset ovat maan huipputasoa. Yhteistyö Martinlaakson lukion kanssa on joustavaa ja yhteiskäyttötilat tuovat kustannustehokkuutta.

Linjauksissa edellytetään yhtiötä selvittämään tulevia sijoittumisvaihtoehtoja tontin vuokrasopimuksen päättyessä 2033. Selvitystyö on käynnissä. Samanaikaisesti yhtiö selvittää myös Martinlaakson koulurakennuksen tulevia korjaustarpeita sekä tontin vuokrasopimuksen jatkoedellytyksiä.

Yhtiölle on asetettu tavoitteeksi varautua ammatilliseen koulutukseen kohdistuviin muutoksiin lainsäädännössä ja rahoitusjärjestelmässä ylläpitämällä hyvää taloudellista asemaa. Yhtiön talouden tulokset ovat pysyneet erinomaisella tasolla ja ensimmäisen vaiheen rahoitusleikkaukset eivät aiheuta välittömiä sopeuttamistarpeita. Kustannusten nousu on pidettävä kuitenkin kurissa.

Omistajapoliittisissa linjauksissa yhtiön ydintehtäväksi mainitaan opiskelijoiden kouluttaminen osaaviksi ja työllistyviksi ammattilaisiksi. Tavoitteisiin yhtiö tähtää päivitetyn strategian avulla. Yhtiön nykyinen strategiakausi on voimassa vuoteen 2027 asti. Strategisten painopisteiden alle on rakennettu osahankkeita, joiden avulla haluttua suuntaa viedään eteenpäin. Osahankkeilla varmistetaan esimerkiksi monipuolinen pedagogiikka ja oppimisympäristöt, työllistyminen, henkilöstön hyvinvointi jne. Strategiassa otetaan huomioon myös vastuullisuus, digitalisuus ja monikulttuurisuus läpileikkaavina teemoina. Vastuullisuuden toimenpiteitä ohjaa lisäksi erillinen vastuullisuussuunnitelma, joka on voimassa strategiakausittain. Yhtiön johto arvioi strategian onnistumista vuosittain seuraamalla mm. opiskelijoiden työllistymistä ja jatko-opintoihin siirtymistä sekä muita avainmittareita.

Tavoite	Mittari	Toteuma 2023	Tavoitetaso 2024	Mittarien tilanne 1.1. - 31.12.2024	Tila
Talouteen liittyvät tavoitteet					
Kestävä ja vastuulinen taloudenpito	Nettotulos, Euroa Tulokseen vaikuttavat valtionrahoituksen mahdolliset maksuperusteiden muutokset ja maksuaikataulu	1062530	300000	1033394	Toteutuu täysin 
Rakennuksen PTS:n mukaisten vuositaitaisten toimenpiteiden toteuttaminen hiilineutraalilla ja resurssiviisaalla tavalla huomioiden rakennuksen tuleva käyttöikä	Toteutusaste %	100	100	100	Toteutuu täysin 
Toiminnallisuuteen ja laatuun liittyvät tavoitteet					
Tavoitteelliset opiskelijavuodet	kpl	855 + 16 lisäsuoritepäättöksellä	860	870 + 1 lisäsuoritepäättöksellä	Toteutuu täysin 
Opiskelijapalaute (amispalaute, päätökysely)	nps-indeksi	67	58	66	Toteutuu täysin 
Työelämäpalaute työpaikkaohjaajakysely	Tyytyväisyys 1–5	4,4	4,2	4,5	Toteutuu täysin 
Henkilöstöön liittyvät tavoitteet					
Henkilöstön työtilis	Tyytyväisyys 1–5	4,2	4,1	4,1	Toteutuu täysin 
Vastuullisuuteen liittyvät tavoitteet					
SDG-tavoite 4 "Hyvä koulutus"	Opiskelijapalaute, (amispalaute) tyytyväisyys koulutukseen, kokonaisarvosana 1–5		4,4	4,6	Toteutuu täysin 
SDG-tavoite 3 "Terveyttä ja hyvinvointia"	Vuotuinen opiskelijakysely, keskiarvo osiosta ilmapiiri ja hyvinvointi 1–5		4,2	4,3	Toteutuu täysin 

Tavoite	Mittari	Toteuma 2023	Tavoitetaso 2024	Mittarien tilanne 1.1. - 31.12.2024	Tila
SDG-tavoite 5 ”Sukupuolten tasa-arvo”	Vuotuinen opiskelijakysely, tasa-arvoa koskeva kysymys 1–5		4,1	4,4	Toteutuu täysin 
SDG-tavoite 12 ”Vastuullista kuluttamista”	Mittari kehitteillä hiilijalanjäljen laskennan yhteydessä (VASKI-HANKE: Vastuullinen ja kestävä ammatillinen koulutus)		Mittari tulossa	Hiilijalanjäljen laskentamittarin kehitystyö jatkuu. Tavoitteena on vakiintunut laskentatapa vuoteen 2030 mennessä.	Toteutuu osittain 

KIINTEISTÖOSAKEYHTIÖT



1. KOy Tiedepuisto
1988



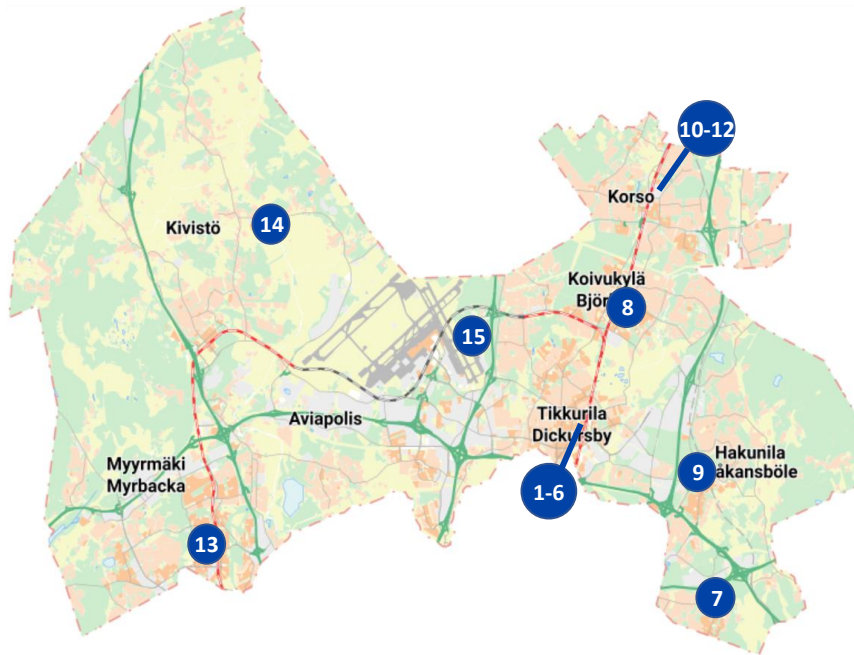
2. KOy Tikkurilan Terveysasema
1979/1982



3. Tikkuparkki Oy
2012



4. Ratakujan Pysäköinti Oy
2013



5. KOy Lehdokkitien virastotalo
1983



6. As Oy Vantaan Sepänpuisto
1990



7. Pallastunturintien Liikekiinteistö Oy 1977



8. Hakopolun Liikekiinteistö Oy
1981



9. KOy Hakucenter
1986



10. KOy Korson Toimistokeskus
1992/1997



12. Korson Pienteollisuustalo Oy 1965



13. Ruukkukujan Autopaikat
1987



14. As Oy Vantaan Katriinanrinne
1991



11. KOy Vantaan Maakotkantie
10 1989



15. KOy Vantaan Helikopteritukikohta
2009

KIINTEISTÖYHTIÖ JA KAUPUNGIN OMISTUS% AVAINLUVUT 1000 euroa	Laajuus m2	Tase 2024	Oma pääoma 2024	Tuotot 1- 12/2024	%-osuus tuotot budjetoi- dusta	Hoitoku- lut 1- 12/2024	%-osuus hoitokulut budjetoi- dusta	Arvioidut poistot 2024	Ennustettu tilikauden tulos 2024	Kassa 31.12.2024	Quick Ratio
KOy Tiedepuisto 100 %	10 883	16561	12395	1 901	100	-158	99	-1123	575	+947	1,3
KOy Tikkurilan Terveys- asema 62,2/73,8 %	5657	6670	5 805	609	99	-555	81	-417	-87	+608	2,2
Vantaan Pysäköintiratkai- sut Oy 100 %	13530	9531	9497	439	102	-96	63	-292	-55	+1523	45,2
KOy Korson Toimistokes- kus 77,1 %	3775	6001	5972	282	100	-300	101	0	-24	+153,1	5,5
KOy Lehdokkitien Viras- otalo 85/100 %	3678	670	641	311	95	-323	102	-417	-431	+116	36,0
As Oy Vantaan Katriinan- rinne 100 %	2400	1864	1552	204	99	-165	81	-38	0	+63	-0,9
Korson Pienteollisuustalo Oy 83,1 %	3590	522	118	202	100	-226	110	-27	-61	+443	148
Ratakujan Pysäköinti Oy 100 %	9983	2267	2251	121	96	-86	98	-74	-78	-57	-3,5
KOy Vantaan Helikopterii- tukikohta 100 %	961	1921	1908	103	94	-120	88	-74	-97	+503	39,9
KOy Vantaan Maakotkan- tie 10 33,1/88,3 %	768,5	962	955	62	100	-74	103	-39	-53	+12,7	1,8
Pallastunturintien Liike- kiinteistö Oy 52,4 %	1606	1512	1444	143	100	-137	100	0	-1	+79,6	1,5
Ruukkukujan Autopaikat Oy 87,2/88,3 %	10 036	828	611	70	100	-66	97	-61	-46	+105	5,5
Hakopolun Liikekiinteistö Oy 88,4 %	3498,5	2 562	2 530	361	99	-305	87	-31	20	+91	2,9
KOy Hakucenter 59,2 %	4840	5 019	4 984	453	103	-382	96	-59	33	+8	3,5

HUOM! As Oy Sepänpuisto on myyty VAV Yhtymä Oy:lle 31.1.2024, eikä sen talouden tunnuslukuja esitetä enää osana Vantaan tytäryhtiöiden raportointia.

Tavoitteiden toteutuminen	Ylläpidon kustannusten hillitseminen	PTS:n mukaisten vuosittaisten toimenpiteiden toteuttaminen	Sähköautojen latausinfraan toteuttaminen yhtiöissä, joissa tehdyn kartoituksen mukaan järkevää toteuttaa	Elinkaaren loppuvaiheessa olevien kiinteistöyhtiöiden vastuullisuustavoite	Selite
KOy Tiedepuisto 100 %	Ei asetettu.	Toteutuu täysin 	Toteutuu täysin 	Ei asetettu.	Yhtiölle asetetut tavoitteet toteutuvat. Yhtiössä jatketaan ylläpitoon liittyviä korjaushankkeita, jotka toteutetaan tulorahoituksella.
KOy Tikkurilan Terveysasema 62,2/73,8 %	Ei toteudu lainkaan 	Toteutuu täysin 	Ei asetettu	Toteutuu osittain 	Yhtiön vastuullisuustavoitteena on kiinteistön uuden käyttötarkoituksen toteuttamiseen liittyvien toimenpiteiden käynnistäminen esim. kaavoituksen kautta. Kiinteistön kaavoitusprosessi edellyttää rakennushistoriaselvityksen tekemistä. Tarjoukset selvitykseen ovat olemassa.
Vantaan Pysäköintiratkaisut Oy 100 %	Ei toteudu lainkaan 	Toteutuu täysin 	Toteutuu täysin 	Ei asetettu.	Muut tavoitteet: Kestävä ja vastuullinen taloudenpito: voitollisen tuloksen saavuttaminen viimeistään 2024 loppuun mennessä. Ei toteudu lainkaan  Yhtiön kiinteistön hoitokulujen kasvun syy on erityisesti nosto-oveen törmäyksestä, ulko-ovien murroista ja sprinkleriputki-vuodon takia kasvaneet ennakkoimattomat korjauskulut (noin 33.000 euroa). Lisäksi talouspalveluiden kustannukset kasvoivat aiemmasta vuodesta.

KOy Korson Toimistokeskus 77,1 %	Ei toteudu lainkaan 	Toteutuu täysin 	Ei asetettu	Ei asetettu	Ylläpitokustannukset ylittivät tavoitteen, sillä kuluvan vuoden aikana tehtiin enemmän huolto- ja korjaustöitä kuin vuonna 2023. Näistä esimerkkinä ilmanvaihdon nuohous ja säätötyöt.
KOy Lehdokkitien Virastotalo 85/100 %	Toteutuu täysin 	Toteutuu täysin 	Ei asetettu	Ei toteudu lainkaan 	Yhtiön vastuullisuustavoitteena on kiinteistön uuden käyttötarkoituksen toteuttamiseen liittyvien toimenpiteiden käynnistäminen esim. kaavoituksen kautta. Kiinteistön kaavoitusprosessi edellyttää rakennushistoriallista selvitystä. RHS tehdään vuonna 2025.
As Oy Vantaan Katriinanrinne 100 %	Toteutuu täysin 	Ei toteudu lainkaan 	Ei asetettu.	Ei asetettu	Yhtiön ylläpitokustannukset toteutuivat tavoitteen mukaisesti, mutta budjettivarausta kylpyhuoneremontteihin ei käytetty, sillä yhtiön kassatilanne ei sitä mahdollistanut.
Korson Pienteollisuustalo Oy 83,1 %	Toteutuu täysin 	Toteutuu täysin 	Ei asetettu	Toteutuu täysin 	Yhtiön vastuullisuustavoitteena on Rakennuksen elinkaaren loppuajan PTS:n toteuttaminen resurssiviisaalla tavalla.
Ratakujan Pysäköinti Oy 100 %	Ei toteudu lainkaan 	Toteutuu täysin 	Toteutuu täysin 	Ei asetettu	Muut tavoitteet: Kestävä ja vastuullinen taloudenpito: voitollisen tuloksen saavuttaminen viimeistään vuoden 2024 loppuun mennessä. Ei toteudu ollenkaan 
KOy Vantaan Helikopteritukikohta 100 %	Toteutuu täysin 	Toteutuu täysin 	Ei toteudu lainkaan 	Ei asetettu	Sähköautojen latausinfraan toteuttamisen suunnittelu on kesken.

KOy Vantaan Maakotkantie 10 33,1/88,3 %	Ei toteudu lainkaan 	Toteutuu täysin 	Ei asetettu	Ei asetettu	Yhtiön ylläpitokustannukset toteutuivat 6 t eur edellisvuotta korkeampana.
Pallastunturintien Liikekiinteistö Oy 52,4 %	Ei toteudu lainkaan 	Toteutuu täysin 	Ei asetettu	Ei asetettu	Ylläpitokustannusten osalta tavoite ei toteutunut, sillä yhtiössä tehdään kustannuksia aiheuttavia remonteja. Yhtiön rakennuksen on tarkoitus säilyä toistaiseksi, mutta on huomioitava, että rakennuksen tekniikka ikääntyy, joka aiheuttaa kustannuspaineita tulevaisuudessa.
Ruukkukujan Autopaikat Oy 87,2/88,3 %	Ei toteudu lainkaan 	Toteutuu täysin 	Ei asetettu	Ei asetettu	Ylläpidon kustannukset nousivat mm. ulkoalueiden hoidon ja lämmön osalta, joka vaikutti tavoitteiden toteutumiseen.
Hakopolun Liikekiinteistö Oy 79 %	Toteutuu täysin 	Toteutuu täysin 	Ei asetettu	Toteutuu täysin 	Yhtiön vastuullisuustavoitteena rakennuksen elinkaaren loppuajan PTS:n toteuttaminen resurssiviisaalla tavalla.
KOy Hakucenter 59,2 %	Toteutuu täysin 	Toteutuu täysin 	Ei asetettu	Toteutuu täysin 	Yhtiön vastuullisuustavoitteena on kiinteistön uuden käyttötarkoituksen toteuttamiseen liittyvien toimenpiteiden käynnistäminen. Selvitys asemakaavamuutoksesta on käynnissä.

Mittarit

Ylläpitokustannusten hillitseminen: Ylläpitokustannusten suhteellinen nousu on pienempi kuin Tilastokeskuksen julkaiseman Kiinteistön ylläpidon kustannusten vertailuindeksin muutos. Tilastokeskuksen mukaan kiinteistön ylläpidon kustannukset nousivat 0,1 % vuoden 2024 kolmannella neljänneksellä vuoden 2023 vastaavasta ajanjaksosta. Kiinteistön ylläpidon kulueristä eniten kasvoivat jätehuollon kustannukset 5,3 %. Sähkön kustannukset laskivat 13,3 %. Tiedot käyvät ilmi Tilastokeskuksen kiinteistön ylläpidon kustannusindeksistä 2021=100. Raportointihetkellä ei ollut vielä tiedossa indeksin kehitystä koko vuoden osalta. Verratessa kiinteistöyhtiöiden ylläpitokustannusten kehitystä viimeisimpään julkistettuun tietoon seitsemässä kiinteistöyhtiössä ei saavutettu tavoitetta eli ylläpidon kustannukset nousivat indeksia enemmän.

PTS:n mukaisten vuosittaisten toimenpiteiden toteuttaminen: Toimenpiteiden toteuttaminen hiilineutraalilla ja resurssiviisaalla tavalla sekä rakennuksen käyttöön huomioiminen PTS:ssa. Vuodelle asetettujen toimenpidetavoitteiden toteuttamisaste.

Sähköautojen latausinfra toteuttaminen niissä yhtiöissä, joissa vuonna 2023 tehdyn kartoituksen mukaan järkevää toteuttaa latausinfraa: latausinfra toteutettu.

Elinkaaren loppuvaiheessa oleville kiinteistöyhtiöille on asetettu oma soveltuva vastuullisuustavoite seuraavista:

- Kiertotalouden edistäminen kestävän purkamisen elementein: purkumateriaalien uudelleenkäyttö ja kierrättäminen.
- Kiinteistön uuden käyttötarkoituksen toteuttamiseen liittyvien toimenpiteiden käynnistäminen esim. kaavoituksen kautta.
- Rakennuksen elinkaaren loppuajan PTS:n toteuttaminen resurssiviisaalla tavalla.

Tietyissä kiinteistöyhtiöissä sähköautojen latausinfra toteuttaminen ei ole tehdyn kartoituksen mukaan järkevää, vaikka ne eivät ole elinkaaren loppuvaiheessa. Niiden kiinteistöyhtiöiden toiminnassa vastuullisuustavoite huomioidaan hiilineutraalin ja resurssiviisaan PTS:n avulla.





