

SISÄLLYSLUETTELO

Konsernijaosto esityslista 16.03.2026

Esityslistan kansilehti	1
1 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	2
2 Konsernijaoston pöytäkirjan tarkastaminen	3
3 Yhteisöesittelyt 2026 / VTK Kiinteistöt Oy	4
4 Selostukset kokouksessa	6
5 Ennakkosuostumus Mercuria kauppaoppilaitos Oy:lle tontin ostamiseen	7
6 Vantaan Energia Oy:n varsinainen yhtiökokous 26.3.2026	8
7 Lentorata Oy:n yhtiökokoukset 2026	13
8 Y-Säätiön vuosikokous 29.4.2026	16
9 Menettelyohjeiden antaminen pörssiyritysten yhtiökokouksiin	19
10 Kaupungin tytäryhteisöjen vuosikatsaus ja tavoitteiden toteutumistilanne 1–12/2025	20
- Kaupungin tytäryhteisöjen vuosikatsaus ja tavoitteiden toteutumistilanne 1–12/2025	22
11 Omistajaohjauskeskustelut 2026 / VTK Kiinteistöt Oy, 23.2.2026	66
- Omistajaohjauskeskustelut 2026 / VTK Kiinteistöt Oy 23.2.2026	69
12 Hankinnan keskeyttäminen, Perustietotekniikkapalveluiden hankinta	77
13 Henkilöstökertomus 2025	81
- Henkilöstökertomus 2025	84
14 Virkasuhteisen kotoutumisen asiantuntijan vakanssin 900476 nimikkeen muutos 1.7.2026 alkaen.	151
15 Tiedoksi merkittävät asiat 2026 / Konsernijaosto	152
- KOy Korsontie 2 varsinainen yhtiökokous 3.3.2026	153



Konsernijaoston kokous

Aika 16.3.2026, klo 13:00

Paikka Kaupunginhallituksen kokousshuone, Asematie 7, 01300 Vantaa

Kutsutut

Jäsenet		Varajäsenet	
Kasonen Mika, puheenjohtaja		Forsblom-Pirttinen Frida	
Eriksson Soile, 1. varapuheenjohtaja		Koskelin Kia	
Valtanen Hanna, 2. varapuheenjohtaja		Savuoja Tuure	
Aidanjuuri Tanja		Niikko Mika	
Aura Anssi		Hakala Heli	
Karinen Ville		Demiri Funda	
Kiiski Henri		Räsänen Minna	
Laakso Päivi		Tammi Visa	
Strohm Emily		Abdi Faysal	
Vacker Marjo		Kivimäki Otso	
Lisäjäsen			
Jääskeläinen Jouko		Haukka Tomi	
Vanhanen Tuomas		Jääskeläinen Pietari	
Kaupunginvaltuuston puheenjohtajisto			
Rokkanen Sakari, puheenjohtaja			
Tamminen Ida, I varapuheenjohtaja			
Kaimio Tuire, II varapuheenjohtaja			
Kaupunginhallituksen puheenjohtajisto			
Kaukola Ulla, puheenjohtaja			
Rämö Eve, II varapuheenjohtaja			
Muut osallistujat			
Timonen Pekka, kaupunginjohtaja			
Kalske Katri, apulaiskaupunginjohtaja			
Anttila Tero, apulaiskaupunginjohtaja			
Åstrand Riikka, apulaiskaupunginjohtaja			
Kiljander-Kiiskinen Riikka, konsernipalvelujohtaja			
Harju-Kukkula Tiina, henkilöstöjohtaja			
Vartiainen Samuli, konsernilakimies			
Eerola Santeri, hallintoasiantuntija, pöytäkirjanpitäjä			
Kauppinen Elina, hallintoasiantuntija			



1 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Konsernijaosto 16.3.2026

Kaupunginjohtajan esitys:

Todetaan kokous lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.



2 Konsernijaoston pöytäkirjan tarkastaminen

Konsernijaoston päätöksen 9.1.2026 § 11 mukaan 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 internet- ja intranetsivuilla tarkastusta seuraavana keskiviikkona, tai mikäli tämä päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, jouluaatto tai juhannusaatto, seuraavana arkipäivänä.

Jäsenet	Kokous
Kasonen Mika, puheenjohtaja	
Eriksson Soile, 1. varapuheenjohtaja	
Valtanen Hanna, 2. varapuheenjohtaja	
Aidanjuuri Tanja	19.1.
Aura Anssi	19.1.
Karinen Ville	
Kiiski Henri	24.2.
Laakso Päivi	16.3.
Strohm Emily	24.2.
Vacker Marjo	16.3.

Konsernijaosto 16.3.2026

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään nimetä kaksi pöytäkirjantarkastajaa tarkastamaan nyt pidettävän kokouksen pöytäkirja sähköisesti maanantaina 23.3.2026.



3 Yhteisöesittelyt 2026 / VTK Kiinteistöt Oy

1469/00.01.01.01/2026

PT/RK-K/HV

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) Tytäryhtiöt (100 %)
Vivamus Kiinteistöt Oy

Vivamus Kiinteistöt Oy:n tytäryhtiöt:

Kiinteistö Oy Vantaan Peltolantie 5, Kiinteistö Oy Vantaan Myyrinselkä, Kiinteistö Oy Vantaan Jönsaksentie 4 ja Kivistön Putkijäte Oy (äänivalta 100 %, osuus osakkeista 0,0004 %);

Vivamus Kiinteistöt Oy:n osakkuusyhtiöt

Kiinteistö Oy Vantaan Maakotkantie 10 (49,2 %), Kiinteistö Oy Vantaan Rubiiniparkki (29,8 %), Kiinteistö Oy Vantaan Ruusuparkki (26,1 %);

Vivamus Kiinteistöt Oy:n omistusyhteysyritys

Kiinteistö Oy Lehdokkitien Virastotalo (15,4 %) ja Kiinteistö Oy Hakucenter (18,2 %);

Vivamus Kiinteistöt Oy:n merkittävimmät muut yhtiöomistukset:

Yrityspuiston Autopaikat Oy (11 %), Asunto Oy Laajavuorenkuja 3 (3 %);

Hallitus 5–12 jäsentä, toimikausi 2 vuotta;

Hallitus 2025 11 Vantaan kaupungin valitsemaa jäsentä;

Tilintarkastus 1 tilintarkastaja ja 1 varatilintarkastaja, toimikausi toistaiseksi. Jos tilintarkastajaksi valitaan hyväksytty tilintarkastusyhteisö, ei varatilintarkastajaa valita;



Tilintarkastaja 2025 KPMG Oy Ab;

Konsernijaosto 16.3.2026

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään merkitä tiedoksi yhtiön esitys.

Täytäntöönpano: Konserniohjaus ja -valvonta

Muutoksenhakuohje: 3.1 Oikaisuvaatimus- ja valituskielto

Lisätiedot: Konserniohjauksen erityisasiantuntija Harri Vuorialho,
(etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)



Selostukset kokouksessa

Konsernijaosto 16.3.2026

Kaupunginjohtajan esitys:

Merkitään tiedoksi kokouksessa kuultavat seuraavat selostukset:

- Perustietotekniikan hankinnan keskeytys, tietohallintojohtaja Matti Lampo, partner Katja Dunker, Asianajotoimisto Bird&Bird
- Henkilöstökertomus 2025, henkilöstöjohtaja Tiina Harju-Kukkula
- Konserniyhtiöiden vuosiraportti 2025, konserniohjauksen erityisasiantuntija Harri Vuorialho



5

Ennakkosuostumus Mercuria kauppaoppilaitos Oy:lle tontin ostamiseen

VD/1665/00.01.05.03/2026

PT/RK-K/OL/SE

Mercuria kauppaoppilaitos Oy on kaupungin 95,5-prosenttisesti omistama tytäryhtiö, joka tarjoaa järjestämisluvanvaraista perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintokoulutusta erityisesti kaupanalalle. Oppilaitos sijaitsee Martinlaaksossa, yhtiön omistamassa Mercuria-talossa, jota se vuokraa samalla myös Martinlaakson lukion ja Vantaan aikuislukion käyttöön. Yhtiöllä on oppilaitoksen tontista kaupungin kanssa vuoteen 2033 voimassa oleva maanvuokrasopimus.

Konsernijaosto 30.9.2025 (§ 8) päätti antaa menettelyohjeeksi Mercuria kauppaoppilaitos Oy:lle, että se käynnistää neuvottelut kaupungin kanssa oppilaitoksen nykyisen tontin ostamisesta ja kehottaa kaupunkiympäristön toimialaa käynnistämään neuvottelut Mercuria kauppaoppilaitos Oy:n kanssa tontin myynnistä. Päätöksen selostusosassa todetaan, että tontin kauppa tuodaan konsernijaostoon ennakkosuostumusasiaan neuvotteluratkaisun saavuttamisen jälkeen.

Yhtiö ja kaupunkiympäristön toimiala ovat neuvotelleet tonttikaupasta ja saavuttaneet neuvotteluratkaisun siitä, että tonttikauppa toteutettaisiin ulkopuolisen arvioitsijan tekemässä arviokirjassa määritettyyn 3,0 milj. euron hintaan. **Kaupunkitilalautakunta** on jo päättänyt tontin myymisestä Mercuria kauppaoppilaitos Oy:lle 3 000 000 euron kauppahinnalla 14.1.2026 (§ 17).

Yhtiön hallitus päättää asiasta 12.3.2026. Hallitukselle esitetään, että yhtiö ostaa Vantaan kaupungilta tontin kauppahintaa 3,0 milj. euroa. Päätös olisi ehdollinen sille, että konsernijaosto antaa ennakkosuostumuksen.

Hallintosäännön 8 luvun 4 §:n 3 mom. 9 kohdan mukaan konsernijaosto päättää kaupungin ennakkosuostumusten antamisesta yhteisöille kaupungin omistajapolitiikan mukaisesti.

Konsernijaosto 16.3.2026

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään antaa Mercuria kauppaoppilaitos Oy:lle ennakkosuostumus ostaa kaupungilta oppilaitoksen tontti kauppahintaan 3,0 milj. euroa.

Tarkastetaan ja hyväksytään pöytäkirjan tämän pykälän osalta heti kokouksessa.

Täytäntöönpano: konserniohjaus- ja valvonta

Muutoksenhakuohje: 1. Oikaisuvaatimus kaupunginhallitukselle

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



6

Vantaan Energia Oy:n varsinainen yhtiökokous 26.3.2026

VD/1484/00.01.05.03/2026

PT/RK-K /SV/SE

Vantaan Energia Oy:n varsinaisessa yhtiökokouksessa 26.3.2026 käsitellään yhtiöjärjestyksen 9 §:n mukaiset asiat: tilinpäätös sekä hallituksen ja tilintarkastajan palkkiot sekä valinta.

Kaupungin omistus 60 %;

Muut osakkaat Helsingin kaupunki/40 %;

Tytär- ja osakkuusyh-
tiöt Vantaan Energia Sähköverkot Oy/100 % ja osakkuusyhtiöt:

- Svartisen Holding A/S 49,6 %, jolla 100 % tytäryhtiöt Eastern Norge Svartisen A/S ja Svartisen Sarpsfoss A/S,
- Valvea Oy 49,0 %
- Kolsin Voima Oy 22,5 %, jolla 100 % tytäryhtiö Kolsin Vesivoima-
tuotanto Oy
- Oomi Palvelut Oy 29,3 %, jolla 100 % tytäryhtiöt Oomi Oy ja
Oomi Solar Oy
- Suomen Aurinkovoima 25 %;

Yhtiön toimiala Sähkö-, lämpö- ja kaasuliiketoiminta sekä muu energianhuolto, kiertota-
lous ja edellä mainittuihin liittyvät tuotanto- ja palveluliiketoiminnot
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 Toimikausi toistaiseksi;

Tilintarkastaja KPMG Oy Ab

Henkilöstömäärä 2025 Keskimäärin: konserni 387 (2024: 381), emo 320 (2024: 318)

Tilinpäätös, euroa	Konserni		Emoyhtiö	
	2025	2024	2025	2024
Liikevaihto	279 237 911	290 612 312	233 494 639	247 890 725
Materiaalit ja palvelut,	128 688 280	130 304 960	116 137 852	120 987 473



joista energian ostot	77 024 282	93 099 709	75 719 286	91 443 187
Henkilöstökulut	38 255 759	35 885 661	32 467 360	30 454 125
Poistot ja arvonalentumiset	38 119 121	36 474 229	25 868 295	24 873 500
Liiketoiminnan muut kulut	49 081 489	49 012 310	45 800 482	44 707 516
Osuus osakkuusyritysten tuloksista	6 068 271	3 249 881	-	-
Liikevoitto	55 528 355	60 600 00	39 118 052	46 709 232
Rahoitustuotot ja -kulut	-5 330 397	-2 690 048	-2 931 344	2 078 603
Tilinpäätössiirrot				
Poistoeron muutos			-64 902 933	1 439 215
Konserniavustus			18 000 000	-5 000 000
Tuloverot	-11 906 086	-7 627 624	-442 113	-6 737 957
Tilikauden voitto	38 291 872	50 253 528	-11 158 337	38 489 092
Oma pääoma yhteensä	387 105 131	370 815 536	179 079 360	212 239 975
Vieras pääoma yhteensä	559 947 879	504 390 136	460 674 719	416 530 643
Bruttoinvestoinnit	123 100 000	131 200 000	102 800 000	114 100 000
Taseen loppusumma	948 271 605	878 262 512	779 143 704	705 095 555
Omavaraisuusaste %	41,0	42,2	37,5	38,8

Hallitus esittää, että osinkoa jaetaan 14,15 euroa/osake eli yhteensä 24 209 348,20 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 taloudellisessa asemassa ei tilikauden päättymisen jälkeen ole tapahtunut olennaisia muutoksia. Yhtiön maksuvalmius on hyvä, eikä ehdotettu voitonjako vaaranna hallituksen näkemyksen mukaan yhtiön maksukykyä. Osingon määrä vastaa kaupungin yhtiölle asettamaa tavoitetasoa.

Yhtiön toimintakertomuksessa todetaan mm., että vuonna 2025 pohjoismaisten sähkön tukkumarkkinoiden hintataso pysyi kokonaisuutena maltillisena. Lyhyen aikavälin hintavaihtelu oli kuitenkin ajoittain voimakasta. Hinnanmuodostusta ohjasivat ensisijaisesti sääolosuhteet ja vesitilanne: Tavanomaista lauhempi ja sateisempi alkuvuosi vähensi lämmityskauden kysyntää ja vahvisti vesivoiman tulovirtaamia sekä vesivarantoja. Pohjoismaiden vesitilanne oli alkuvuonna pitkään keskimääräistä parempi, mutta hydrologinen balanssi normalisoitui vuoden jälkipuoliskolla. Estlink-yhteyden siirtorajoitukset vähensivät 2 kysyntää Suomen sähköntuotannolle, mikä painoi Nord Poolin vuorokausimarkkinan (spot-markkina) hintoja Suomessa erityisesti ensimmäisellä vuosipuoliskolla.

Yhtiön sähköntuotantomäärä oli yhteensä 1243 gigawattituntia (GWh) (1182 GWh vuonna 2024). Vantaan Energian paikallisen sähkön- ja lämmöntuotannon perustan muodostivat Martinlaakson voimalaitoksen ja Vantaan jätevoimalan yhteistuotantolaitokset. Näiden voimalaitosten osuus yhtiön koko sähköntuotannosta oli 16 %. Yhtiön osakkuussähköntuotannon osuus oli 84 %. Martinlaakson voimalaitoksen sähkön vuosituotanto väheni edellisvuodesta ollen 57 GWh (90 GWh). Myös lämmöntuotanto Martinlaakson voimalaitoksella väheni ollen 397 GWh (555 GWh). Jätevoimalassa tuotetun sähkön määrä oli 143 GWh (134 GWh) ja lämmön 1565 GWh (1456 GWh).



Jätemarkkinat ovat tasaantuneet ja porttimaksujen hintataso on lähtenyt nousuun Suomessa sekä muualla Euroopassa. Jätettä on ollut hyvin saatavilla ja se ei ole enää ollut tuotantoa rajoittava tekijä. Kokonaisuudessaan jätemäärät jäivät alle optimaalisen tason, johtuen jätevoimalan käytettävyyshaasteista ja bunkkerien täyttöasteen hallintaongelmista.

Vantaan Långmossebergeniin rakennettu korkealämpötilalaitos otettiin tuotannolliseen käyttöön joulukuussa 2025. Martinlaakson kaasuturbiinilaitoksesta päätettiin luopua huhtikuussa 2025. Kivihiilen käyttäminen päätettiin lopettaa lopullisesti toukokuussa 2025, maakaasusta korvattiin 28 % biokaasulla vuonna 2025 ja samalla tehtiin päätös, että tavanomaiseen energiantuotantoon tarvittava maakaasu korvataan vuonna 2026 biokaasulla. Lämmön kausivarasto Varannon suuaukkotyöt saatiin valmiiksi ja louhintatyöt aloitettiin joulukuussa 2025.

Vantaan Energia jatkaa investointeja, joiden tavoitteena on mahdollistaa fossiilisten tuotantopolttoainesten 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.

Konsernin liikevaihto oli 279,2 miljoonaa euroa (290,6 miljoonaa euroa vuonna 2024). Emoyhtiö Vantaan Energia Oy:n liikevaihto oli 233,5 miljoonaa euroa (247,9 miljoonaa euroa). Vantaan Energia Sähköverkot Oy:n liikevaihto oli 47,7 miljoonaa euroa (43,9 miljoonaa euroa). Konsernin ja emoyhtiön liikevaihdon muutokseen vaikuttivat erityisesti sähkön markkinahinnan aleneminen sekä kaukolämmön hinnoittelun muutokset. Tavanomaista lämpimämpi sää vähensi kaukolämmön myyntimääriä.

Konsernin liikevoittoa kertyi 55,5 miljoonaa euroa (60,6 miljoonaa euroa). Emoyhtiön liikevoitto oli 39,1 miljoonaa euroa (46,7 miljoonaa euroa) ja Vantaan Energia Sähköverkot Oy:n liikevoitto 10,9 miljoonaa euroa (10,6 miljoonaa euroa). Liikevoiton muutokseen vaikutti liikevaihdon laskun lisäksi suotuisampi polttoaineiden käytön jakauma sekä porttimaksujen korkeampi hintataso. Kiinteitä kuluja kasvattivat erityisesti kantaverkkoyhtiö Fingrid Oyj:n laskuttamien kantaverkkomaksujen nousu sekä korkeammat hankekehityskulut.

Konsernin bruttoinvestoinnit käyttöomaisuuteen olivat 123,1 miljoonaa euroa (131,2 miljoonaa euroa). Investoinnit voimalaitoksiin ja lämpökeskuksiin olivat 67,6 miljoonaa euroa (99,8 miljoonaa euroa). Suurin yksittäinen investointi kohdistui korkealämpötilalaitoksen rakentamiseen 30,7 miljoonaa euroa. Kaukolämpöverkon investoinnit olivat 19,4 miljoonaa euroa (5,8 miljoonaa euroa). Tuotannollisiin osakkeisiin investoitiin 4,9 miljoonaa euroa (3,0 miljoonaa euroa). Muut emoyhtiön investoinnit olivat 10,9 miljoonaa euroa (5,5 miljoonaa euroa). Tytäryhtiö Vantaan Energia Sähköverkot Oy:n investoinnit olivat 20,3 miljoonaa euroa (17,1 miljoonaa euroa).

Vantaan Energia Oy on antanut tytäryhtiölleen Vantaan Energia Sähköverkot Oy:lle 16,0 miljoonan euron lainan. Laina-aika on yksi vuosi ja laina maksetaan takaisin kokonaisuudessaan laina-ajan päättyessä.

Vuonna 2025 Vantaan Energia käynnisti kaksi yhteistoimintalain mukaista muutosneuvottelua osana konsernin strategian toteuttamista ja liiketoiminnan uudelleenorganisointia. Keväällä 2025 aloitettiin neuvottelut Kaupunkienergia- ja Energiapalvelut-liiketoiminnoissa. Neuvottelujen lopputuloksena 14 henkilön työsuhte päättyi, ja päätöksenteossa huomioitiin eläkkeelle siirtyvät henkilöt. Loppuvuodesta 2025 käynnistettiin uudet muutosneuvottelut, jotka koskivat Kiertotalous- ja Sähköliiketoiminnan yhdistämistä Energialiiketoiminnaksi sekä Kiertotalouspalvelut-yksikön perustamista omaksi liiketoiminnoksi. Muutoksen tavoitteena on tehostaa toimintaa, parantaa lämmön ja sähkön synergioiden käyttöä sekä



edistää kiertotalouteen liittyvää kasvua. Kyseessä oli toiminnan uudelleenorganisointi, eikä henkilöstövähennyksiä suunniteltu.

Alkuvuodesta Vantaan Energia päätti yhdessä kolmen muun yhtiön kanssa perustaa aurinkovoimantuotantoon keskittyvän Suomen Aurinkovoima Oy:n. Tasaosuuksin omistettu mankala-periaatteella toimiva yhtiö tavoittelee 600 GWh aurinkovoimakapasiteettia vuoteen 2030 mennessä. Syyskuussa Vantaan Energia teki investointipäätöksen osallistua Suomen Aurinkovoima Oy:n Porissa, Urjalassa ja Puolangalla sijaitseviin aurinkovoima-puistoihin, joiden yhteenlaskettu sähköntuotantokapasiteetti on parhaimmillaan 28 megawattia. Puistot ovat rakenteilla ja niiden on määrä valmistua vuoden vaihteessa 2026-2027.

Vantaan Energia päätti pääomittaa osakkuusyhtiö Svartisen Holding AS:ää 10 %:n osuuden hankkimiseksi vesivoimayhtiö Sarpsfoss Limitedistä. Yhtiön vesivoimalaitokset sijaitsevat Glomma-joen loppupäässä. Kaupan myötä Vantaan Energian vesivoiman tuotanto Norjassa kasvoi 27 GWh:lla normaalivuonna lisästen joustavan tuotannon osuutta yhtiön portfolioissa. Vantaan Energian omistusyhteisyrittäjä Suomen Hyötytuuli Oy:n Siikajoen tuulipuiston 38 tuulivoimalan pystytykset ovat valmistuneet, tuotanto aloitettu ja viimeisteleviä töitä puiston vastaanottamiseksi suoritetaan 2026 aikana.

Tytäryhtiö Vantaan Energia Sähköverkot Oy:n asiakkaiden ja sähkönkäyttöpaikkojen määrät kasvoivat Vantaan kaupungin kasvun myötä. Vuoden lopussa yhtiöllä oli noin 145 546 (145 116) sähkönkäyttöpaikkaa.

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 25 luvun 1 §:n mukaan 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. Nykyinen hallitus on valittu syksyllä 2025 kaksivuotiselle toimikaudelle, joka päättyy vuoden 2027 varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä.

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 toimitelmiin sekä edustajien nimeämisestä ja menettelyohjeiden antamisesta yhteisöjen yhtiökokouksiin.

Konsernijaosto 16.3.2026

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- a) valtuuttaa konsernilakimies Samuli Vartiainen tai toinen konserniohjaus ja -valvonta -yhtiön lakimies edustamaan Vantaan kaupunkia Vantaan Energia Oy:n yhtiökokouksessa 26.3.2026 ja
- b) antaa yhtiökokousta varten menettelyohjeeksi, että
 - yhtiön hallituksen kokouspalkkiot rinnastetaan kaupunginhallituksen kokouspalkkioihin, jolloin puheenjohtajan/jäsenen kokouspalkkiot ovat 350/290 euroa,
 - yhtiön hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio on 9 000 euroa, varapuheenjohtajan 5 500 euroa ja jäsenen 5 000 euroa;
 - yhtiön toimitusjohtajalle ja hallituksen jäsenille myönnetään vastuuvapaus;
 - muilta osin yhtiökokoukselle tehdyt esitykset voidaan hyväksyä.

Tarkastetaan ja hyväksytään pöytäkirja tämän pykälän osalta heti kokouksessa.

