



Henkilöstökertomus 2025

1577/01.00.02.01/2026

PT/TH-K/PT/EK

Vantaan kaupungin henkilöstökertomus vuodelta 2025 on valmistunut. Se kuvaa henkilöstöjohtamisen ja henkilöstön kehittämisen tilaa, niille asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja kehittämistoimia. Tiivistelmänä henkilöstökertomuksesta voi todeta seuraavaa: Vuoden 2025 lopussa Vantaan kaupungin palveluksessa oli yhteensä 8 437 henkilöä. Henkilöstöstämme vakituisia työntekijöitä oli 6 587 ja määräaikaisia 1 847. Naisia henkilöstöstä oli 79 % ja miehiä 21 %. Koko henkilöstömme keski-ikä oli 45 vuotta. Palvelussuhteen keskimääräinen pituus on Vantaalla 9 vuotta ja vakituisilla 11 vuotta. Naisvaltaisin toimiala oli kasvatus ja oppiminen (85 % naisia kaikista työntekijöistä) ja miesvaltaisin kaupunkiympäristön toimiala (57 % miehiä kaikista työntekijöistä). Ammattinimikkeet, joissa sukupuolijakauma on tasaisin ovat tuntiopettaja, erikoiskirjastovirkailija, projektipäällikkö, uimahallityöntekijä ja nuorisotyöntekijä. Esihenkilöinä toimii Vantaalla 440 henkilöä, joista 69 % on naisia. Yhdellä esihenkilöllä on keskimäärin 19 alaista. Vuonna 2025 henkilöstön lähtövaihtuvuus oli 6,9 % prosenttia. Henkilöstön saatavuushaasteita oli varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa.

Työterveyshuollon yhteistyötä toteutettiin vuoden aikana tiiviisti Terveystalon ja Lääkärikeskus Aavan kanssa. Myös Keva osallistui aktiivisesti yhteistyöhön ja toi arvokkaita näkemyksiä työkyvyn tukemiseen. Työterveyden kustannukset vuonna 2025 olivat noin 3,1 miljoonaa euroa.

Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon on panostettu suunnitelmallisesti. Toimintamalleja on täsmennetty ja kehitetty muun muassa Kevan ja työterveyshuollon palveluntuottajien esiin nostamien havaintojen pohjalta. Näiden toimenpiteiden ansiosta työterveyshuollon ennaltaehkäisevä toiminta on entistä tavoitteellisempaa ja vaikuttavampaa.

Sairauspoissaoloprosentti oli vuonna 2025 kaupunkitasoisesti 5,98, kun se vuonna 2024 oli 6,02 (Lähde: Hertta). Sairauspoissaoloprosentit toimialoittain olivat seuraavat: Koke 4,58, kun vuonna 2024 se oli 4,38. Kaku 5,04, kun vuonna 2024 se oli 4,36. Kato 4,31, kun vuonna 2024 se oli 4,37 ja Kaso 6,53, kun vuonna 2024 se oli 6,64. Prosenttien valossa näyttää siltä, että sairauspoissaolot ovat hieman laskeneet Kaupunkiympäristön ja Kasvatuksen ja oppimisen toimialalla, mutta nousseet Kaupunkikulttuurin ja hyvinvoinnin toimialalla sekä Konsernijohdon ja elinvoiman toimialalla.

Vuoden 2025 sairauspoissaolotilastot ovat valmistuneet. Tulosten perusteella sekä mielenterveysperusteiset että tuki- ja liikuntaelinsairauksien aiheuttamat poissaolot ovat vähentyneet edellisvuoteen verrattuna. Sen sijaan esihenkilön luvalla myönnettyjen poissaolojen osuus on kasvanut. Kasvu on kuitenkin keskittynyt lyhyisiin 1–3 päivää kestäviin poissaoloihin. Mielenterveysperusteiset poissaolot laskivat merkittävästi. Vuonna 2024 osuus kaikista sairauspoissaaloista oli 18,71 %, kun vuonna 2025 se oli 13,96 %. Tämä kertoo siitä, että kuormituksen hallintaan, varhaiseen tukeen ja työhyvinvointiin kohdistetut toimet ovat tuottaneet tulosta.