9 § Jälkitarkastusraportti koskien A-kumppanit Oy:n käyttöä kaupungissa ja sen tytäryhteisöissä /PT

1901/00.03.01.00/2023

PT/RK-K/OL

Sisäinen tarkastus teki tammikuussa 2023 valmistuneen tarkastuksen Vantin kiinteistöpalveluiden hankinnoista. **Konsernijaosto** päätti 20.3.2023 (§ 4) merkitä tiedoksi sisäisen tarkastuksen 2.2.2023 päivätyn tarkastusraportin ja kehottaa yhtiötä huomioimaan tarkastusraportin suositukset sekä selostusosassa todetut kehittämistoimenpiteet toiminnassaan. Sisäinen tarkastus teki Vantissa jälkitarkastuksen, josta annettu, 8.1.2024 päivätty, raportti oli konsernijaostossa käsiteltävänä 5.2.2024 (§ 5).

Sisäinen tarkastus totesi tarkastusraportissaan 2.2.2023, että se tulee tekemään välittömästi tarkastuksen päätyttyä erillistarkastuksen A-Kumppanit Oy:n käytöstä kaupunkikonsernissa ja antaa siinä yhteydessä arvion vesivahinkojen päivystystöiden ja jälkivahinkojen torjuntatöiden (mm. kosteusmittaus- ja kuivatustyöt sekä kosteusvaurioporuu- ja kunnostustyöt) hankintojen toteutustavan lainmukaisuudesta.

Sisäinen tarkastus on antanut raporttinsa ”A-Kumppanit Oy:n käyttö Vantaan kaupungissa ja sen tytäryhteisöissä” 20.3.2023. Tarkastusraporttia ei tuotu tiedoksi konsernijaostolle, koska tarkastus koski yleisesti A-Kumppanit Oy:n käyttöä kaupungissa ja sen tytäryhteisöissä. Jälkitarkastusraportti tuodaan kuitenkin tiedoksi konsernijaostolle siltä osin kuin siihen on kirjattu nimenomaisesti Vanttia koskevia havaintoja ja suosituksia.

Sisäinen tarkastus kehotti tarkastusraportissaan 20.3.2023 kaupunkiympäristön toimialaa kilpailuttamaan vesivahinkojen päivystystyöt ja niihin liittyvät jälkivahinkojen torjuntatyöt välittömästi Vantin ja VTK:n kanssa. Työt on sittemmin kilpailutettu ja asiassa on siten toimittu tarkastusraportin suosituksen mukaisesti.

Sisäinen tarkastus kehotti raportissaan 20.3.2023, että jatkossa toimitilajohtamisen yksikön ja Vantin tulee vaatia, että vesivahinkourakoitsijoiden lähettämien laskujen liitteenä toimitetaan aliurakoitsijan laskut arvonlisäverolainsäädännön vaatimusten mukaisesti ja yleiskustannuslaskutuksen oikeellisuuden varmistamiseksi.

Jälkitarkastuksessa havaittiin useita puutteita kilpailutuksessa 1. sijoittuneen PR-Saneeraus Oy:n laskujen asiata tarkastuksen suhteen. Sisäinen tarkastus esittää raportissaan johtopäätöksenä, että Vantissa on huomattavia puutteita sisäisen valvonnan osalta laskujen asiata tarkastuksessa ja hyväksymisessä.

Sisäinen tarkastus toteaa jälkitarkastusraportissaan, ettei asiassa ole toimittu tarkastussuosituksen mukaisesti, ja että jälkitarkastusraportti tulisi käsitellä Vantti Oy:n hallituksen kokouksessa.

Jälkitarkastusraportin havainnoista on kerrottu Vantin hallitukselle 22.1.2025.

Vantti on tunnistanut puutteita laskujen asiata tarkastuksessa ja tunnistanut niiden juurisyiksi puutteellisen toimittajahallinnan ja sopimustuntemuksen, puutteet tilausvaiheen menettelyissä, sekä osaamishaasteet tulkita tietyissä tilanteissa kaupungin sopimuksia (ja julkista hankintalakiä).



Puutteiden korjaamiseksi Vantti on tehnyt seuraavia toimenpiteitä, joilla pyritään varmistamaan, että laskuttajien laskut ovat sopimusten mukaisia ja yksikköhinnat oikein. Seuraavat korjaavat toimenpiteet on esitelty Vantin hallitukselle 5.3.2025 ja niitä on kuvattu tarkemmin konsernijaoston extranet-työtilassa luettavissa olevassa Vantin yhteenvedossa:

1. Hankinta- ja tilausosaamisen varmistaminen (prosessin ja ohjeistuksen päivittäminen, perehdytys)
2. Toimittajahallinnan parantaminen Vantin Kiinteistöpalveluissa (toimittajahallinnan ohjeistus)
3. Asiatarkastuksen valvonta (asiatarkastuksen sisäisen valvonnan ohjeistus)
4. Sopimustulkinta-avun pyytäminen kaupungilta määrittelemättömien erityistöiden osalta

Konsernijaosto 17.3.2025 § 9

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään merkitä tiedoksi Vanttia koskeva ote sisäisen tarkastuksen 21.1.2025 päiväystä A-Kumppanit Oy:n käyttöä koskevasta jälkitarkastusraportista.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Liitteet:

- Ote jälkitarkastusraportista 21.1.2025

Täytäntöönpano: Konserniohjaus ja -valvonta

Muutoksenhakuohje: 3.1 Oikaisuvaatimus- ja valituskielto

Lisätiedot:

Konsernilakimies Otto Lehto,
(etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)

2. Koska A-Kumppaneiden kanssa ei ole tehty minkäänlaista sopimusta, ei myöskään hinnoista ole sovittu. Sopimuksen puuttumisen seurauksena ei ole voitu varmuudella olla tietoisia siitä, kuinka kilpailukykyisiä yhtiön hinnat ovat todellisuudessa.

Lisäksi A-Kumppanit käyttää töissään merkittävän paljon aliurakoitsijoita (putkityöt ja peltityöt). Useat A-Kumppaneiden laskut ovat itse asiassa sellaisia, että laskun loppusummasta huomattava osuus koostuu jonkun/joidenkin aliurakoitsijoiden suorittamista töistä. Aliurakoitsijoiden laskuja ei kuitenkaan ole A-Kumppaneiden laskujen liitteenä, vaan aliurakoitsijoiden osuus näkyy laskulla vain omana rivinään. A-Kumppaneiden laskujen sisältö ei siten täytä arvonlisäverolain edellyttämiä laskujen sisältövaatimuksia. Arvonlisäverolain mukaan laskuissa on oltava tiedot mm. myytyjen tavaroiden määrästä ja lajista sekä palvelujen laajuudesta ja lajista. Aliurakoitsijoiden palvelujen laajuus ei käy ilmi laskuista.

Sisäinen tarkastus kehotti, että jatkossa toimitilajohtamisen yksikön ja Vantin tulee vaatia, että vesivahinkourakoitsijoiden (nyt A-Kumppanit Oy) lähettämien laskujen liitteenä toimitetaan aliurakoitsijan laskut arvonlisäverolainsäädännön vaatimusten mukaisesti ja yleiskustannuslisäveloituksen oikeellisuuden varmistamiseksi.

NYKYTILA:

Uuden sopimuksen voimaantulon jälkeen kilpailutuksessa 2. sijoittunut A-Kumppanit on sopimuksen mukaisesti tehnyt mm. vesivahingon jälkeisiä kosteuskartoituksia sekä jonkin verran vesivahinkojen jälkeisiä töitä. Havaintojen mukaan A-Kumppanit on tehnyt näitä töitä pitkälti oman työnä. Muutamista laskuista havaittiin, että oli käytetty aliurakoitsijaa tai ostettu LVI-alan tarvikkeita työn suorittamiseksi. Aliurakoitsijan laskut ja tarvikelasku oli pääosin liitetty asianmukaisesti A-Kumppaneiden oman laskun liitteeksi. Eräistä laskuista laskuliitteet puuttuivat.

Jälkitarkastuksen aikana sisäinen tarkastus kävi tarkemmin läpi kilpailutuksessa 1. sijoittuneen PR-Saneeraus Oy:n laskuja sen varmistamiseksi, että uusi puitesopimuskumppani laskuttaa laskut oikein ja että laskujen asiatarkastamisen ja hyväksymisen osalta sisäinen valvonta on Vantissa kunnossa.

Jälkitarkastuksessa havaittiin useita puutteita PR-Saneerauksen laskujen asiatarkastuksen suhteen:

- laskuihin oli merkitty ”Työkaluveloitus [REDACTED]”, vaikka sopimuksen hintaliitteessä ei ole tällaisesta veloitushetkestä mainintaa.

- kaupungin ja PR-Saneerauksen välisen sopimuksen kohdassa 9 Maksuehto ja laskutus määrätään, että laskujen yhteydessä tulee olla ”tarvikekululaskelma alennuksineen ja liitteenä kopiot alkuperäisistä ostolaskuista”. Havaintojen perusteella PR-Saneeraus ei ole liittänyt kopioita laskuihinsa.

- eräässä laskussa PR-Saneeraus oli laskuttanut väärällä yksikköhinnalla työtä ”JVT-työt arkisin 15 jälkeen”.

- laskuihin oli merkitty ”Pientarvikkeet [REDACTED]”, vaikka sopimuksen hintaliitteessä ei ole tällaisesta mahdollisuudesta mainintaa ja havaintojen perusteella PR-Saneeraus laskuttaa tarvikkeista erikseen.

- kaupungin ja PR-Saneerauksen sopimuksessa määrätään, että ”laskulla tulee näkyä sopimusnumero 2023.464.2 jollain laskutusohjeessa (liite 3) luetelluista kentistä”. Sopimusnumeroa ei ole merkitty laskuihin.

- laskuihin lisätty kilometrikorvaus huoltoautolle (á hinta [REDACTED]). Sopimuksessa tästä ei ole mainintaa. Hälytys- ja jälkivahinkotöiden osalta kilometrikorvaukset sisältyvät kilpailutuksessa annettuihin tuntihintoihin.

Edellä esitetyt poikkeamat sopimuksen noudattamisen suhteen tulivat esille pienellä otannalla. Sisäisen tarkastuksen johtopäätös on siten se, että Vantissa on huomattavia puutteita sisäisen valvonnan osalta laskujen asiatarastuksessa ja hyväksymisessä.

Jälkitarkastuksen aikana Vantti ilmoitti eräistä korjaavista toimenpiteistä laskujen asiatarastuksen suhteen. Sisäisen tarkastus toteaa, että Vantin tulee löytää keinot, joilla kyetään luotettavasti varmistamaan, että laskuttajien laskut ovat sopimusten mukaisia ja yksikköhinnat oikein. Tätä on laskujen asiatarastus. Laskuja ei voi asiatarastaa pistokokeellisesti kuten yhtiö on ilmoittanut tekevänsä. Epäkohtiin tulee puuttua välittömästi ja reklamoida näistä kirjallisesti laskuttajalle.

Asiassa ei ole toimittu tarkastussuositusten mukaisesti. Sisäinen tarkastus suositaa lisäksi, että tämä jälkitarkastusraportti käsitellään Vantti Oy:n hallituksen kokouksessa.



10 §

Omistajaohjauskeskustelut 2025 / VTK Kiinteistöt Oy, 10.2.2025

VD/1345/02.01.02.02/2025

PT/RK-K/JN

Konserniohjaus kävi VTK Kiinteistöt Oy:n kanssa 10.2.2025 omistajaohjauskeskustelun, jonka tarkoituksena oli varmistaa omistajanäkökulman välittyminen tytäryhteisön toimintaan osana konserniohjausta ja -valvontaa. Omistajaohjauskeskustelun tavoitteena on myös saavuttaa luottamuksellinen ja keskusteleva yhteys kaupungin ja tytäryhteisön välillä. Mukana keskustelussa olivat va. konsernipalvelujohtaja Riikka Kiljander-Kiiskinen, konserniohjauksen erityisasiantuntija Jesse Nurmi sekä yhtiön puolelta hallituksen puheenjohtaja Riitta Ollila, toimitusjohtaja Juha Jaakola sekä talouspäällikkö Merja Haapasaari.

VTK Kiinteistöt Oy on Vantaan kaupungin 100-prosenttisesti omistama tytäryhtiö. VTK on jakautunut liiketoimintasiirrolla kahdeksi yhtiöksi vuosien 2023 ja 2024 vaihteessa. VTK Kiinteistöt Oy:n toiminta muodostuu kaupungin peruspalveluiden käyttöön toteutetuista tiloista, kuten toisen asteen koulutilat ja liikuntahallit (pl. uimahallit) sekä niihin liittyvistä rakennuttamis-, vuokraus- ja ylläpitotoiminnasta. Vivamus Kiinteistöt Oy:n toiminta muodostuu muille toimijoille vuokrattavista toimitiloista sekä isännöinti- ja liiketoiminnasta ja muusta toiminnasta.

VTK Kiinteistöt -konsernin taloudellinen tilanne on kehittynyt vakaasti. Konsernin liikevaihto vuonna 2024 oli noin 39,5 miljoonaa euroa ja liikevoitto noin 10 miljoonaa euroa. Emoyhtiö VTK Kiinteistöt Oy:n liikevaihto oli 19,7 miljoonaa euroa ja liikevoitto 5,9 miljoonaa euroa samalla, kun Vivamus Kiinteistöt Oy:n liikevaihto oli 19,0 miljoonaa euroa ja liikevoitto 6,2 miljoonaa euroa. Liikevaihdolla ja -voitolla mitattuna emoyhtiön ja Vivamuksen toiminnan laajuus on jakautunut noin puoliksi. Yhtiöiden liikevaihdot toteutuivat hieman budjetoitua paremmin. Tämän taustalla on pääosin pääomavuokrien nousu molemmissa yhtiöissä. Liiketoiminnan kulupuolella kummassakin yhtiöissä kiinteistön hoitokulut ylittivät budjetin. VTK:n ja Vivamuksen kohteissa on tehty vuoden aikana paljon nuohoustöitä, lisäksi VTK:n osalta kuluja ovat nostattaneet erilaiset asiantuntijapalvelut.

Emoyhtiön kassa (n. 77 milj. euroa) on tällä hetkellä poikkeuksellisen suuri, joka johtuu joulukuussa nostetusta lainarahoituksesta. Rahavaroilla rahoitetaan käynnissä olevia ja tulevia investointeja, kuten Varia Vehkala -hanketta ja Tikkurilan osaamiskampusta. Muita vielä suunnitteluvaiheessa olevia investointeja ovat Koillis-Vantaan liikuntahalli, Aviapoliksen lukio, Varia Tennistien peruskorjaus, Tikkurilan jäähallin kattokorjaus ja Myyrmäki-hallin osittainen saneeraus. Huomioitavaa on, että merkittävän investointiohjelman myötä myös VTK-konsernin hankeriskit kasvavat. Riskienhallinnassa keskeisiä keinoja ovat riittävien henkilöstö- ja konsulttiresurssien varmistaminen hankkeissa sekä sopimusriskien hallinta.

VTK saavutti kaikki sille asetetut tavoitteet. Taloudellisten tavoitteiden osalta toiminta on ollut vakaata ja kehittyvää. Vivamuksen toiminta on ollut tuloksellista, ja ulkoisten vuokrakohteiden (Vivamuksen) vuokrausaste on saatu säilytettyä tavoitetasoa korkeampana haastavasta markkinatilanteesta huolimatta. Pitkällä aikavälillä Vivamuksesta on myös mahdollista tulouttaa voittoja emoyhtiölle esimerkiksi osinkojen muodossa. Tuloutettavaa voi syntyä esimerkiksi tulevien kiinteistökehityshankkeiden myötä. Muiden tavoitteiden osalta huomion arvoista oli erityisesti henkilöstöön liittyvä tavoite, jonka mittarina oli henkilöstötyytyväisyyskysely. Toteuma 4,5 asteikolla 1–5 oli erinomainen tulos.



Yhtiön vastuullisuusohjelma on saatu valmiiksi vuoden 2023 aikana ja se on hyväksytty yhtiön hallituksen kokouksessa 12/2023. Tällä hetkellä yhtiö valmistautuu CSRD-direktiivin mukaiseen kestävyysraportointiin ja julkaisee ensimmäisen kestävyysraportin osana toimintakertomustaan vuoden 2026 tilinpäätöksessä. Direktiivin mukainen viitekehys on käsitelty hallituksen kokouksessa 11/2024.

Yhtiön omistajapoliittiset linjaukset on hyväksytty konsernijaostossa 23.10.2023 § 5. Yhtiön mukaan sille asetetut omistajapoliittiset linjaukset on huomioitu sen toiminnassa vuoden 2024 aikana. Kestävyysraportointihankkeen yhteydessä tehdyn olennaisuusanalyysin perusteella VTK-konsernissa on tunnistettu omistajapoliittisten linjausten vastuullisuuskirjausten lisäksi myös uusia aiheita. Näitä ovat ympäristövastuullisuuden osalta luonnon monimuotoisuuden huomioiminen suunnittelussa ja hankinnoissa ja sosiaalisen vastuullisuuden osalta työntekijöiden hyvinvoinnin ja taitojen kehittäminen sekä hyvät työolot arvoketjussa.

Yhtiö on toimittanut Targetor Pro -järjestelmään riskienhallintasuunnitelman ja sisäisen valvonnan selonteon joulukuussa 2024, mistä se seuraavan kerran raportoi kaupungille keväällä. Sen lisäksi yhtiön toimitusjohtaja ja hallitus vastaavat sisäisen valvonnan ja riskienvalvonnan itsearviointikyselyyn kevättalven aikana. Yhtiön hallitus on arvioinut omaa ja toimitusjohtajan toimintaa keväällä 2024. Arvioinnin mukaan sekä hallituksen että toimitusjohtajan toimintaan ollaan tyytyväisiä. Hallitustyöskentely on keskusteltavaa, asioita eteenpäin vievää ja luottamuksellista. Toimitusjohtaja on vienyt yhtiötä menestyksekkäästi eteenpäin ja yhteistyö hallituksen kanssa on ollut toimivaa. Keväällä 2024 suoritettun arvioinnin jälkeen yhtiön toimitusjohtaja on vaihtunut. Vaihdos on tapahtunut onnistuneesti, ja esimerkiksi henkilöstötyytyväiskyselyn tulokset ovat parantuneet entuudestaan erinomaiselta tasolta.