Täytäntöönpano: Konserniohjaus ja -valvonta

Muutoksenhakuohje: 1. Oikaisuvaatimus kaupunginhallitukselle

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



7 Lentorata Oy:n yhtiökokoukset 2026

VD/1086/00.01.05.03/2026

PT/RK-K/HV

Lentorata Oy:n varsinaisessa yhtiökokouksessa 17.3.2026 käsitellään tilinpäätös, toimintakertomus, taaseen osoittaman tuloksen mukaiset toimenpiteet, vastuuvapaudesta päättäminen, hallituksen jäsenten ja tilintarkastajien palkkiot sekä valinta. Yhtiökokouksessa valitaan myös hallituksen puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja.

Kaupungin omistus	9,08 %;
Muut osakkaat	Suomen valtio, edustajanaan liikenne- ja viestintäministeriö 70,00 %, Helsingin kaupunki 18,17 %, Lahden kaupunki 2,75 %;
Yhtiön toimiala	Yhtiön toimialana on Pasilan ja Keravan välisen Lentoradan suunnittelu rakentamisvalmiuteen asti, minkä lisäksi yhtiö voi tehdä tai teettää selvityksiä maaperään liittyvistä riskeistä ja kustannuksista, rahoituksesta, operointimalleista sekä radan yhteiskuntataloudellista hyödyistä ja mahdollisista haitoista;
Hallitus	Voimassa olevan yhtiöjärjestyksen mukaan 3–7 jäsentä. Osakassopimuksen mukaan Suomen valtiolla on oikeus nimetä 4 jäsentä ja muilla osakkaila kullakin 1 jäsen. Hallituksen jäsenen toimikausi päättyy ensimmäisen valintaa seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä;
Hallitus 2025	Yksi Vantaan nimeämä edustaja;
Tilintarkastus	Yhtiöllä on yksi (1) tilintarkastaja, jonka tulee olla tilintarkastusyhteisö.;
Tilintarkastaja 2025	Ernst & Young Oy

Tilinpäätös (euroa)	2025	2024
Liikevaihto	-	-
Liikevoitto/-tappio	-1 043 563	-878 508
Tilikauden voitto/-tappio	-1 007 142	-811 989
Henkilöstökulut	-902 259	-694 930
Liiketoiminnan muut kulut	-554 075	436 020
Oma pääoma yhteensä	5 886 630	4 093 772
Vieras pääoma yhteensä	906 579	527 968

Hallitus esittää, että tilikauden tappio 1 007 141,99 euroa kirjataan omaan pääomaan ja että osinkoa ei jaeta.

Lentorata Oy:llä ei ollut tilikaudella liikevaihtoa tai muita tuottoja. Yhtiön tulos oli tappiollinen. Yhtiön kulut muodostuivat pääosin ulkoisista palveluista, henkilöstökuluista ja liiketoiminnan muista kuluista, joista isoimpia erinä olivat toimitilavuokrat, IT-laite ja -ohjelmistokulut sekä hallintopalvelut.



Yleissuunnitelmatyö sekä siihen liittyvät maa- ja kallioperätutkimukset jatkuivat koko vuoden ajan. Suunnittelun yhteydessä tarkasteltiin vaihtoehtoisia ratkaisuja Lentoradan liittymiselle päärataan Keravalla. Esiselvityksessä tarkasteltu Kytömaan liityntä todettiin teknisesti ja liikenteellisesti haastavaksi olemassa olevan raideinfrastruktuurin ja maankäytön vuoksi, minkä vuoksi parhaaksi vaihtoehdoksi todettiin linjaus, jossa Lentorata liittyy päärataan Savion aseman pohjoispuolella. Päätös linjausmuutoksesta tehtiin keväällä 2025, ja yleissuunnitelma valmistui yhtiön tarkastettavaksi joulukuussa 2025 hieman alkuperäisestä aikataulusta myöhässä.

Linjausmuutoksen myötä Lentoradan kokonaispituus lyhenee noin 30 kilometristä 25 kilometriin ja tunneliosuus noin 28 kilometristä 24 kilometriin, mikä vähentää louhintatarvetta ja mahdollistaa yhteyden Keravan juna-asemalta Lentoradalle. Linjausmuutoksen vuoksi täydennettiin vuonna 2023 julkaistua ympäristövaikutusten arviointiselostusta, ja täydennysraportti oli nähtävillä 8.12.2025–21.1.2026. Yhteysviranomaisen antaa täydennetyn arvioinnin perusteella uuden perustellun päätelmän hankkeen merkittävimmistä vaikutuksista keväällä 2026. Maa- ja kallioperätutkimukset valmistuivat vuoden 2025 aikana, ja Uudenmaan maakuntahallitus totesi 25.8.2025 antamassaan lausunnossa, ettei uusi linjaus ole maakuntakaavan vastainen. Vantaan kaupunki käynnisti Lentorata 1 -asemakaavan laatimisen, ja juna-aseman arkkitehtisuunnittelun valmistelu käynnistettiin EU-tasoisena neuvottelumenettelynä kilpailutettavana hankintana.

Suunnitteluun investoitiin tilikauden aikana 2 799 766,32 (1 698 445,75) euroa. Yhtiölle on myönnetty CEF-rahoitusta 1 345 000,00 euroa vuonna 2023. CEF-rahoituksen käyttöä kirjattiin tilikaudelle 132 026,00 euroa. Tilikausi oli tukikauden viimeinen vuosi.

Yhtiön operatiivisen toiminnan kulut ja investoinnit on rahoitettu omistajien tekemillä sijoituksilla. Omistajilta kutsuttiin tilikauden aikana vastikkeettomina sijoituksina SVOP-rahastoon yhteensä 2 800 000,00 (2 500 000,00) euroa. Yhtiön tase on vahva ja maksuvalmius on hyvä.

CEF-rahoituskausi päättyi 16.1.2026, ja yhtiö raportoi YVA-menettelyn ja yleissuunnitelman laatimisesta aiheutuneet kustannukset. Yhtiö sai rahoituskauden alussa ennakkona puolet sopimuksen mukaisesta 2,69 miljoonan euron rahoituksesta, ja myös loppuosasta odotetaan saatavan osa kustannusten kattamiseen. Yleissuunnitelma valmistui tammikuun 2026 lopussa ja asetetaan nähtäville huhtikuussa. Maa- ja kallioperätutkimusten ratasuunnitelmavaiheen kilpailutus saatiin päätökseen, ja työt käynnistyvät helmikuussa. Lentokentän juna-aseman arkkitehtikilpailutus on käynnissä, ja päätös toteuttajasta tehdään huhtikuussa.

Yhtiön taloudellisessa asemassa ei tilikauden päättymisen jälkeen ole tapahtunut olennaisia muutoksia. Yhtiön neljä omistajaa ovat sitoutuneet pääomittamaan yhtiötä suunnitteluajana vuoden 2028 loppuun asti yhteensä 25,0 miljoonalla eurolla rakentamisvalmiuden saavuttamiseksi. Lentoradan suunnittelu jatkuu omistajien asettaman tavoitteen mukaisesti, ja vuonna 2026 käynnistyy ratasuunnitelman laatiminen siihen liittyvine tarkentavine maa- ja kallioperätutkimuksineen sekä lentokentän juna-aseman arkkitehtisuunnittelu. Suunnittelun arvioidaan valmistuvan vuoden 2028 alkupuolella.

Tilintarkastuskertomuksessa 2025 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.



Osakassopimuksen mukaan osakkailla on oikeus nimetä hallituksen jäsenet siten, että Suomen valtiolla on oikeus nimetä neljä hallituksen jäsentä ja muilla osakkailla kullakin oikeus nimetä yksi hallituksen jäsen.

Hallituksen jäsenille maksettiin kokouspalkkiota 600 euroa kokoukselta. Lisäksi maksettiin seuraavat kuukausipalkkiot:

- Hallituksen puheenjohtajalle 1 200 euroa/kk,
- Hallituksen varapuheenjohtajalle 800 euroa/kk,
- Hallituksen jäsenelle 700 euroa/kk.

Hallintosäännön 8 luvun 4 §:n 3 momentin ja 4 ja 5 kohtien mukaan konsernijaosto päättää mm. jäsen-
ten nimeämisestä yksityisoikeudellisten yhteisöjen toimielimiin sekä edustajien nimeämisestä ja menet-
telyohjeiden antamisesta yhteisöjen yhtiökokouksiin.

Konsernijaosto 16.3.2026

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- a) valtuuttaa konsernilakimies Samuli Vartiainen tai toinen konserniohjaus ja -valvonta -yksi-
kön lakimies edustamaan Vantaan kaupunkia Lentorata Oy:n varsinaisessa yhtiökokoukses-
sa 17.3.2026;
- b) antaa yhtiökokousta varten menettelyohjeiksi
 - esittää yhtiön hallitukseen valittavaksi apulaiskaupunginjohtaja Tero Anttila; ja
 - kannattaa muiden yhtiökokousasioiden hyväksymistä esitetyn mukaisesti.

Tarkastetaan ja hyväksytään pöytäkirja tämän pykälän osalta heti kokouksessa.

Täytäntöönpano: Konserniohjaus ja -valvonta

Muutoksenhakuohje: 1. Oikaisuvaatimus kaupunginhallitukselle

Lisätiedot: Konserniohjauksen erityisasiantuntija Harri Vuorialho,
(etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)



8

Y-Säätiön vuosikokous 29.4.2026

VD/547/00.01.05.03/2026

PT/RK-K/HV/SE

Y-säätiön vuosikokouksessa 29.4.2026 esitetään annettavaksi lausuma hallituksen toimintakertomuksesta ja säätiön tilinpäätöksestä, talousarviosta kuluvalle tilikaudelle sekä hallituksen palkkioista. Lisäksi valitaan hallitus toimikaudeksi 2026-2028.

Y-säätiön perustaja-jäsenet	Suomen Kuntaliitto, Espoon, Helsingin, Tampereen, Turun ja Vantaan kaupungit, Kirkkohallitus, Rakennusliitto ry, Suomen Mielenterveysseura ry, Suomen Punainen Risti ja Rakennusteollisuus RT ry;
Toiminnan tarkoitus	Säätiön tarkoituksena on terveyden sekä vanhus-, invalidi- ja muun sosiaalihuollon tukemiseksi toimia ihmisarvoisten asuntojen saamiseksi asuntovaikeuksissa oleville normaaliin tai lähes normaaliin itsenäiseen asumiseen kykeville ihmisille. Säätiö voi muullakin tavalla osallistua edellä tarkoitettujen ihmisten sosiaalisten ja taloudellisten elämän edellytysten parantamiseen samoin kuin myös tukea ja suorittaa sellaista tutkimustyötä, mikä lähinnä palvelee näitä tarkoituseriä;
Henkilöstö	2024: 193;
Hallitus	7 varsinaista jäsentä. Järjestöjen edustajat nimeävät kukin hallitukseen yhden edustajan ja julkisyhteisöt keskuudestaan kolme. Julkisyhteisöjen jäsenpaikoista kunkin toimikauden jälkeen yksi julkisyhteisön jäsen vaihtuu. Toimikausi on kaksi vuotta. Espoo ja Vantaa vuorottelevat hallitusjäsenen nimeämisessä;
Hallitus 2024–2026	Yksi Vantaan edustaja vuorokausin Espoon kanssa. Nykyisellä toimikaudella 2024–2026 jäsenen nimennyt Espoo rotaatiokäytännön mukaisesti;
Tilintarkastus	1 tilintarkastaja ja 1 varatilintarkastaja, jota ei ole valittava, jos tilintarkastajana toimii tilintarkastuslain tarkoittama tilintarkastusyhteisö;
Tilintarkastaja 2025	KPMG Oy Ab

Säätiön sääntöjen 12 §:n mukaan perustajajäsenet kokoontuvat vuosikokoukseen kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä. Vuosikokouksessa annetaan lausuma hallituksen toimintakertomuksesta ja säätiön tilinpäätöksestä, talousarvioista kulumassa olevalle tilikaudelle ja hallituksen jäsenten



palkkioista sekä valitaan hallituksen jäsenet. Vuosikokouksella ei ole muita tehtäviä, eikä vuosikokous ole säätiölain eikä sääntöjen mukaan säätiön johtoon kuuluva toimielin.

Säätiö on ilmoittanut toimittavansa toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen perustajajäsenille tiedoksi vasta säätiön hallituksen tilinpäätöskokouksen jälkeen 29.4.2026. Esityslistan julkaisuun mennessä materiaaleja ei ole saapunut.

Säätiön hallituksen jäsenten palkkio on 1000 euroa kokoukselta, ja lisäksi puheenjohtajalla on 10 000 euron vuosipalkkio ja varapuheenjohtajalla 5 000 euron vuosipalkkio. Palkkioita on korotettu vuosina 2016 ja 2018. Vuosikokous antaa lausuman hallituksen jäsenten palkkioista.

Y-Säätiössä on hallituksen jäsenten osalta noudatettu rotaatiokäytäntöä. Espoon ja Vantaan hallitusehdokkaat vuorottelevat keskenään, samoin Tampereen ja Turun ehdokkaat. Helsingillä on jatkuva hallituspaikka. Nykyisen hallituksen kaksivuotinen toimikausi päättyy 29.4.2026. Y-Säätiön perustajäsenten noudattaman käytännön mukaisesti perustajajäsenten odotetaan esittävän vuosikokoukselle ehdokastaan hallitukseen. Tulevalle hallituskaudelle on Vantaan vuoro nimetä hallituksen jäsen.

Hallintosäännön 8 luvun 4 §:n mukaan konsernijaosto päättää mm. menettelyohjeiden antamisesta yhtiöiden yhtiökokouksissa päätettävistä asioista sekä jäsenten ja tilintarkastajien nimeämisestä yksityisoikeudellisiin yhteisöihin, kun kaupungilla on siihen oikeus.

Konsernijaosto 16.3.2026

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- a) valtuuttaa konsernilakimies Samuli Vartiainen tai toinen konserniohjaus ja -valvonta -yksikön konsernilakimies edustamaan Vantaan kaupunkia Y-säätiön varsinaisessa vuosikokouksessa 29.4.2026;
- b) antaa kokousta varten menettelyohjeeksi, että
 - kaupunki kannattaa vuosikokouksessa esityksiä lausumiksi hallituksen toimintakertomuksesta, säätiön tilinpäätöksestä sekä talousarviosta vuodelle 2026, mikäli säätiö esittää viimeistään vuosikokouksessa toimintakertomuksen, tilinpäätöksen 2025, tilintarkastuskertomuksen sekä talousarvion 2026 eikä ilmene perusteita, joiden vuoksi esityksiä ei voida kannattaa;
 - kaupunki esittää, että vuosikokous lausumassaan hallituksen jäsenten palkkioista pitää palkkioiden määrää suurena tehtävän vaativuuteen ja siihen liittyviin vastuisiin nähden;
 - hallitukseen esitetään kiinteistökehityspäällikkö Tomi Henrikssonia ja
 - muut vuosikokouksessa päätettävät asiat hyväksytään esitysten mukaisina.

Täytäntöönpano: Konserniohjaus ja -valvonta

Muutoksenhakuohje: 1. Oikaisuvaatimus kaupunginhallitukselle

Lisätiedot: Konserniohjauksen erityisasiantuntija Harri Vuorialho,
(etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)





9 Menettelyohjeiden antaminen pörssiyhtiöiden yhtiökokouksiin

VD/1581/00.01.05.03/2026

PT/RK-K/SV

Vantaan kaupungilla on omistuksia seuraavissa pörssiyhtiöissä:

- Elisa Oyj 258 738 osaketta (0,15 %),
- Kojamo Oyj, 186 000 osaketta (0,08 %),
- Mandatum Oyj 520 osaketta,
- Sampo Oyj, 2 600 osaketta,
- Nordea Abp, 52 osaketta.

Kaupungin omistusosuus ei missään näistä yhtiöistä ole merkittävä. Tästä syystä on tarkoituksenmukaista antaa yleisenä menettelyohjeena, että näiden yhtiöiden yhtiökokouksiin ei ole tarpeen määrätä kaupungin edustajaa tai antaa menettelyohjeita. Mikäli ilmenee tarvetta osallistua yhtiökokoukseen ja antaa menettelyohjeet tuodaan asia erikseen päätettäväksi.

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

Konsernijaosto 16.3.2026

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään,

- a) että Elisa Oyj:n, Kojamo Oyj:n, Mandatum Oyj:n, Sampo Oyj:n ja Nordea Abp:n yhtiökokouksiin ei ole tarpeen määrätä kaupungin edustajaa eikä antaa menettelyohjeita, ja että
- b) kohdan a) päätös on voimassa toistaiseksi.

Tarkastetaan ja hyväksytään pöytäkirjan tämän pykälän osalta heti kokouksessa.

Täytäntöönpano: Konserniohjaus ja -valvonta

Muutoksenhakuohje: 1. Oikaisuvaatimus kaupunginhallitukselle

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



VD/1628/02.01.02.00/2026

PT/RK-K/HV

Kaupungin tytäryhtiöiden osavuosisikatsausten koosteessa raportoidaan kaupunginvaltuuston tytäryhtiöille 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 budjetoi-tuun. Lisäksi raportissa esitetään suurimpien yhtiöiden liiketoiminnan tärkeimmät tapahtumat, tuloske-hitys ja investoinnit sekä tavoitteiden saavuttamiseen ja muuhun toimintaan liittyvät riskit ja tulevaisuu-den näkymät raportointikaudella. Raportin loppuun on koottu osuus kiinteistöyhtiöiden avainlukuista sekä tavoitteiden toteutumisen tilanteesta.

Vuosikatsauksessa raportoitavat toteumat ovat ajanjaksolta 1–12/2025. Tunnuslukutaulukoiden avainlu-vut ovat raportointiajankohdan myötä vielä tilintarkastamattomia. Merkittävin osa raportointia on yh-tiön oma tilinpäätös ja toimintakertomus, jota kaupungin osavuosisraportoinnin on määrä täydentää. Vuosikatsauksen tiedot perustuvat tytäryhtiöiden toimittamiin tietoihin. Lisätietoa yhtiöistä antavat nii-den toimitusjohtajat sekä konserniohjauksen ja -valvonnan yksikkö.

Kaupunginvaltuusto hyväksyi loppuvuoden 2025 aikana osana vuoden 2025 talousarviota tytäryhteisö-jen 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 kymme-nen, joista kahdeksan toteutui täysin. Toiminnallisuuteen ja laatuun liittyviä tavoitteita asetettiin 11, joista seitsemän toteutui täysin. Henkilöstöön liittyvistä tavoitteista kuusi toteutui täysin seitsemästä tavoitteesta. Vastuullisuuteen liittyen kaikkien suurten yhtiöille asetetut tavoitteet uudistettiin täysin vuoden 2024 talousarvion yhteydessä. Yhtiöt ovat laatineet vastuullisuusohjelmat ja ohjelmista on joh-dettu yhtiöiden kannalta keskeisimmät vastuullisuustavoitteet SDG-viitekehystä noudattaen. Vastuulli-suuteen liittyviä tavoitteita on yhteensä 18, joista 13 toteutui täysin.

Kiinteistöyhtiöille asetettiin tavoitteiksi ylläpitokustannusten hillitseminen siten, että kustannusten suh-teellinen nousu on pienempi kuin Tilastokeskus julkaisemassa kiinteistön ylläpidon kustannusten vertai-luindeksissä esitetty muutos. Mittarin tilanne kuvaa ennustetta tavoitteen saavuttamisesta vuoden 2025 lopussa. Lisäksi tavoitteena on PTS:n mukaisten vuosittaisten toimenpiteiden toteuttaminen hiilineutraa-lilla ja resurssiviisaalla tavalla siten, että rakennuksen käyttöikä huomioidaan PTS-suunnittelussa. Toteu-tumista seurataan vuodelle asetettujen toimenpidetavoitteiden toteuttamisasteen perusteella. Energiankäytön tehostamistoimien kartoittaminen on toteutettu vuoden aikana. Elinkaaren loppuvai-heessa oleville kiinteistöyhtiöille on asetettu erillinen, soveltuva vastuullisuustavoite. Tavoitteena on joko kiertotalouden edistäminen kestävän purkamisen periaattein (purkumateriaalien uudelleenkäyttö ja kierrätys), kiinteistön uuden käyttötarkoituksen toteuttamiseen liittyvien toimenpiteiden käynnistämi-nen esimerkiksi kaavoituksen kautta tai rakennuksen elinkaaren loppuvaiheen PTS:n toteuttaminen re-surssiviisaalla tavalla.

Ylläpidon kustannuksia verrataan viimeisimpään Tilastokeskuksen julkaisemaan indeksin muutokseen.



Koko maassa kiinteistön ylläpidon kustannukset nousivat viimeisimmän Tilastokeskuksen julkaisun mukaan 2,2 % vuoden 2025 kolmannella neljänneksellä vuoden 2024 vastaavasta ajanjaksosta. Tiedot käyvät ilmi Tilastokeskuksen kiinteistön ylläpidon kustannusindeksistä 2021=100.

Kiinteistöyhtiöiden raportoinnin mukaan neljä 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, Vantaan Pysäköintiratkaisut Oy, KOy Pallastunturintien Liikekiinteistö ja Oy Hakucenter saavuttivat PTS-tavoitteensa. Energian käytön tehostamistoimien kartoitus tavoite saavutettiin kaikissa muissa kiinteistöyhtiöissä paitsi As Oy Vantaan Katriinanrinteessä ja KOy Pallastunturintien Liikekiinteistössä.

Konsernijaosto 16.3.2026

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään merkitä tiedoksi tytäryhtiöiden vuosiraportti 2025 sisältäen tavoitteiden toteutumisen tilaneraportin.

Liitteet:

- Tytäryhtiöiden vuosiraportti 2025

Täytäntöönpano: Konserniohjaus ja -valvonta

Muutoksenhakuohje: 3.1 Oikaisuvaatimus- ja valituskielto

Lisätiedot: Konserniohjauksen erityisasiantuntija Harri Vuorialho
(etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)



Vantaa

TYTÄRYHTIÖIDEN VUOSIRAPORTTI 2025

Sisällysluettelo

Olennaiset tapahtumat vantaan kaupunkikonsernissa ja kaupungin osakkuusyhteisöissä.....	3
Suurten tytäryhtiöiden tunnuslukuja.....	6
Vantaan Energia Oy	7
VAV Yhtymä Oy.....	14
VTK Kiinteistöt Oy.....	21
Vantaan tilapalvelut Vantti Oy	26
Mercuria kauppaoppilaitos Oy.....	32
Kiinteistöosakeyhtiöt.....	38

Julkaisija

Vantaan kaupunki

03/2026

Konserniohjaus ja -valvonta

Kansikuva: Vantaan kaupungin aineistopankki

Olennaiset tapahtumat Vantaan kaupunkikonsernissa ja kaupungin osakkuusyhteisöissä

Vuonna 2025 Vantaa-konsernin yhtiöiden kehitys ja keskeiset tavoitteet toiminnan kehittämisessä ovat toteutuneet tavoitellun mukaisesti. Yleisesti korkomarkkinoiden tilanne on tasoittunut, joka on keskeistä, koska suurista yhtiöistä useampi toteuttaa parhaillaan merkittävää investointiohjelmaa.

Vantaan Energia Oy:n välitavoitteena on luopua fossiilisten polttoaineiden käytöstä normaalissa energiantuotannossa vuonna 2026. Yhtiö julkisti 20.3.2025 poistavansa käytöstä Martinlaakson maakaasukäyttöisen kaasuturbiinilaitoksen huhtikuun alussa ja luopui lopullisesti kivihiilen käytöstä toukokuussa 2025, kun Martinlaakson voimalaitoksen kivihiilikattila poistettiin käytöstä. Investoinneista korkealämpötilalaitos etenee koekäyttövaiheessa. Lisäksi suunnittelussa ovat lämmön kausivarasto, jätteen lajittelulaitos sekä hiilidioksidin talteenottolaitos jätevoimala-alueelle. Korkealämpölaitokselle myönnetystä ympäristöluvasta on valitettu Vaasan hallinto-oikeuteen. Vantaan Energian vuoden 2025 toteutunut liikevoitto jäi budjetoidusta n. 10 milj. euroa. Liikevaihtoon vaikuttivat erityisesti odotettua alempi sähkön markkinahinta sekä normaalia lämpimämpi sää, mikä laski kaukolämmön myyntiä. Liikevoittoon kehitykseen vaikutti myynnin lisäksi jätevoimaloiden käytettävyyshaasteet sekä korkealämpötilalaitoksen käytön aloituksen siirtyminen suunnitellusta. Yhtiö on ottanut käyttöön useita tulosparannustoimia ja monien toimenpiteiden vaikutukset alkavat näkyä selvästi kuluvana vuonna sekä tulevana vuosina.