Työturvallisuusjärjestelmä Tutkaan tehtyjen ilmoitusten määrä kasvoi vuonna 2025 edellisvuoteen verrattuna. Vuoden aikana Tutkaan kirjattiin yhteensä 6 416 turvallisuusilmoitusta, kun vuonna 2024 ilmoituksia tehtiin 5 110. Ilmoitusmäärän lisääntyminen selittyy osin ilmoittamiskulttuurin vahvistumisella



sekä sillä, että järjestelmää hyödynnetään aiempaa aktiivisemmin myös kehittämishavaintojen ja ennaltaehkäisevien riskien tunnistamisessa.

Vuonna 2025 kokonaishenkilöstökulut olivat yhteensä 458,4 miljoonaa euroa, joka on 8,4 prosenttia (35,5 miljoonaa euroa) enemmän kuin edellisvuonna. Palkkoja on nostanut henkilöstömäärän kasvu ja kunta-alan sopimusratkaisuissa 2022–2025 ja 2025–2028 sovitut, huomattavat palkankorotukset sekä sopimusten sisältämät tekstimuutokset, joilla on myös osaltaan huomattava palkkoja korottava vaikutus sopimuskausilla. 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 kohdistui palkantarkistuksia. Tasopakkamalliin siirtyminen kasvatti palkkamenoja KVTES ja OVTES osio G: osalta erityisesti varhaiskasvatuksen, vapaa-ajan ja työllisyyspalvelujen ammattiryhmissä.

Henkilöstömäärässä tapahtui kasvua edellisvuoteen nähden. Kasvua selittää olennaisesti TE-uudistus, jonka myötä työ- ja elinkeinopalveluiden järjestämismvastuu siirtyi valtioilta kunnille vuoden 2025 alussa. Uudistuksen yhteydessä Vantaan kaupungin henkilöstömäärä kasvoi noin 200 henkilöllä.

Koulutussuunnitelman mukaisia oppimistyöpäiviä toteutui vuonna 2025 yhteensä 14 172. Oppimistyöpäivistä ulkoisia koulutuksia ja verkkokoulutuksia oli yhteensä 3 888 ja sisäisiä koulutuksia ja kehittämispäiviä 10 064. Työntekijää kohti oppimispäiviä toteutui 1,7 päivää.

Vuoden 2025 alussa koko henkilöstölle avattiin **Eduhouse-verkkokoulutuspalvelut**, mikä oli merkittävä askel digitaalisen ja itseohjautuvan oppimisen vahvistamisessa. Palvelu tarjosi koulutuksia niin digitaitoihin, työelämätaitoihin, johtamiseen kuin toimialakohtaisiinkin substansseihin. Yhteensä Vantaalla suoritettiin 4151 videokoulutusta, 827 etäkoulutusta, 177 podcastia ja kokonaiskatseluaika noin 4155 tuntia (692 oppimistyöpäivää) vuonna 2025.

Vuoden 2025 henkilöstökertomus julkaistaan 18.3.2026 myös verkkototeutuksena osoitteessa:

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

Hallintosäännön 8 luvun 4 § mukaan konsernijaosto päättää kaupungin henkilöstöpolitiikan valmistelusta ja sen seurannasta.

Konsernijaosto 16.3.2026

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään esittää kaupunginhallitukselle ja edelleen kaupunginvaltuustolle tiedoksi merkittäväksi henkilöstökertomus vuodelta 2025.

Tarkastetaan ja hyväksytään pöytäkirja tämän pykälän osalta heti kokouksessa.

Liitteet: Henkilöstökertomus 2025

Täytäntöönpano: Päätösvalmistelu ja lakiasiat, esitys valtuustolle



Muutoksenhakuohje: 3.1 Oikaisuvaatimus- ja valituskielto

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