Konsernijaosto 17.3.2025 § 10

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään merkitä tiedoksi pidetty omistajaohjauskeskustelu.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Liitteet:

- Yhtiön esitys VTK Kiinteistöt Oy, 10.2.2025

Täytäntöönpano: Konserniohjaus ja -valvonta

Muutoksenhakuohje: 3.1 Oikaisuvaatimus- ja valituskielto

Lisätiedot:

Konserniohjauksen erityisasiantuntija Jesse Nurmi,
(etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)

Omistajaohjauskeskustelu

VTK Kiinteistöt Oy
puheenjohtaja Riitta Ollila ja
toimitusjohtaja Juha Jaakola
10.2.2025

VTK Kiinteistöt Oy

Vantaan kaupungin omistus 100%



Vivamus Kiinteistöt Oy
100%

Tytäryhtiöt

Kivistön Putkijäte Oy
100%

Kiinteistö Oy Vantaan Peltolantie 5
100%

Kiinteistö Oy Myyrinselkä
100%

Kiinteistö Oy Vantaan Jönsaksentie 4
100%

Myyrmäen Urheilupuisto Oy sulautui Vivamukseen 31.10.2024

VTK-konserni

Osakkuusyhtiöt

Kiinteistö Oy Vantaan Maakotkantie 10
49,2%

Kiinteistö Oy Vantaan Rubiiniparkki
29,8 %

Kiinteistö Oy Vantaan Ruusuparkki
26,1%

Muut

Kiinteistö Oy Hakucenter
18,2%

Kiinteistö Oy Lehdokkitien virastotalo
15,4%

Yrityspuiston Autopaikat Oy
11%

Asunto Oy Laajavuorenkuja 3
3%

Tulos ja keskeiset taseen luvut 2024

VTK Kiinteistöt Oy	ACT	Budj	budjetista	BUD
Tuloslaskelma 1000 eur	2024	2024	tot %	2025
LIKEVAIHTO	19 723	18 160	109 %	23 860
Liiketoiminnan muut tuotot	51	335	15 %	47
Henkilöstökulut	-801	-778	103 %	-947
Poistot ja arvonalentumiset	-6 744	-6 805	99 %	-7 353
Kiinteistön hoitokulut	-6 298	-5 853	108 %	-7 921
LIIKEVOITTO (-TAPPIO)	5 932	5 060	117 %	7 686
Muut korko- ja rahoitustuotot	952	0		500
Korkokulut ja muut rahoituskulut	-3 585	-2 472	145 %	-5 558
Rahoitustuotot ja -kulut	-2 633	-2 472	107 %	-5 058
Tulos ennen tilinpäätös siirtoja ja veroja	3 299	2 588	127 %	2 629
Tilinpäätös siirrot	-853	0		0
Tuloverot	-716	-700	102 %	-520
TILIKAUDEN TULOS	1 730	1 888	92 %	2 109
Investoinnit tilikauden aikana	49 388	58 475		63 723
keskeneräiset kauden lopussa kumul.	62 471	76 953		38 899
Lainat kauden lopussa	156 896	152 727		182 090
Rahavarat kauden lopussa	76 672	53 041		31 445
Tase kauden lopussa	253 504	232 256		264 186
Omavaraisuusaste	31 %	34 %		31 %

Vivamus Kiinteistöt Oy	ACT	Budj	budjetista	Budj
Tuloslaskelma 1000 eur	2024	2024	toteutunut %	2025
LIKEVAIHTO	19 010	17 819	107 %	17 991
Liiketoiminnan muut tuotot	697	383	182 %	434
Henkilöstökulut	-321	-298	108 %	-350
Poistot ja arvonalentumiset yhteensä	-4 323	-4 137	104 %	-4 252
Kiinteistön hoitokulut yhteensä	-8 909	-8 614	103 %	-9 577
LIIKEVOITTO (-TAPPIO)	6 153	5 152	119 %	4 246
Muut korko- ja rahoitustuotot	271	0		276
Korkokulut ja muut rahoituskulut	-2 337	-2 121	110 %	-1 757
Rahoitustuotot ja -kulut	-2 066	-2 121	97 %	-1 481
Tulos ennen tilinpäätös siirtoja ja veroj	4 087	3 032	135 %	2 764
Poistoero	-299	0		0
Tuloverot	-966	-800		-766
TILIKAUDEN TULOS	2 823	2 232	127 %	1 998
Leasing-vastuut	27 643	26 266		25 343
Investoinnit	488	535		530
Lainat	35 505	36 238		33 532
Rahavarat	6 257	4 340		9 234
Tase	80 479	77 256		77 871
Omavaraisuusaste%	39 %	39 %		42 %

2024:

Myyntituottojen kasvu johtuu pääasiassa pääomavuokrien noususta molemmissa yhtiöissä (koron vaikutus)

VTK: Investoinnit:

Varia Vehkala –hankkeen keskeneräiset investoinnit kumulatiivinen kertymä 58,6 meur
Muut suunnittelussa olevat merkittävät hankkeet; Jokiniemen osaamiskampus, Koillis-Vantaan liikuntahalli, Aviapoliksens lukio, Varia Tennistien peruskorjaus, Tikkurilan jäähallin kattokorjaus, Myyrmäkihallin osittainen saneeraus

Lainojen nostot 2024 VTK:ssa

- 80 milj. eur 5/2024 ja
- 60 milj. eur 12/2024

Lainojen nostot B2025

- 30 milj. eur 12/2025

Tavoitteiden toteutuminen 2024 ja asetetut tavoitteet vuosille 2025-2027

Tavoite	Mittari	Toteuma 2023	Tavoitetaso 2024	Ennuste 2024	Tavoitetaso 2025	Tavoitetaso 2026	Tavoitetaso 2027	Tavoitetaso 2028
Talouteen liittyvät tavoitteet								
Vakavaraisuuden säilyttäminen	Konsernin omavaraisuusaste %	38	>20	24	>20	>20	>20	>20
Kestävä ja vastuullinen tilinpito	Konsernin tulos, milj. eur	vertailukelp.tulos 3	2,0	4,3	-	-	-	-
Positiivinen ja kasvava tulos	Vivamus Kiinteistöt Oy:n tulos, milj. eur	-	-	2,8	1,9	2,0	2,1	2,2
Hyvän vuokrausasteen ylläpito ja kehittäminen	Vivamus Kiinteistöt Oy:n vuokrausaste (%)	93	93	96	93	94	95	95
Toiminnallisuuteen ja laatuun liittyvät tavoitteet								
Terveelliset, turvalliset ja viihtyisät toimitilat (sis. sisäilmaparannukset)	Konsernin liikevaihdosta vähintään n. 10 % käytetään peruskorjauksiin.	12	10	10	10	10	10	10
Asiakastyytyväisyys, konserni	Asteikko 1-5, vastausten keskiarvo	3,6	-	-	3,6	-	3,7	-
Henkilöstöön liittyvät tavoitteet								
Konsernin henkilöstön hyvinvointikysely	Asteikko 1-5, vastausten keskiarvo	4,4	yli 4,0	4,5	4,4	4,4	4,4	4,4
Vastuullisuuteen liittyvät tavoitteet								
Energiatehokkuuden parantaminen uudishankkeissa ja peruskorjauksissa (SDG-tavoite 11 Kestävät kaupungit ja yhteisöt)	Kaupungin hankesuunnitelmissa asettamien energia-tehokkuuden vertailulukujen (E-luku) alittaminen		Hankesuunnitelmien E-luvun alittaminen	-	Varia Vehkala hanke: alle 80 kWhE/m2, vuosi.	Hankesuunnitelmien E-luvun alittaminen	Hankesuunnitelmien E-luvun alittaminen	Hankesuunnitelmien E-luvun alittaminen
Konsernin vastuullisuus-ohjelman laatiminen	Vastuullisuusohjelman laatiminen. 2024 -> toteutus	Hyväksytty hallituksessa 12/23	Toteutus	CRDS-direktiivin muk. vast.raport. viitekehys käsitelty hallituksessa 11/24	-	-	-	-
SDG-tavoite 11 Kestävät kaupungit ja yhteisöt	2023 päivitettyjen energia-katselmusten muk. toimenpiteiden toteuttaminen (%)	-	100	100	-	-	-	-
Energiakatselmusten mukaisten toimenpiteiden toteuttaminen (SDG-tavoite 11 Kestävät kaupungit ja yhteisöt)	Kappalemäärä VTK, rakennuksia 17: toimenpiteitä yht. 179 kpl Vivamus: rakennuksia 6, toimenpiteitä yht. 38 kpl	-	-	VTK: 68 kpl Vivamus: 9 kpl	VTK: 87 kpl Vivamus: 16 kpl	VTK: 13 kpl Vivamus: 9 kpl	VTK: 8 kpl Vivamus: 2 kpl	VTK: 3 kpl Vivamus: 2 kpl

Tulevaisuudennäkymät / kehittäminen

- Aktiivinen tase: Vivamus
 - Joukontie 42
 - Kiinteistö Oy Myyrinselkä (Patotie 2) kiinteistön kehitys yhteistyössä kaupungin kanssa v. 2025
 - Mahdolliset muut kohteet
- Kiinteistöjen energia- ja ekotehokkuuden parantaminen / hiilineutraalisuus, resurssiviisauden tiekartta
- Toteutamme Vantaan kaupungin energiansäästöohjelmaa ja kehitämme kiinteistöihimme energiatehokkaita ratkaisuja

Kaupungin omistajapoliittiset linjaukset

Linjausten heijastuminen yhtiön toimintaan ja niiden ajantasaisuus

⇒ VTK-konsernin omistajapoliittiset linjaukset päivitetty, hyväksytty KOJAssa 23.10.2023

Vastuullisuusteemojen tunnistaminen yhtiön toiminnassa

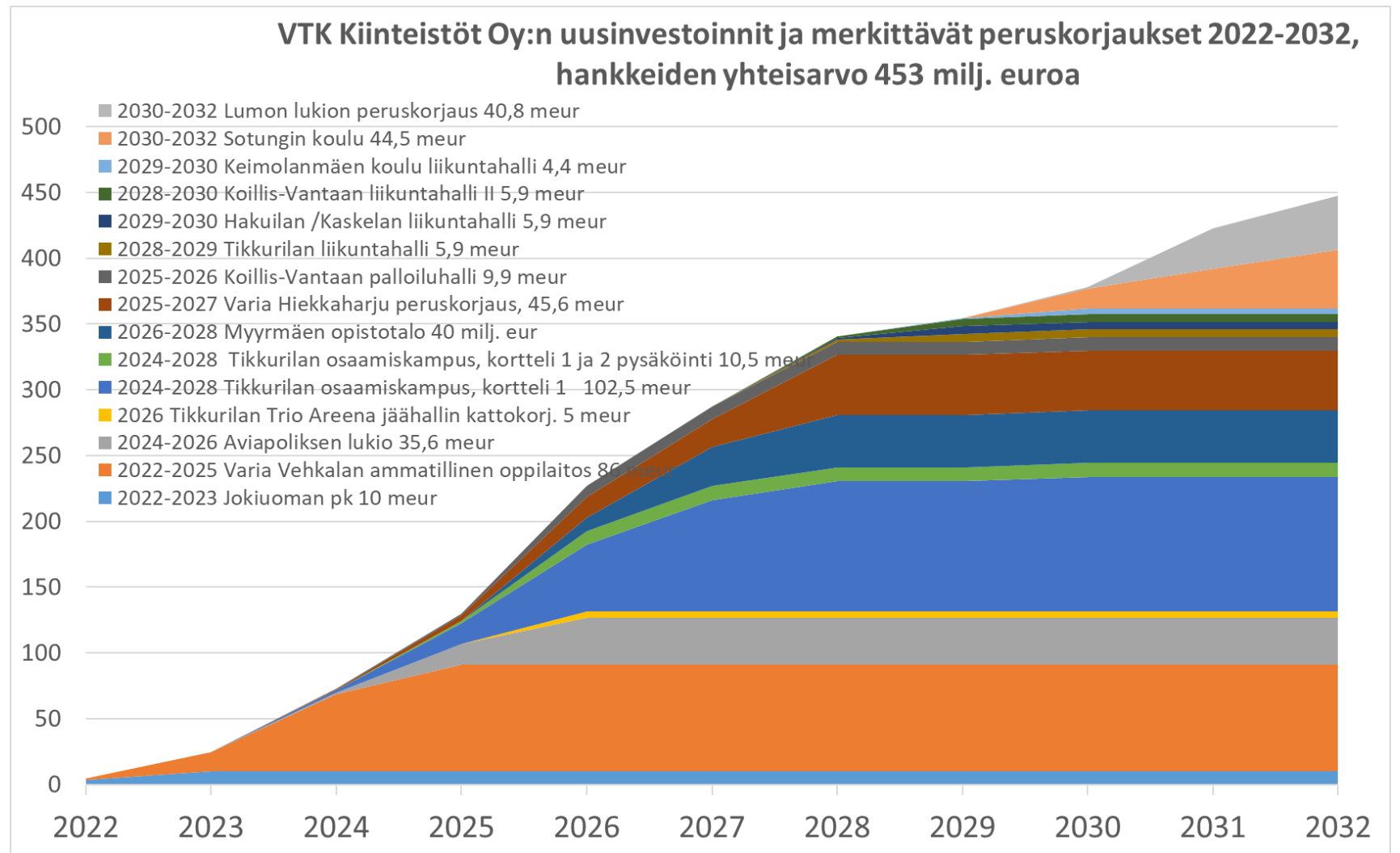
- Vastuullisuusohjelma hyväksytty hallituksessa 12/2023
- Viitekehys luotu (käsitelty hallituksessa , harjoitusraportti 2025 vuoden tilinpäätöksessä (tulee pakolliseksi 2026 tilinpäätökseen)

Olennaisuusanalyysin perusteella päivitetyt tavoitteet VTK-konsernille

- Ympäristövastuullisuus
 - Kasvihuonepäästöjen vähentäminen: Hiilineutraali Vantaa 2030
 - Vähähiilinen, laadukas, kestävä ja [resurssiviisas](#) rakentaminen ja kiinteistöjen ylläpito
 - [Luonnon monimuotoisuuden huomioiminen suunnittelussa ja hankinnoissa](#)
- Sosiaalinen vastuullisuus
 - Harmaan talouden vastainen toiminta
 - Turvalliset ja terveelliset toimitilat
 - [Työntekijöiden hyvinvointi ja taitojen kehittäminen](#)
 - [Hyvät työolot arvoketjussa](#)
- Hyvä hallintotapa/organisaation johtaminen
 - Kestävin keinoin toteutettu taloudellinen vakaus pitkällä aikavälillä
 - Avoin ja luottamuksellinen johtamiskulttuuri
 - Monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus



Investoinnit,
lainat ja arvio
liikevaihdosta
-> Päivitetään, kun
urakoitsijat on valittu
2025 alkaville
rakennushankkeille



milj. euroa	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Investoinnit yhteensä	4,4	19,9	48,3	57,1	97,4	60,2	53,4	14,0	23,3	45,0	24,3
Lainat 31.12.			156,9	182,0	237,0	284,0	318,0	320,0	322,0	350,0	358,0
Liikevaihtoarvio			19,7	23,9	29,2	30,9	38,3	45,9	59,3	59,9	62,9

Hallitustyöskentelyn arviointi ja kehittäminen

Käsitelty hallituksen kokouksessa 15.5.2024

Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestäminen

Kehittämistoimenpide:

Sisäisen ja ulkoisen viestinnän kehittäminen vuoden 2024 aikana

- Jokaisessa VTK:n hallituksen kokouksessa päätetään onko tiedotettavaa ja mitä tiedotetaan
- Viestintäsuunnitelma 2024-2025 hyväksytty hallituksessa 9_2024
- Sekä Vivamuksen että VTK:n [www.sivut](#) ja LinkedInit päivitetty
- Tiimipalaverikäytännöt ja ryhmäpalaverit käytössä

Yhdessä sovitut toimenpiteet

Ei sovittuja toimenpiteitä

VTK Kiinteistöt Oy
Kielotie 14 A, 01300 Vantaa
info@vtkoy.fi
vtkoy.fi



11 § VTK Kiinteistöt Oy:n osakkeenomistajan päätös 1/2025

VD/1694/00.01.05.03/2025

PT/RK-K/OL

VTK Kiinteistöt Oy:n hallituksen jäsen Tuukka Saimen on ilmoittanut eroavansa tehtävästä.

Hallituksen täydentäminen on tilanteessa tarkoituksenmukaista tehdä yhtiökokousta pitämättä osakeyhtiölain 5 luvun 1 §:n 2 momentissa tarkoitettuna osakkeenomistajan päätöksenä.

Hallintosäännön 8 luvun 4 §:n 3 momentin 4 kohdan mukaan konsernijaosto päättää muun muassa jäsenten nimeämisestä yksityisoikeudellisiin yhteisöjen johtaviin toimielimiin, kun kaupungilla on siihen oikeus. Hallintosäännön 8 luvun 4 §:n 3 momentin 5 kohdan mukaan konsernijaosto päättää muun muassa osakkeenomistajalle kuuluvan päätösvalan käyttämisestä, kun päätös tehdään yhtiökokousta pitämättä.

Konsernijaosto 17.3.2025 § 11

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- a) osakeyhtiölain 5 luvun 1 §:n 2 momentissa tarkoitettuna osakkeenomistajan päätöksenä valita VTK Kiinteistöt Oy:n hallituksesta eronneen jäsenen tilalle jäseneksi Minna Heikkinen; ja
- b) valtuuttaa konsernilakimies Otto Lehto tai toinen konserniohjaus ja -valvonta -yksikön lakimies kirjaamaan ja allekirjoittamaan osakkeenomistajan päätös.

Tarkastetaan ja hyväksytään pöytäkirja tämän pykälän osalta heti kokouksessa.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Tarkastettiin ja hyväksyttiin pöytäkirja tämän pykälän osalta heti kokouksessa.

Täytäntöönpano: Konserniohjaus ja -valvonta

Muutoksenhakuohje: 1. Oikaisuvaatimus kaupunginhallitukselle

Lisätiedot:

Otto Lehto, (etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)



12 §

Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy:n yhtiökokous 20.3.2025

VD/1065/00.01.05.03/2025

PT/RK-K/SV

Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy:n varsinaisessa yhtiökokouksessa 20.3.2025 käsitellään tilinpäätös, tilintarkastuskertomus, hallituksen jäsenten palkkiot, päätetään hallituksen jäsenten lukumäärä, valitaan hallituksen puheenjohtaja, jäsenet ja tilintarkastaja.

Kaupungin omistus	7,7 %;
Muut omistajat	Helsinki (51,3 %), HSY (25,7 %), Espoo, Kauniainen sekä useat yhdistykset ja yhtiöt;
Yhtiön toimiala	Kierrätyskeskustoiminta pääkaupunkiseudulla kolmessa Vantaan, kahdessa Espoon ja neljässä Helsingin toimipisteessä, tuotteiden ja raaka-aineiden välittäminen uudelleenkäyttöön ja kierrätykseen, tuotteiden korjaus sekä em. toimintoihin ja jätteiden synnyn ehkäisemiseen liittyvä koulutus, tiedotus ja neuvonta;
Henkilöstö 2024	515 (2023: 499);
Hallitus	5–9 jäsentä, toimikausi 2 vuotta; Yhteistoimintasopimuksen mukaan YTV (HSY), Helsinki, Espoo ja Vantaa kukin nimeävät hallitukseen edustajansa;
Hallitus 2023–2024	Nykyisessä hallituksessa 9 jäsentä, Vantaalta 1 jäsen;
Tilintarkastus	Yksi tilintarkastaja ja varatilintarkastaja, toimikausi 2 vuotta. Mikäli tilintarkastajaksi valitaan hyväksytty tilintarkastusyhteisö, varatilintarkastajaa ei tarvitse valita. Tilintarkastajan esittää pääosakkaana Helsingin kaupunki;
Tilintarkastaja 2024	BDO Oy

Tilinpäätös (euroa)	2024	2023
Liikevaihto	18 453 542	16 359 526
Liikevoitto/tappio	625 572	1 230 495
Henkilöstökulut	16 307 340	15 637 415
Oma pääoma yhteensä	5 965 554	5 190 464
Vieras pääoma yhteensä	3 061 830	3 499 701
Tilikauden voitto/tappio	775 090	1 230 495

Hallitus esittää, että yhtiön vapaan pääoman osoittama 5 907 093,69 euron suuruinen jakokelpoinen vapaa oma pääoma jätetään edellisten tilikausien tulostilille. Osinkoa ei yhtiöjärjestyksen mukaisesti jaeta.