VAV-konserni pystyi nostamaan vuoden 2025 aikana vuokrausasteen 98,5%:iin (98% v. 2024). VAV Asunnot Oy:n uudiskohteiden rakennuttaminen eteni aikataulussa. ARA-uudiskohteet Myyrmäentie 2 c ja Lipstikkakuja 2 valmistuivat syyskuussa 2025. VAV Palvelukodit Oy:llä on rakenteilla Tikkurilan Vanhustenkeskus, jonka rakentaminen etenee myös aikataulussa. Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen kanssa on käynnistetty vuokrasopimusneuvottelut

Vantaa-konsernin ja hyvinvointialueen vuokrauksista. Neuvotteluissa käsitellään kaupungin sekä VAV-konsernin hyvinvointialueelle jatkossa vuokraamia kohteita. Hyvinvointialue on irtisanonut VAV Hoiva-asunnot Oy:lta vuokrattujen kolmen palveluasumisen kohteen vuokrasopimukset päättymään vuoden 2026 loppuun. Ko. kohteiden vuokrasopimukset sisältyvät neuvoteltavaan kokonaisuuteen. VAV-konsernin Asolan puukerrostalo-hankkeeseen liittyen nostettiin syytteitä useaa henkilöä kohtaan kesällä 2025. Henkilöt eivät toimi VAV:n johdossa tai hallinnossa. Asian käsittely on kesken.

Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen palveluverkon kehittäminen vaikuttaa myös muutoin Vantaa-konsernin kiinteistöomistuksiin. Esimerkkinä tästä on VTK-konserniin kuuluva Vivamus Kiinteistöt Oy, jonka omistamista kohteista hyvinvointialue suunnittelee siirtävänsä toimintaansa pois. Tilojen uudelleenvuokraukseen sisältyy riskejä toimitilamarkkinan nykytilanteessa.

VTK Kiinteistöt Oy valitsi elokuussa 2025 Tikkurilan Osaamiskampusalueen oppilaitoskorttelin yhteistoiminnallisen projektinjohtourakan urakoitsijaksi YIT Rakennus Oy:n. Kehitysvaiheessa haettiin kustannustehokkuutta hankkeeseen suunnitteluratkaisuja kehittämällä. Rakennuttamisen arvioidaan käynnistyvän 04/2026 ja rakennuksen valmistuvan 08/2028.

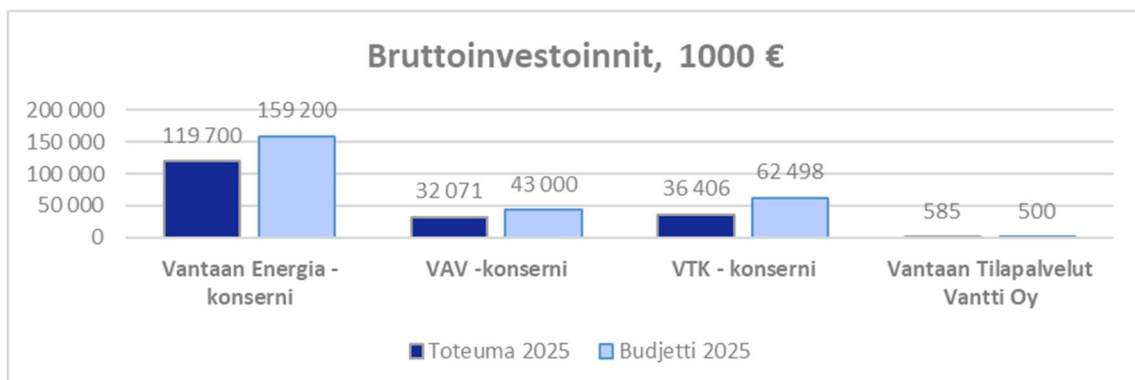
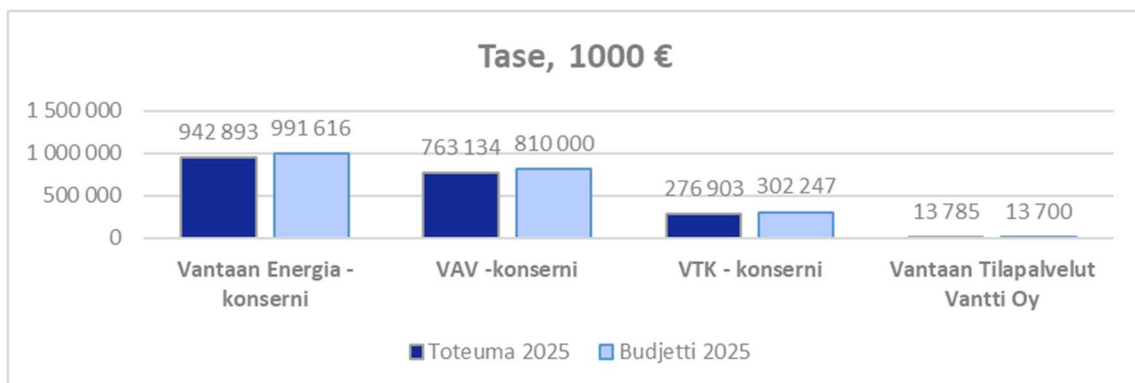
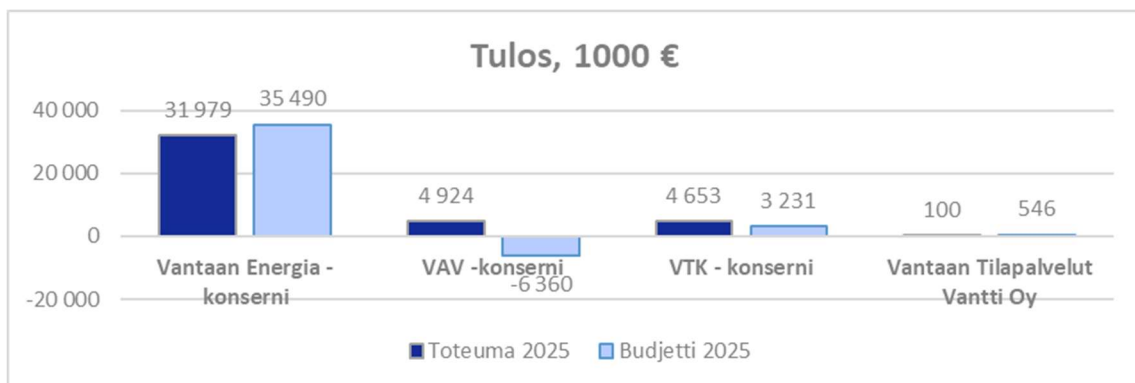
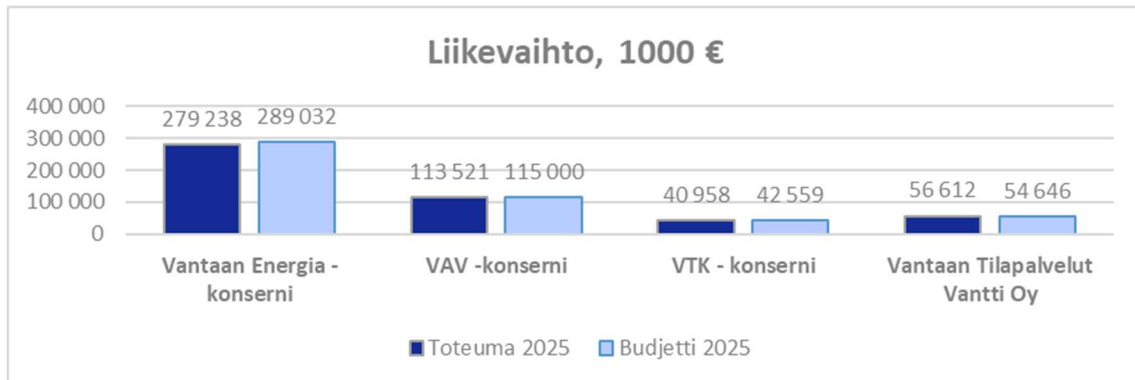
Lähes kaikki suuret konserniyhtiöt valmistautuivat vuoden 2024 ajan CSRD-säännösten mukaiseen vastuullisuusraportointiin vuonna 2024. EU:n Omnibus Green -asetus kuitenkin korottaa raportointivelvoitteiden raja-arvoja ja siirtää raportointivelvoitteen alkamisaikaa. Tästä johtuen yhtiöt eivät tee varmennettavaa CSRD-raportointia keväällä 2026. Suuret yhtiöt raportoivat kuitenkin vastuullisuustyöstään toimialallaan relevantin viitekehyksen 2023 aikana. Toiminta on käynnistynyt konsernissa uudessa rakenteessaan vuoden 2024 alussa.

Kaupungin yhtiöiden hallitukset vaihtuivat syksyllä 2025 valtuustokauden vaihtuessa. Osaamisen varmistamiseksi suurten konserniyhtiöiden hallituksiin

valittaville tehtiin kesällä 2025 hallitusten kollektiiviseen osaamiseen liittyen osaamiskartoituskysely, jonka tulokset raportoitiin konsernijaostolle hallitusten nimeämisen yhteydessä. Lisäksi kaikkien yhtiöiden hallituksiin valittavilta edellytettiin CV:n toimittamista. CV:t olivat konsernijaoston nähtävillä hallituksen jäsenten nimeämisen yhteydessä 26.8.2025. Yhtiöt ovat perehdyttäneet hallituksia heti toimikauden käynnistyessä syksyllä 2025. Vantaan kaupungin järjestämä hallitusosaajan valmennusohjelma uusille hallituksen jäsenille käynnistyi loppuvuodesta 2025.

Muut olennaiset tapahtumat konserniyhteisöissä raportoidaan yhteisökohtaisesti alla.

Suurten tytäryhtiöiden tunnuslukuja



Vantaan Energia Oy

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. Strategialinjaustensa mukaisesti yhtiö julkisti 20.3.2025 poistavansa käytöstä Martinlaakson maakaasukäyttöisen kaasuturbiinilaitoksen huhtikuun alussa ja luopuvansa lopullisesti kivihiilen käytöstä toukokuussa, kun Martinlaakson voimalaitoksen kivihiilikattila poistetaan käytöstä. Korkealämpötilalaitos sekä Martinlaaksossa sijaitseva sähkökattila ja siihen liitetty lämpöakku otettiin käyttöön vuoden 2025 aikana.

Yhtiö suunnittelee jätteen lajittelulaitosta sekä hiilidioksidin talteenottolaitosta jätevoimala-alueelle. Yhtiö toteuttaa lämmön kausivarastoa eli Varantoa Kuusikonmäkeen sekä sähköakkaa Rekolan sähköaseman yhteyteen. Nämä ovat yhtiölle erityisen tärkeitä mahdollistaen sekä maakaasun käytön lopettamisen normaalissa energiantuotannossa että edullisen, vakaahintaisen ja yhä vähäpäästöisemmän lämmön myös tulevaisuudessa.

Vantaan Energian omistaman tuulivoiman tuotantokapasiteetti kasvaa ja yhtiö Vantaan Energia Oy perusti tammikuussa yhdessä kolmen muun suomalaisen energiayhtiön kanssa aurinkosähkön tuotantoon investoivan Suomen Aurinkovoima Oy:n.

Vantaan Energia panostaa vahvasti asiakasratkaisujen ja asiakaskokemuksen kehittämiseen, joista erinomaisina osoituksina Suomen paras yritysasiakkaiden asiakastyytyväisyys sekä kaukolämmössä että sähkön siirrossa.

Tuloskehitys ja investoinnit

Vaikka Vantaan Energia eteni vuoden 2025 aikana monissa strategisissa hankkeissa, haastava markkinaympäristö, muuttuvat tuotantotavat ja laaja investointiohjelmamme vaativat meitä myös etsimään lisää tehokkuutta toimintaamme. Vuoden 2025 toteutunut liikevoitto jäi budjetoidusta.

Liikevaihtoon vaikuttivat erityisesti odotettua alempi sähkön markkinahinta sekä normaalia lämpimämpi sää, mikä laski kaukolämmön myyntiä. Liikevoittoon kehitykseen vaikutti myynnin lisäksi jätevoimaloiden käytettävyyshaasteet sekä Korkealämpötilalaitoksen käytön aloituksen siirtyminen suunnitellusta. Olemme jo ottaneet käyttöön useita tulosparannustoimia ja monien toimenpiteiden vaikutukset alkavat näkyä selvästi kuluvana vuonna sekä tulevina vuosina.

Avainluvut (1000 €)	TA 2025	31.12.2025
Liikevaihto	289 032	279 238
Liikevoitto	56 476	51 762
Tilikauden tulos	35 490	31 979
Taseen loppusumma	991 616	942 893
Henkilöstön lkm	410	387
Bruttoinvestoinnit	159 200	119 700
Quick ratio	0,72	0,61
Omavaraisuusaste	32,4 %	33,9 %
Pitkäaikainen vieras pääoma	509 478	440 399
Leasingvastuut	181 483	181 274

Tavoitteiden saavuttamiseen ja muuhun toimintaan liittyvät riskit ja tulevaisuuden 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 jätteen saatavuuteen ja hintatasoon sekä voimaloiden käytettävyyteen liittyvät riskit ja muut huoltovarmuutta uhkaavat riskit, tietoturvariskit sekä rahoituksen varmistaminen. Fyysisen turvallisuuden kehittämiseen toimipaikoilla kiinnitetään erityistä huomiota. Kyberturvallisuuden parannustoimia tehdään aktiivisesti.

Monipuolinen ja kustannustehokas energiantuotantorakenne on Vantaan Energian vahvuus. Voimalaitosten käytettävyyttä on varmistettu hankkimalla riittävästi niin varsinaisia kuin varapolttoaineita sekä kriittisiä varaosia. Yhtiössä on käynnistetty tulosparannusohjelma, jolla varaudutaan tulevien investointitarpeiden rahoittamiseen. Huhtikuussa käynnistetyt muutosneuvottelut on saatettu päätökseen, ja niiden seurauksena 14 henkilön työsuhde päättyi. Toimenpiteillä sopeudutaan liiketoiminnan rakennemuutoksiin ja vahvistetaan kilpailukykyä. Yhtiö on merkittävästi vähentänyt fossiilisten polttoaineiden käyttöä mm. hiilen käyttö polttoaineena on pysyvästi lopetettu.

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 puhdasta siirtymää. Tuotannolliset kehityshankkeet ovat tässä avainasemassa. Menestyäkseen energiamarkkinan suuressa murroksessa Vantaan Energian on oltava innovatiivinen, rohkea ja ketterä. Yhtiö on määrittänyt toiminnassa ratkaisevat strategiset kyvykkyydet, joita vahvistetaan. Menestymiseen tarvitaan vahva kumppaniverkosto sekä osaava ja motivoitunut henkilöstö.

Omistajapoliittisten linjausten toteutumisen arviointi

Omistajana kaupunki odottaa saavansa Vantaan Energia Oy:ltä tuottoa sijoittamalleen pääomalle ennakoitavaa ja tasaista osinkotuottoa. Vantaan Energia maksoi osinkoa vuoden 2024 tuloksesta 22 miljoonaa euroa ja osingonjakoehdotus vuoden 2025 tuloksesta on 24,2 miljoonaa euroa. Vantaan Energia -konsernin liikevoitto vuodelta 2025 oli noin 51,8 miljoonaa euroa ja sijoitetun pääoman tuotto noin 6,2 prosenttia.

Vantaan Energia -konserni tukee toiminnassaan Vantaan kaupungin hiilineutraalisuustavoitetta, mikä tarkoittaa fossiilittomiin ja hiilidioksidittomiin energiantuotantotapoihin tähtääviä toimenpiteitä. Yhtiön sähköntuotanto osakkuusyhtiöissä on jo nykyisellään päästötöntä. Koko energiantuotannon sisältämät hiilidioksidin ominaispäästöt laskivat tasolle 112 g/kWh vuonna 2025, kun vastaava luku 2024 oli 117 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. Vuoden 2025 aikana tuotantokäyttöön otettiin korkealämpötilalaitos sekä Martinlaakson sähkökattila ja lämpöakku. Tällä hetkellä toteutusvaiheessa on lämmön kausivarasto, ja suunnitteluvaiheessa ovat sekajätteen lajittelulaitos sekä hiilidioksidin talteenoton ja varastoinnin ratkaisuvaihtoehdot. Yhtiön hiilidioksidin talteenottoon ja varastointiin tähtäävä

hanke nimettiin Vantaa Carbon Captureksi. Hanke eteni esisuunnittelu-
vaiheessa, jonka tavoitteena on kehittää hankkeen kaupallista mallia, hankkia
kumppaneita, edistää kaavoitusta ja luvitusta sekä tutkia mahdollisia
tukimuotoja. Tavoitteena on saada esisuunnitteluvaihe valmiiksi vuoden 2026
aikana, jonka jälkeen alkaa investointipäätökseen tähtäävä perussuunnittelu.
Hanke voisi tämänhetkisen aikatauluarvion mukaan olla valmis 2030-luvun
alkupuolella.

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 Sähköverkot Oy:n sähköntoimituksen laatu toteutui 2025
erinomaisella tasolla ja sähkönsiirron hinnoittelu on Suomen edullisimpia. Sekä
sähkönsiirron että kaukolämmön asiakastyytyväisyys 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 2024	Tavoitetaso 2025	Mittarien tilanne 1.1. - 31.12.2025	Tila
Talouteen liittyvät tavoitteet					
Kestävä ja vastuullinen taloudenpito	Tuloksellisuus: Konsernin liikevoitto M€	60,6 M€ 8,2 %	56,5 M€ 5,7 %	51,7 M€ 5,8%	Toteutuu osittain 
	Pääomatehokkuus: Konsernin ROIC	57% 35%	50 % >30 %	>50% 33,9%	
	Osingonjakotavoite: %-osuus tilikauden tuloksesta				
	Vakavaraisuus: Omavaraisuusaste % (>30%) (luvut leasing oikaistuja)				
Toiminnallisuuteen ja laatuun liittyvät tavoitteet					
Työturvallisuus	Työtapaturmien lukumäärä	2 työtapaturmaa	0 työtapaturmaa	7 työtapaturmaa	Ei toteudu lainkaan 
Henkilöstöön liittyvät tavoitteet					
Henkilöstötyytyväisyys	Great place to work - tutkimus Todella hyvä työpaikka - väittäjä, samaa mieltä	82% Great Place to Work - henkilöstötutkimukseen osallistuneista on sitä mieltä että Vantaan Energia on kokonaisuudessaan todella hyvä työpaikka	82 %	87%	Toteutuu täysin 
Vastuullisuuteen liittyvät tavoitteet					
Ilmastomuutoksen hillintä (Ympäristövastuu) SDG tavoite 13 - Ilmastotekoja ja SDG tavoite 9-kestävää	Tuotannon ja hankinnan ominaispäästöt hiilidioksidin osalta, g/ kWh Fossiilisista polttoaineista	115 HWP etenee aikataulun mukaisesti. Sähkökattila ja lämpöakku etenee aikataulussa.	95 Korkelämpötilalaitoksen valmistuminen sekä sähkökattilan ja akun käyttöönotto.	102 Korkelämpötilalaitos sekä sähkökattilan + kaukolämpöakku valmistuivat vuonna 2025.	Toteutuu osittain 

Tavoite	Mittari	Toteuma 2024	Tavoitetaso 2025	Mittarien tilanne 1.1. - 31.12.2025	Tila
teollisuutta, innovaatioita ja infrastruktuureja	luopuminen mahdollisimman nopeasti. Hiilinegatiivisuus 2030 ohjelman toteuttaminen.	Molempien käyttöönotto v. 2025			
Materiaalitehokkuuden parantaminen (ympäristövastuu)	Kaukolämmön lisäveden käytön vähentäminen	Lisävettä meni 83 211 kuutiota. Toteutunut kerroin 1,9	Lisävettä max. 1,5 X kaukolämpöverkon tilavuus	Lisävettä meni 65 259 kuutiota. Toteutunut kerroin on 1,36 eli tavoite saavutettiin.	Toteutuu täysin 
SDG 12 - vastuullista kuluttamista	Oman energiakulutuksen vähentäminen (vuotuinen polttoainekäyttö v.2022 2590 GWh)	Energiatehokkuustavoite on saavutettu. Tehdyistä parannustoimista syntyy säästöjä 84,3 GWh vuosittain.	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)	Vähäpäästöisempi ja edullisempi lämmitys kuin suurissa suomalaisissa kaupungeissa keskimäärin	Vantaan kaukolämmön päästökerroin ylitti keskiarvon.	Päästöt: Vantaan kaukolämmön päästökerroin pienempi kuin 6 suurimman kaupungin päästökertoimien keskiarvo	Päästöt: Päästökerroin ei vielä tiedossa	Ei tietoa 
SDG 7 -edullista ja puhdasta energiaa ja SDG 11 - kestävät kaupungit ja yhteisöt	Energiatoimituksen luotettavuus	Kiinteistöliiton indeksitalo 2024 vertailusta 6 suurimman kaupungin keskiarvo oli 1,64€/m2 ja Vantaan Energian 1,56€/m2. Sähkön toimitushäiriöt 0,041h/asiakas/vuosi Lämmön toteutunut keskeytysaika lämmityskaudella 0,52 h/asiakas/vuosi	Edullisuus: Kiinteistöliiton indeksitaloverailun 6 suurimman kaupungin keskiarvoa pienemmät lämmityskustannukset/m2 Sähkön ja lämmön toimituksen luotettavuus erittäin hyvä. Sähkön toimitushäiriöt alle 0,2 h/as/v ja lämmön alle 0,8 h/as/lämmityskausi	Edullisuus: 6 suurimman keskiarvo oli 1,66 ja Vantaa 1,61, eli tavoite toteutui. Sähkön toimituksen luotettavuus erittäin hyvä. Sähkön toimitushäiriöt alle 0,095 h/as/v. Eli tavoite toteutui. Lämmön keskeytysaika 0,38 h/as/lämmityskausi eli tavoite toteutui.	

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

Vuokraustoiminnassa VAV pystyi vuoden 2025 aikana nostamaan käyttöastettaan, joka oli kumulatiivisesti 98,5 %, kun se vuonna 2024 oli 98,0 %. Lisäksi asiakastyytyväisyyttä onnistuttiin parantamaan kaikilla osa-alueilla. Korjaustoiminta eteni suunnitelmien mukaisesti, mutta valmistelussa olleista hankkeista yksi iso peruskorjaus ja muutama PTS-korjaus siirtyivät aloitettavaksi vasta vuonna 2026, jolloin PTS-tavoitteesta jäätii hieman. Kuitenkin kaikista vuodelle 2025 budjetoiduista korjaushankkeista on tilinpäätöshetkeen mennessä tehty sopimukset ja ne tulevat valmistumaan vuoden 2026 puolella.

VAV Asunnot Oy:lle valmistui kaksi uudiskohdetta syyskuussa 2025, 62-asuntoinen Lipstikkakuja Asolaan ja 112-asuntoinen, 17-kerroksinen Myyrmäentie 2. VAV Palvelukodit Oy:n Tikkurilan vanhustenkeskuksen rakentaminen aloitettiin. Keväällä 2025 VAV Yhtymä Oy osti Viertolasta tontin kerrostalolle, jolle yhtiö aikoo rakentaa 111:n asunnon uudiskohteen. VAV sai loppukevästä 2025 hallinto-oikeudesta pysäköintilaitoksen arvonlisäverokohtelusta toiminnalleen suotuisan linjauksen, jonka vuoksi tulevilla uudiskohteilla yleistyne ratkaisu, jossa pysäköinti järjestetään erilliseen pysäköintiyhtiöön.

Vuoden aikana purettiin kaksi VAV-konsernin taloa: Koivukylän aseman kyljessä sijainnut VAV Yhtymä Oy:n Hakopolku 4 ja tulipalossa vahingoittunut kohteen Laaksotie 20:n F-talo. VAV Palvelukodit Oy:n kohde Merjantie 10 saatiin haettua vapaaksi ARA-rajoituksista ja kohde myytiin tammikuussa 2025.

Kiinteistökehityksestä ja mahdollisista kaavamuutoksista käytiin neuvotteluja Hakunilassa ja Myyrmäessä sijaitsevien kohteiden osalta.

VAV:lla on asunnoissa olleiden palovahinkojen vuoksi tehty toimenpiteitä paloturvallisuuden lisäämiseksi. Kaikkiin huoneistoihin asennettavat, vuodesta 2026 kiinteistöjen omistajien vastuulle siirtyvät palovaroittimet, saatiin paikoilleen kaikkiin asuntoihin vuoden 2025 alkupuolella. Konsernissa tehtiin myös kaikkien saunojen tarkistuskierrös ja lisättiin asukkaiden tiedottamista paloturvallisuuteen liittyen.

Vantaan ja Keravan hyvinvointialue irtisanoi rajoituslakiin nojautuen VAV Hoiva-asunnot Oy:n omistamien neljän kohteen vuokrasopimuksista kolme joulukuussa 2025. Keskusteluja hyvinvointialueen, kaupungin ja VAV:n kanssa irtisanomisuhkaan liittyen käytiin koko syksyn ajan. Neuvottelut mahdollisista korvaavista vuokrasopimuksista jatkuvat edelleen.

Loppuvuodesta VAV:ssa käytiin muutosneuvottelut liittyen erityisesti keväällä 2026 tehtäviin, pääosin teknistä henkilöstöä koskeviin muutoksiin organisaatiossa. Neuvottelut eivät johtaneet irtisanomisiin, osa-aikastuksiin tai lomautuksiin. Vuotuinen työhyvinvointikysely toteutettiin rytminsä mukaisesti ajallaan, juuri neuvottelujen päätyttyä, ja tulokset laskivat hieman aiemmista.

Lipstikan asiassa syyttäjä nosti syytteet yhteensä seitsemää hallituksen jäsentä sekä entistä toimitusjohtajaa vastaan. VAV:n suunnitelma siirtymisestä CSRD:n mukaiseen vastuullisuusraportointiin vuoden 2025 aikana keskeytyi Omnibus-hankkeen myötä. Toistaiseksi jatkamme jo aikaisemmin VAVlla käytössä olleella GRI-raportointimallilla. Toimintavuoden aikana edistettiin ilmastotiekartan

mukaisia polkuja kohti päästövähennyksiä, joista merkittävimpanä saatiin edistettyä alkuperätakuin varmennetun uusiolämmön hankintaa sekä kaukolämmön kysyntäjoustopuun ja optimoinnin käyttöönottoa.

Tuloskehitys ja investoinnit

VAV Palvelukodit Oy:llä on rakenteilla Tikkurilan vanhustenkeskus, jonka rakentaminen on edennyt aikataulussaan. Kohde tulee valmistumaan alkuvuonna 2027. VAV Asunnot Oy:llä käytiin kahden ARA-uudiskohteen urakkakilpailut syksyn aikana kohteissa Kelokuusenmäki ja Pytinkalliotie. Kumpaankin kohteeseen mahdollisesti valmistuvista asunnoista osa olisi lisäksi VAV Yhtymä Oy:n tuotantoa. VAV Yhtymä Oy:llä käydään urakkakilpailu myös Viertolankujan uudiskohteesta. Lisäksi käynnissä on julkinen hankinta, jossa VAV Asunnot Oy etsii hankkeita kilpailullisesti toteutettavaksi niin, että hankinta sisältäisi sekä tontin että urakan.

VAV-konsernissa oli alkuvuodesta 2025 jättämää aiemmista korkeista vuokrausasteista. Olemme tehneet toimenpiteitä ja käyttöaste on palautunut yli tavoitetason olleen 98,6 %. Kuluneen vuoden aikana VAV on saanut useampia irtisanomisilmoituksia hyvinvointialueen ja kaupungin käytössä olleista toimitiloista. Tilikaudelle 2025 tehtiin talousarvio tappiollisena, koska tarkoituksena oli käyttää aikaisempina vuosina kertyneitä varauksia.

Avainluvut (K) 1000 €	TA 2025	31.12.2025
Liikevaihto	115 000	113 521
Liikevoitto	4 130	13 831
Tilikauden tulos	-6 360	4 924
Taseen loppusumma	810 000	763 134
Henkilöstön lkm	62	66
Bruttoinvestoinnit	43 000	32 071
Quick ratio	2	3
Omavaraisuusaste	20	23
Pitkäaikainen vieras pääoma	500 000	557 662
Leasingvastuut	0	0

Tavoitteiden saavuttamiseen ja muuhun toimintaan liittyvät riskit ja tulevaisuuden näkymät

Vuokrasaatavien määrä noussut vuodessa 10 %. Vuokrasaatavien kokonaismäärä ei kuitenkaan vielä ole liiketaloudellisesti huolestuttava ja vuokrasaatavat suhteessa liikevaihtoon on 1,0 % tavoitteen ollessa <1,2 %. Häätöjen määrä on vuonna 2025 ollut edelleen kasvava. Tilanteeseen on etsitty ratkaisuja VAV:n käynnistämällä hankkeella yhdessä hyvinvointialueen kanssa. VAV on käynnistänyt asukkaiden sähköisten palveluiden kokonaisvaltaisen uudistamisen. Täysin uusi, aiempaa palvelevampi ratkaisu otetaan osittain käyttöön alkuvuonna 2026. Laki asuinhuoneiston vuokrauksesta on uudistumassa ja tällä lakimuutoksilla tulee olemaan vaikutusta myös VAV:n vuokraustoimintaan tulevan vuoden aikana.

Pitkällä korkotukilainalla rakennettavien kohteiden edistäminen VAV:n tavoitteiden mukaisesti on hankaloitunut, sillä korkotukilainavaltuuksien

merkittävästi aiempaa pienempi määrä vähentää valtion tukeman rakentamisen määrää koko Suomessa. Vuoden 2026 alusta kys. hankkeiden lainoihin lisätää myös takausmaksu 0,5%.

Omistajapoliittisten linjausten toteutumisen arviointi

VAV saavutti tavoitteen mukaisen käyttöasteen ja omavaraisuusasteen. Kunnianhimoista 350 valtion tukeman asunnon vuositavoitetta ei saavutettu, mutta asuntoja valmistui vuoden aikana kuitenkin 174. VAV Yhtymälle ei valmistunut yhtään kohdetta, mutta vuoden aikana hankittiin Yhtymän omistukseen kuitenkin uusi tontti hyvältä sijainnilta Viertolasta. VAV:lla on eri hankevaiheissa kuitenkin tällä hetkellä runsaasti valmisteilla sekä Varke- että takauslainatuotantoa.

Edellytetyn maltillisen tuotontuloutuksen valmistelu on edennyt selvitysvaiheeseen.

Kaupunkikehityshankkeita valmisteltiin vuoden aikana erityisesti Myyrmäessä, jossain määrin myös Hakunilassa. Lisäksi Koivukylän aseman vieressä oleva VAV-talo purettiin vuoden aikana kaupunkikehitystavoitteiden vuoksi.

VAV-konserni on vuoden aikana myös varmistanut, että sillä on toiminnassaan käytössä riittävästi hankinta- sekä rakennuttamisosaamista. VAV on edistänyt vastuullisuustavoitteitaan vuoden aikana muun muassa yhteistyössä Vantaan Energian kanssa sekä tekemällä pihoistaan viheralaa ja monimuotoisuutta selvittävän kartoituksen.

VAV-konsernin hallitukset vaihtuivat syksyllä 2026. VAV Yhtymä Oy:n ja VAV Asunnot Oy:n hallituksissa aloitti tässä yhteydessä myös rekrytoitu asiantuntijajäsen.

Tavoite	Mittari	Toteuma 2024	Tavoitetaso 2025	Mittarien tilanne 1.1. - 31.12.2025	Tila
Talouteen liittyvät tavoitteet					
Kestävä ja vastuullinen taloudenpito	Keskivuokra suhteessa markkinavuokraan (VAV Asunnot Oy) Vuokrausaste (%), konserni Omavaraisuusaste, konserni	Alle 32 % markkinavuokran 98,0 % 23,3 %	Vähintään 30 % alle markkinavuokran 98,5 % 20 %	VAV Asunnot Oy:n keskivuokra 30 % alle markkinavuokran 98,6 %	Toteutuu täysin 
Asuntotuotanto	Asuntotuotanto (360 as./v)	62	174	174	Toteutuu täysin 
Ylläpidon hoitokulujen muutos	Kiinteistöjen ylläpidon kustannusindeksi (2015 =100)	Suurempi kuin indeksin nousu	Maks. indeksin nousua vastaava kustannustason nousu	Alle indeksin nousua vastaava kustannustason nousu	Toteutuu täysin 
Toiminnallisuuteen ja laatuun liittyvät tavoitteet					
Asuntokannan arvon ja vuokrattavuuden säilyminen	PTS:n toteuttaminen Toteutuneet kustannukset suhteessa budjetoituun (%) Laajuus asuntolina: toteutuneet suhteessa budjetoituun (%)	77,5 % 87 %	95-105 % 95-105 %	Kulujen mukainen toteuma 71 %. Kuitenkin sopimukset tehty kaikista vuodelle 2025 budjetoiduista PTS-töistä. 71 % 75 %	Toteutuu osittain 
Asiakastyytyväisyys	NPS (Net Promote Score)	32,8	39,0	34,2	Ei toteudu lainkaan 
Henkilöstöön liittyvät tavoitteet					
Työtyytyväisyys	Yli kiinteistötoimialan vertailuaineiston keskiarvon (Työeläkevakuuttajan tutkimus)	4,01 (Kiinteistötoimialan vertailuarvo 3,84)	Yli kiinteistötoimialan vertailuaineiston keskiarvon (Työeläkevakuuttajan tutkimus)	3,57	Ei toteudu lainkaan 

Tavoite	Mittari	Toteuma 2024	Tavoitetaso 2025	Mittarien tilanne 1.1. - 31.12.2025	Tila
Terveysperusteiset poissaolot	%:a henkilöstöstä/v	2,7	3,5	2,3	Toteutuu täysin 
Vastuullisuuteen liittyvät tavoitteet					
Segregaation torjuminen tarjoamalla kohtuuhintaista asumista ja tukemalla asumisen haastavissa tilanteissa (SDG-tavoite 10: Eriarvoisuuden vähentäminen)	VAV Asunnot Oy:n keskivuokra suhteessa markkinavuokraan	Alle 32 % markkinavuokran	Vähintään 30 % alle markkina-vuokran	VAV Asunnot Oy:n keskivuokra 30 % alle markkinavuokran	Toteutuu täysin 
Hiilineutraali VAV (SDG-tavoite 11: Kestävät kaupungit ja yhteisöt sekä SDG-tavoite 13: Ilmastotekoja)	Hiilineutraali VAV 2030	Ilmastotiekartta valmis	Vuoden aikana tehdään ilmastotiekartta, jossa polkuja kohti hiilineutraaliutta tunnistetaan ja mittaroidaan.	Ilmastotiekartan päästövähennyspolkuja on tunnistettu ja mittaroitu.	Toteutuu täysin 
Lämmitysenergian kulutuksen vähentäminen (SDG-tavoite 11: Kestävät kaupungit ja yhteisöt sekä SDG-tavoite 13: Ilmastotekoja)	Lämmitysenergian kulutus, kWh/m3	37,5	38,9	37,4 (alustava, luku varmistuu helmikuun lopussa 2026)	Toteutuu täysin 
Vastuulliset hankinnat (SDG-tavoite 17: Yhteistyö ja kumppanuus)	VAV kehittää vastuullisia hankintoja yhdessä kumppaniverkostonsa kanssa	Vastuullisuuskriteeri käytössä kaikissa hankinnoissa	Kestävyys- ja vastuullisuusteema nostetaan erikseen esiin kaikissa VAV:n pitämässä hankintoihin liittyvissä markkinavuoropuhe luissa	Kestävyys ja vastuullisuus on nostettu erikseen esiin kaikissa VAV:n hankintoihin liittyvissä markkinavuoropuhe luissa.	Toteutuu täysin 

VTK Kiinteistöt Oy

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 merkittävimmät tapahtumat

Vuonna 2025 VTK-konsernin toiminta eteni vakaasti ilman merkittäviä rakenteellisia muutoksia. VTK-konsernin tulos toteutui 1,4 milj. euroa budjetoitua parempana, johtuen mm. budjetoitua alemmista koroista. VTK-konsernin tulos toteutui edellisvuoteen nähden lähes samalla tasolla. Konsernitilinpäätökseen sisältyi vuonna 2025 poikkeuksellisen suuret poistoerojen eliminointikirjaukset, mikä vaikutti konsernin esitettävään tulokseen parantavasti. Emoyhtiö VTK Kiinteistöt Oy:n tulos oli -0,1 milj.€. Vivamus Kiinteistöt Oy saavutti tavoitteensa positiivisesta ja kasvavasta tuloksesta (n. 2,4 milj.€).

VTK Kiinteistöt Oy vastaa kaupungille vuokrattavien toisen asteen oppilaitos- ja liikuntatilojen rakennuttamisesta. Tilikauden lopussa keskeneräisten hankkeiden määrä taseessa oli 15,9 milj.€. Varia Vehkala -hanke luovutettiin käyttöön 8.8.2025 (kokonaiskustannus n. 81 milj.€). Varia Vehkalan urakkaan liittyvät osapuolten toisiinsa kohdistamat taloudelliset vaatimukset ovat osin vielä avoinna.

Aviapoliksen lukion (arvo n. 36,5 milj. €) rakentaminen on käynnissä ja raportointihetkellä hankkeen kustannukset olivat 10,7 milj.€. Aviapoliksen lukio valmistuu 1/ 2027.

Leppäkorven liikuntahallin (arvo 9,8 milj.€) rakentaminen on käynnistynyt loppuvuodesta 2025 ja kohde valmistuu 12/2026.

Varia Tennistien vanhan puolen peruskorjauksen (arvo 50,8 milj.€) hankesuunnitelma on päivitetty ja hankkeen suunnittelu alkaa 3/2026. Peruskorjauksen arvioitu valmistuminen on syksyllä 2028. Vuonna 2025 Tennistiellä toteutettiin lisäksi keittiö- ja konditoriatilojen muutoksia (n. 1,3 milj.€). Tennistiellä on lisäksi menossa Hitsausosaston muutostyöprojekti (n. 2,4 milj.€) joka valmistuu 6/2026.

Tikkurilan osaamiskampuksen (arvo n. 103 milj. €) kertyneet suunnittelukustannukset ovat n. 4,1 milj. €. Rakennuttamisen arvioidaan alkavan 4/2026 ja Osaamiskampuksen arvioitu valmistumisaika on 8/2028.

Myyrmäkeen suunniteltavan Oivallusten talon (arvo 56,9 milj.€) hankesuunnittelu oli loppuvaiheessa ja hankepäätöstä odotetaan alkuvuonna 2026. Valmistuminen ajoittuu vuoden 2028 loppuun.

Lisäksi Tikkurilan ja Myyrmäen urheiluhalleissa tehtiin vuoden aikana peruskorjauksia yhteensä 1,7 milj.€.

Vivamus Kiinteistöt Oy keskittyi vuonna 2025 hankekehitykseen ja ylläpidon toimintamallien kehittämiseen tavoitteena kiinteistöjen toiminnallisuuden ja taloudellisen kestävyysparantaminen sekä asiakkuudenhallinnan vahvistaminen. Vivamuksella on käynnissä aktiiviset kaavamuutoshankkeet Joukontie 42:ssa ja Patotie 2:ssa. Tuupakantie 4:n tontin kehittämissuunnitelma on tehty vuoden 2025 aikana.

Tuloskehitys ja investoinnit

Avainluvut (1000 €)	TA 2025	31.12.2025
Liikevaihto	42 559	40 958
Liikevoitto	10 535	10 123
Tilikauden tulos	3 231	4 653
Taseen loppusumma	302 247	276 903
Henkilöstön lkm	12	15
Bruttoinvestoinnit	62 498	36 406
Quick ratio	4,0	2,1
Omavaraisuusaste sis. leasing vastuut	25,7	27,8
Pitkäaikainen vieras pääoma	215 628	180 063
Leasingvastuut	25 343	25 705

Tavoitteiden saavuttamiseen ja muuhun toimintaan liittyvät riskit ja tulevaisuuden näkymät

Konsernin johto arvioi, että vuoden 2025 tavoitteet saavutettiin.

VTK Kiinteistöt Oy:llä on toteutettavanaan vuosien 2026–2035 aikana noin 400 milj. €:n investointiohjelma toisen asteen oppilaitos- ja liikuntahallikohteisiin.

Hankkeet on tarkoitus rahoittaa kaupungin 100 % omavelkaisilla takauksilla Kuntarahoitukselta. Korkotason ennakoitu maltillinen lasku tukee rahoitusta, mutta kasvava lainakanta lisää korkoriskiä. Lisäksi osaamisen jatkuvuuteen ja avainhenkilöiden pysyvyyteen liittyy henkilöstöriski, joka on keskeinen hankkeiden onnistumiselle.

Konsernin rakennuskannasta merkittävä osa on yli 20 vuotta vanhaa, mikä lisää kiinteistöjen ylläpitoon liittyviä riskejä. Näitä hallitaan suunnitelmallisen PTS-työn, ylläpitoinvestointien ja vakuutusturvan avulla.

Omistajapoliittisten linjausten toteutumisen arviointi

Yhtiön johto arvioi, että yhtiölle asetetut omistajapoliittiset linjaukset ovat toteutuneet vuonna 2025.

Tavoite	Mittari	Toteuma 2024	Tavoitetaso 2025	Mittarien tilanne 1.1. - 31.12.2025	Tila
Talouteen liittyvät tavoitteet					
Vakavaraisuuden säilyttäminen	Konsernin omavaraisuusaste %, sis. leasing-vastuut	24,5	>20	27,8	Toteutuu täysin 
Positiivinen ja kasvava tulos	Vivamus Kiinteistöt Oy:n tulos, milj. eur	1,8	1,9	2,4	Toteutuu täysin 
Hyvän vuokrausasteen ylläpito ja kehittäminen	Vivamus Kiinteistöt Oy:n vuokrausaste (%)	96	93	97	Toteutuu täysin 
Toiminnallisuuteen ja laatuun liittyvät tavoitteet					
Terveelliset, turvalliset ja viihtyisät toimitilat (sisältäen sisäilmaparannukset)	Konsernin liikevaihdosta vähintään n. 10 % käytetään peruskorjauksiin.	10	10	13	Toteutuu täysin 
Asiakastyytyväisyys, konserni	Asteikko 1-5, vastausten keskiarvo	-	3,6	3,6	Toteutuu täysin 
Henkilöstöön liittyvät tavoitteet					

Tavoite	Mittari	Toteuma 2024	Tavoitetaso 2025	Mittarien tilanne 1.1. - 31.12.2025	Tila
Konsernin henkilöstön hyvinvointikysely	Asteikko 1-5, vastausten keskiarvo	4,5	4,4	4,4	Toteutuu täysin 
Vastuullisuuteen liittyvät tavoitteet					
Energiatohokkuuden parantaminen uudishankkeissa ja peruskorjauksissa (SDG-tavoite 11 Kestävät kaupungit ja yhteisöt)	Kaupungin hankesuunnitelmissa asettamien energiatohokkuuden vertailulukujen (E-luku) alittaminen		Varia Vehkala hanke: alle 80 kWhE/m2, vuosi.	Varia Vehkala hanke: 78 kWhE/m2, vuosi.	Toteutuu täysin 
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: 14 kpl	VTK 52 kpl - Tennistien/Hiekkaharjun toimenpiteet toteutetaan peruskorjauksen yhteydessä - Pointin toimenpiteet toteutetaan kirjastomuutoksen yhteydessä - Leppäkorven päiväkodin toimenpiteitä ei toteutettu, sillä rakennus puretaan alkuvuodesta 2026. Vivamus 13 kpl	Toteutuu osittain 

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 merkittävimmät tapahtumat

Vantin uusi palveluorganisaatio aloitti vuoden 2025 alussa. Aikaisempi palvelukohtainen linjaorganisaatio korvautui alueellisella kokonaispalveluorganisaatiolla.

Kaupunginhallituksen tekemään päätökseen (16.12.2024, Kaupungin keittiöiden palveluverkkosuunnitelman laatimisen periaatteet) liittyen sovittiin, että Vantti maksaa vuoden 2026 alusta käytössään olevista keittiötiloista vuokraa Vantaan kaupungille. Lähtökohtana on, että tuleva vuokra on kustannusneutraali Kasolle, joka maksoi vuokran keittiötiloista vuoteen 2025 saakka. Kaupunkitilalautakunta teki päätöksen vuokrauksesta 13.8.2025 ja konsernijaosto on antanut ennakosuostumuksen yhtiön käytössä olevien tilojen vuokraamisesta 8.12.2025.

Vuoden alkupuolella Vantissa otettiin käyttöön viikoittain päivittyvä, helppokäyttöinen, asiakaskokemusta kuvaava NPS-mittari. Asiakas antaa asiakastapaamisen jälkeen arvionsa suositeluhaluudesta sekä palvelukohtaisen laatuarvion asteikolla 1-5. Asiakkaalla on mahdollisuus arvionsa yhteydessä antaa myös vapaata palautetta.

Alustavat hinnanmuutokset vuodelle 2026 annettiin maaliskuun lopulla. Hinnat kuitenkin vielä tarkentuivat kevään aikana ja lopulliset myyntihinnat annettiin tilaajalle heinäkuun aikana. Hinnat vahvistettiin syksyn 2025 aikana.

Tuloskehitys ja investoinnit

Vantin tulos vuonna 2025 oli 100 000 € ja budjetti 546 000 €. Yhtiön kassan määrä oli noin 5,8 m€ 31.12.2025 (5,9m€ 31.12.2024). Vantin investoinnit olivat vuonna 2025 yhteensä 585 000 € ja investointibudjetti on 500 000 €.

Avainluvut (1000 €)	TA 2025	31.12.2025
Liikevaihto	54 646	56 612
Liikevoitto	529	-9
Tilikauden tulos	546	100
Taseen loppusumma	13 700	13 785
Henkilöstön lkm	935	975
Bruttoinvestoinnit	500	585
Quick ratio	1,35	1,36
Omavaraisuusaste	38 %	34 %
Pitkäaikainen vieras pääoma	0	0
Leasingvastuut	1 026	1 032

Tavoitteiden saavuttamiseen ja muuhun toimintaan liittyvät riskit ja tulevaisuuden näkymät

Tilikauden tulos jäi tavoitteesta. Tulostavoite oli 1 % liikevaihdosta, kun toteuma oli 0,2 %. Henkilöstötyytyväisyyden osalta tulos oli 4,20 eli juuri tavoitteessa.

Asiakastyytyväisyys kehittyi positiivisesti ja tavoite saavutettiin.

Asiakastyytyväisyyttä mittaavan NPS mittarin tulos oli +48 ja tavoite oli +13.

Ateriapalveluiden NPS oli +8, kun tavoite oli +5. Sairauspoissaoloprosentin tavoite saavutettiin. Sairauspoissaolo % tulos oli 4,98 % ja tavoite oli 5,70 %.

Vastuullisuuteen liittyvät mittarit

Biojätteen tulos oli 44 g per / ruokailija ja tavoite 45 g per / ruokailija, joten tavoite saavutettiin.