Yhtiön toimintakertomuksessa todetaan, että yhtiön liikevaihto nousi 12,8 % toimipisteverkoston laajentumisen ja kysynnän kasvun myötä. Tilikauden 2024 päättymisen jälkeen yhtiön taloudellisessa asemassa ei ole tapahtunut olennaisia muutoksia. Liikevaihdon ennustetaan kasvavan tilikauden 2025 aikana toimipisteverkoston laajentumisen sekä prosessien kehittämisen seurauksena huolimatta yleisen taloudellisen tilanteen heikentymisestä. Kannattavuuden odotetaan merkittävästi heikentyvän



nousevien työvoima- ja toimitilakustannusten vuoksi.

Kaupunginhallitus on päättänyt 18.11.2024 (§ 12) irtisanoa yhtiötä koskevan Helsingin, Espoon, Kauniaisten ja HSY:n kanssa tehdyn yhteistyösopimuksen päättymään 31.12.2025. Näiden osakkaiden kanssa käydään neuvotteluja omistajastrategian päivittämisestä ja uudesta osakassopimuksesta.

Yhtiö kuuluu tytäryhtiönä Helsingin kaupunkikonserniin.

Tilintarkastuskertomuksessa 2024 esitetään lausuntona, että tilinpäätös antaa oikean ja riittävän kuvan yhtiön toiminnan tuloksesta ja taloudellisesta asemasta Suomessa voimassa olevien tilinpäätöksen laatimista koskevien säännösten mukaisesti ja täyttää lakisääteiset vaatimukset.

Palkkiot vuodelle 2025 esitetään vahvistettavaksi Helsingin kaupunginhallituksen hyväksymien ohjeiden mukaisesti. Kaupungin tytäryhtiöt ryhmitellään neljään eri ryhmään, joista kullakin ryhmällä hallituksen kokouspalkkioiden määrittäminen tehdään ryhmäkohtaisen linjauksen mukaan. Helsingin kaupunki on päättänyt Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy:n kuuluvan ryhmään C, jossa hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio on sama kuin hallintosäännössä määrätyn muun toimielimen varapuheenjohtajan vuosipalkkio, joka on tällä hetkellä 2 390 euroa. Hallituksen puheenjohtajan ja hallituksen jäsenen kokouspalkkio on sama kuin konsernijaoston puheenjohtajalla eli 240 euroa per kokous.

Hallintosäännön 8 luvun 4 §:n 3 momentin 4 ja 5 kohtien mukaan konsernijaosto päättää mm. jäsenten nimeämisestä yksityisoikeudellisten yhteisöjen toimielimiin sekä edustajien nimeämisestä ja menettelyohjeiden antamisesta yhteisöjen yhtiökokouksiin.

Konsernijaosto 17.3.2025 § 12

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- a) valtuuttaa konsernilakimies Samuli Vartiainen tai toinen konserniohjaus ja -valvonta - yksikön lakimies edustamaan Vantaan kaupunkia Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskus Oy:n varsinaisessa yhtiökokouksessa 20.3.2025; ja
- b) antaa kokousta varten menettelyohjeeksi, että
 - yhtiön hallitukseen valitaan ympäristöpalveluiden päällikkö Jari Viinanen,
 - kannattaa Helsingin kaupungin esitystä hallituksen jäsenten palkkioiksi,
 - muut yhtiökokousasiat voidaan hyväksyä esitetyn mukaisesti.

Tarkastetaan ja hyväksytään pöytäkirja tämän pykälän osalta heti kokouksessa.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Tarkastettiin ja hyväksyttiin pöytäkirja tämän pykälän osalta heti kokouksessa.

Täytäntöönpano: Konserniohjaus ja -valvonta

Muutoksenhakuohje: 1. Oikaisuvaatimus kaupunginhallitukselle



Lisätiedot:

Konsernilakimies Samuli Vartiainen, (etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)



13 §

Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n ylimääräinen yhtiökokous 2.4.2025

VD/1720/00.01.05.03/2025

PT/RK-K/OL

Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n ylimääräisessä yhtiökokouksessa 2.4.2025 päätetään hallituksella annettavasta valtuutuksesta omien osakkeiden hankkimiseen.

Kaupungin omistus	13,8 %, lisäksi Vantaan Tilapalvelut Vantti Oy/1 osake;
Muut omistajat	Helsinki/56,4 %, Espoo/12,2 %, Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue/ 7,4 %, Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä/5 %, Vantaan ja Keravan hyvinvointialue 5 %, Kauniainen/0,2 % ja lisäksi Koulutuskuntayhtymä Omnia/1 osake ja Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymä/4 osaketta;
Yhtiön toimiala	Tilapäisen työvoiman vuokraukseen ja henkilöstöhankintaan liittyvät palvelut. Omistaa toimintaansa liittyviä osakkeita ja kiinteistöjä. Yhtiö toimii in-house periaatteella. Yhtiön tarkoituksena ei ole tuottaa voittoa, eikä se jaa osinkoa. Mahdollinen voitto käytetään yhtiön kehittämiseen;
Henkilöstö	Henkilöstö 258 (2023), vuokrahenkilöstö 8796 (2023);
Hallitus	5–10 jäsentä, toimikausi 2 vuotta;
Hallitus 2023	Vantaalta kaksi nimettyä jäsentä;
Tilintarkastus	Yksi tilintarkastaja ja yksi varatilintarkastaja, toimikausi 2 vuotta. Mikäli tilintarkastajaksi valitaan hyväksytty tilintarkastusyhteisö, varatilintarkastajaa ei tarvitse valita;
Tilintarkastaja 2023	BDO Oy

Yhtiökokoukselle esitetään, että yhtiökokous valtuuttaisi hallituksen päättämään yhtiön omien osakkeiden hankkimisesta yhdessä tai useammassa erässä seuraavin ehdoin:

- Omat osakkeet hankitaan yhtiön vapaaseen omaan pääomaan kuuluvilla varoilla. Osakkeista maksettava kappalehintaa on 510 euroa. Kauppahinta perustuu vuonna 2022 ulkopuolisen konsultin tekemään arvonmääritykseen. Yhtiön toiminnassa ei tämän jälkeen ole tapahtunut sellaisia muutoksia, jotka vaikuttaisivat tähän arvonmääritykseen. Omien osakkeiden hankinnalla ei ole vaikutuksia yhtiön maksukykyyn.
- Hallitus päättää muista omien osakkeiden hankkimiseen liittyvistä seikoista. Omia osakkeita voidaan hankkia muuten kuin osakkeenomistajien omistamien osakkeiden suhteessa suunnatulla hankinnalla, jos siihen on yhtiön kannalta painava taloudellinen syy.
- Valtuutus hankkia omia osakkeita on voimassa vuoden 2026 varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen asti, kuitenkin enintään 18 kuukautta yhtiökokouksen päätöksestä.

Joillain Seuren pienosakkailla ei ole merkittäviä tulevia tarpeita yhtiön palveluiden käyttämiselle eikä niillä siten ole tarvetta omistaa Seuren osakkeita. Keski-Uudenmaan hyvinvointialue (4 osaketta, n. 0,02 %) ja Kauniaisten kaupunki (33 osaketta, n. 0,2 %) ovat ilmaisseet olevansa halukkaita myymään omat osakkeensa takaisin Seurelle. Omien osakkeiden suunnatun hankkimisen syynä on yhtiön toiminnan jatkuvuuden kannalta olennainen omistusjärjestely. Tämä liittyy muun muassa valmistautumiseen mahdolliseen hankintalain muutokseen, jossa sidosyksiköille asetettaisiin kutakin osakasta koskeva 10 %:n vähimmäisomistusvaatimus.



Hallintosäännön 8 luvun 4 §:n 3 momentin 5 kohdan mukaan konsernijaosto päättää muun muassa edustajien nimeämisestä ja menettelyohjeiden antamisesta yhteisöjen yhtiökokouksiin.

Konsernijaosto 17.3.2025 § 13

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- a) valtuuttaa konsernilakimies Otto Lehto tai toinen konserniohjaus ja -valvonta -yksikön lakimies edustamaan Vantaan kaupunkia Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n ylimääräisessä yhtiökokouksessa 2.4.2025; ja
- b) antaa kokousta varten menettelyohjeeksi kannattaa hallituksen esityksiä yhtiökokoukselle.

Käsittely:

Merkittiin, että apulaiskaupunginjohtaja Katri Kalske poistui kokouksesta yhteisöjäävinä asian käsittelyn ja päätöksenteon ajaksi.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Täytäntöönpano: Konserniohjaus ja -valvonta

Muutoksenhakuohje: 1. Oikaisuvaatimus kaupunginhallitukselle

Lisätiedot:

Konsernilakimies Otto Lehto , (etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)



14 § Vantaan Energia Oy:n yhtiökokous 27.3.2025

VD/1516/00.01.05.03/2025

PT/RK-K /SV/JN

Vantaan Energia Oy:n varsinaisessa yhtiökokouksessa 27.3.2025 käsitellään yhtiöjärjestyksen 9 §:n mukaiset asiat: tilinpäätös sekä hallituksen ja tilintarkastajan palkkiot sekä valinta.

Kaupungin omistus	60 %;
Muut osakkaat	Helsingin kaupunki/40 %;
Tytär- ja osakkuusyhtiöt	Vantaan Energia Sähköverkot Oy/100 % ja osakkuusyhtiöt: - Svartisen Holding A/S 49,6 %, jolla Norjassa 100 % tytäryhtiö Eastern Norge Svartisen A/S, - Valvea Oy 49,0 % - Kolsin Voima Oy 22,5 %, jolla 100 % tytäryhtiö Kolsin Vesivoimatuotanto Oy - Oomi Palvelut Oy 28,587 %, jolla 100 % tytäryhtiöt Oomi Oy ja Oomi Solar Oy, joka aloittaa operatiivisen liiketoimintansa 1.1.2024 - Suomen Aurinkovoima 25 %, joka aloitti liiketoimintansa 5.2.2025;
Yhtiön toimiala	Sähkö-, lämpö- ja kaasuliiketoiminta sekä muu energianhuolto, kiertotalous ja edellä mainittuihin liittyvät tuotanto- ja palveluliiketoiminnat sekä alan muu liiketoiminta;
Hallitus	7 jäsentä, toimikausi 2 vuotta. Osakassopimuksen mukaan hallitukseen valitaan seitsemän jäsentä, joista Vantaa nimeää kolme, Helsinki kaksi ja osakkaat nimeävät yhdessä kaksi jäsentä;
Tilintarkastus	1 tilintarkastaja ja 1 varatilintarkastaja, toimikausi toistaiseksi. Varsinaisen tilintarkastajan ja varatilintarkastajan tulee olla Keskuskauppakamarin hyväksymiä tilintarkastajia tai Keskuskauppakamarin hyväksymiä tilintarkastusyhteisöjä;
Tilintarkastaja 2024	KPMG Oy Ab
Henkilöstömäärä 2024	Keskimäärin: konserni 381 (2023: 350), emo 318 (2023: 287)

Tilinpäätös, euroa	Konserni		Emoyhtiö	
	2024	2023	2024	2023
Liikevaihto	290 612 312	303 086 566	247 890 725	260 587 880
Materiaalit ja palvelut, joista energian ostot	130 304 960	148 506 728	120 987 473	141 353 019
	93 099 709	100 568 425	91 443 187	98 713 112
Henkilöstökulut	35 885 661	29 166 357	30 454 125	24 714 365
Poistot ja arvonalentumiset	36 474 229	34 933 868	24 873 500	24 599 962
Liiketoiminnan muut kulut	49 012 310	46 570 324	44 707 516	42 550 716
Osuus osakkuusyritysten tuloksista	3 249 881	6 374 461	-	-
Liikevoitto	60 600 00	65 686 911	46 709 232	43 905 284
Rahoitustuotot ja -kulut	-2 690 048	-8 158 592	2 078 603	4 020 600
Tilikauden voitto	50 253 528	45 331 953	38 489 092	40 241 170
Oma pääoma yhteensä	370 815 536	341 571 958	212 239 975	194 760 833



Vieras pääoma yhteensä	504 390 136	462 139 030	416 530 643	370 160 093
Bruttoinvestoinnit	131 200 000	107 800 000	114 100 000	80 000 000
Taseen loppusumma	878 262 512	807 603 592	705 095 555	643 520 841
Omavaraisuusaste %	42,2	42,0	30,1	30,3

Hallitus esittää, että osinkoa jaetaan 12,86 euroa/osake eli yhteensä 22 002 276,88 euroa. Osinko maksetaan kahdessa erässä puolet kesäkuussa ja puolet elokuussa 2025. Lisäksi hallitus esittää, että se valtuutetaan päättämään vuoden 2025 aikana tehtävistä yhteensä enintään 70 000,00 euron määräisistä lahjoituksista yleishyödylliseen tai siihen rinnastettavaan tarkoitukseen.

Yhtiön toimintakertomuksessa todetaan mm., että vuoden 2024 alussa sähkön spot-hinta nousi ennätys suureksi. Tammikuun alun korkeista spot-hinnoista huolimatta johdannaishinnat olivat alkuvuodesta pääsääntöisesti laskusuunnassa sään normalisoitumisen ja Euroopan kaasumarkkinoiden laskiessa alhaisen kysynnän, vakaan tarjonnan ja korkeiden varastotasojen vuoksi. Suomen spot-hintojen voimakas vaihtelu jatkui keväällä ydinvoimalahuoltojen ja siirtorajoitusten seurauksena. Yhtiön sähköntuotantomäärä oli yhteensä 1182 gigawattituntia (GWh) (1247 GWh vuonna 2023). Vantaan Energian oman, paikallisen sähkön- ja lämmöntuotannon perustan muodostivat yhteistuotanto Martinlaakson voimalaitoksessa sekä Långmossabergenin jätevoimalassa. Näiden voimalaitosten osuus yhtiön koko sähköntuotannosta oli 19 %. Yhtiön osakkuussähköntuotannon osuus oli 81 %. Martinlaakson voimalaitoksen sähkön vuosituotanto vähentyi edellisvuodesta selvästi ollen 90 GWh (140 GWh). Myös lämmön tuotanto Martinlaakson voimalaitoksella vähentyi ollen 555 GWh (749 GWh). Jätevoimalassa tuotetun sähkön määrä oli 134 GWh (90 GWh) ja lämmön 1456 GWh (1204 GWh).

Konsernin ja emoyhtiön liikevaihdot laskivat edellisvuodesta. Liikevaihdon muutokseen vaikutti alhaisempi sähkön markkinahinta sekä kaukolämmön hintojen muutokset. Myös konsernin ja emoyhtiön liikevoitot laskivat edelliseen vuoteen verrattuna. Liikevoittoon vaikuttivat kuitenkin yhä erityisesti polttoaineiden käytön jakauma.

Konsernin liikevaihto oli 290,6 miljoonaa euroa (303,1 miljoonaa euroa vuonna 2023). Emoyhtiö Vantaan Energia Oy:n liikevaihto oli 247,9 miljoonaa euroa (260,6 miljoonaa euroa). Vantaan Energia Sähköverkot Oy:n liikevaihto oli 43,9 miljoonaa euroa (43,6 miljoonaa euroa).

Konsernin liikevoittoa kertyi 60,6 miljoonaa euroa (65,7 miljoonaa euroa). Emoyhtiön liikevoitto oli 46,7 miljoonaa euroa (43,9 miljoonaa euroa) ja Vantaan Energia Sähköverkot Oy:n liikevoitto 10,6 miljoonaa euroa (15,4 miljoonaa euroa).

Konsernin bruttoinvestoinnit käyttöomaisuuteen olivat 131,2 miljoonaa euroa (107,8 miljoonaa euroa). Investoinnit voimalaitoksiin ja lämpökeskuksiin olivat 99,8 miljoonaa euroa (61,9 miljoonaa euroa). Suurin yksittäinen investointi kohdistui korkealämpötilalaitoksen rakentamiseen 83 miljoonaa euroa. Maaliskuussa 2024 tehtiin päätös lämmön kausivaraston eli Varannon toteuttamisesta. Hanke on tällä hetkellä suunnitteluvaiheessa ja louhinnan esivalmistelut ovat käynnissä. Kausivaraston arvioidaan valmistuvan käyttöön vuodenvaihteessa 2028-2029. Kaukolämpöverkkoa kunnostettiin 5,8 miljoonalla eurolla (7,1 miljoonalla eurolla). Tuotannollisiin osakkeisiin investoitiin 3,0 miljoonaa euroa (5,0 miljoonaa euroa). Muut emoyhtiön investoinnit olivat 5,5 miljoonaa euroa (6,0 miljoonaa euroa). Tytäryhtiö Vantaan Energia Sähköverkot Oy:n investoinnit olivat 17,1 miljoonaa euroa (27,8 miljoonaa euroa).



Yhtiön taloudellisessa asemassa ei tilikauden päättymisen jälkeen ole tapahtunut olennaisia muutoksia. Yhtiön maksuvalmius on hyvä, eikä ehdotettu voitonjako vaaranna hallituksen näkemyksen mukaan yhtiön maksukykyä.

Tytäryhtiö Vantaan Energia Sähköverkot Oy:n asiakasmäärä kasvoi Vantaan kaupungin kasvun myötä. Tytäryhtiön sähköverkon kautta asiakkaille siirretyn sähköenergian määrään vaikuttaa asiakasmäärän lisäksi muun muassa energiatehokkuuden parantuminen, ulkolämpötila sekä sähkön käytön lisääntyminen, kun sillä korvataan muita energiamuotoja erityisesti lämmityksessä ja liikenteessä. Edellä mainittujen tekijöiden yhteisvaikutuksesta sähköverkossa siirretyn sähköenergian määrä laski noin 2,4 %.

Vantaan Energian omistusyhteisyrityksistä Suomen Hyötytuuli Oy on etenemässä voimakkaasti merituulivoiman kehittämisessä. Jo aiemmin tuotannollisen koekäyttönsä aloittaneet Alajoki-Peuralinnan ja Oosinselän tuulivoimapuistojen projektit valmistuivat vuoden 2024 aikana. Puistojen yhteenlaskettu teho on 185 MW ja niiden myötä Suomen Hyötytuulen kapasiteetti lähes kaksinkertaistui. Suomen Hyötytuulella on rakenteilla vielä suuri 38 tuulivoimalan muodostama Siikajoen tuulipuisto, jonka on määrä valmistua ensi keväänä. Lisäksi vuoden 2024 aikana Suomen Hyötytuulella toteutettiin toiminnan kasvua tukeva yhtiöjärjestely, jossa vanha yhtiö jaettiin kolmeen erilliseen yhtiöön.