Ateriapalveluiden käyttämien raaka-aineiden hiilijalanjälkitieto on viety Aromi-järjestelmään alkuvuoden aikana. On käynyt ilmi, että Luonnonvarakeskukselta käyttöön saatu data ei sisällä kaikkea tarvittavaa tietoa. Tämän seurauksena, tavoitteesta poiketen, ei hiilijalanjälkeä tässä vaiheessa saada kaikille Vantin ruokalistalla oleville aterioille. Vaihtoehtona tullaan esittämään GHG-protokollan mukaista hiilijalanjäljen mukaista laskentatapaa, johon saimme lähtöluvut vuodelle 2025.

Autoja sähköistyminen ei edennyt niin paljon kuin aiemmin suunniteltiin. Tämän takia aiheutetut CO₂ päästöt (t) / tuotantoauto tavoitteeseen ei päästy. Tavoite oli 0,40 ja toteuma oli 0,45.

Henkilöstön suositteluindeksi eNPS kehittyi positiivisesti ja tavoite saavutettiin. Tavoite oli +12 ja toteuma +26. Henkilöstön ammatillisten lisäkoulutusten tavoite saavutettiin. Tavoite oli 100 ja toteuma 258.

Riskit ja tulevaisuuden näkymät

Liiketoimintaympäristössä ei ole tunnistettu merkittäviä muutoksia riskeihin liittyen ja riskienhallintatoimenpiteet ovat olleet riittäviä.

Omistajapoliittisten linjausten toteutumisen arviointi

Omistajapoliittisten linjausten toteuttamiseksi Vantissa käynnistettiin Kehittämishjelma, joka hyväksyttiin Konsernijaostossa huhtikuussa 2023. Kehittämishjelma sisälsi 4 pääteemaa:

Ateriapalvelujen laadullinen parantaminen

Ateriapalvelujen kehittämisen keskeisin tavoite on ruokatuotannon keskittäminen ja siirtyminen joustavampaan tuotantotapaan. Tavoitteen taustalla on pyrkimys kustannustehokkaaseen ja tasalaatuiseen ateriatuotantoon. Vantaan kaupungin nimeämä keittiöverkkotyöryhmä laati periaatteet tulevalle Vantaan kaupungin keittiöverkkosuunnitelmalle vuoden 2024 lopussa. Jatkossa keittiöverkkosuunnitelma laaditaan 10 vuodeksi ja on osa kaupungin palveluverkkosuunnitelmaa.

Kehittämisohjelma sisälsi Ateriapalveluiden osalta 13 kohtaisen muutosohjelman, joiden toimenpiteistä suurin osa saatu päätökseen, esim. muutos ruokalistakiertoon ja sisäisen valvontaresurssin lisäys. Osa toimenpiteistä oli toimintatapojen muutoksia, jotka nyt ovat muuttuneet jatkuviksi käytännöiksi kuten esim. toiveruokakysely, asiakastytytyväisyyskysely valituille luokka-asteille ja yhteydenpito nuorisovaltuustoon.

Toiveruokakyselyssä keväällä 2025 kysyttiin toiveruokia syksyn teemapäiviin, kasvisruokasuosikkeja ja koulu- ja päiväkotiaterioiden arviointia. Useita toiveruokia on nostettu vuoden 2025 ruokalistalle.

Ateriapalveluissa tehdään säännöllisesti valituille luokka-asteille (4. ja 8 lk, lukiot ja Varia) asiakaskysely. Maistatukset vanhemmille kouluissa ovat olleet syksyn aikana menestys. Maistatuksilla on pyritty lisäämään tietoa kouluruokailun nykytilanteesta oppilaiden vanhemmille.

Asiakaskokemuksen parantaminen ja palveluorganisaation kehittäminen

Uusi kokonaispalveluorganisaatio aloitti vuoden 2025 alussa. Toimintatapojen, vastuiden ja roolien osalta on vielä paljon kehitettävää. Asiakaspalautteet tehdystä muutoksesta ovat asiakaskohteiden yhteyshenkilöiltä olleet suurelta osin kiittäviä. NPS-indeksi Vantin kokonaispalvelualueilla on 48.

Kustannustehokkuuden läpinäkyvyys

Vantin kustannustehokkuutta arvioidaan vertaamalla vuosittain kustannushintojen ja myyntihintojen välistä muutosta. Kustannusten muutosten vaikutus Vantin liiketoiminnassa vuodelle 2026 on 4,73%. Heinäkuussa Vantti on esittänyt asiakkaalle 2,32 % hinnantarkistusta palveluhintoihinsa vuoden 2026 alusta.

Tavoite	Mittari	Toteuma 2024	Tavoitetaso 2025	Mittarien tilanne 1.1. - 31.12.2025	Tila
Talouteen liittyvät tavoitteet					
Positiivinen tilikauden tulos	Tilikauden tulos vähintään 1 % liikevaihdosta.	1,30	1,00	0,20	Toteutuu osittain 
Toiminnallisuuteen ja laatuun liittyvät tavoitteet					
Asiakastytyväisyyden parantaminen (NPS)	NPS pisteluku	+5	+13	+48	Toteutuu täysin 
Kehittämishjelma: Ateriapalveluiden asiakastytyväisyyden positiivinen kehittyminen	Ateriapalveluiden NPS Pisteluku	+8	+5	+8	Toteutuu täysin 
Kehittämishjelma: Puhtauspalveluiden kustannustehokkuus	Kustannustehokkuus vähintään 1 %-yksikkö (Hinnankorotus alittaa yleisen kustannustason nousun)	1,12	1,00	1,00	Toteutuu täysin 
Henkilöstöön liittyvät tavoitteet					
Henkilöstötytyväisyys	Numeerinen 1-5	4,11	4,20	4,20	Toteutuu täysin 

Tavoite	Mittari	Toteuma 2024	Tavoitetaso 2025	Mittarien tilanne 1.1. - 31.12.2025	Tila
Sairauspoissaolot %	%	5,67	5,70	4,98	Toteutuu täysin 
Vastuullisuuteen liittyvät tavoitteet					
Kokonaisbiojätteen määrän vähentäminen SDG-tavoite 12. Vastuullista kuluttamista (ympäristövastuullisuus)	Kokonaisbiojätteen määrä grammaa/ruokailija	43	45	44	Toteutuu täysin 
Ruokatuotannon hiilijalanjäljen vähentäminen SDG-tavoite 12. Vastuullista kuluttamista (ympäristövastuullisuus)	LUKEN ruokatuotannon hiilijalanjäljen mittarin käyttöönotto vuoden 2024 aikana, mutta varsinaisia seurantatuloksia on saatavilla vuoden 2025 aikana		Hiilijalanjäljen vähentäminen		Ei tietoa 
Aiheutettujen CO2-päästöjen vähentäminen SDG-tavoite 12. Vastuullista kuluttamista (ympäristövastuullisuus)	Aiheutetut CO2 päästöt (t) / tuotantoauto	0,53	0,40	0,45	Toteutuu osittain 
eNPS (työntekijöiden nettosuositteluindeksi) positiivinen kehittyminen SDG-tavoite 3. Terveyttä ja hyvinvointia (sosiaalinen vastuullisuus)	eNPS (työntekijöiden nettosuositteluindeksi)	8	12	26	Toteutuu täysin 
Henkilöstön osaamisen kehittäminen SDG-tavoite 8. Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua	Henkilöstön ammatillisen kehittymisen lisäkoulutukset vuodessa (kpl määrä)	285	100	258	Toteutuu täysin 

Tavoite	Mittari	Toteuma 2024	Tavoitetaso 2025	Mittarien tilanne 1.1. - 31.12.2025	Tila
(hyvä hallintotapa ja organisaation johtaminen)					

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 merkittävimmät tapahtumat

Vuosi 2025 oli yhtiölle menestyksellinen.

Mercuriassa suoritettiin yhteensä 451 tutkintoa, joista Liiketoiminnan perustutkinnon osuus oli 56 % (253 kpl). Toiseksi eniten suoritettiin Lähiesihenkilötyön ammattitutkintoja, 124. Liiketoiminnan ammattitutkintoja suoritettiin 54 ja johtamisen erikoisammattitutkintoja 7. Kaksoistutkintojen suosio jatkoi kasvuaan. Mercurian kaikista oppivelvollisista yli 60 % opiskelee sekä liiketoiminnan perustutkintoa että ylioppilastutkintoa. Opiskelijalähtöisessä kaksoistutkintomallissa lukio-opinnot järjestään lukujärjestyksen mukaisesti Mercurian tiloissa. Onnistumisesta kertoo se, että Vantaan ammatillisissa oppilaitoksissa kaksoistutkinnon suorittaneista yli 90 % tulee Mercuriasta.

Erityisen ilahduttavaa on, että Martinlaakson koulukampuksen kehittäminen jatkuu myös tulevaisuudessa. Kiistanalainen tontinvuokrasopimusasia saatiin kaupungin kanssa päätökseen. Konsernijaosto päätti 30.9.2025 pitämässään kokouksessa antaa menettelyohjeena Mercuria kauppaoppilaitos

oy:lle käynnistää neuvottelut nykyisen tontin ostamisesta. Varsinaiset kaupat tehdään tammi-helmikuussa 2026. Kauppahinnaksi on sovittu 3 milj.euroa.

Toinen merkittävä tilikauden tapahtuma oli Mercurian pääsy mukaan opetus- ja kulttuuriministeriön toiminnanohjauksen kokeiluun, joka käynnistyi

1.1.2026. Kyseessä on kahdeksanvuotinen kokeilu, johon on valittu yhteensä 40 ammatillisen koulutuksen järjestäjää eri puolilta Suomea. Kokeilun tavoitteena on parantaa Suomen työllisyyttä ja vastata nopeammin työelämän muuttuviin tarpeisiin. Lupamenettelyä helpotetaan ja mukana olevat oppilaitokset saavat järjestää sellaista koulutusta, jota sen toiminta-alueella tarvitaan.

Mercuria kauppaoppilaitos Oy:n perustajayhteisö ja toinen osakas, Helsingin Kauppiaitten Yhdistys ry, muuttaa toimintansa säätiöksi 1.1.2026 alkaen.

Osakassopimuksen uusi liite hyväksyttiin Vantaan kaupungin konsernijaostossa 25.11.2025. Yhdistyksen omistamat Mercuria kauppaoppilaitos Oy:n osakkeet siirtyivät säätiölle ja toiminta jatkuu normaalisti.

Vahva kansainvälisyys on tekijä, jolla Vantaa erottuu muista suurista kaupungeista. Mercurian strategiassa kansainvälisyys on myös yksi painopistealueista. Teimme suuren suunnittelutyön uuden Erasmus+ KA2 -hankkeen SAMBA (Sustainable marketing and business ambassadors) hakemiseen. Hankkeelle myönnettiin 250 000 euron rahoitus ajalle 1.9.2025–31.8.2027 ja hanke käynnistyi syksyllä 2025. Myös opiskelija- ja työntekijäliikkuvuuden hakemus onnistui mainiosti ja saimme historian suurimman rahoituksen 283 005 euroa ajalle 1.6.2025 – 31.8.2026.

Yhtiön taloudellinen tulos oli talousarviota parempi. Tähän ovat vaikuttaneet mm. lisäsuoritepäätöksen perusteella maksettu valtionosuusrahoitus sekä arvioitua alhaisemmat henkilöstökulut.

Avainluvut (1000 €)	TA 2025	31.12.2025
Liikevaihto	9 107	9200
Liikevoitto	294	750
Tilikauden tulos	414	797
Taseen loppusumma	23 500	24 250
Henkilöstön lkm	66	64
Bruttoinvestoinnit	500	487
Quick ratio	11	12
Omavaraisuusaste	95	95
Pitkäaikainen vieras pääoma	0	0
Leasingvastuut	320	320

Tavoitteiden saavuttamiseen ja muuhun toimintaan liittyvät riskit ja tulevaisuuden näkymät

Ammatillisen koulutuksen rahoituslaki ja -asetus muuttuivat 1.1.2026. Uudessa rahoituslaissa painotetaan koulutuksen vaikuttavuutta ja suoritteita perusrahoituksen sijaan. Mercuria kauppaoppilaitos Oy:n vuoden 2026 laskennallinen valtionosuusrahoitus nousee vuodesta 2025. Rahoituksen perusteena olevat tulokset ovat yhtiössä korkealla tasolla ja parantaminen muuttuu yhä vaikeammaksi. Yhtiön tulee kaikin tavoin huolehtia, että rahoituksen perusteena olevat tavoitteet saavutetaan myös tulevina vuosina.

Omistajapoliittisten linjausten toteutumisen arviointi

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 toteutettiin vuoden 2025 aikana. Selvitystyön lopputuloksena todettiin, että oppilaitoksen on järkevintä jatkaa nykyisessä sijainnissa, Martinlaaksossa. Vuoden 2025 aikana neuvoteltiin myös nykyisen tontin ostamiseen liittyvistä yksityiskohdista. Tontin kauppa toteutetaan keväällä 2026. Kauppahinta on 3 miljoonaa euroa.

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

Omistajapoliittisissa linjauksissa yhtiön ydintehtäväksi mainitaan opiskelijoiden kouluttaminen osaaviksi ja työllistyviksi ammattilaisiksi. Tavoitteisiin yhtiö tähtää ajantasaisen 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 2024	Tavoitetaso 2025	Mittarien tilanne 1.1. - 31.12.2025	Tila
Talouteen liittyvät tavoitteet					
Positiivinen tilikauden tulos	Nettotulos, Euroa Tulokseen vaikuttavat heikentävästi vuodesta 2025 alkaen valtionosuusrahoituksen mahdolliset leikkaukset.	1033394	200000	797393	Toteutuu täysin 
Rakennuksen PTS:n mukaisten vuosittaisten toimenpiteiden toteuttaminen hiilineutraalilla ja resurssiviisaalla tavalla huomioiden rakennuksen tuleva käyttöikä	Toteutusaste %	100	100	100	Toteutuu täysin 
Toiminnallisuuteen ja laatuun liittyvät tavoitteet					
Tavoitteelliset opiskelijavuodet	kpl Rahoitusjärjestelmä on muuttumassa vuonna 2026. Uudessa rahoitusmallissa tavoitteelliset opiskelijavuodet ovat poistumassa käytöstä. Tarkemmat tiedot uudesta rahoituksesta saadaan syksyn 2024 aikana. Opiskelijavuosiennusteissa on huomioitu ammatillisen koulutuksen rahoitusleikkaukset.	870 + 1 lisäsuoritepäätöksellä	855	825 + 10 lisäsuoritepäätöksellä	Ei toteudu lainkaan 
Opiskelijapalaute (amispalaute, päättökysely)	nps-indeksi	66	66	81	Toteutuu täysin 
Työelämäpalaute työpaikkaohjaajakysely	Tyytyväisyys 1-5	4,5	4,3	4,5	Toteutuu täysin

Tavoite	Mittari	Toteuma 2024	Tavoitetaso 2025	Mittarien tilanne 1.1. - 31.12.2025	Tila
					
Henkilöstöön liittyvät tavoitteet					
Henkilöstön työfiilis	Tyytyväisyys 1-5	4,1	4,1	4,1	Toteutuu täysin 
Vastuullisuuteen liittyvät tavoitteet					
Hyvän koulutuksen ylläpito ja kehittäminen (SDG-tavoite 4 "Hyvä koulutus")	Opiskelijapalaute, (amispalaute) tyytyväisyys koulutukseen, kokonaisarvosana 1-5	4,6	4,5	4,5	Toteutuu täysin 
Opiskelijoiden hyvinvoinnin edistäminen (SDG-tavoite 3 "Terveysttä ja hyvinvointia")	Vuotuinen opiskelijakysely, keskiarvo osiosta ilmapiiri ja hyvinvointi 1-5	4,3	4,3	4,3	Toteutuu täysin 
Sukupuolten tasa-arvon edistäminen (SDG-tavoite 5 "Sukupuolten tasa-arvo")	Vuotuinen opiskelijakysely, tasa-arvoa koskeva kysymys 1-5	4,4	4,3	4,3	Toteutuu täysin 
Ruokahävikin vähentäminen (SDG-tavoite 12 "Vastuullista kuluttamista")	Ruokahävikki, g/myyty annos		38	37	Toteutuu täysin 

Kiinteistöosakeyhtiöt



Tavoitteet

Kiinteistöyhtiöille asetettiin tavoitteiksi kiinteistöjen ylläpitokustannusten hillitseminen siten, että ylläpitokustannusten kehitys ei ylitä yleisen kustannustason kehitystä. Tilastokeskuksen mukaan, kiinteistön ylläpidon kustannukset nousivat 2,2 % vuoden 2025 kolmannella neljänneksellä vuoden 2024 vastaavasta ajanjaksosta. Kiinteistön ylläpitopalveluiden kustannuksista eniten nousivat veden ja jäteveden kustannukset vuoden 2025 kolmannella neljänneksellä. 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 yhdeksässä kiinteistöyhtiössä ei saavutettu tavoitetta eli ylläpidon kustannukset nousivat indeksiä enemmän.

Toiseksi kiinteistöyhtiöiden yhteiseksi tavoitteeksi asetettiin PTS:n mukaisten vuosittaisten toimenpiteiden toteuttaminen hiilineutraalilla ja resurssiviisaalla tavalla sekä rakennuksen käyttöiän huomioiminen PTS:ssä. Neljä kiinteistöyhtiötä ei saavuttanut tavoitetta.

Kolmantena tavoitteena oli kartoittaa energian käytön tehostamistoimet niissä kiinteistöissä, jotka eivät ole elinkaarensa loppuvaiheessa, sekä määrittää elinkaaren loppuvaiheessa oleville kiinteistöyhtiöille kohdekohtaisesti tarkoituksenmukainen vastuullisuustavoite: joko edistää kiertotaloutta kestävän purkamisen keinoin maksimoimalla purkumateriaalien uudelleenkäyttö ja kierrätys, käynnistää toimenpiteet kiinteistön uuden käyttötarkoituksen mahdollistamiseksi esimerkiksi kaavoituksen kautta tai toteuttaa rakennuksen elinkaaren loppuajan PTS resurssiviisaasti, rajaten investoinnit välttämättömiin ja halliten jäljellä oleva käyttöaika suunnitelmallisesti.

Tavoitteiden toteutuminen	Ylläpito-kustannusten kehitys ei ylitä yleisen kustannustason kehitystä.	PTS:n mukaisten vuosittaisten toimenpiteiden toteuttaminen hiilineutraalilla ja resurssiviisaalla tavalla sekä rakennuksen käyttöiän huomioiminen PTS:ssä	Energian käytön tehostamistoimien kartoitus	Selite
K Oy Tiedepuisto 100 %	Ei asetettu	Toteutuu täysin 	Toteutuu täysin 	Yhtiö on saavuttanut tavoitteensa kuluvana vuotena. Energiankäytön merkittävänä tehostamistoimena vuodelle 2026 on kattoremontti. Kattoremontin kustannusarvio on 1,5 milj €.

K Oy Tikkurilan Terveysasema 62,2/73,8 %	Ei toteudu lainkaan 	Toteutuu täysin 	Toteutuu täysin 	Rakennuksen tulevaisuus on epäselvä, mutta oletus on, että terveysasema toimii yhtiön tiloissa vielä useamman vuoden. Epävarmuus rakennuksen tulevaisuudesta asettaa haasteita korjaustöille ja niiden aikataulutukselle. Yhtiö teettää tulevaa kaavoitusprosessia varten rakennushistoriaselvityksen vuonna 2026.
Ratakujan Pysäköinti Oy 100 %	 Ei toteudu lainkaan	Toteutuu täysin 	Toteutuu täysin 	Muut tavoitteet: Kestävä ja vastuullinen taloudenpito: Voitollisen tuloksen saavuttaminen viimeistään suunnitelmakauden loppuun mennessä: Ei toteudu lainkaan.  Ylläpidon kustannukset ylittivät niukasti ylläpidon kustannusindeksin muutoksen. Yhtiö ei saavuta 2025 positiivista tulosta huomioiden poistot. Yhtiön vuokrausaste on noussut merkittävästi ja lyhytaikaisen pysäköinnin tulot ovat myös hyvällä tasolla.
K Oy Korson Toimistokeskus 77,1 %	Toteutuu täysin 	Toteutuu täysin 	Toteutuu täysin 	Ennakoidut ylläpidon kustannukset ovat olleet hieman odotettua pienemmät. Tulevaisuudessa on varauduttava mm. hissin uusimiseen sähkösaneerauksiin.
K Oy Lehdokkitien Virastotalo 85/100 %	Toteutuu täysin 	Toteutuu täysin 	Toteutuu täysin 	Rakennus puretaan ja tontti myydään Vantaan kaupungille vuonna 2026. Riskinä purkukustannusten mahdollinen nousu.
As Oy Vant. Katriinanrinne 100 %	Ei toteudu lainkaan 	Toteutuu osittain 	Toteutuu osittain 	Yhtiön kassatilanne ei mahdollistanut suunniteltuja korjauksia. Yhtiö kuitenkin jatkaa

				kylpyhuoneiden saneerausta vuodenvaihteessa tehtyjen tarjouspyyntöjen pohjalta. Yhtiössä on tarve tulevina vuosina tehdä enemmän korjauksia, joiden ajoitusta suhteessa kassatilanteeseen on arvioitava tarkasti. Energian tehostamistoimien kartoitukseen kuuluvan energiatodistuksen tilaaminen jäi alkuvuoteen 2026.
Korson Pienteollisuustalo Oy 83,1 %	Ei toteudu lainkaan 	Toteutuu täysin 	Toteutuu täysin 	Ylläpidon kustannukset ylittävät edellisen vuoden johtuen purkukartoituksen kustannuksia. Rakennukset on tarkoitus purkaa vuonna 2028.
Vantaan Pysäköintiratkaisut Oy 100 %	Ei toteudu lainkaan 	Toteutuu osittain 	Toteutuu täysin 	Muut tavoitteet: Kestävä ja vastuullinen taloudenpito: Voitollisen tuloksen saavuttaminen viimeistään 2025 loppuun mennessä: -Ei toteudu lainkaan  Pysäköintiratkaisut konsernin tulokset kehitys oli vähäistä, koska tytäryhtiö VanPark Oy:n liiketoiminnot toteutuivat tappiollisina. Ilman VanPark Oy:n omistaman Tikkuparkin poistoa yhtiön tulos olisi ollut positiivinen.
K Oy Vantaan Helikopteritukikohta 100 %	Ei toteudu lainkaan 	Toteutuu täysin 	Toteutuu täysin 	Yhtiö on etsinyt energiansäästötoimenpiteitä, mutta ei havainnut kannattavia vaihtoehtoja huomioiden sen, että tonttivuokrasopimus on lyhyt.
K Oy Vantaan Maakotkantie 10 33,1/88,3 %	Ei toteudu lainkaan 	Toteutuu täysin 	Toteutuu täysin 	Ylläpidon kustannukset nousevat korjaustarpeen myötä. Yhtiössä on riskinä alapohjan lisäksi yläkerran heikossa kunnossa olevan viemäriputkistossa olevat tukokset, jotka voivat lisätä korjaustarvetta. Yhtiö on

				päättänyt tilata uuden kuntoarvion varmistaakseen tulevaa korjaustarvetta. Yhtiössä on jo aiemmin energiatodistuksen uusimisen yhteydessä kartoitettu tehostamistoimia.
Pallastunturintien Liikekiinteistö Oy 52,4 %	Toteutuu täysin 	Toteutuu osittain 	Toteutuu osittain 	Yhtiö varautuu tulevaisuudessa alakerran ilmanvaihdon saneeraukseen, jonka katsotaan tuovan säästöjä energian kulutuksessa. Alustavassa kartoituksessa ei havaittu merkittäviä energiansäästökohteita.
Ruukkukujan Autopaikat Oy 87,2/88,3 %	Toteutuu täysin 	Toteutuu täysin 	Toteutuu täysin 	Ylläpidon kustannukset pysyivät selkeästi alle edellisen vuoden tason. Merkittävin ero johtui ulkoalueiden hoidon kustannusten laskusta. Yhtiössä on selvitetty energiankäytön tehostamistoimia, mutta koska kyseessä on pysäköintilaitos, ainoa säästökohde olisi sähkö ja yhtiössä on jo led-valaisimet.
Hakopolun Liikekiinteistö Oy 88,4 %	Ei toteudu lainkaan 	Toteutuu täysin 	Toteutuu täysin 	Yhtiössä riskinä on rakennuksen teknisten järjestelmien rikkoontuminen ja rakenteiden ml. katon mahdolliset vauriot. Yhtiö noudattaa vuonna 2022 tehdyn kuntoarvion sisältämää PTS-suunnitelmaa soveltuvien osien tehden nk. pakolliset työt.
K Oy Hakucenter 59,2 %	Ei toteudu lainkaan 	Toteutuu osittain 	Toteutuu täysin 	Ylläpidon kustannuksiin vaikuttaa merkittävästi kehittämishankkeen kustannukset, jolloin ylläpidon kustannukset ovat suuremmat kuin edellisenä vuotena. Yhtiön toiminnan riskinä on rakennuksen teknisten järjestelmien rikkoontuminen ja mahdolliset sisäilmaongelmat.

Kiinteistöyhtiöiden avainluvut

KIINTEISTÖYHTIÖ JA KAUPUNGIN OMISTUS % AVAINLUVUT (1000 euroa)	Laa- juus m2	Tase 2025	Oma pääoma 2025	Tuotot 1–12 /2025	%- osuus tuotot budje- toi- dusta	Hoito- kulut 1–12 /2025	%-osuus hoito- kulut budje- toidusta	Poistot 2025	Tilikau- den tulos 2025	Kassa 12/2025	Quick Ratio*
K Oy Tiedepuisto 100 %	10 883	16278	12771	1831	100	-158	100	-1057	375	+837	1,4
K Oy Tikkurilan Terveysasema 78,4/97,8 %	5657	6256	5566	550	101	-611	90	-417	-239	+599	0,9
Vantaan Pysäköintiratkaisut Oy 100 %		9462	9426	19	125	-98	164	0	-72	+1059	30
VanPark Oy 100 %	13530	8255	8207	436	103	-272	127	-306	-156	+470	10,8
K Oy Korson Toimistokeskus 77,1 %	3775	5992	5963	286	100	-291	95	0	-9	+147	5,4
K Oy Lehdokkitien Virastotalo 85/100 %	3678	848	822	458	101	-272	94	-1	+181	+304	10,3
As Oy Vantaan Katriinanrinne 100 %	2400	1863	1612	229	100	-204	82	-28	0	+91	1,0
Korson Pienteollisuustalo Oy 83,1 %	3590	579	100	229	100	-254	96	-27	-74	+526	14,9
Ratakujan Pysäköinti Oy 100 %	9983	2211	2196	158	114	-126	108	-84	-55	-27	-1,9
K Oy Vantaan Helikopteritukikohta 100 %	961	1791	1779	64	97	-117	92	-70	-129	+443	37,1
K Oy Vantaan Maakotkantie 10 33,1/88,3 %	768,5	923	915	98	100	-99	110	-38	-40	+10,6	1,4
Pallastunturintien Liikekiinteistö Oy 52,4 %	1606	1502	1473	140	100	-104	73	-30	0	+99	3,4
Ruukkukujan Autopaikat Oy 86,4 %/87,5 %	10 036	784	581	73	100	-55	76	-61	-29	+121	6,2
Hakopolun Liikekiinteistö Oy 88,4 %	3498,5	2 593	2 530	389	98	-356	90	-30	0	+139	2,7
K Oy Hakucenter 46,3/64,5 %	4840	5 041	4 984	485	103	-420	87	-59	0	+187	3,7



**Vantaa
Vanda**

Julkaisija
Vantaan kaupunki
03/2026
Konserniohjaus ja -valvonta



VD/1517/02.01.02.02/2026

PT/RK-K/HV

Konserniohjaus kävi VTK Kiinteistöt Oy:n kanssa 23.2.2026 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. Keskusteluun osallistuivat konsernipalvelujohtaja Riikka Kiljander-Kiiskinen, konserniohjauksen erityisasiantuntija Harri Vuorialho sekä yhtiön puolelta toimitusjohtaja Juha Jaakola ja talouspäälikkö Emilia Yli-Antola.

VTK Kiinteistöt Oy on Vantaan kaupungin 100-prosenttisesti omistama tytäryhtiö. Yhtiö jakautui liiketoimintasiirrolla kahdeksi yhtiöksi vuosien 2023 ja 2024 vaihteessa. VTK Kiinteistöt Oy:n toiminta muodostuu kaupungin peruspalveluiden käyttöön toteutetuista tiloista, kuten toisen asteen koulutiloista ja liikuntahalleista (uimahalleja lukuun ottamatta), sekä niihin liittyvästä rakennuttamis-, vuokraus- ja ylläpitotoiminnasta. Vivamus Kiinteistöt Oy:n toiminta puolestaan muodostuu muille toimijoille vuokrattavista toimitiloista, isännöintiliiketoiminnasta ja muusta liiketoiminnasta.

VTK Kiinteistöt -konsernin taloudellinen tilanne on kehittynyt vakaasti. Konsernin liikevaihto vuonna 2025 oli noin 41,0 miljoonaa euroa ja tilikauden tulos noin 4,7 miljoonaa euroa. Vuonna 2025 emoyhtiö VTK Kiinteistöt Oy:n liikevaihto oli 22,0 miljoonaa euroa (budjetti 23,9 miljoonaa euroa) ja liikevoitto 7,1 miljoonaa euroa (budjetti 7,6 miljoonaa euroa). Vivamus Kiinteistöt Oy:n liikevaihto oli 18,2 miljoonaa euroa (budjetti 18,9 miljoonaa euroa) ja liikevoitto 4,8 miljoonaa euroa (budjetti 4,2 miljoonaa euroa). Liiketoiminnan kulupuolella kummassakin yhtiössä kiinteistön hoitokulut alittivat budjetin.

Investointiohjelma vuosille 2026–2027 on poikkeuksellisen suuri, 94 miljoonaa euroa vuonna 2026 ja 93 miljoonaa euroa vuonna 2027. Tämän seurauksena lainakanta kasvaa selvästi ennen kuin sen ennakoitaan kääntyvän laskuun tarkastelujakson loppupuolella.

Konsernin taloudellisista tavoitteista omavaraisuusaste toteutui vuonna 2025 tasolla 27,8 prosenttia, mikä ylitti yli 20 prosentin tavoitteen. Vivamuksen ulkoisten vuokrakohteiden vuokrausaste oli 97 prosenttia (tavoite 93 prosenttia), ja peruskorjauksiin käytettiin 13 prosenttia konsernin liikevaihdosta (tavoite 10 prosenttia). Asiakastyytyväisyyden keskiarvo oli 3,6 (tavoite 3,6) ja henkilöstön hyvinvointikyselyn tulos oli 4,4 asteikolla 1–5 (tavoite 4,4).

Vuonna 2025 konsernin merkittävin valmistunut hanke oli Varia Vehkalan ammattioppilaitos, jonka kokonaisinvestointi oli 81,1 miljoonaa euroa. Varia Vehkalan urakkaan liittyvät osapuolten toisiinsa kohdistamat taloudelliset vaatimukset ovat osin vielä avoinna. Lisäksi käynnissä oli useita suuria hankkeita, kuten Aviapoliksen lukio, Leppäkorven liikuntahalli, Varia Tennistien peruskorjaus, Oivallustentalo sekä Tikkurilan osaamiskampus (Kortteli 1). Aktiivisten hankkeiden investointien kokonaismäärä kasvaa voimakkaasti tarkastelujaksolla, ja lainakanta nousee korkeimmalle tasolleen vuosien 2027–2028 aikana ennen tasaantumista ja asteittaista laskua 2030-luvun alkupuolella.



Yhtiön omistajapoliittiset linjaukset on hyväksytty konsernijaostossa 23.10.2023 § 5. Yhtiön mukaan sille asetetut omistajapoliittiset linjaukset on huomioitu sen toiminnassa. Vastuullisuusteemat on tunnistettu yhtiön toiminnassa, vastuullisuusohjelma on hyväksytty hallituksessa joulukuussa 2023, konsernitasoinen hiilijalanjälkilaskenta on toteutettu vuosina 2024 ja 2025, ja konserni raportoi vastuullisuudestaan ensimmäistä kertaa VSME-raportin muodossa vuoden 2025 tilinpäätöksen yhteydessä. VSME-raportti toimii jatkossa pohjana vastuullisuustavoitteiden asettamiselle.

Vastuullisuuden osalta konserni painottaa energiatehokkuutta ja hankesuunnitelmien E-lukutavoitteiden alittamista. Varia Vehkalan hankkeessa saavutettiin 78 kWhE/m²/vuosi, mikä alitti alle 80 kWhE/m²/vuosi asetetun tavoitteen. Energiakatselmusten mukaisia toimenpiteitä toteutettiin vuoden 2025 aikana VTK:ssa 87 kappaletta ja Vivamuksessa 9 kappaletta. Vastuullisuus kattaa ympäristövastuun (muun muassa hiilineutraaliustavoitteet ja vähähiilinen rakentaminen), sosiaalisen vastuun (terveelliset ja turvalliset toimitilat, harmaan talouden torjunta, henkilöstön hyvinvointi) sekä hyvän hallintotavan, johon sisältyvät avoin ja luottamuksellinen johtamiskulttuuri sekä taloudellinen vakaus pitkällä aikavälillä.

VTK Kiinteistöt -konsernissa toteutettiin 1.1.2024 liiketoimintasiirto, jossa VTK Kiinteistöt Oy:lle jäi sidosyksikköasema Vantaan kaupunkiin. Muille tahoille tapahtuva vuokraustoiminta eriytettiin Vivamus Kiinteistöt Oy:öön. Euroopan unionin tuomioistuimen 15.1.2026 antaman ennakkoratkaisun (C-692/23 AVR-Afvalverwerking) mukaan myös sidosyksikön tytäryhtiöiden ulosmyynti laskeaan sidosyksikön ulosmyyntirajaan. Tämän johdosta on tarpeen tarkastella VTK:n konsernirakennetta ja tarvittavia kehittämistoimia. Tarkastelu tullaan tekemään vuoden 2026 aikana ja tarvittavat toimenpiteet tuodaan erikseen päätöksentekoon.

Vivamuksen kehityshankkeissa edistetään Tuupakantie 4:n ja Pohjolantie 2:n kohteita, joista Tuupakantie 4:lle **konsernijaosto** myönsi ennakkosuostumuksen 24.2.2026 § 6. Pohjolantie 2 osalta asiaa käsitellään vielä konsernijaostossa. Joukontie 42:n asemakaavamuutos on hyväksytty lautakunnassa ja etenee hallitukseen ja valtuustoon. Patotie 2:n osalta markkinakysyntä ei ole tällä hetkellä riittävä, joten hanketta arvioidaan uudelleen loppuvuonna 2026. Hosantie 2:n Game Center -hanke etenee suunnitelman mukaisesti.

Hallitustyöskentelyn arviointi tehdään keväällä 2026, ja sisäisen valvonnan sekä riskienhallinnan kysely käsitellään hallituksessa helmikuussa 2026.

Konsernijaosto 16.3.2025

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään merkitä tiedoksi pidetty omistajaohjauskeskustelu.

Liitteet:

- Yhtiön esitys VTK Kiinteistöt Oy, 23.2.2026

Täytäntöönpano: Konserniohjaus ja -valvonta

Muutoksenhakuohje: 3.1 Oikaisuvaatimus- ja valituskielto



Lisätiedot:

Konserniohjauksen erityisasiantuntija Harri Vuorialho
(etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)

VTK Kiinteistöt Oy konserni omistajaohjauskeskustelu

23.2.2026



VTK Kiinteistöt Oy
Vantaan kaupungin omistus 100%

Vivamus Kiinteistöt Oy
100%

Tytäryhtiöt

Kivistön Putkijäte Oy
Osakkeet alle 0,0004%, äänivalta 100%

Kiinteistö Oy Vantaan Peltolantie 5
100%

Kiinteistö Oy Myyrinselkä
100%

Kiinteistö Oy Vantaan Jönsaksentie 4
100%

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%

Vivamus Kiinteistöt Oy tulos 2025

Vivamus Kiinteistöt Oy	ACT	BUD	budjetista	BUD
Tuloslaskelma 1000 eur	2025	2025	tot %	2026
Liikevaihto	18 210	17 991	101 %	16 750
Liiketoiminnan muut tuotot	611	434	141 %	503
Henkilöstökulut	-512*	-350	146 %	-581
Poistot ja arvonalentumiset yhteensä	-4 108	-4 252	97 %	-4 033
Kiinteistön hoitokulut	-9 363	-9 577	98 %	-10 949
LIIKEVOITTO (-TAPPIO)	4 832	4 246	114 %	1 690
Muut korko- ja rahoitustuotot	206	276	75 %	142
Korkokulut ja muut rahoituskulut	-1 453	-1 757	83 %	-1 427
Rahoitustuotot ja -kulut	-1 247	-1 481	84 %	-1 285
Tulos ennen tilinpäätössiirtoja ja veroja	3 585	2 764	130 %	405
Tilinpäätössiirrot	-286	0		57
Tuloverot	-876	-766	114 %	-310
TILIKAUDEN TULOS	2 423	1 998	121 %	152
Leasing-vastuut	25 705	24 580	105 %	23 079
Investoinnit	751	530	142 %	9 475
Lainat	31 560	33 533	94 %	36 615
Rahavarat	8 391	9 234	91 %	3 927
Tase	78 613	77 870	101 %	82 201

* Yhteensä 5 henkilöä työskenteli 31.12.2025 sekä VTK:n että Vivamuksen palkkalistoilla. Tätä jakoa ei oltu huomioitu vuoden 2025 budjetoinnissa.

- Ei uusia lainoja v 2025
- B2026 uusi laina 10 milj.€

VTK Kiinteistöt Oy tulos 2025

VTK Kiinteistöt Oy	ACT	BUD	budjetista	BUD
Tuloslaskelma 1000 eur	2025	2025	tot %	2026
Liikevaihto	22 021	23 860	92 %	24 237
Liiketoiminnan muut tuotot	70	47	151 %	37
Henkilöstökulut	-777 *	-947	82 %	-838
Poistot ja arvonalentumiset	-7 956	-7 353	108 %	-10 107
Kiinteistön hoitokulut	-6 306	-8 036	78 %	-8 311
LIIKEVOITTO (-TAPPIO)	7 052	7 571	93 %	5 018
Muut korko- ja rahoitustuotot	1 124	500	225 %	216
Korkokulut ja muut rahoituskulut	-4 298	-5 558	77 %	-4 347
Rahoitustuotot ja -kulut	-3 174	-5 058	63 %	-4 131
Tulos ennen tilinpäätössiirtoja ja veroja	3 878	2 513	154 %	887
Tilinpäätössiirrot	-4 025	0		-1 151
Tuloverot	0	-520	0 %	-131
TILIKAUDEN TULOS	-147	1 993	-7 %	-395
Investoinnit	39 299	58 494	62 %	86 221
Keskeneräiset kauden lopussa	16 825	37 146	43 %	97 521
Lainat kauden lopussa	148 503	153 367	82 %	229 680
Rahavarat	35 974	6 484	114 %	35 395
Tase	241 304	234 875	91 %	314 137

- Ei uusia lainoja v 2025
- B2026 uudet lainat yht 90 milj.€

VTK:n investoinnit

Vuonna 2025 valmistui Varia Vehkala ammattioppilaitos, 81,1 milj.€. Keskeneräisiä merkittäviä hankkeita ovat Aviapoliksen lukio, Leppäkorven liikuntahalli, Varia Tennistien peruskorjaus, Oivallustentalo sekä Tikkurilan osaamiskampus Kortteli 1

Tavoite	Mittari	Tavoite 2025	Toteuma 2025	Ennuste 2026	Tavoitetaso 2026	Tavoitetaso 2027	Tavoitetaso 2028	Tavoitetaso 2029
Talouteen liittyvät tavoitteet								
Vakavaraisuuden säilyttäminen	Konsernin omavaraisuusaste %	>20	27,8	20	>20	>15	>15	>18
Positiivinen ja kasvava tulos	Vivamus Kiinteistöt Oy:n tulos, milj. eur	1,9	2,4	0,2	1,5	1,5	2,0	2,1
Hyvän vuokrausasteen ylläpito ja kehittäminen	Ulkoisten vuokrakohteiden vuokrausaste (%) (Vivamus Kiinteistöt Oy)	93	97	95	95	95	95	95
Toiminnallisuuteen ja laatuun liittyvät tavoitteet								
Terveelliset, turvalliset ja viihtyisät toimitilat (sisältäen sisäilmaparannukset)	Budjetoiduista peruskorjauksista 90–100 % toteutuu**			90–100	90–100	90–100	90–100	90–100
Terveelliset, turvalliset ja viihtyisät toimitilat (sisältäen sisäilmaparannukset)	Konsernin liikevaihdosta vähintään n. 10 % käytetään peruskorjauksiin.*	10	13					
Asiakastytyväisyys, konserni	Asteikko 1–5, vastausten keskiarvo	3,6	3,6	3,6	3,7	3,8	3,9	4,0
Henkilöstöön liittyvät tavoitteet								
Konsernin henkilöstön hyvinvointikysely	Asteikko 1–5, vastausten keskiarvo	4,4	4,4	4,4	4,5	4,5	4,5	4,5
Vastuullisuuteen liittyvät tavoitteet								
Energiatohokkuuden parantaminen uudishankkeissa ja peruskorjauksissa (SDG11 Kestävät kaupungit ja yhteisöt)	Kaupungin hankesuunnitelmissa asettamien energiatohokkuuden vertailulukujen (E-luku) alittaminen	Varia Vehkala hanke: alle 80 kWhE/m ² , vuosi	Varia Vehkala hanke: 78 kWhE/m ² , vuosi	Varia Vehkala hanke: alle 80 kWhE/m ² , vuosi	Varia Vehkala hanke: alle 80 kWhE/m ² , vuosi	Aviapoliksen lukio: alle 75 kWhE/m ² , vuosi Koillis-Vantaa: alle 85 kWhE/m ² , vuosi	Hankesuunnitelman E-luvun alittaminen ensimmäisestä käyttövuodesta	Hankesuunnitelman E-luvun alittaminen ensimmäisestä käyttövuodesta
VSME (Pienten ja keskisuurten yritysten vapaaehtoinen vastuullisuusraportointi)	Raportointikehyksen luonti 2025 (sis. sisältäen hiilijalanjäljenlaskenta)**			VSME-raportin tuottaminen	VSME-raportin tuottaminen	Vuoden 2026 raportin perusteella asetettavat tavoitteet	Vuoden 2026 raportin perusteella asetettavat tavoitteet	Vuoden 2026 raportin perusteella asetettavat tavoitteet
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: 87 kpl Vivamus: 9 kpl	VTK 52 kpl - Tennistien/Hiekkaharjun toimenpiteet toteutetaan peruskorjauksen yhteydessä - Pointin toimenpiteet toteutetaan kirjastomuutoksen yhteydessä - Leppäkorven päiväkodin toimenpiteitä ei toteutettu, sillä rakennus puretaan alkuvuodesta 2026 Vivamus 13 kpl					

*Mittarista on luovuttu vuoden 2025 jälkeen

** Uusi mittari vuodesta 2026 alkaen

Kaupungin omistajapoliittiset linjaukset

Linjausten heijastuminen yhtiön toimintaan ja niiden ajantasaisuus

- VTK-konsernin omistajapoliittiset linjaukset päivitetty, hyväksytty KOJAssa 23.10.2023

Vastuullisuusteemojen tunnistaminen yhtiön toiminnassa

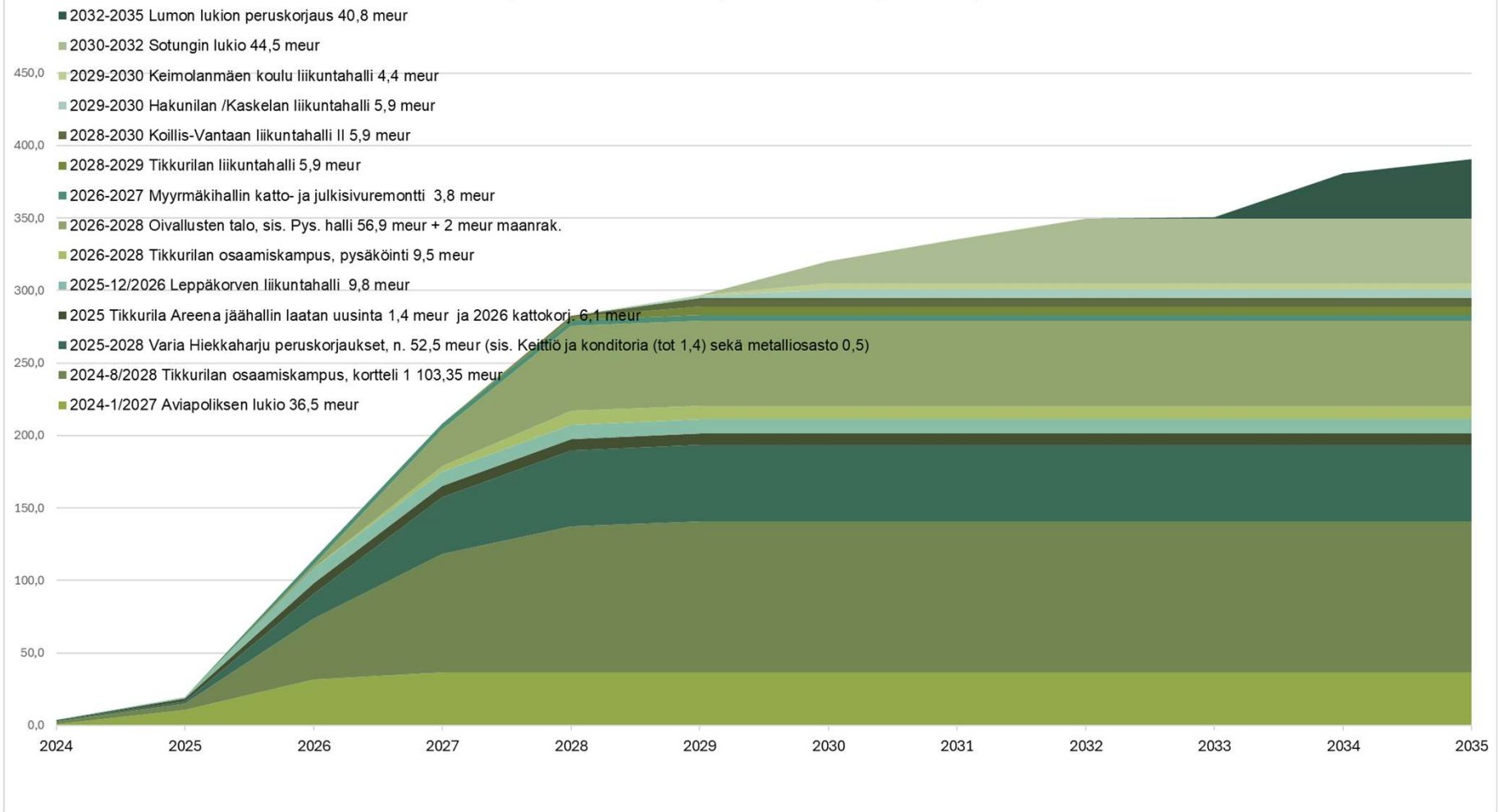
- Vastuullisuusohjelma hyväksytty hallituksessa 12/2023
- Toteutettu konsernitasoinen hiilijalanjälkilaskenta 2024 ja 2025
- Konserni raportoi vastuullisuudestaan ensimmäistä kertaa VSME-raportin muodossa vuoden 2025 tilinpäätöksen yhteydessä
- VSME-raportti toimii jatkossa pohjana vastuullisuustavoitteiden asettamiselle

Vastuullisuus

- Ympäristövastuullisuus
 - Kasvihuonepäästöjen vähentäminen: Hiilineutraali Vantaa
 - 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



VTK Kiinteistöt Oy:n uusinvestoinnit ja merkittävät peruskorjaukset 2026-2035



milj. euroa	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Investoinnit/vuosi	48	42	94	93	78	14	23	15	15	1	30	10
Aktiivisten hankkeiden investoinnit yhteensä	63	104	117	211	288	302	326	341	355	356	386	396
Lainat 31.12.	156,8	148,5	228,5	314,9	378,0	373,5	378,4	372,7	367,3	347,0	356,9	345,9

Vivamuksen kehityshankkeiden tilanne

Tuupakantie 4 ja Pohjolantie 2

- Vivamus vie aktiivisesti molempien hankkeiden kehitystoimenpiteitä eteenpäin
- Tuupakantie 4:n käsittely konsernijaostossa 24.4. Pohjolantie 2:n käsittely kesken

Joukontie 42

- Asuntojen asemakaavamuutos hyväksyttiin lautakuntakäsittelyssä 02/2026 ja etenee seuraavaksi hallitukseen ja valtuustoon
- Vivamus aloittaa kohteen myynnin kevään aikana

Patotie 2

- Vivamus käynyt kaupungin kanssa alustavia keskusteluja asuntojen asemakaavamuutoksesta sekä selvittänyt kohteen markkinakysyntää syksyn 2025 aikana. Kysyntää ei ole riittävästi tällä hetkellä ja päätetty ottaa aikalisä niin, että selvitetään markkinakysyntää uudelleen 2026 aikana.