Vantaan Energia omistaa Oomi-konsernia holding-yhtiö Oomi Palvelut Oy:n kautta. Oomi Palvelut Oy omistaa 100 %:sti sen tytäryhtiöt: Oomi Oy (sähkön ja siihen liittyvien palvelujen markkinointi- ja myyntiyhtiö), Oomi Asiakaspalvelu Oy (Oomin asiakaspalvelutoiminnot) sekä Oomi Solar Oy (aurinkosähkö- ja sähköautojen latausjärjestelmät yritysasiakkaille). Vantaan Energia Oy:n omistusosuus Oomi Palvelut Oy:stä nousi 28,587 prosenttiin (ennen kauppaa 28,3 %).

Vantaan Energia Oy:n uusi osakkuusyhtiö Suomen Aurinkovoima Oy (omistusosuus 25 %) aloitti toimintansa 5.2.2025.

Vantaan Energian ympäristötyön tavoitteena on olla vastuullinen ja aktiivinen toimija ilmastonmuutoksen hidastamisessa ja yhtiön toiminnasta ympäristölle aiheutuvien vaikutusten minimoinnissa. Vantaan Energian ympäristötyön vähimmäisvaatimuksena ovat oman toimintaympäristön lainsäädännölliset ja toiminnalliset vaatimukset. Merkittävimmät ympäristövaikutukset syntyvät energian tuotannosta ja jakelusta. Ympäristövaikutuksia vähennetään muun muassa vähentämällä hiilidioksidipäästöjä ja lisäämällä hiilineutraalin tuotannon osuutta sekä selvittämällä toteuttamisvaihtoehtoja jätteenpolton hiilidioksidipäästöjen talteen ottamiseksi.

Vantaan Energia jatkaa investointeja, joiden tavoitteena on mahdollistaa fossiilisten tuotantopolttoaineiden käytöstä luopuminen vuonna 2026 ja ottaa talteen jätteen lämpökäsittelyn hiilidioksidipäästöt vuoteen 2035 mennessä. Talteen otettu hiilidioksidi voidaan joko hyödyntää tai varastoida pysyvästi. Fossiilisia polttoaineita suunnitellaan korvattavan sähkökattilalla ja energian varastoinnilla, biokaasulla ja hukkalämmöillä. Hiilidioksidin talteenoton eli CCS-hankkeen YVA-menettelyn valmistelu käynnistyi loppuvuonna 2024. Fossiilisten tuotantopolttoaineiden käytöstä luopumista tavoitellaan vuonna 2026.

Vantaan Långmossebergeniin rakenteilla oleva korkealämpötilalaitos on lähes valmis, ja laitoksen kuumakoestukset maakaasulla ovat alkamassa tammikuussa 2025. Vaasan hallinto-oikeus kumosi 20.6.2024 antamallaan päätöksellä Vantaan Långmossebergeniin rakenteilla olevan korkealämpötilalaitoksen ympäristöluvan ja palautti sen aluehallintoviraston käsittelyyn. Vantaan



Energia Oy toimitti uuden lupahakemuksen Etelä-Suomen aluehallintovirastolle 2.9.2024. Ympäristölupa on parhaillaan aluehallintoviraston käsittelyssä.

Martinlaakson voimalaitoksella on käynnissä sähkökattilalaitos- ja kaukolämpöakkuhanke, jonka on määrä valmistua vuoden 2025 aikana. Lisäksi Vantaan Energia pyrkii hyödyntämään jatkossa kaupan ja teollisuuden hukkalämpöjä erilaisissa pienemmissä hankkeissa. Hankkeiden yhteisvaikutuksella yhtiö kykenee korvaamaan fossiilisten polttoaineiden käytön.

Vastuullisuuspolitiikassa on määritelty, kuinka Vantaan Energia ottaa vastuun ympäristöstä, ihmisistä ja hyvästä hallinnosta. Vantaan Energian vastuullisuustyön tavoitteena on hallita konsernin toiminnasta ympäristöön ja yhteiskuntaan aiheutuvia vaikutuksia sekä lunastaa konsernin henkilöstön, asiakkaiden, omistajien ja muiden sidosryhmien odotukset. Olennaisimpien vaikutuksien tärkeysjärjestys on määritelty ja sitä tarkastellaan vuosittain. Vastuullisuus on olennainen osa Vantaan Energian johtamista, ja vastuullisuustavoitteet ohjaavat kannustinjärjestelmien kautta toimintaa.

Sähköverkkotoiminnan näkökulmasta Vantaan alueen lämmöntuotannon voimakas sähköistyminen sekä lisääntyvä sähkön käyttö liikenteessä ja alueen yrityksissä kasvattavat alueen sähkön käyttöä huomattavasti jo lähivuosina. Tytäryhtiö Vantaan Energia Sähköverkot Oy:n tehtävänä on kehittää alueen sähköverkkoa ja tarjota toimiva alusta puhtaille sähkömarkkinoille. Sähkön käytön ennustettu voimakas kasvu edellyttää Vantaan alueen siirto- ja jakeluverkon tuntuvaa vahvistamista. Myös aluetta syöttävää kantaverkkoa on tarpeen vahvistaa, jotta puhtaaseen energiajärjestelmään siirtyminen on mahdollista. Vantaan kaupunkiin on rakenteilla myös Ratikka, mikä aiheuttaa merkittävän rakennustarpeen alueen jakeluverkossa.

Yhtiön tilintarkastus ei ole vielä valmistunut eikä tilintarkastuskertomusta ole näin ollen ole vielä toimitettu osakkaille. Yhtiö on ilmoittanut, että tilintarkastus valmistuu yhtiökokoukseen mennessä.

Kaupungin konserniohjeen kohdan 7.2 mukaan tytäryhteisöjen hallituksen puheenjohtajat ja jäsenet rinnastetaan kokouspalkkioiden osalta kaupunginhallituksen puheenjohtajiin ja jäseniin. Konsernijaosto voi päättää maksaa yhteisön hallitukselle kokouspalkkion lisäksi vuosipalkkiota tai muutoinkin päättää poiketa edellä mainitusta tytäryhteisöjen hallituspalkkioita koskevasta pääsäännöstä. Pääsäännöstä poikettaessa otetaan palkkioiden määrää arvioitaessa ensisijaisesti huomioon yhteisön koko, toimiala sekä tehtävän vaativuus.

Hallintosäännön 26 luvun 2 §:n mukaan kaupunginhallituksen kokouspalkkiot ovat puheenjohtajalle 290 euroa ja jäsenelle 240 euroa kokoukselta. Hallintosäännön mukaan 1.6.2025 alkaen kaupunginhallituksen kokouspalkkiot ovat puheenjohtajalle 350 euroa ja jäsenelle 290 euroa kokoukselta. **Konsernijaosto** on päättänyt 3.2.2025 § 4 konserniyhtiöissä suoritettavista kiinteistä vuosipalkkioista. Yhtiökokoukselle esitetään, että hallituksen jäsenten kokouspalkkiot maksetaan noudattaen kulloinkin voimassa olevia Vantaan kaupunginhallituksen jäseniä koskevia palkkiomääräyksiä ja em. konsernijaoston päätöksen mukaisia vuosipalkkioita. Matkakustannukset on korvattu Verohallinnon päätöksen mukaisesti, eikä ansionmenetyksiä ole korvattu.

Kaupunginhallituksen 15.6.2021 (15 §) hyväksymän Vantaan Energia Oy:n osakassopimuksen mukaan yhtiön hallitukseen valitaan 7 varsinaista jäsentä, joista Vantaa nimeää 3, Helsinki 2 ja osakkaat nimeävät yhdessä 2 jäsentä. Osakassopimuksen mukaan osakkaiden yhdessä nimittämien jäsenten tulee olla kummankin osakkaan organisaation ulkopuolisia riippumattomia asiantuntijoita. Nykyiset asiantuntijajäsenet on valittu Vantaan kaupungin ja Helsingin kaupungin yhteisen valintaprosessin kautta vuonna 2018 ja 2022. Helsingin kanssa on todettu, että asiantuntijajäsenien rotaatiota kannattaa toteuttaa siten, etteivät molemmat asiantuntijajäsenet vaihdu samanaikaisesti. Yhtiöllä käynnissä olevan



mittavan investointiohjelman vuoksi hallituksen asiantuntijajäsenelle tulee olla erityisesti talouden ja rahoituksen asiantuntemusta. Uuden hallituksen jäsenen valinta on valmisteltu yhdessä Helsingin kanssa ja ehdokkaiden kartoittamisessa on ollut mukana ulkopuolinen rekrytointikonsultti. Uudeksi hallituksen jäseneksi on päädytty esittämään kauppatieteiden maisteri Reetta Antilaa, joka toimii Valmet Oyj:n palveluksessa tehtävässä Vice President, Group Treasury and Risk Management. Antila on toiminut aiemmin mm. Ahlstrom-Munksjö Oyj:ssä, Ahlstrom Oyj:ssä ja Cargotec Oyj:ssä rahoituksen ja riskienhallinnan johto- ja päällikkötehtävissä.

Muutoin nykyinen hallitus valitaan jatkamaan tehtävässään valtuustokauden vaihdoksen jälkeen syksyllä 2025 pidettävään ylimääräiseen yhtiökokoukseen saakka.

Kaupunginvaltuusto on 27.1.2025 (§ 10) valinnut KPMG Oy Ab:n kaupungin ja sen tytäryhteisöjen tilintarkastuspalveluiden sekä kestävyysraportointitarkastuksen tuottajaksi tilivuosille 2025–2027.

Hallintosäännön 8 luvun 4 §:n 2 momentin 4 ja 5 kohtien mukaan konsernijaosto päättää mm. jäsenten nimeämisestä yksityisoikeudellisten yhteisöjen toimielimiin sekä edustajien nimeämisestä ja menettelyohjeiden antamisesta yhteisöjen yhtiökokouksiin.

Konsernijaosto 17.3.2025 § 14

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- a) valtuuttaa konsernilakimies Samuli Vartiainen tai toinen konserniohjaus ja -valvonta -yksikön lakimies edustamaan Vantaan kaupunkia Vantaan Energia Oy:n yhtiökokouksessa 27.3.2025 ja
- b) antaa yhtiökokousta varten menettelyohjeeksi, että
 - Nykyiset hallituksen jäsenet ja hallituksen puheenjohtajan ja varapuheenjohtaja valitaan jatkamaan tehtävissään pois lukien Sari Antila, jonka tilalle valitaan Reetta Antila siten, että kuntavaalien jälkeen kutsutaan koolle ylimääräinen yhtiökokous päättämään hallituksen kokoonpanosta;
 - yhtiön hallituksen kokouspalkkiot rinnastetaan kaupunginhallituksen kokouspalkkioihin, jolloin puheenjohtajan/jäsenen kokouspalkkiot ovat 290/240 euroa 31.5.2025 saakka ja 1.6. alkaen 350/290 euroa,
 - yhtiön hallituksen puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan ja jäsenten vuosipalkkiot jatkuvat syksyllä pidettävään ylimääräiseen yhtiökokoukseen saakka nykyisen mukaisina eli puheenjohtajan vuosipalkkio on 7 000 euroa, varapuheenjohtajan 5 000 euroa ja jäsenen 4 000 euroa, jonka jälkeen puheenjohtajan vuosipalkkio on 9 000 euroa, varapuheenjohtajan 5 500 euroa ja jäsenen 5 000 euroa;
 - yhtiön tilintarkastajaksi ja kestävyysraportointitarkastajaksi valitaan KPMG Oy Ab;
 - yhtiön toimitusjohtajalle ja hallituksen jäsenille myönnetään vastuuvapaus;
 - yhtiö hyväksyy yhtiötä sitoviksi Vantaan kaupunginvaltuuston 19.8.2024 hyväksymät konserniohjeen ja yleiset omistajapoliittiset linjaukset sekä kaupunginvaltuuston 21.10.2024 hyväksymät Vantaa Energia -konsernin yhteisökohtaiset omistajapoliittiset linjaukset; ja
 - muilta osin yhtiökokoukselle tehdyt esitykset voidaan hyväksyä.

Tarkastetaan ja hyväksytään pöytäkirja tämän pykälän osalta heti kokouksessa.



Käsittely:

Merkittiin, että kaupunginhallituksen II varapuheenjohtaja Mika Niikko poistui kokouksesta yhteisöjäävinä asian käsittelyn ja päätöksenteon ajaksi

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Tarkastettiin ja hyväksyttiin pöytäkirja tämän pykälän osalta heti kokouksessa.

Täytäntöönpano: Konserniohjaus ja -valvonta

Muutoksenhakuohje: 1. Oikaisuvaatimus kaupunginhallitukselle

Lisätiedot:

Konsernilakimies Samuli Vartiainen, (etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)



15 § Nordea Bank Oyj:n yhtiökokous 20.3.2025 /PT

VD/1486/00.01.05.03/2025

PT/RK-K/OS

Nordea Bank Oyj:n varsinaisessa yhtiökokouksessa 20.3.2025 käsitellään tilinpäätös, toimintakertomus, tilinpäätöksen osoittaman voiton käyttäminen ja hallituksen valtuuttaminen osingon maksun päättämisestä, vastuuvapaudesta päättäminen, toimielinten palkitsemisraportti, hallituksen jäsenten, kestävyysraportoinnin varmentajan sekä tilintarkastajan palkkiot ja valinta, hallituksen valtuuttaminen päättämään omien osakkeiden hankkimisesta tai luovuttamisesta sekä osakeannista ja osakkeeseen oikeuttavien erityisten oikeuksien liikkeeseen laskemisesta.

Yhtiökokoukselle esitetään, että varsinainen yhtiökokous valtuuttaa hallituksen päättämään 31.12.2024 päättyneeltä tilikaudelta vahvistetun tilinpäätöksen perusteella maksamaan osinkoa enintään 0,94 euroa osakkeelta. Osinko maksetaan sille, joka on merkittynä osakkeenomistajaksi yhtiön osakeluetteloon osingon täsmäytyspäivänä 24.3.2025. Vantaan kaupunki omistaa yhtiöstä 52 osaketta. Nordea Bank Oyj:llä oli helmikuussa 2025 yhteensä 3 497 790 322 osaketta, jotka edustavat yhtä monta ääntä.

Hallintosäännön 8 luvun 4 §:n 3 momentin 4 ja 5 kohtien mukaan konsernijaosto päättää mm. edustajien nimeämisestä ja menettelyohjeiden antamisesta yhteisöjen yhtiökokouksiin.

Konsernijaosto 17.3.2025 § 15

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- a) merkitä tiedoksi Nordea Bank Oyj:n yhtiökokous 20.3.2025; ja
- b) todeta ettei kokousta varten ole tarpeen antaa menettelyohjeita eikä määrätä kaupungin edustajaa.

Tarkastetaan ja hyväksytään pöytäkirja tämän pykälän osalta heti kokouksessa.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Tarkastettiin ja hyväksyttiin pöytäkirja tämän pykälän osalta heti kokouksessa.

Täytäntöönpano: Konserniohjaus ja -valvonta

Muutoksenhakuohje: 1. Oikaisuvaatimus kaupunginhallitukselle

Lisätiedot:

Hallintoasiantuntija Oona Säyriö, (etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)



16 §

Elisa Oyj:n yhtiökokous 2.4.2025

VD/1108/00.01.05.03/2025

PT/RK-K/OS

Elisa Oyj:n varsinaisessa yhtiökokouksessa 2.4.2025 käsitellään tilinpäätös, toimintakertomus, taseen osoittaman voiton käyttäminen ja osingonmaksusta päättäminen, vastuuvapaudesta päättäminen, toimielinten palkitsemisraportti, palkkiot, hallituksen jäsenten ja tilintarkastajan palkkiot ja valinta, yhtiöjärjestyksen muuttaminen, hallituksen valtuuttaminen päättämään omien osakkeiden hankkimisesta ja/tai pantiksi ottamisesta sekä osakeannista ja osakkeeseen oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta.

Hallitus ehdottaa varsinaiselle yhtiökokoukselle, että osinkona maksetaan 2,35 euroa osakkeelta. Hallitus ehdottaa myös, että osinko maksetaan kahdessa erässä. Osingon ensimmäinen erä, 1,18 euroa, ehdotetaan maksettavaksi osakkeenomistajille 11.4.2025. Lisäksi ehdotetaan, että osingon toinen erä, 1,17 euroa, maksetaan yhtiön osakasluetteloon merkityille osakkeenomistajille 17.10.2025, ja hallitus ehdottaa maksupäiväksi 24.10.2025. Vantaan kaupunki omistaa yhtiöstä 258 738 (0,15 %) osaketta, jotka edustavat yhtä monta ääntä.

Hallintosäännön 8 luvun 4 §:n 3 momentin 4 ja 5 kohtien mukaan edustajien nimeämisestä ja menettelyohjeiden antamisesta yhteisöjen yhtiökokouksiin.

Konsernijaosto 17.3.2025 § 16

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- a) merkitä tiedoksi Elisa Oyj:n varsinainen yhtiökokous 2.4.2025 ja
- b) todeta, ettei kokoukseen ole tarpeen antaa menettelyohjeita eikä määrätä kaupungin edustajaa

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Täytäntöönpano: Konserniohjaus ja -valvonta

Muutoksenhakuohje: 1. Oikaisuvaatimus kaupunginhallitukselle

Lisätiedot:

Konserniohjauksen päällikkö Riikka Kiljander-Kiiskinen, (etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)



17 § Tiedoksi merkittävät asiat 2025

PT/OS/EK

Hallintosäännön 2 luvun 7 §:n 3 momentin kohdan 2 mukaan kaupunginjohtaja tai 3 luvun 5 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan konsernipalvelujohtaja päättää kiireellisissä tapauksissa hallintosäännön 8 luvun 4 §:n 3 momentin 4 ja 5-kohtien mukaisista asioista, joita ovat

- 4. jäsenten ja tilintarkastajien nimeäminen kuntayhtymien, yksityisoikeudellisiin yhteisöjen ja muiden oikeushenkilöiden johtaviin toimielimiin, kun kaupungilla on siihen oikeus, ellei toisin ole määrätty; ja
- 5. edustajien nimeäminen ja menettelyohjeiden antaminen kuntayhtymien, yhteisöjen ja muiden oikeushenkilöiden yhtiökokouksiin ja muihin kokouksiin, toimituksiin ja tilaisuuksiin, joissa kaupungin etua on valvottava, ellei toisin ole määrätty, samoin kuin osakkeenomistajalle tai muulle omistajalle kuuluvan päätösvallan käyttäminen, kun päätös tehdään yhtiökokousta tai muuta kokousta pitämättä.

Va. Konsernipalvelujohtaja on em. perusteella tehnyt seuraavat viranhaltijapäätökset:

- § 1,4.2.2025, Esitykset Tiera Oy:n nimitysvaliokunnalle
- § 4 28.2.2025, Kiinteistö Oy Korsontie 2 yhtiökokous 3.3.2025
- § 5, 4.3.2025, Kojamo Oyj:n varsinainen yhtiökokous 13.3.2025

Hallintosäännön 6 luvun 12 §:n 2 momentin 10 kohdan mukaan kiinteistöjohtaja tai hänen määräämänsä päättää palvelualueensa hallintaansa hankittavien osakkeiden ja osuuksien ostamisesta ja merkitsemisestä sekä palvelualueen hallinnassa olevien osakkeiden ja osuuksien myymisestä ja vaihtamisesta 400 000 euroon saakka (alv 0 %). Kiinteistöjohtaja on 21.6.2023 päätöksellään § 39/2023 delegoinut päätösvallan toimitilapäällikölle kohdan 10 mukaisesta palvelutiiminsä hallintaan hankittavien osakkeiden ja osuuksien ostamisesta ja merkitsemisestä sekä palvelutiiminsä hallinnassa olevien osakkeiden ja osuuksien myymisestä ja vaihtamisesta 250 000 euroon saakka.

Toimitilapäällikkö on em. perusteella tehnyt seuraavan viranhaltijapäätöksen:

- § 11, 6.2.2025, Koy Hakucenterin osakesarjan nro 2011-2086 ja Hakunilan Keskus Oy:n osakesarjan nro 19042-19205 ostot

Konsernijaosto 17.3.2025 § 17

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään merkitä tiedoksi pidetyt kokoukset ja niitä koskevat viranhaltijapäätökset.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Liitteet:

- Va. konsernipalvelujohtajan viranhaltijapäätös § 1/2025, Esitykset Tiera Oy:n nimitysvaliokunnalle
- Va. konsernipalvelujohtajan viranhaltijapäätös § 4/2025, Kiinteistö Oy Korsontie 2 yhtiökokous 3.3.2025



- Va. konsernipalvelujohtajan viranhaltijapäätös § 5/2025, Kojamo Oyj:n varsinainen yhtiökokous 13.3.2025
- Toimitilapäällikön viranhaltijapäätös § 11/2025, Koy Hakucenterin osakesarjan nro 2011-2086 ja Hakunilan Keskus Oy:n osakesarjan nro 19042-19205 ostot

Täytäntöönpano: Konserniohjaus ja -valvonta

Muutoksenhakuohje: 1. Oikaisuvaatimus kaupunginhallitukselle

Lisätiedot:

Hallintoasiantuntija Oona Säyriö, etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi

Kaupunkistrategian ja johdon toimiala /
Konsernipalvelut
Konsernipalvelujohtaja Kiljander-Kiiskinen Riikka

4.2.2025

VD/607/00.00.01.02/2024

Esitykset Tiera Oy:n nimitysvaliokunnalle

Lisätietoja antaa

Konsernilakimies Lehto Otto, etunimi.sukunimi(at)vantaa.fi

Kaupunginhallitus on päättänyt 19.10.2020 § 14 hyväksyä DigiOne yhteistyösopimuksen sekä liittyä osakkeenomistajaksi Tiera Oy:öön. Osapuolet ovat neuvotelleet kolmeen otteeseen 2022-2024 yhteistyösopimuksen muuttamisesta. Muutossopimukset on hyväksytty kaupunginhallituksessa 19.12.2022 § 10, 11.12.2023 § 13 ja 21.10.2024 § 5.

Tieralla on hallintosääntönsä mukaisesti nimitystoimikunta, jonka tehtävänä on valmistella yhtiökokoukselle esitys hallituksen ja ohjausryhmien jäseniksi ja varajäseniksi. Yhtiökokous nimeää hallituksen ja ohjausryhmän jäsenet sekä varajäsenet nimitysvaliokunnan ehdotuksesta. Tieran yhtiökokous ohjausryhmien jäsenet nimitystoimikunnan esityksestä huhtikuussa 2025. Nimitysvaliokunnan esitylsem tulee perustumaan osakkaiden tekemiin jäsenehdotuksiin. Nimitysvaliokunnan esitykseen voi vielä esittää muutoksia yhtiökokouksessa.

Tieran nimitysvaliokunta on pyytänyt Vantaan kaupunkia nimeämään ehdokkaansa Tieran ohjausryhmien jäseneksi. Hankintalain 15 §:n mukaan sidosyksikköhankinnan edellytyksenä on se, että hankintayksikkö yksin tai yhdessä muiden hankintayksiköiden kanssa käyttää määräysvaltaa yksikköön samalla tavoin kuin omiin toimipaikkoihinsa. Tieran ohjausryhmillä on keskeinen merkitys tämän määräysvaltaedellytyksen täyttymisessä. Ohjausryhmät ovat myös keskeinen kanava asiakastarpeiden määrittämiseen, sillä Tieran palveluita kehitetään ohjausryhmissä käytävien keskustelujen pohjalta.

Ohjausryhmien jäsenille on asetettu seuraavat valintakriteerit:

- ohjausryhmien jäsenillä tulee olla hyvä oman ohjausryhmänsä toimialan osaaminen, julkisen palvelutoiminnan ja talouden tuntemus sekä riittävä liiketoiminnallinen osaaminen ohjausryhmän toiminnan strategiseksi kehittämiseksi;
- ohjausryhmän jäsenillä ei ole intressiristiriitaa tai aiheuta muuta riskiä yhtiön toiminnalle, ja
- kunkin ohjausryhmän sekä kaikkien ohjausryhmien jäsenten yhteensä on edustettava yhtiön omistaja- sekä palveluiden käyttäjäkuntaa mahdollisimman kattavasti.

Vantaan kaupungilta kasvatuksen ja oppimisen toimialan apulaiskaupunginjohtaja Katri Kalske toimii tällä hetkellä Tieran hallituksen jäsenenä ja perusopetuksen johtaja Ilkka Kalo Opetus ja kasvatusta -ohjausryhmän jäsenenä.

Hallintosäännön 3 luvun 5 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan konsernipalvelujohtaja tai hänen määräämänsä päättää kiireellisissä tapauksissa hallintosäännön 8 luvun 4 §:n 3 momentin 4 ja 5-kohtien mukaisista asioista. Seuraava konsernijaoston kokous pidetään vasta 17.3.2025.

Päätös / Konsernipalvelujohtaja

Päätän esittää Tiera Oy:n nimitysvaliokunnalle seuraavia henkilöitä Vantaan kaupungin edustajiksi

- hallituksen jäseneksi Katri Kalsketta, ja
- Opetus ja kasvatusta -ohjausryhmän jäseneksi Ilkka Kaloa.

Vantaa 4.2.2025

Kiljander-Kiiskinen Riikka
Konsernipalvelujohtaja

Allekirjoitettu sähköisesti asianhallintajärjestelmässä.



Kaupunkistrategian ja johdon toimiala /
Konsernipalvelut
Konsernipalvelujohtaja Kiljander-Kiiskinen Riikka

4.2.2025

VD/607/00.00.01.02/2024

Täytäntöönpano

Konserniohjaus ja -valvonta

Tiedoksianto asianosaiselle

Jos olet tyytymätön tähän päätökseen, voit vaatia siihen oikaisua **Vantaan kaupunginhallitukselta** eli tehdä siitä oikaisuvaatimuksen.

Kaupunkistrategian ja johdon toimiala /
Konsernipalvelut
Konsernipalvelujohtaja Kiljander-Kiiskinen Riikka

4.2.2025

VD/607/00.00.01.02/2024

MUUTOKSENHAKUOHJEET

Oikaisuvaatimuksen voit tehdä:

lainmukaisuusperusteella, eli jos

- päätös on syntynyt virheellisessä järjestyksessä
- päätöksen tehnyt toimielin on ylittänyt toimivaltansa
- päätös on muuten lainvastainen

ja/tai

tarkoituksenmukaisuusperusteella, eli päätöksen sisältöön liittyvillä perusteilla.

Voit tehdä oikaisuvaatimuksen, jos olet kunnan jäsen. Asianosaisena voit tehdä oikaisuvaatimuksen kunnan jäsenyydestä riippumatta, jos päätös kohdistuu sinuun tai se vaikuttaa välittömästi oikeuksiisi, velvollisuuksiisi tai etuihisi.

Oikaisuvaatimuksen toimittaminen

Toimita oikaisuvaatimus **14 päivän kuluessa** päätöksen tiedoksisaannista. Tiedoksisaantipäivää ei lueta oikaisuvaatimusaikaan. Oikaisuvaatimus on tehtävä viimeistään määräajan viimeisenä päivänä. Myöhässä tullutta oikaisuvaatimusta ei tutkita.

Kunnan jäsenen katsotaan saaneen tiedon päätöksestä seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä Vantaan kaupungin internet-sivulla.

Asianosaisen katsotaan saaneen tiedon päätöksestä, jollei muuta näytetä

- seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä
- kolmen päivän kuluttua sähköisen viestin lähettämisestä tai
- saantitodistuksen osoittamana aikana/erilliseen tiedoksiantotodistukseen merkittynä aikana.

Voit toimittaa oikaisuvaatimuksen sähköpostilla tai sähköisen asiointipalvelun kautta, postittamalla tai henkilökohtaisesti Tikkurilan Vantaa-Infoon sen aukioloaikana. Jos viimeinen palautuspäivä osuu viikonlopuille tai pyhäpäiväksi, voit toimittaa oikaisuvaatimuksen vielä seuraavana arkipäivänä.

Tee oikaisuvaatimus kirjallisena. Ilmoita siinä päätös, johon haet oikaisua, sekä mahdollinen diaarinumero. Kerro mitä muutoksia haluat päätökseen ja millä perusteella. Jos sinulla on vaatimustasi tukevia asiakirjoja, liitä myös ne mukaan oikaisuvaatimukseen. Lopuksi ilmoita yhteystietosi ja kotikuntasi ja allekirjoita oikaisuvaatimus. Sähköistä asiakirjaa ei tarvitse allekirjoittaa, mutta siitä on käytävä ilmi lähettäjän tiedot. Jos käytät laillista edustajaa, oikaisuvaatimuksessa tulee olla myös edustajan vastaavat tiedot.

Oikaisuvaatimus toimitetaan aina omalla vastuulla.

Vantaan kaupungin yhteystiedot:

Postiosoite: Vantaan kaupungin kirjaamo, PL 1100, 01030 Vantaan kaupunki
Käyntiosoite: Kirjaamon asiakaspalvelu/Tikkurilan Vantaa-Info, Dixi (2. krs.), Ratatie 11, 01300 Vantaa
(Tarkista aukioloajat soittamalla tai osoitteesta <https://www.vantaa.fi/vantaa-info>)
Puhelin: (09) 83911 (vaihde)
Sähköpostiosoite: kirjaamo@vantaa.fi
Asiointipalvelun osoite: <https://asiointi-vantaa.digiloikka.fi/prod/eservices/available/start/Oikaisuvaatimus-paatokselle>

Konsernijohto ja elinvoima/Konsernipalvelut
Konsernipalvelujohtaja Kiljander-Kiiskinen Riikka

28.2.2025

VD/1384/00.01.05.03/2025

Kiinteistö Oy Korsontie 2 yhtiökokous 3.3.2025

Lisätietoja antaa

Konsernilakimies Lehto Otto, etunimi.sukunimi(at)vantaa.fi

Kiinteistö Oy Korsontie 2 varsinaisessa yhtiökokouksessa 3.3.2025 käsitellään yhtiöjärjestyksen 13 §:ssä mainitut asiat tilinpäätös, talousarvio ja vastikkeet, hallituksen jäsenten sekä tilintarkastajien palkkiot ja valinta. Lisäksi käsitellään hallituksen valtuuttaminen tarvittaessa kahden kuukauden ylimääräisen hoitovastikkeen perimiseen tai perimättä jättämiseen.

Kaupungin omistus	34 %;
Muut osakkaat	K Oy Tuusulan Kalliotasanne 34,1 % sekä 3 yksityishenkilöä;
Yhtiön toimiala	Omistaa ja hallitsee tonttia n:o 1 Vantaan kaupungin 81. kaupunginosan, Korso, korttelissa n:o 81107 sekä tontilla olevaa liikerakennusta;
Käyttö	Kaupungin hallinnassa olevissa tiloissa toimii Korson asukastila 522 m ² ;
Hallitus	3 jäsentä, toimikausi 2 vuotta;
Hallitus 2024?2026	Yksi Vantaan kaupungin nimeämä, joka toimii puheenjohtajana;
Tilintarkastus	Tilintarkastusyhteisö. Valitaan tehtävään toistaiseksi.;
Tilintarkastaja 2024	Tilintarkastusrengas Oy;
Henkilöstömäärä	-

Tilinpäätös (euroa)	2024	2023	Talousarvio 2025
Liikevaihto	105 336	77 095	98 917
Poistot	0	0	
Henkilöstökulut	1 640	45	1 500
Kiinteistön hoitokulut	105 063	85 185	89 584
Liikevoitto/tappio	273	-8 101	7 403
Rahoitustuotot ja -kulut	0	-10	
Tilikauden voitto/tappio	273	-8 101	
Oma pääoma	1 042 220	1 041 947	
Vieras pääoma	6 222	4 765	
Taseen loppusumma	1 048 442	1 046 712	
Hoitorahoituslaskelman kokonaisjäämä	-1 930	-2 204	

Tilikauden 2024 voitto 272,97 euroa, esitetään kirjattavaksi taseen oman pääoman lisäykseksi. Osinkoa ei esitetä jaettavaksi. Kiinteistön hoitokulut ylittivät tilikaudella 2024 n. 15 % budjetoidusta. Suurin ylitys oli korjauskulut, jotka ylittivät arvioidun vesivahingon korjauskulujen (14 802,19 €) vuoksi. Vesivahingon korjaaminen maksettiin hoitopuolen varoilla, eikä siihen nostettu lainaa. Tilikauden aikana kerättiin kaksi (2) ylimääräistä hoitovastiketta vesivahingon korjauskulujen kattamiseksi.

Yhtiön perimät vastikkeet vuonna 2024 ja vuoden 2025 talousarvion mukaiset vastikkeet ovat:

	Toteuma 2024	Toteuma 2024	Talousarvio 2025	
Hoitovastike	1.1.-30.6.	1.7.-31.12.2024	1.1.-30.4.2025	1.5.-31.12.2025
(eur/os/kk)	2,30	2,50	2,50	2,70
Käyttökorvaukset				
Kylmä vesi				4,45 €/m ³
Lämmin vesi				11,15 €/m ³

Kiinteistöhallinnalla ja asumisella ei ole huomautettavaa esitettyihin vastikkeisiin.

Konsernijohto ja elinvoima/Konsernipalvelut
Konsernipalvelujohtaja Kiljander-Kiiskinen Riikka

28.2.2025

VD/1384/00.01.05.03/2025

Lämpimän veden käyttökorkvaukseksi esitetään 11,15 €/m³. Yhtiön yhtiöjärjestyksen mukaan lämpimästä vedestä suoritettavan korvauksen tulisi perustua huoneistoissa työskentelevien henkilöiden lukumäärään. Osassa yhtiön tiloista on kuitenkin vesimittarit, joten huoneistossa työskentelevä henkilömäärä ei ole niiden osalta tarkoituksenmukainen peruste vedestä suoritettavan korvauksen määrittämisestä. Yhtiön hallitusta kehoitetaan arvioimaan yhtiöjärjestyksen päivittämisen tarve muun muassa tältä osin ja tuomaan yhtiöjärjestyksen muutosesitys seuraavaan yhtiökokoukseen.

Tilintarkastuskertomuksessa esitetään lausuntona, että tilinpäätös antaa oikean ja riittävän kuvan yhtiön toiminnan tuloksesta ja taloudellisesta asemasta Suomessa voimassa olevien tilinpäätöksen laatimista koskevien säännösten mukaisesti ja täyttää lakisääteiset vaatimukset. Toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tiedot ovat yhdenmukaisia ja toimintakertomus on laadittu toimintakertomuksen laatimiseen sovellettavien säännösten mukaisesti.

Kaupungin konserniohjeen kohdan 7.2 mukaan tytäryhteisöjen hallituksen puheenjohtajat ja jäsenet rinnastetaan kokouspalkkioiden osalta kaupunginhallituksen puheenjohtajiin ja jäseniin. Hallintosäännön 26 luvun 2 §:n mukaan kaupunginhallituksen kokouspalkkiot ovat puheenjohtajalle 350 euroa ja jäsenelle 290 euroa kokoukselta 1.6.2025 alkaen. Siihen asti palkkiot ovat puheenjohtajalle 290 euroa ja jäsenelle 240 euroa kokoukselta.

Hallintosäännön 3 luvun 5 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan konsernipalvelujohtaja tai hänen määräämänsä päättää kiireellisissä tapauksissa hallintosäännön 8 luvun 4 §:n 3 momentin 4 ja 5-kohtien mukaisista asioista. Seuraava konsernijaoston kokous pidetään vasta 17.3.2025.

Päätös / Konsernipalvelujohtaja

Päätän

- a) valtuuttaa konsernilakimies Otto Lehdon tai toinen konserniohjaus ja -valvonta -yksikön lakimiehen edustamaan Vantaan kaupunkia Kiinteistö Oy Korsontie 2:n varsinaisessa yhtiökokouksessa 3.3.2025;
- b) antaa yhtiökokousta varten menettelyohjeeksi, että
 - tilinpäätös vahvistetaan;
 - vastuuvapaus hallitukselle ja isännöitsijälle myönnetään;
 - hallituksen puheenjohtajan/jäsenen kokouspalkkioiksi esitetään 290/240 euroa kokoukselta ja 1.6.2025 alkaen 350/290 euroa kokoukselta;
 - yhtiön hallitusta kehoitetaan arvioimaan yhtiöjärjestyksen päivittämisen tarve muun muassa lämpimästä vedestä suoritettavaa käyttökorkvauksta koskevan määräyksen osalta ja tuomaan yhtiöjärjestyksen muutosesitys seuraavaan yhtiökokoukseen;
 - yhtiön hallitukselle annetaan menettelyohjeeksi, että ennen mahdollista ylimääräisten vastikkeiden perimistä tai perimättä jättämistä asiasta informoidaan osakkaita sekä Vantaan kaupungin konserniohjausta ja että samassa yhteydessä annetaan selvitys ylimääräisen vastikkeen perimisen tai perimättä jättämisen perusteista.
 - muilta osin kannatetaan hallituksen esityksiä.

Vantaa 28.2.2025

Kiljander-Kiiskinen Riikka
Konsernipalvelujohtaja

Allekirjoitettu sähköisesti asianhallintajärjestelmässä.