Hosantie 2

- Game center etenee suunnitelman mukaisesti
- Kirjastoautopalveluista on allekirjoitettu aiesopimus hankesuunnitelman ja vuokrasopimuksen tekoa varten

Kiinteistöomistusten kaupat Vantaan kaupungin kanssa

- Kaupunkitilalautakunnan käsittely 15.4., jonka jälkeen kaupat on tarkoitus toteuttaa

Hallitustyöskentelyn arviointi ja kehittäminen

Vuonna 2025 ei toteutettu hallitustyöskentelyn arviointia, sillä uusi hallitus aloitti toimintansa syyskuussa

- Seuraava arviointi tehdään keväällä 2026

Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan toimenpiteiden järjestäminen

- Hallitus käsittelee sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan kyselyn kokouksessaan 2/2026, 25.2.2026

Yhdessä sovitut toimenpiteet:

- Ei sovittuja toimenpiteitä



12

Hankinnan keskeyttäminen, Perustietotekniikkapalveluiden hankinta

VD/6918/02.08.00.00/2023

PT/ML/EK/SE

Hankinnan kohde

Hankinnan kohteena olivat seuraavat perustietotekniikkapalveluiden palvelualueet:

- a) Käyttäjätukipalvelut, jonka sisältämät palvelut ovat tarpeen tietoteknistä ympäristöä käyttävien henkilöiden IT-ongelmien ratkaisemiseksi, käytön neuvonnaksi ja työntekemisen tukemiseksi;
- b) Työasemien elinkaaripalvelut, joka sisältää kattavan joukon palveluita varmistamaan työasemien ja niiden lisälaitteiden tehokkaan, turvallisen ja kustannustehokkaan käytön niiden koko elinkaaren ajan;
- c) Mobiililaitteiden elinkaaripalvelut, joka sisältää kattavan joukon palveluita varmistamaan mobiililaitteiden ja niiden lisälaitteiden tehokkaan, turvallisen ja kustannustehokkaan käytön niiden koko elinkaaren ajan;
- d) Käyttö- ja Kapasiteettipalvelut, jonka sisältämät palvelut ovat keskeisiä palvelininfrastruktuurin ja sitä tukevan tietoliikenneinfrastruktuurin tarvitseman kapasiteetin osalta ja joiden avulla varmistetaan palvelinten sekä tukevien tietoliikennelaitteiden tehokas ja luotettava toiminta sekä hallinta;
- e) Pilvipalvelut, jonka sisältämät palvelut tarjoavat julkisten pilvipalveluiden keskitetyn hallinnan ja valvonnan pilvipohjaisille resursseille ja palveluille;
- f) Tietoturvapalvelut, joka sisältää kattavan joukon palveluita, joiden tavoitteena on suojata tietoteknistä ympäristöä kaikenlaisilta uhilta ja riskeiltä. Palvelut sisältävät mm. ennaltaehkäisevät toimenpiteet, aktiivisen seurannan, tunkeutumisen havaitsemisen ja reagoinnin sekä jatkuvan tietoturvatason parantamisen;
- g) Identiteetinhallinta, sisältää palvelut, jotka keskittyvät henkilöstön, kumppaneiden, tietojärjestelmien identiteettien, pääsynvalvonnan ja oikeuksien hallintaan sekä niitä tukevien tietojärjestelmien ja julkisten pilvipalveluiden hallintaan; sekä
- h) Asiantuntijapalvelut, sisältävät erikoistuneeseen ammatilliseen asiantuntijatyöhön ja konsultointiin liittyvät palvelut, jotka tukevat Asiakkaan IT-infrastruktuuria, tietojärjestelmiä, tietoturvan ja toiminnan suunnittelua, optimointia, kehittämistä, laajentamista sekä uudistamista.

Tarkempi kuvaus hankinnan kohteesta on ollut hankinta-asiakirjoissa.

Hankinnassa on ollut kyseessä yhden (1) toimittajan puitejärjestely. Hankintayksikkö valitsee kilpailutuksen perusteella yhden toimittajan sekä varatoimittajan. Varatoimittajan kanssa voidaan solmia varsinainen sopimus, mikäli valittu toimittaja ei täytä sopimuskauden alkaessa tarjouspyynnön ehtoja ja edellytyksiä tai mikäli toimittaja ei täytä näitä ehtoja ja edellytyksiä sopimuskauden aikana. Varatoimittajaksi valitaan kokonaistaloudellisesti toiseksi edullisimman tarjouksen jättänyt tarjoaja.

Sopimuskausi

Puitesopimuksen on ollut tarkoitus olla voimassa seitsemän (7) vuotta sen voimaan tulosta.

Hankintamenettely



Hankintamenettelynä oli kilpailullinen neuvottelumenettely. Kyseessä on EU-kynnysarvon ylittävä hankinta.

Vantaan kaupunki julkaisi 12.3.2024 EU-hankintailmoituksen ja osallistumispyynnön sekä 21.3.2024 EU-korjausilmoituksen HILMA- portaalisissa, Internetosoitteessa www.hankintailmoitukset.fi, sekä Euroopan unionin virallisen lehden täydennysosan sähköisessä TED- portaalisissa.

Vantaan kaupunki on tietohallintojohtajan päätöksellä 10.5.2024 § 52 valinnut tarjoajiksi neuvotteluihin Tietoevry Experis Konsortion, CGI Suomi Oy:n, Elisa Oyj:n, Enfo Oy:n ja Fujitsu Finland Oy:n. Päätös on annettu tarjoajille tiedoksi 10.5.2024.

Hankintayksikkö on pyytänyt valituilta tarjoajilta alustavat tarjoukset, joiden pohjalta hankintayksikkö on järjestänyt edellä mainittujen tarjoajien kanssa neuvottelut toukokuun - elokuun 2024 aikana. Hankintayksikkö on syyskuussa pyytänyt tarjoajilta kommentteja neuvottelujen perusteella päivitettyyn tarjouspyyntöaineistoon. Ilmoitus neuvottelujen päättämisestä on lähetetty 21.10.2024.

Lopullinen tarjouspyyntö on julkaistu tarjoajien saataville 30.10.2024. Hankintayksikkö on vastannut lopullisesta tarjouspyynnöstä esitettyihin lisätietokysymyksiin 15.11.2024 ja toimittanut kahdesta tarjouspyynnön liitteestä teknisen virheen takia päivitetty ja korjatut versiot, sekä julkaissut tarjoajille 22.11.2024 viestin täsmennyksenä tarjouspyynnön sisältöön. Vantaan kaupunki on tietohallintojohtajan päätöksellä 28.11.2024 § 128 päättänyt keskeyttää perustietotekniikkapalveluiden hankinnan lopullisen tarjouspyyntökierroksen ja aloittaa lopullisen tarjouspyyntökierroksen uudelleen.

Uusi ja korjattu lopullinen tarjouspyyntö on julkaistu tarjoajien saataville 3.12.2024. Hankintayksikkö on vastannut lopullisesta tarjouspyynnöstä esitettyihin lisätietokysymyksiin 13.12.2024 ja ilmoittanut vastausten yhteydessä, että lopullinen tarjouspyyntökierros tullaan uudelleen keskeyttämään. Vantaan kaupunki on tietohallintojohtajan päätöksellä 17.12.2024 § 136 päättänyt keskeyttää perustietotekniikkapalveluiden hankinnan lopullisen tarjouspyyntökierroksen ja aloittaa lopullisen tarjouspyyntökierroksen uudelleen.

Uusi ja korjattu lopullinen tarjouspyyntö on julkaistu tarjoajien saataville 17.12.2024.

Vantaan kaupunki on tietohallintojohtajan päätöksellä 31.1.2025 § 10 valinnut perustietotekniikkapalveluiden toimittajaksi Elisa Oyj:n ja varatoimittajaksi Enfo Oy:n.

Sekä CGI Suomi Oy että Enfo Oy valittivat hankintapäätöksestä markkinaoikeuteen (asiat Dnro 74/2025 ja 75/2025). Markkinaoikeus on 25.11.2025 antamallaan päätöksellä nro. 663/2025 kumonnut Vantaan kaupungin tietohallintojohtajan 31.1.2025 tekemän hankintapäätöksen 10/2025. Markkinaoikeus on kieltänyt Vantaan kaupunkia tekemästä hankintasopimusta kyseisen päätöksen perusteella tai panemasta sitä muutoin täytäntöön asetetun 2.000.000 euron sakon uhalla.

Markkinaoikeus on todennut, että mikäli Vantaan kaupunki aikoo edelleen toteuttaa perustietotekniikkapalveluiden hankinnan kysymyksessä olevan tarjouskilpailun perusteella, sen on arvioitava tarjousten tarjouspyynnön mukaisuus uudelleen, vertailtava tarjoukset uudelleen ja tehtävä uusi perusteltu hankintapäätös.

Hankinnan keskeyttäminen

Hankintalain (1397/2016) 125 §:n 1 momentin mukaan hankintamenettely voidaan keskeyttää vain todellisesta ja perustellusta syystä. Hyväksyttävänä hankinnan keskeyttämisen perusteena on oikeuskäy-



tännössä pidetty muun ohella epäonnistunutta tarjouspyyntöä ja hankinnan kohteen tai hankinnan tarpeen muuttumista hankintamenettelyn aikana (HE 108/2016 vp s. 223 ja HE 182/2010 vp s. 22).

Vantaan kaupunki on huomannut, että sen tarpeet ovat muuttuneet alkuperäisestä tarjouspyynnöstä ja hankinta-asiakirjoihin on tehtävä olennaisia muutoksia. Lopullisen tarjouspyynnön julkaisusta on kulunut huomattavan paljon aikaa, josta syystä tarjouspyynnöllä kuvattu hankintatarve on päivitettävä. Hankinta-asiakirjoihin on tehtävä muun muassa seuraavia muutoksia:

- Hankintaan täytyy lisätä identiteetinhallintajärjestelmän toimitus: Vantaan nykyinen identiteetinhallintajärjestelmä Microsoft Identity Manager (MIM) on tulossa elinkaarensa päähän. Lisäksi MIM-järjestelmäkokonaisuuden (mukaan lukien ympäristöjen käyttöjärjestelmät, Sharepoint-versiot ja Microsoft Identity Manager-versiot) ylläpidettävyys ja tietoturva ovat vaarantuneet tarjouspyynnön julkaisuhetkestä - kokonaisuuden tuki päättyy tämän hetken tietojen mukaan kesällä 2026. Tästä syystä hankinnassa ollut identiteetinhallintapalvelu täytyy laajentaa sisältämään uuden identiteetinhallintajärjestelmän toimitus.
- Vantaan Citrix Virtual Apps-palvelun tarve on päättynyt ja se poistetaan hankinnasta.
- Microsoft SCCM-ympäristön käyttö on päättynyt ja se poistetaan hankinnasta.
- Ylioppilastutkintolautakunta edellyttää uuden Abitti 2 järjestelmän käyttöä ylioppilastutkinnoissa syksystä 2026 alkaen. Hankintaan täytyy siksi lisätä Abitti 2 järjestelmän tuottaminen ympäristöineen kokonaispalveluna.
- Lisäksi Vantaan ympäristön nykytilanteen kuvaus on päivitettävä ympäristössä tapahtuneiden muutosten vuoksi. Erityisesti tukipalvelujen volyymiä kuvaava kuukauden keskimääräinen tikettimäärä on laskeutunut tarjouspyynnössä esitetystä n. 32 %.

Näin ollen hankintayksikön on suoritettava hankintayksikön tarpeen ja hankintavaatimusten täsmentäminen ja siten hankintakokonaisuuden uudelleen valmistelu. Hankinnan tekeminen ei ole mahdollista uutta hankintamenettelyä käynnistämättä. Hankinta tulee keskeyttää.

Vantaan kaupunki aikoo käynnistää hankinnassa uuden hankintamenettelyn valmistelun mahdollisimman pian.

Toimivalta

Kaupunginvaltuuston 16.12.2024 hyväksymän Vantaan kaupungin hallintosäännön (viimeisin päivitys 15.12.2025) luvun 13 §:n 2 mukaisesti kaupunginhallituksen jaostot päättävät tehtäväalueellaan yli 1 000 000 euron tavara- ja palveluhankinnoista.

Tämä päätös on ehdollinen siihen saakka, kun ylemmällä toimielimellä on mahdollisuus käyttää kuntalain 92 §:n mukaista otto-oikeuttaan.

Asiakohdan salaiset materiaalit sekä tausta-aineisto on konsernijaoston jäsenten nähtävillä pyydettyäessä kaupungintalolla.

Konsernijaosto 16.3.2026



Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään keskeyttää perustietotekniikkapalveluiden hankinnan lopullisen tarjouspyyntökierroksen ja aloittaa lopullisen tarjouspyyntökierroksen uudelleen.

Täytäntöönpano: Hankinta, Tietohallinto

Muutoksenhakuohje: 4. Hankintaoikaisuohje ja valitusosoitus

Lisätiedot: Matti Lampo, tietohallintojohtaja
(etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)



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 Konsernijohtamisen 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 digitaalisiin, 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](mailto:etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi))



Henkilöstökertomus 2025

Sisällysluettelo

Henkilöstöjohtajan alkupuhe.....	5
Vuoden tunnuslukuja	6
Henkilöstömme lukuina	6
Tunnusluvut kootusti.....	7
Tunnusluvut taulukoina	8
Vaikuttavaa johtamisen ja työyhteisöjen kehittämistä.....	16
Johtamisen kehittäminen ja esihenkilötyön vahvistaminen	16
Ylimmän johdon verkostopäivissä ja päällikköfoorumeissa tunnistettiin strategisia kyvykkyyksiä	17
Työyhteisöjä ja johtamista kehitetään aktiivisesti.....	17
Vantaan kaupungin etä- ja lähityökäytännöt.....	18
CASE: Yhteinen nuotio, yhteinen suunta – Vantaa tarttuu segregaaion ehkäisyyn uudella aluemallilla	19
CASE: Tulevaisuus asuu Vantaalla – menestystekijät strategiassa onnistumiseen.....	21
CASE: Moninaisuuden johtaminen työllisyyden ja kotoutumisen palveluissa on normaalia arkea.....	23
Osaajia nyt ja tulevaisuudessa – rekrytointi ja osaamisen kehittäminen ...	26
Perusopetuksen opettajien hakijamäärät edelleen nousussa.....	27
Oppilaitosyhteistyö ja messu-uudistus toivat positiivista huomiota	27
Kesätyöntekijöiden Myday-videot	28
Varhaiskasvatuksen pätevyitymiskoulutukset	28
Uusien esihenkilöiden rekrytointiosaaminen ja rekrytoinnin tuki Vantaan työllisyyspalveluissa.....	29
Osaamisen kehittäminen pohjautuu tavoitteisiin, muutoksiin ja tarpeisiin	29

Henkilöstökoulutuskumppaneita koulutuksen tuottajana.....	30
Osaamisen kehittäminen ja digitaalisen oppimisen uusi aikakausi.....	30
Omaehtoisen koulutuksen taloudellinen tuki henkilöstölle.....	31
Oppimistyöpäiviä edellistä vuotta enemmän työntekijää kohti.....	32
Koulutuskorvauksen lakkauttaminen	32
Lähtöpalautteet.....	32
CASE: "Lähdemme liikkeelle ymmärtämisestä" – Innovaatiotiimi rakentaa Vantaalle vaikuttavampaa tulevaisuutta	33
CASE: Oppiminen tuo vaihtelua arkeen – Tuija Koivula hyödyntää Eduhousea monipuolisesti	36
CASE: Kelpoisuus tuo vakautta, yhteisö sitouttaa – Keimolanmäen ja Lehtikuusen koulujen opit.....	37
CASE: Pitkä työkokemus ja rohkea askel kohti varhaiskasvatuksen opettajuutta.....	40
HR-kumppanuutta esihenkilöiden ja työyhteisöjen tukena	44
Osaamisen kehittämispalveluita tiiviissä yhteistyössä kilpailutettujen palveluntuottajien kanssa	44
HR-digivisio ja HR-järjestelmäprojektin käynnistyminen.....	44
Kumppanuustapaamiset tukevat esihenkilöitä HR-asioissa	46
CASE: Yksi Excel rehtorin apuna – uudistettu Pelu-prosessi keventää arkea	47
CASE: Yhteistyötä ja verkostoissa työskentelyä – Vantaan uusi HR-partnerimalli	48
Hyvinvoiva henkilöstö, turvallinen työpaikka.....	53
Sairauspoissaolot ja työterveysyhteistyö	53
Työsuojelu- ja työkykyasiantuntijan tehtävät eriytettiin	54
Työturvallisuusilmoitukset ja työtapaturmat	54
Työsuojelun yhteistoiminta	56
SatsOnline- ja BreakPro -palvelut tukevat hyvinvointia niin työpäivän aikana kuin vapaalla	56

CASE: Työhyvinvoinnin vuosikello tukemaan tiedolla johtamista perusopetuksessa	56
CASE: Työterveys kumppanina työkykyjohtamisessa – näin yhteistyö Vantaan kanssa toimii	59
Palkkaus ja palkitseminen	62
Palkkausjärjestelmä vaihtui vuonna 2025.....	62
Kokonaishenkilöstökulut kasvoivat edellisvuodesta	62
Naisten euro nousi 93 senttiin.....	63
Palkkojen tarkastelu virka- ja työehtosopimuksittain	63
Luokanopettajilla ja erityisopettajilla naisen ja miehen euroissa vaihtelua edellisvuoteen nähden	64
Henkilökohtainen lisä on tärkeä palkkauselementti	64
Yhä useampi saa henkilökohtaista lisää	65
Kaupunki palkitsee monipuolisesti	65
Tukea hyvinvointi-, liikunta- ja kulttuuripalveluiden hyödyntämiseen sekä julkisen liikenteen työmatkoihin.....	66

Julkaisija
 Vantaan kaupunki
 03/2026

Henkilöstöjohtajan alkupuhe

Vuosi 2025 oli Vantaan kaupungille uuden strategian laadinnan, oppimisen ja yhdessä tekemisen vuosi.

Henkilöstökertomus 2025 kokoaa yhteen keskeiset henkilöstöön liittyvät muutokset ja tunnusluvut, kehittämistyön painopisteet sekä yhteiset onnistumisemme. Se kuvaa sitä, millaisella henkilöstöllä, johtamisella ja yhteistyöllä Vantaa tuottaa palveluja kaupunkilaisilleen. Samalla se on katse eteenpäin. Se toimii näkymänä tulevalle kehittämiselle ja uudelle strategiakaudelle.

Johtamisen kehittäminen, esihenkilötyön tukeminen ja kaupungin kyvykkyyksien tunnistaminen loivat pohjaa tulevalle strategiakaudelle. Tunnistimme yhdessä menestystekijät, joita vahvistamalla ja kehittämällä mahdollistamme onnistumistamme strategian tavoitteissa ja päämäärissä.

Digitaalisen oppimisen mahdollisuudet laajenivat, ja jatkuva työssä oppiminen vahvistui osaksi arkea yhä useammalle työntekijälle. Monilla aloilla henkilöstön saatavuustilanne parani ja onnistuimme tavoittamaan lisää osaajia joukkoomme.

Työkykyjohtamisen tukeminen ja työturvallisuuden kehittäminen olivat keskeisiä painopisteitämme. Kilpailutimme työterveyden palvelut ja valmistauduimme uuden sopimuksen mukaiseen työterveysyhteistyöhön. Samalla kehitimme henkilöstöpalvelujen toimintatapaa ja yhteistyötä toimialojen kumppanina HR-partnereiden aloittaessa uudessa roolissaan.

Kaiken keskiössä olivat ihmiset, Vantaan kaupungin työntekijät, joiden osaaminen, hyvinvointi ja halu tehdä merkityksellistä työtä mahdollistavat kaupungin onnistumisen. Kiitän lämpimästi Vantaan työntekijöitä, esihenkilöitä ja yhteistyökumppaneita yhteisestä työstämme.

Tulevaisuus rakentuu meistä, tavoitteistamme ja yhteisestä tekemisestä. Tämän henkilöstökertomuksen sivuilla se näkyy monin tavoin.

Tiina Harju-Kukkula

Vuoden tunnuslukuja

Henkilöstömme lukuina

Vuoden 2025 lopussa Vantaan kaupungin palveluksessa oli yhteensä 8 437 henkilöä. Henkilöstöstämme vakituisia työntekijöitä oli 6 587 ja määräaikaista 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 kasvatusta ja oppiminen (85 % naisia kaikista työntekijöistä) ja miesvaltaisin kaupunkiympäristön toimiala (57 % miehiä kaikista työntekijöistä). Ammattinimikkeet, joissa sukupuolijakauma on kaikkein 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 joukkoomme haettiin yhteensä 2 211 uutta työntekijää vakituiseen, määräaikaiseen tai sijaisen tehtävään. Hakijoita vuoden 2025 avoimiin tehtäviin oli kaikkiaan 46 704. Kesätöissä Vantaalla oli yhteensä 337 nuorta ja saimme hakemuksia kesätyöpaikkoihin yhteensä 6 247 kappaletta.

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

Vuonna 2025 henkilöstön lähtövaihtuvuus oli 6,9 % prosenttia. Henkilöstön saatavuushaasteita oli varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa.

Tunnusluvut kootusti

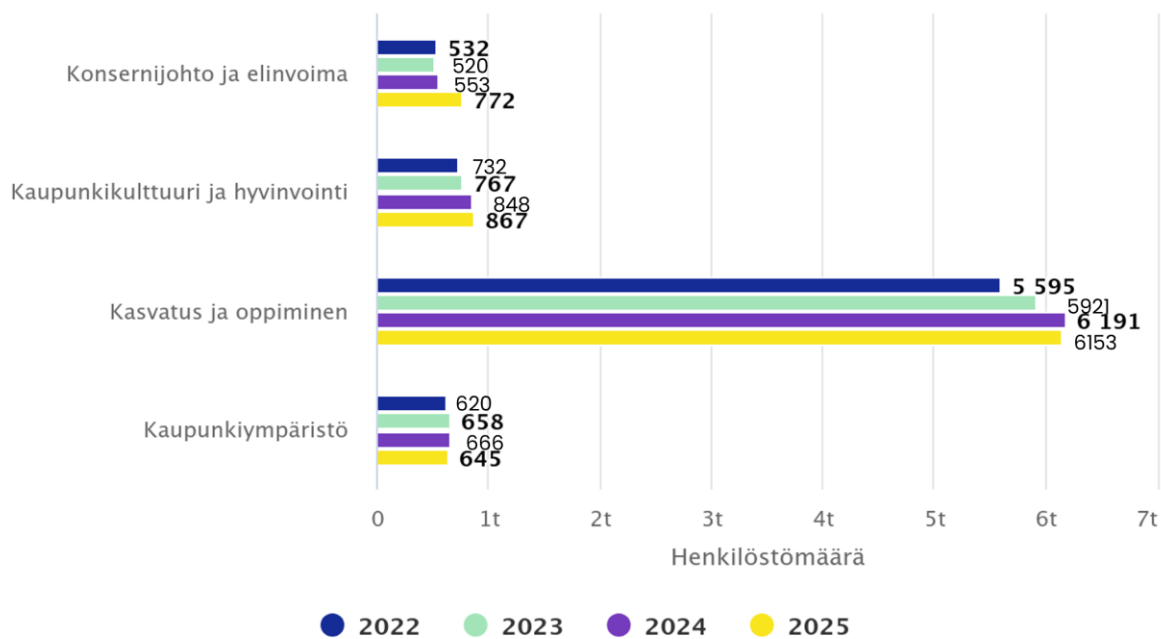
Luvut eivät ole kaikilta osin täysin vertailukelpoisia, sillä hyvinvointialueen muutos vaikutti vuoden 2022 ja 2023 lukuihin.