Täytäntöönpano Konserniohjaus ja -valvonta

Tiedoksianto asianosaiselle

Konsernijohto ja elinvoima/Konsernipalvelut
Konsernipalvelujohtaja Kiljander-Kiiskinen Riikka

28.2.2025

VD/1384/00.01.05.03/2025

Jos olet tyytymätön tähän päätökseen, voit vaatia siihen oikaisua **Vantaan kaupunginhallitukselta** eli tehdä siitä oikaisuvaatimuksen.

Konsernijohto ja elinvoima/Konsernipalvelut
Konsernipalvelujohtaja Kiljander-Kiiskinen Riikka

28.2.2025

VD/1384/00.01.05.03/2025

MUUTOKSENHAKUOHJEET

Oikaisuvaatimuksen voit tehdä:

lainmukaisuusperusteella, eli jos

- päätös on syntynyt virheellisessä järjestyksessä
- päätöksen tehnyt toimielin on ylittänyt toimivaltansa
- päätös on muuten lainvastainen

ja/tai

tarkoituksenmukaisuusperusteella, eli päätöksen sisältöön liittyvillä perusteilla.

Voit tehdä oikaisuvaatimuksen, jos olet kunnan jäsen. Asianosaisena voit tehdä oikaisuvaatimuksen kunnan jäsenyydestä riippumatta, jos päätös kohdistuu sinuun tai se vaikuttaa välittömästi oikeuksiisi, velvollisuuksiisi tai etuihisi.

Oikaisuvaatimuksen toimittaminen

Toimita oikaisuvaatimus **14 päivän kuluessa** päätöksen tiedoksisaannista. Tiedoksisaantipäivää ei lueta oikaisuvaatimusaikaan. Oikaisuvaatimus on tehtävä viimeistään määräajan viimeisenä päivänä. Myöhässä tullutta oikaisuvaatimusta ei tutkita.

Kunnan jäsenen katsotaan saaneen tiedon päätöksestä seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä Vantaan kaupungin internet-sivulla.

Asianosaisen katsotaan saaneen tiedon päätöksestä, jollei muuta näytetä

- seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä
- kolmen päivän kuluttua sähköisen viestin lähettämisestä tai
- saantitodistuksen osoittamana aikana/erilliseen tiedoksiantotodistukseen merkittynä aikana.

Voit toimittaa oikaisuvaatimuksen sähköpostilla tai sähköisen asiointipalvelun kautta, postittamalla tai henkilökohtaisesti Tikkurilan Vantaa-Infoon sen aukioloaikana. Jos viimeinen palautuspäivä osuu viikonlopuille tai pyhäpäiväksi, voit toimittaa oikaisuvaatimuksen vielä seuraavana arkipäivänä.

Tee oikaisuvaatimus kirjallisena. Ilmoita siinä päätös, johon haet oikaisua, sekä mahdollinen diaarinumero. Kerro mitä muutoksia haluat päätökseen ja millä perusteella. Jos sinulla on vaatimustasi tukevia asiakirjoja, liitä myös ne mukaan oikaisuvaatimukseen. Lopuksi ilmoita yhteystietosi ja kotikuntasi ja allekirjoita oikaisuvaatimus. Sähköistä asiakirjaa ei tarvitse allekirjoittaa, mutta siitä on käytävä ilmi lähettäjän tiedot. Jos käytät laillista edustajaa, oikaisuvaatimuksessa tulee olla myös edustajan vastaavat tiedot.

Oikaisuvaatimus toimitetaan aina omalla vastuulla.

Vantaan kaupungin yhteystiedot:

Postiosoite: Vantaan kaupungin kirjaamo, PL 1100, 01030 Vantaan kaupunki

Käyntiosoite: Kirjaamon asiakaspalvelu/Tikkurilan Vantaa-Info, Dixi (2. krs.), Ratatie 11, 01300 Vantaa

(Tarkista aukioloajat soittamalla tai osoitteesta <https://www.vantaa.fi/vantaa-info>)

Puhelin: (09) 83911 (vaihte)

Sähköpostiosoite: kirjaamo@vantaa.fi

Asiointipalvelun osoite: <https://asiointi-vantaa.digiloikka.fi/prod/eservices/available/start/Oikaisuvaatimus-paatokselle>

Konsernijohto ja elinvoima/Konsernipalvelut
Konsernipalvelujohtaja Kiljander-Kiiskinen Riikka

4.3.2025

VD/1526/00.01.05.03/2025

Kojamo Oyj:n varsinainen yhtiökokous 13.3.2025

Kojamo Oyj:n (aiemmin nimellä VVO-Yhtymä Oyj) varsinaisessa yhtiökokouksessa 13.3.2025 käsitellään tilinpäätös, taseen osoittaman voiton/tappion käyttäminen ja osingonmaksusta päättäminen, vastuuvapaudesta päättäminen, toimielinten palkitsemisraportti, palkkiot, hallituksen jäsenten ja tilintarkastajan palkkio ja valinta, hallituksen valtuuttaminen päättämään omien osakkeiden hankkimisesta ja/tai pantiksi ottamisesta sekä osakeannista ja osakkeeseen oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta sekä kestävyysraportoinnin varmentajan palkkio ja valinta.

Yhtiökokoukselle esitetään, että tilikaudelta 2024 vahvistettavan taseen perusteella ei makseta osinkoa. Vantaan kaupunki omistaa yhtiöstä 186 000 osaketta. Kaupungin omistusosuus yhtiöstä on 0,08 %. Kojamo Oyj:llä oli tilikauden 2024 lopussa yhteensä 247 144 399 osaketta, jotka edustavat yhtä monta ääntä.

Hallintosäännön 3 luvun 5 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan konsernipalvelujohtaja tai hänen määräämänsä päättää kiireellisissä tapauksissa hallintosäännön 8 luvun 4 §:n 3 momentin 4 ja 5-kohtien mukaisista asioista. Seuraava konsernijaoston kokous pidetään vasta 17.3.2025.

Päätös / Konsernipalvelujohtaja

Päätetään todeta, ettei Kojamo Oyj:n varsinaiseen yhtiökokoukseen 13.3.2025 ole tarpeen antaa menettelyohjetta eikä määrätä kaupungin edustajaa.

Vantaa 4.3.2025

Kiljander-Kiiskinen Riikka
Konsernipalvelujohtaja

Allekirjoitettu sähköisesti asianhallintajärjestelmässä.

Täytäntöönpano Konsernionhaus ja -valvonta

Tiedoksianto asianosaiselle

Jos olet tyytymätön tähän päätökseen, voit vaatia siihen oikaisua **Vantaan kaupunginhallitukselta** eli tehdä siitä oikaisuvaatimuksen.

Konsernijohto ja elinvoima/Konsernipalvelut
Konsernipalvelujohtaja Kiljander-Kiiskinen Riikka

4.3.2025

VD/1526/00.01.05.03/2025

MUUTOKSENHAKUOHJEET

Oikaisuvaatimuksen voit tehdä:

lainmukaisuusperusteella, eli jos

- päätös on syntynyt virheellisessä järjestyksessä
- päätöksen tehnyt toimielin on ylittänyt toimivaltansa
- päätös on muuten lainvastainen

ja/tai

tarkoituksenmukaisuusperusteella, eli päätöksen sisältöön liittyvillä perusteilla.

Voit tehdä oikaisuvaatimuksen, jos olet kunnan jäsen. Asianosaisena voit tehdä oikaisuvaatimuksen kunnan jäsenyydestä riippumatta, jos päätös kohdistuu sinuun tai se vaikuttaa välittömästi oikeuksiisi, velvollisuuksiisi tai etuihisi.

Oikaisuvaatimuksen toimittaminen

Toimita oikaisuvaatimus **14 päivän kuluessa** päätöksen tiedoksisaannista. Tiedoksisaantipäivää ei lueta oikaisuvaatimusaikaan. Oikaisuvaatimus on tehtävä viimeistään määräajan viimeisenä päivänä. Myöhässä tullutta oikaisuvaatimusta ei tutkita.

Kunnan jäsenen katsotaan saaneen tiedon päätöksestä seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä Vantaan kaupungin internet-sivulla.

Asianosaisen katsotaan saaneen tiedon päätöksestä, jollei muuta näytetä

- seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä
- kolmen päivän kuluttua sähköisen viestin lähettämisestä tai
- saantitodistuksen osoittamana aikana/erilliseen tiedoksiantotodistukseen merkittynä aikana.

Voit toimittaa oikaisuvaatimuksen sähköpostilla tai sähköisen asiointipalvelun kautta, postittamalla tai henkilökohtaisesti Tikkurilan Vantaa-Infoon sen aukioloaikana. Jos viimeinen palautuspäivä osuu viikonlopuille tai pyhäpäiväksi, voit toimittaa oikaisuvaatimuksen vielä seuraavana arkipäivänä.

Tee oikaisuvaatimus kirjallisena. Ilmoita siinä päätös, johon haet oikaisua, sekä mahdollinen diaarinumero. Kerro mitä muutoksia haluat päätökseen ja millä perusteella. Jos sinulla on vaatimustasi tukevia asiakirjoja, liitä myös ne mukaan oikaisuvaatimukseen. Lopuksi ilmoita yhteystietosi ja kotikuntasi ja allekirjoita oikaisuvaatimus. Sähköistä asiakirjaa ei tarvitse allekirjoittaa, mutta siitä on käytävä ilmi lähettäjän tiedot. Jos käytät laillista edustajaa, oikaisuvaatimuksessa tulee olla myös edustajan vastaavat tiedot.

Oikaisuvaatimus toimitetaan aina omalla vastuulla.

Vantaan kaupungin yhteystiedot:

Postiosoite: Vantaan kaupungin kirjaamo, PL 1100, 01030 Vantaan kaupunki

Käyntiosoite: Kirjaamon asiakaspalvelu/Tikkurilan Vantaa-Info, Dixi (2. krs.), Ratatie 11, 01300 Vantaa

(Tarkista aukioloajat soittamalla tai osoitteesta <https://www.vantaa.fi/vantaa-info>)

Puhelin: (09) 83911 (vaihte)

Sähköpostiosoite: kirjaamo@vantaa.fi

Asiointipalvelun osoite: <https://asiointi-vantaa.digiloikka.fi/prod/eservices/available/start/Oikaisuvaatimus-paatokselle>

Kaupunkiympäristön toimiala / Kiinteistöt ja tilat / 6.2.2025
Kiinteistöhallinta ja asuminen / Tilahallinta
Toimitilapäällikkö Louhikoski Tiina

VD/1153/02.05.03.01/2025

Koy Hakucenterin osakesarjan nro 2011-2086 ja Hakunilan Keskus Oy:n osakesarjan nro 19042-19205 ostot

Vantaan kaupunki omistaa noin 41,00 prosenttia Hakunilan keskustassa sijaitsevasta KOY Hakucenteristä sekä noin 41,47 prosenttia Hakunilan Keskus Oy:sta. Vantaan kaupunki ostajana ja XXXXXXXXXXXX ja XXXXXXXXXXXX myyjänä ovat neuvotelleet kaupasta koskien KOY Hakucenterin (y-tunnus 0581220-0) osakkeita nro 2011-2086, jotka oikeuttavat yhtiöjärjestyksen mukaisesti alatasolla sijaitsevan 38 m²:n suuruisten toimitohuoneiston nro 4 hallintaan, sekä Hakunilan Keskus Oy:n (y-tunnus 0367513-4) osakkeita nro 19042-19205, jotka oikeuttavat yhtiöjärjestyksen mukaan 2. kerroksessa sijaitsevan 41 m²:n suuruisen liikehuoneiston hallintaan. Ostaja maksaa varainsiirtoveron, joka on 1,5 % velattomasta kauppahinnasta.

Kaupun kohteena olevat osakkeet muodostavat noin 0,69 prosentin osuuden KOY Hakucenter- nimisen yhtiön koko osakekannasta ja noin 0,65 prosentin osuuden Hakunilan Keskus Oy-nimisen yhtiön koko osakekannasta. Kaupan jälkeen kaupungin omistusosuus KOY Hakucenteristä on 41,69 % ja Hakunilan Keskus Oy:sta on 42,12 %.

Vantaan kaupungin hallintosäännön 6 luvun 12 § 10. kohdan mukaan kiinteistöjohtaja palvelualueensa hallintaan hankittavien osakkeiden ja osuuksien ostamisesta ja merkitsemisestä sekä palvelualueen hallinnassa olevien osakkeiden ja osuuksien myymisestä ja vaihtamisesta 400 000 euroon saakka (alv 0 %). Kiinteistöjohtaja on 21.6.2023 päätöksellään 39/2023 delegoinut päätösvallan toimitilapäällikölle kohdan 10 mukaisesti palvelutiiminsä hallintaan hankittavien osakkeiden ja osuuksien ostamisesta ja merkitsemisestä sekä palvelutiiminsä hallinnassa olevien osakkeiden ja osuuksien myymisestä ja vaihtamisesta 250 000 euroon saakka.

Päätös sisältää salassa pidettävää perustelutietoa.

Päätös / Toimitilapäällikkö

Päätän

- a) ostaa KOY Hakucenterin (y-tunnus 0581220-0) osakkeet nro 2011-2086 sekä Hakunilan Keskus Oy:n (y-tunnus 0367513-4) osakkeet nro 19042-19205 neuvotellulla velattomalla kauppahinnalla, ja
b) että, lopullinen sopimus syntyy kauppakirjan allekirjoituksin.

Vantaa 6.2.2025

Louhikoski Tiina
Toimitilapäällikkö

Allekirjoitettu sähköisesti asianhallintajärjestelmässä.

Täytäntöönpano Kiinteistöhallinta ja asuminen

Päätös on yleisesti nähtävänä

Aika 12.2.2025

Paikka Vantaan kaupungin internetsivulla paatokset.vantaa.fi

Kaupunkiympäristön toimiala / Kiinteistöt ja tilat / 6.2.2025
Kiinteistöhallinta ja asuminen / Tilahallinta
Toimitilapäällikkö Louhikoski Tiina

VD/1153/02.05.03.01/2025

Tiedoksianto asianosaiselle

Annettu tiedoksi sähköisesti

Pvm: 6.2.2025

Vastaanottajat: Asianosaiset

Jos olet tyytymätön tähän päätökseen, voit vaatia siihen oikaisua **Kaupunkitilalautakunnalta** eli tehdä siitä oikaisuvaatimuksen.

Kaupunkiympäristön toimiala / Kiinteistöt ja tilat / 6.2.2025
Kiinteistöhallinta ja asuminen / Tilahallinta
Toimitilapäällikkö Louhikoski Tiina

VD/1153/02.05.03.01/2025

MUUTOKSENHAKUOHJEET

Oikaisuvaatimuksen voit tehdä:

lainmukaisuusperusteella, eli jos

- päätös on syntynyt virheellisessä järjestyksessä
- päätöksen tehnyt toimielin on ylittänyt toimivaltansa
- päätös on muuten lainvastainen

ja/tai

tarkoituksenmukaisuusperusteella, eli päätöksen sisältöön liittyvillä perusteilla.

Voit tehdä oikaisuvaatimuksen, jos olet kunnan jäsen. Asianosaisena voit tehdä oikaisuvaatimuksen kunnan jäsenyydestä riippumatta, jos päätös kohdistuu sinuun tai se vaikuttaa välittömästi oikeuksiisi, velvollisuuksiisi tai etuihisi.

Oikaisuvaatimuksen toimittaminen

Toimita oikaisuvaatimus **14 päivän kuluessa** päätöksen tiedoksisaannista. Tiedoksisaantipäivää ei lueta oikaisuvaatimusaikaan. Oikaisuvaatimus on tehtävä viimeistään määräajan viimeisenä päivänä. Myöhässä tullutta oikaisuvaatimusta ei tutkita.

Kunnan jäsenen katsotaan saaneen tiedon päätöksestä seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä Vantaan kaupungin internet-sivulla.

Asianosaisen katsotaan saaneen tiedon päätöksestä, jollei muuta näytetä

- seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä
- kolmen päivän kuluttua sähköisen viestin lähettämisestä tai
- saantitodistuksen osoittamana aikana/erilliseen tiedoksiantotodistukseen merkittynä aikana.

Voit toimittaa oikaisuvaatimuksen sähköpostilla tai sähköisen asiointipalvelun kautta, postittamalla tai henkilökohtaisesti Tikkurilan Vantaa-Infoon sen aukioloaikana. Jos viimeinen palautuspäivä osuu viikonlopuille tai pyhäpäiväksi, voit toimittaa oikaisuvaatimuksen vielä seuraavana arkipäivänä.

Tee oikaisuvaatimus kirjallisena. Ilmoita siinä päätös, johon haet oikaisua, sekä mahdollinen diaarinumero. Kerro mitä muutoksia haluat päätökseen ja millä perusteella. Jos sinulla on vaatimustasi tukevia asiakirjoja, liitä myös ne mukaan oikaisuvaatimukseen. Lopuksi ilmoita yhteystietosi ja kotikuntasi ja allekirjoita oikaisuvaatimus. Sähköistä asiakirjaa ei tarvitse allekirjoittaa, mutta siitä on käytävä ilmi lähettäjän tiedot. Jos käytät laillista edustajaa, oikaisuvaatimuksessa tulee olla myös edustajan vastaavat tiedot.

Oikaisuvaatimus toimitetaan aina omalla vastuulla.

Vantaan kaupungin yhteystiedot:

Postiosoite: Vantaan kaupungin kirjaamo, PL 1100, 01030 Vantaan kaupunki

Käyntiosoite: Kirjaamon asiakaspalvelu/Tikkurilan Vantaa-Info, Dixi (2. krs.), Ratatie 11, 01300 Vantaa

(Tarkista aukioloajat soittamalla tai osoitteesta <https://www.vantaa.fi/vantaa-info>)

Puhelin: (09) 83911 (vaihde)

Sähköpostiosoite: kirjaamo@vantaa.fi

Asiointipalvelun osoite: <https://asiointi-vantaa.digiloikka.fi/prod/eservices/available/start/Oikaisuvaatimus-paatokselle>



18 §

Kulttuurijohtajan viran kelpoisuusvaatimuksen päivittäminen

VD/1972/01.01.00.00/2025

RÅ/SM

Kulttuurijohtaja Annukka Larkio on jäämässä eläkkeelle kulttuurijohtajan virasta (vakanssi 401438) 1.10.2025.

Kulttuurijohtajan viran (vak. nro 401438) kelpoisuusvaatimukset on tarpeen muuttaa vastaamaan palvelualuejohtajien viran nykyisiä kelpoisuusvaatimuksia.

Hallintosäännön 2 luvun 9 §:n mukaan palvelualuejohtaja:

- vastaa palvelualueensa johtamisesta ja kehittämisestä sekä työjohto-oikeuden käyttämisestä palvelualueellaan
- vastaa palvelualueensa tuloksellisuudesta ja strategisesta ohjauksesta, siten että kaupungin kokonaistavoitteet toteutuvat
- vastaa palvelualueen määrärahojen jaosta
- vastaa palvelualueensa tietosuojan ja tietoturvan järjestämisestä
- vastaa palvelualueensa sopimushallinnasta
- vastaa palvelualueensa viestinnästä
- vastaa palvelualueen hallinnassa olevien tilojen, alueiden, rakennusten, ja laitojen käytösäännöistä
- hakee palvelualueella tarvittavat luvat ja suostumukset

Esitetään kulttuurijohtajan viran (vak. nro 401438) kelpoisuusvaatimuksiksi 1.10.2025 alkaen ylempi korkeakoulututkinto, käytännössä saavutettu hyvä kokemus johtamisessa sekä riittävä perehtyneisyys tehtäväalueeseen, suomen kielen hyvä ja ruotsin kielen tyydyttävä kirjallinen ja suullinen taito.

Konsernijaosto 17.3.2025 § 18

Kaupunkikulttuurin ja hyvinvoinnin toimialan apulaiskaupunginjohtajan esitys:

Päätetään kulttuurijohtaja viran (vak. nro 401438) kelpoisuusvaatimuksiksi 1.10.2025 alkaen ylempi korkeakoulututkinto, käytännössä saavutettu hyvä kokemus johtamisessa sekä riittävä perehtyneisyys tehtäväalueeseen, suomen kielen hyvä ja ruotsin kielen tyydyttävä kirjallinen ja suullinen taito.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Tarkastettiin ja hyväksyttiin pöytäkirja tämän pykälän osalta heti kokouksessa.

Täytäntöönpano: Toimialojen HR-palvelut
Kaupunkikulttuurin ja hyvinvoinnin toimiala

Muutoksenhakuohje: 1. Oikaisuvaatimus kaupunginhallitukselle

Lisätiedot:

Sirpa Mikkola, 040 5407820



Muutoksenhakuohje 1. Oikaisuvaatimus kaupunginhallitukselle

Jos olet tyytymätön tähän päätöksen, voit vaatia siihen oikaisua **Vantaan kaupunginhallitukselta** eli tehdä siitä oikaisuvaatimuksen.

Oikaisuvaatimuksen voit tehdä:

lainmukaisuusperusteella, eli jos

- päätös on syntynyt virheellisessä järjestyksessä
- päätöksen tehnyt toimielin on ylittänyt toimivaltansa
- päätös on muuten lainvastainen

ja/tai

tarkoituksenmukaisuusperusteella, eli päätöksen sisältöön liittyvillä perusteilla.

Voit tehdä oikaisuvaatimuksen, jos olet kunnan jäsen. Asianosaisena voit tehdä oikaisuvaatimuksen kunnan jäsenyydestä riippumatta, jos päätös kohdistuu sinuun tai se vaikuttaa välittömästi oikeuksiisi, velvollisuuksiisi tai etuihisi.

Oikaisuvaatimuksen toimittaminen

Toimita oikaisuvaatimus **14 päivän kuluessa** päätöksen tiedoksisaannista. Tiedoksisaantipäivää ei lueta oikaisuvaatimusaikaan. Oikaisuvaatimus on tehtävä viimeistään määräajan viimeisenä päivänä. Myöhässä tullutta oikaisuvaatimusta ei tutkita.

Kunnan jäsenen katsotaan saaneen tiedon päätöksestä seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä Vantaan kaupungin internet-sivulla.

Asianosaisen katsotaan saaneen tiedon päätöksestä, jollei muuta näytetä

- seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä
- kolmen päivän kuluttua sähköisen viestin lähettämisestä tai
- saantitodistuksen osoittamana aikana/erilliseen tiedoksiantotodistukseen merkittynä aikana.

Voit toimittaa oikaisuvaatimuksen sähköpostilla tai sähköisen Oma Vantaa -asiointipalvelun kautta, postittamalla tai henkilökohtaisesti Tikkurilan Vantaa-Infoon sen aukioloaikana. Jos viimeinen palautuspäivä osuu viikonlopulle tai pyhäpäiväksi, voit toimittaa oikaisuvaatimuksen vielä seuraavana arkipäivänä.

Tee oikaisuvaatimus kirjallisena ja kerro siinä mitä muutoksia haluat päätökseen ja millä perusteella. Jos sinulla on vaatimustasi tukevia asiakirjoja, liitä ne oikaisuvaatimukseen mukaan. Lopuksi ilmoita yhteystietosi ja kotikuntasi ja allekirjoita oikaisuvaatimus. Sähköistä asiakirjaa ei tarvitse allekirjoittaa, mutta siitä on käytävä ilmi lähettäjän tiedot. Jos käytät laillista edustajaa, oikaisuvaatimuksessa tulee olla myös edustajan vastaavat tiedot.

Oikaisuvaatimus toimitetaan aina omalla vastuulla.

Vantaan kaupunginhallituksen yhteystiedot:

Postiosoite: Vantaan kaupungin kirjaamo, PL 1100, 01030 Vantaa kaupunki

Käyntiosoite: Kirjaamon asiakaspalvelu/Tikkurilan Vantaa-Info, Dixi (2. krs.), Ratatie 11, 01300 Vantaa
(Aukioloajat: ma–ke 8.45–16.30, to 12.00–17.00 ja pe 7.45–15.30. Tarkista kesäajan ja arkipyhän aukiolo soittamalla tai osoitteesta <https://www.vantaa.fi/vantaa-info>)

Puhelin: (09) 83911 (vaihte)

Sähköpostiosoite: kirjaamo@vantaa.fi

Asiointipalvelun osoite: <https://asiointi.vantaa.fi/web/oikaisuvaatimus>



Muutoksenhakuohje 3. Oikaisuvaatimus- ja valituskielto

3.1. Tähän päätökseen, joka koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa, ei saa hakea muutosta.
(Kuntalaki 136 §)

3.2. Tähän päätökseen, joka koskee hankinto-oikaisua, ei saa hakea muutosta.
(Hankintalaki 135 §)



Muutoksenhakuohje 4. Hankintaoikaisuohje ja valitusosoitus

Julkista hankintaa koskevaan päätökseen tai muuhun hankintamenettelyssä tehtyyn ratkaisuun voidaan julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista annetun lain (1397/2016, jäljempänä hankintalaki) mukaan hakea muutosta vaatimalla hankintayksiköltä oikaisua (jäljempänä hankintaoikaisu). Asia voidaan myös saattaa valituksella markkinaoikeuden käsiteltäväksi.

Hankintaa koskevasta asiasta voi tehdä hankintayksikölle oikaisuvaatimuksen tai markkinaoikeudelle toimitettavan valituksen se, jota asia koskee (jäljempänä asianosainen). Asianosainen on se, jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa.

I Hankintaoikaisuohje

Hankintaoikaisuvaatimuksen kohde

Hankintayksikön päätökseen tai muuhun hankintamenettelyssä tehtyyn ratkaisuun tyytymätön voi vaatia hankintalain 132–135 §:n mukaan hankintaoikaisua. Hankintaoikaisua voi vaatia hankintayksiköltä kirjallisesti tarjouskilpailuun osallistunut tarjoaja tai osallistumishakemuksen tehnyt ehdokas tai muu taho, jota asia koskee.

Hankintaoikaisuvaatimuksen tekemiselle säädetty aika

Asianosaisen on vaadittava hankintaoikaisua 14 päivän kuluessa siitä, kun asianosainen on saanut tiedon hankintayksikön päätöksestä valitusosoituksineen tai muusta hankintamenettelyssä tehdystä ratkaisusta. Vaatimus on esitettävä määräajan viimeisenä päivänä ennen virka-ajan päättymistä.

Tiedoksisaantipäivää ei lueta oikaisuvaatimusaikaan. Jos määräajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joului- tai juhannusaatto tai arkilauantai, voi oikaisuvaatimuksen tehdä ennen viraston aukioloajan päättymistä ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.

Sähköinen tiedoksianto

Mikäli hankintapäätös on annettu tiedoksi sähköisesti, asianosaisen katsotaan saaneen tiedon hankintapäätöksestä oheisasiakirjoineen sinä päivänä, jolloin sähköinen viesti on vastaanottajan käytettävissä tämän vastaanottolaitteessa siten, että viestiä voidaan käsitellä. Asianosainen on saanut tiedon päätöksestä lähettämispäivänä, jollei asianosainen esitä luotettavaa selvitystä tietoliikenneyhteyksien toimimattomuudesta tai vastaavasta muusta seikasta, jonka johdosta sähköinen viesti on saapunut asianosaiselle myöhemmin.

Tiedoksianto kirjeitse

Mikäli hankintapäätös on annettu tiedoksi hallintolain (434/2003) 59 §:n mukaisesti postitse kirjeellä, katsotaan asianosaisen saaneen asiasta tiedon seitsemäntenä päivänä sen lähettämisestä, jollei asianosainen näytä saaneen tiedon myöhemmin.

Tiedoksianto saantitodistuksella

Mikäli hankintapäätös on annettu todisteellisesti tiedoksi hallintolain (434/2003) 60 §:n mukaisesti, asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.



Hankintaoikaisua koskevan vaatimuksen sisältö

Hankintaoikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimukset perusteineen. Vaatimuksesta on käytävä ilmi oikaisua vaativan nimi sekä tarvittavat yhteystiedot asian hoitamiseksi.

Vaatimukseen on liitettävä asiakirjat, joihin vaatimuksen tekijä vetoaa, mikäli ne eivät jo ole hankintayksikön hallussa.

Toimitusosoite

Hankintaoikaisu toimitetaan osoitteeseen:

Vantaan kaupungin kirjaamo
Kaupunginhallitus
PL 1100, 01030 Vantaan kaupunki
Sähköpostiosoite: kirjaamo@vantaa.fi
Puhelin (kirjaamo): 09-839 22184, fax: 09-8392 4163

Virka-aika: ma - pe 8.15 - 16.00

Hankintaoikaisun vireilletulo ja käsittely eivät vaikuta siihen määräaikaan, jonka kuluessa asianosainen voi hankintalain nojalla hakea muutosta valittamalla markkinaoikeuteen.

II Valitusosoitus markkinaoikeuteen

Muutoksenhaun kohde ja rajoitukset

Tarjoaja, osallistumishakemuksen tehnyt ehdokas tai muu taho, jota asia koskee, voi saattaa asian markkinaoikeuden käsiteltäväksi tekemällä valituksen.

Valituksella markkinaoikeuden käsiteltäväksi voidaan saattaa hankintayksikön päätös tai hankintayksikön muu hankintamenettelyssä tehty ratkaisu, jolla on vaikutusta ehdokkaan tai tarjoajan asemaan.

Markkinaoikeuden käsiteltäväksi valituksella ei voida saattaa hankintayksikön sellaista päätöstä tai muuta ratkaisua, joka koskee:

- 1) yksinomaan hankintamenettelyn valmistelua;
- 2) sitä, että hankintasopimusta ei jaeta osiin 75 §:n nojalla; tai
- 3) sitä, että 93 §:ssä tarkoitettun kokonaistaloudellisen edullisuuden perusteena käytetään yksinomaan halvinta hintaa tai kustannuksia.

Puitejärjestelyyn perustuva hankinta

Puitejärjestelyyn perustuvaan hankintaan ei saa hakea muutosta valittamalla, jollei markkinaoikeus myönnä asiassa käsittelylupaa hankintalain 146 §:n mukaisesti. Lupa on myönnettävä, jos asian käsittely on lain soveltamisen kannalta muissa samanlaisissa asioissa tärkeää, tai siihen on painava, hankintayksikön menettelyyn liittyvä syy.

Dynaamiseen hankintajärjestelmään hyväksymistä koskeva ratkaisu

Dynaamiseen hankintajärjestelmään hyväksymistä koskevaan hankintayksikön ratkaisuun ei saa hakea muutosta valittamalla, jollei markkinaoikeus myönnä asiassa käsittelylupaa hankintalain 146 §:n mukaisesti. Lupa on



myönnettävä, jos asian käsittely on lain soveltamisen kannalta muissa samanlaisissa asioissa tärkeää tai siihen on painava, hankintayksikön menettelyyn liittyvä syy.

Sähköinen tiedoksianto

Mikäli hankintapäätös on annettu tiedoksi sähköisesti, asianosaisen katsotaan saaneen tiedon hankintapäätöksestä oheisasiakirjoineen sinä päivänä, jolloin sähköinen viesti on vastaanottajan käytettävissä tämän vastaanottolaitteessa siten, että viestiä voidaan käsitellä. Asianosainen on saanut tiedon päätöksestä lähettämispäivänä, jollei asianosainen esitä luotettavaa selvitystä tietoliikenneyhteyksien toimimattomuudesta tai vastaavasta muusta seikasta, jonka johdosta sähköinen viesti on saapunut asianosaiselle myöhemmin.

Tiedoksianto kirjeitse

Mikäli hankintapäätös on annettu tiedoksi postitse kirjeellä, asianosaisen katsotaan saaneen asiasta tiedon seitsemäntenä päivänä sen lähettämisestä, jollei asianosainen näytä saaneen tiedon myöhemmin.

Tiedoksianto saantitodistuksella

Mikäli hankintapäätös on annettu todisteellisesti tiedoksi, asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.

Muutoksenhaku aika

Valitus on tehtävä kirjallisesti 14 päivän kuluessa siitä, kun asianosainen on saanut tiedon hankintaa koskevasta päätöksestä valitusosoituksineen. Tiedoksisaantipäivää ei lasketa mukaan valitusaikaan. Valituksen tulee olla perillä valitusajan viimeisenä päivänä ennen markkinaoikeuden virka-ajan päättymistä.

Muutoksenhaku aika suora hankinnassa

Mikäli hankintayksikkö on toimittanut julkaistavaksi hankintalain 131 §:ssä tarkoitetun suora hankintaa koskevan ilmoituksen Euroopan unionin virallisessa lehdessä, valitus on tehtävä 14 päivän kuluessa ilmoituksen julkaisemisesta.

Mikäli hankintayksikkö on julkaissut suora hankinnasta jälki-ilmoituksen, mutta ei suora hankintaa koskevaa ilmoitusta, suora hankintaa koskeva valitus on tehtävä 30 päivän kuluessa siitä, kun suora hankinnasta on julkaistu jälki-ilmoitus Euroopan unionin virallisessa lehdessä.

Mikäli hankintayksikkö ei ole julkaissut suora hankinnasta ilmoitusta tai jälki-ilmoitusta, suora hankintaa koskeva valitus on tehtävä kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun hankintasopimus on tehty.

Sopimusmuutosta koskeva ilmoitus

Mikäli hankintayksikkö on toimittanut julkaistavaksi hankintalain 58 §:n 1 momentin 9 kohdassa tarkoitetun sopimusmuutosta koskevan ilmoituksen Euroopan unionin virallisessa lehdessä, on valitus tehtävä 14 päivän kuluessa ilmoituksen julkaisemisesta.

Poikkeukset säännönmukaisesta valitusajasta

Valitus on tehtävä 30 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista, jos hankintayksikkö on tehnyt hankintapäätöksen jälkeen hankinta- tai käyttöoikeussopimuksen 130 §:n 1 tai 3 kohdan nojalla noudattamatta odotusaikaa. Odotusaikaa ei tarvitse noudattaa, jos sopimus koskee puitejärjestelyn perusteella tehtävää hankintaa tai sopimus koskee dynaamisen hankintajärjestelmän sisällä tehtävää hankintaa.



Valitus on tehtävä kuuden kuukauden kuluessa hankintapäätöksen tekemisestä siinä tapauksessa, että ehdokas tai tarjoaja on saanut tiedon hankintapäätöksestä valitusosoituksineen ja hankintapäätös tai valitusosoitus on ollut olennaisesti puutteellinen.

Valituksen sisältö

Valituksessa on ilmoitettava hankinta-asia, jota valitus koskee, sekä valittajan vaatimukset ja niiden perusteet. Puitejärjestelyyn perustuvan hankinnan ja dynaamiseen hankintajärjestelmään hyväksymistä koskevan ratkaisun osalta valituskirjelmässä on esitettävä, minkä vuoksi käsittelylupa tulisi myöntää.

Valituksessa on ilmoitettava valittajan nimi ja kotikunta. Jos valittajan puhevaltaa käyttää hänen laillinen edustajansa tai asiamiehensä tai jos valituksen laatija on joku muu henkilö, valituksessa on ilmoitettava myös tämän nimi ja kotikunta. Lisäksi on ilmoitettava postiosoite ja puhelinnumero, joihin asiaa koskevat ilmoitukset valittajalle voidaan toimittaa. Valittajan, laillisen edustajan tai asiamiehen on allekirjoitettava valituskirjelmä.

Valitukseen on liitettävä alkuperäisenä tai jäljennöksenä päätös, johon haetaan muutosta, sekä todistus siitä, minä päivänä päätös on annettu tiedoksi tai muu selvitys valitusajan alkamisen ajankohdasta. Valitukseen on liitettävä asiakirjat, joihin valittaja vetoaa vaatimuksensa tueksi. Asiamiehen on liitettävä valituskirjelmään valtakirja, kuten hallintolainkäyttölain 21 §:ssä säädetään.

Valituksen toimittaminen

Valitus on toimitettava markkinaoikeudelle. Valituksen voi toimittaa markkinaoikeuden kansliaan henkilökohtaisesti, asiamiestä käyttäen, lähetin välityksellä, postitse, telekopiona, asiointipalvelussa tai sähköpostin avulla kuten sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa annetussa laissa (13/2003) säädetään. Jos vireillepanon viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joului- tai juhannusaatto tai arkilauantai, voi asiakirjat toimittaa markkinaoikeudelle ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.

Valitusperusteeseen perustuva muutoksenhakukielto

Hankintalain 163 §:n mukaan markkinaoikeuden toimivaltaan kuuluvaan asiaan ei saa hakea muutosta kuntalain eikä hallintolainkäyttölain nojalla.

Muutoksenhausta ilmoittaminen hankintayksikölle

Hankintalain 148 §:n nojalla hankinta-asiaan muutosta hakevan on kirjallisesti ilmoitettava hankintayksikölle asian saattamisesta markkinaoikeuden käsiteltäväksi. Ilmoitus on toimitettava hankintayksikölle viimeistään silloin, kun hankintaa koskeva valitus toimitetaan markkinaoikeuteen. Ilmoitus on toimitettava hankintayksikön kohdassa I mainittuun osoitteeseen.

Oikeudenkäyntimaksu

Muutoksenhakijalta peritään käsittelystä markkinaoikeudessa oikeudenkäyntimaksua 2120 euroa alle miljoonan euron hankinnassa. Jos hankinnan arvo on vähintään 1 miljoonaa euroa, käsittelymaksu on 4240 euroa. Mikäli hankinnan arvo on vähintään 10 miljoonaa euroa, käsittelymaksu on 6350 euroa.

Yksityishenkilön oikeudenkäyntimaksu markkinaoikeudessa on 530 euroa.



Markkinaoikeuden osoite ja muut yhteystiedot

Markkinaoikeus

Sörnäistenkatu 1

00580 Helsinki

puh. 029 56 43300

fax 029 56 43314

markkinaoikeus(at)oikeus.fi

asiointipalvelun osoite: <https://asiointi2.oikeus.fi/hallintotuomioistuimet>