	2022	2023	2024	2025
Palvelussuhteiden lukumäärä	11 763	8 165	8258	8 437
Työllistettyjä	181	152	120	42
Vakinaisia %	76	71,8	74,5	78,1
Naisten osuus henkilöstöstä %	79,5	78	78,9	78,9
Naisten osuus johtotehtävissä %	69	71,4	69,5	69,5
Koko henkilöstön keski-ikä	46,5	45	45	45
Vakituisten keskimääräinen palvelusaika vuosina	-	12	11,6	11
Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus %	10,9	10,1	8,3	6,9
Josta eläkkeelle siirtyneet %	-	2	2	1,4
Eläkeikä vuosina	62,5**	61,6**	62,8	62,3
Vanhuuseläkkeiden osuus %	79**	69**	74,3	72
Terveysperusteiset poissaolot %	5,02	6	6	5,98
Terveysperusteiset poissaolot, pv/hlötyövuosi	18,1	15	-	-
Palkkasumman kasvu %	3,1	9,3	7,3	8,4
Vuokratyövoima €/vuosi	50 847 543	34 867 696	26 903 400	25 307 844
Seuren osuus vuokratyövoimasta €/vuosi	36 403 509	34 813 062	26 831 105	25 234 993

**Lähde: Keva

Tunnusluvut taulukoina

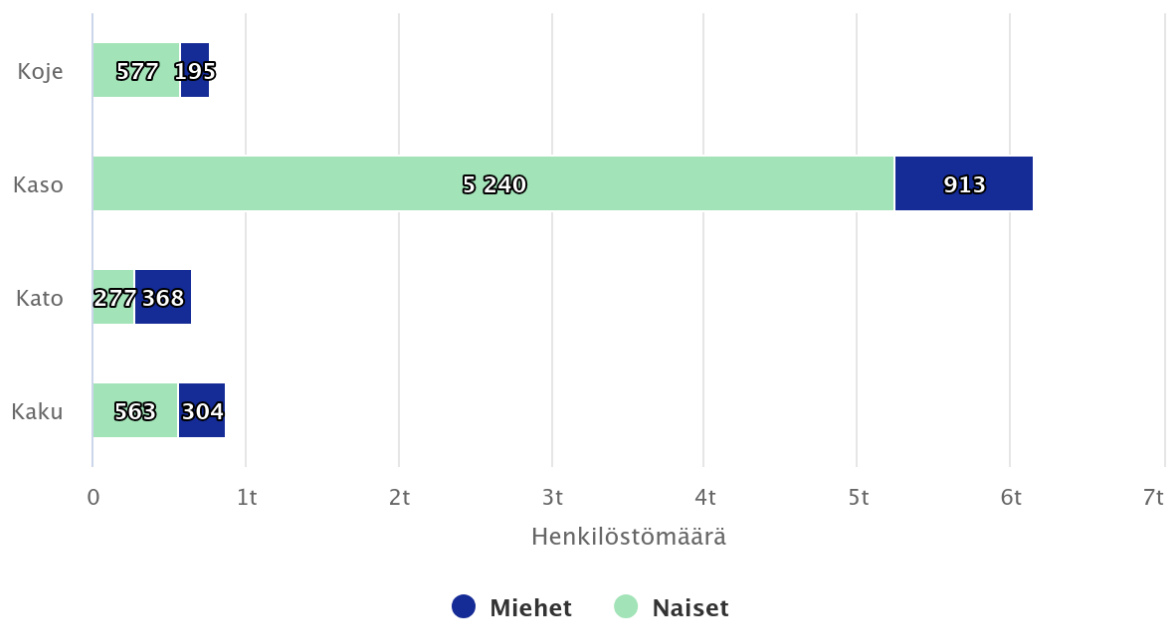
Henkilöstömäärä toimialoittain 2022–2025



Highcharts.com

Henkilöstömäärä toimialoittain ja sukupuolijakauma

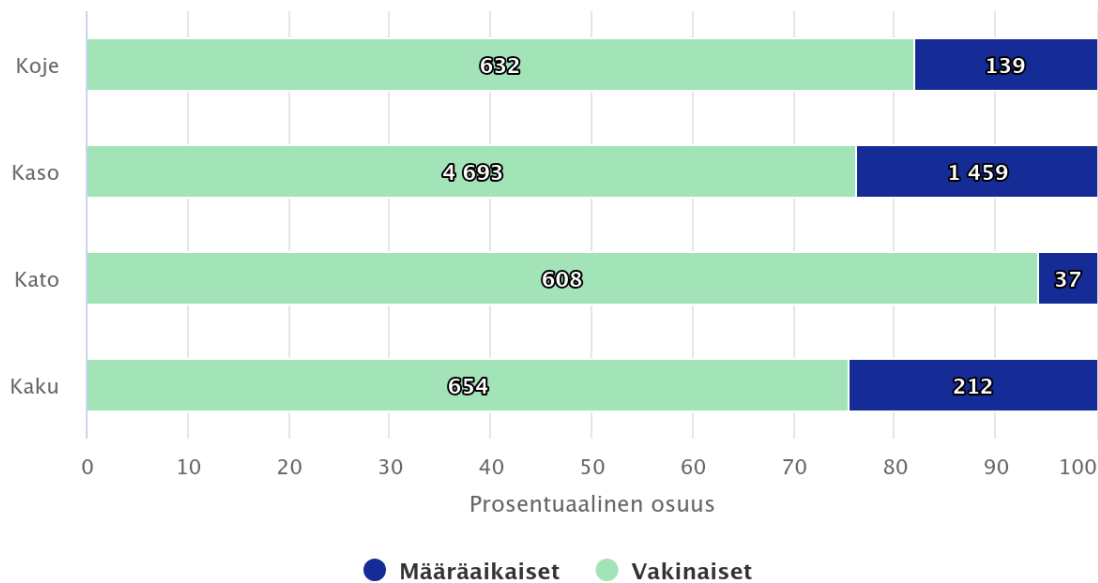
2025



Highcharts.com

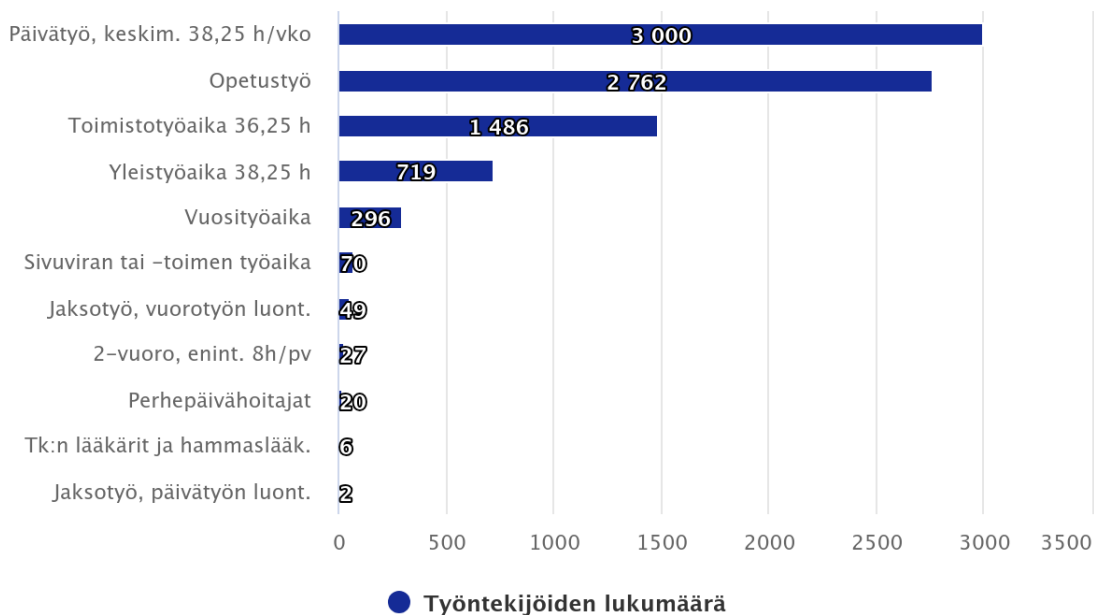
Työsuhdemuoto toimialoittain

Määräaikaisten ja vakituisten lisäksi 1 oppisopimussuhteinen ja 2 harjoittelijaa/oppilasta



Highcharts.com

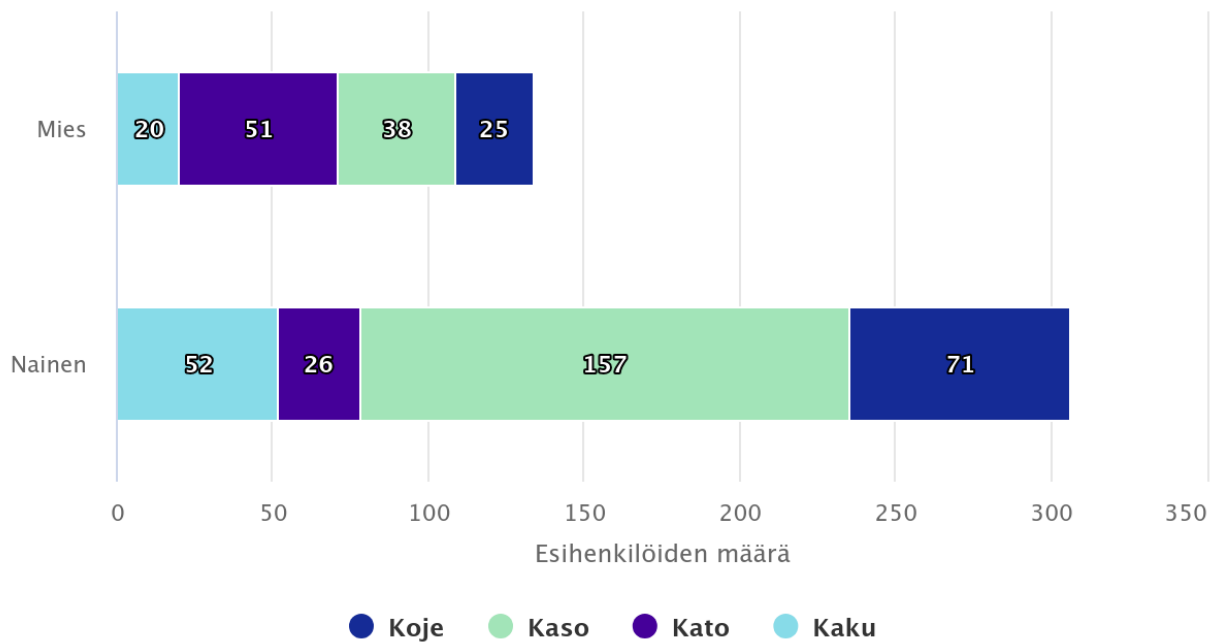
Henkilöstö työaikamuodottain



Highcharts.com

Esihenkilöt toimialoittain ja sukupuolijakauma

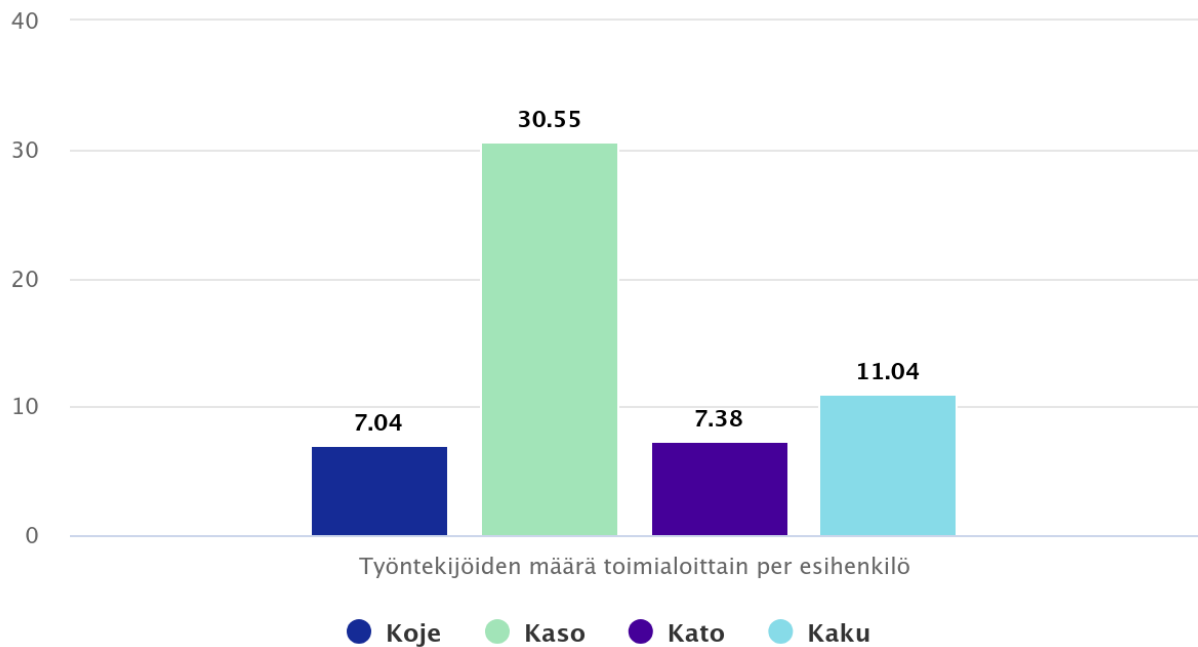
Esihenkilöitä on yhteensä 440.



Highcharts.com

Työntekijöiden määrä keskimäärin esihenkilöä kohden

Työntekijöitä on keskimäärin 19,18 yhtä esihenkilöä kohden.



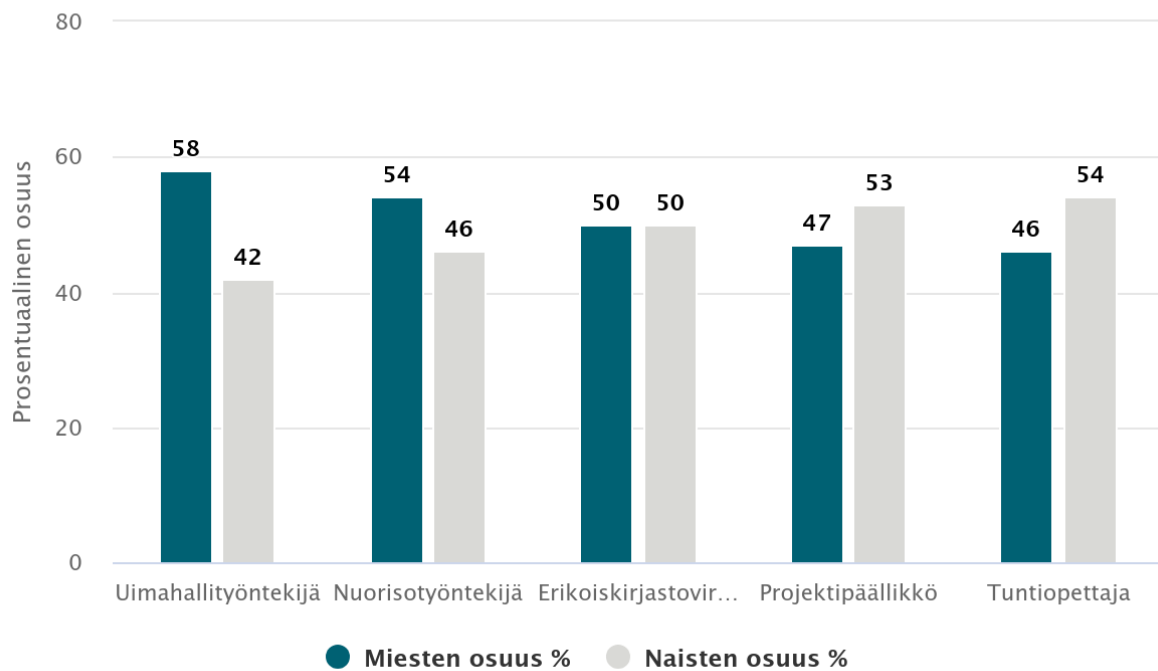
Highcharts.com

Tyypillisimmät tehtävät



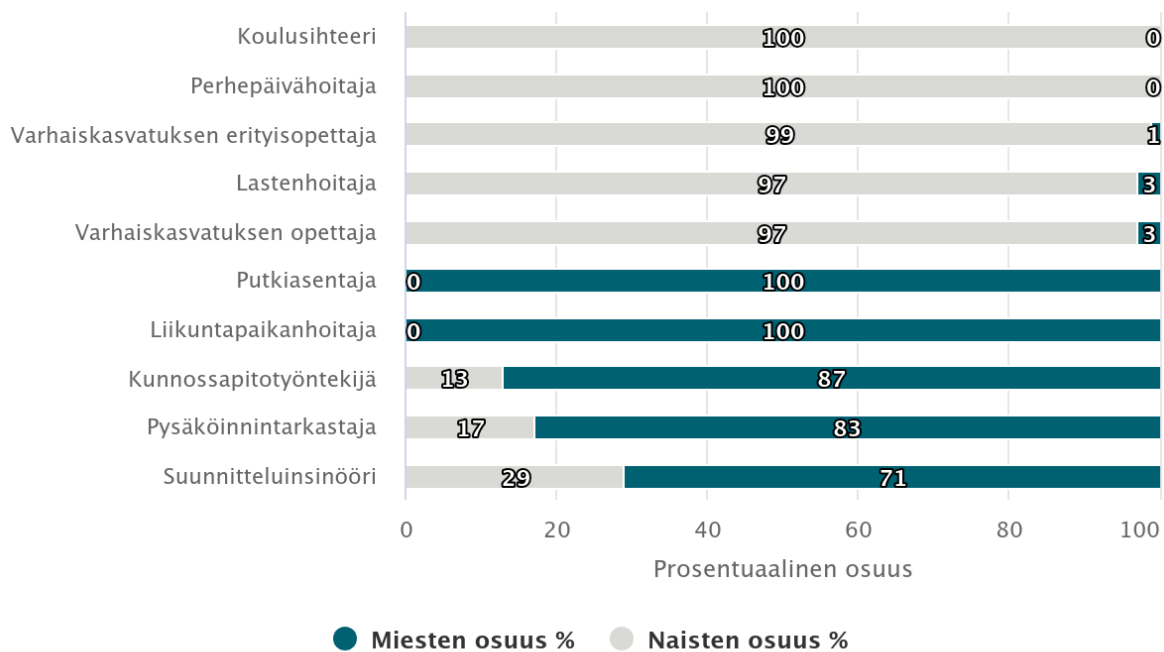
Highcharts.com

Ammattiryhmät, joissa on tasaisesti naisia ja miehiä



Highcharts.com

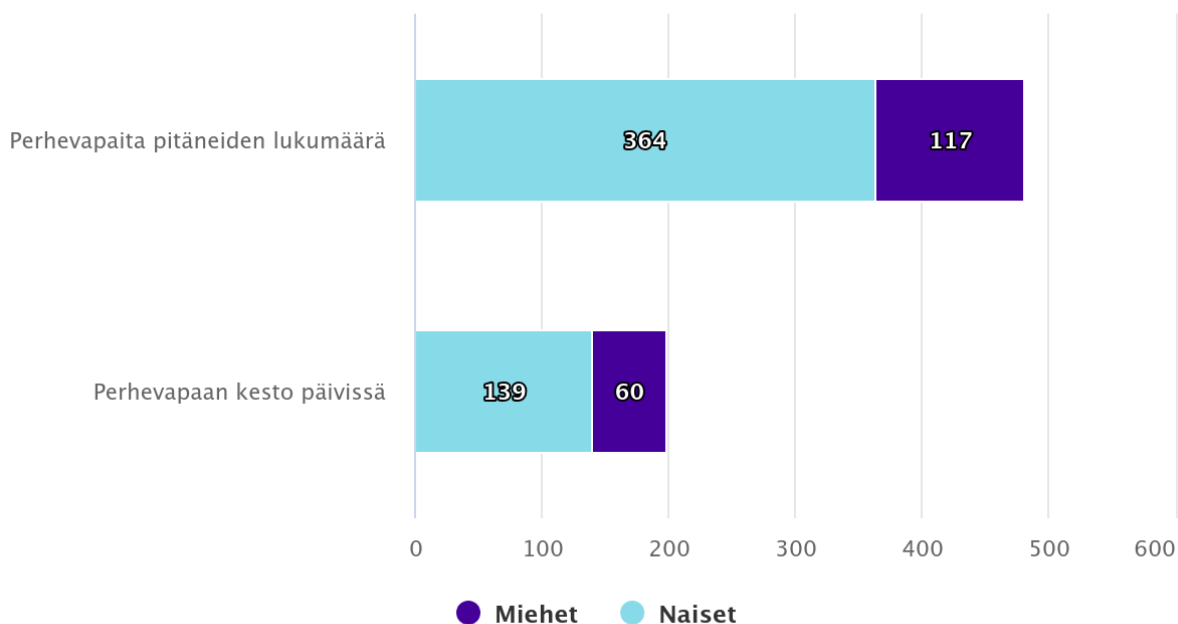
Nais- ja miesvaltaisimmat ammattinimikkeet



Highcharts.com

Perhevapaat

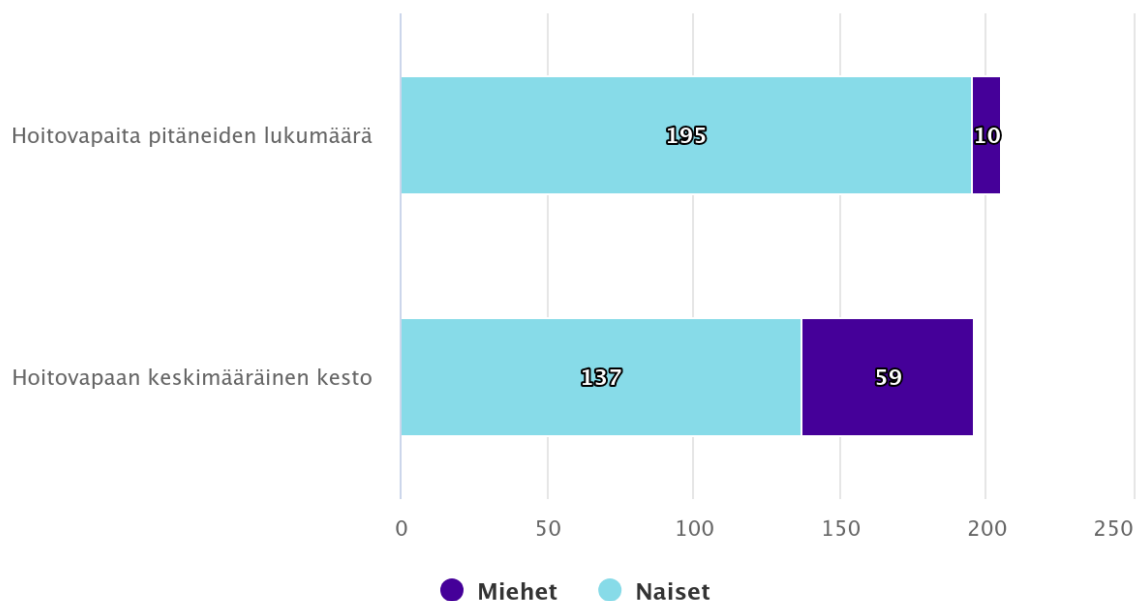
Yhteensä pidettyjä perhevapaapäiviä kertyi naisille 50 471 ja miehille 7 026.



Highcharts.com

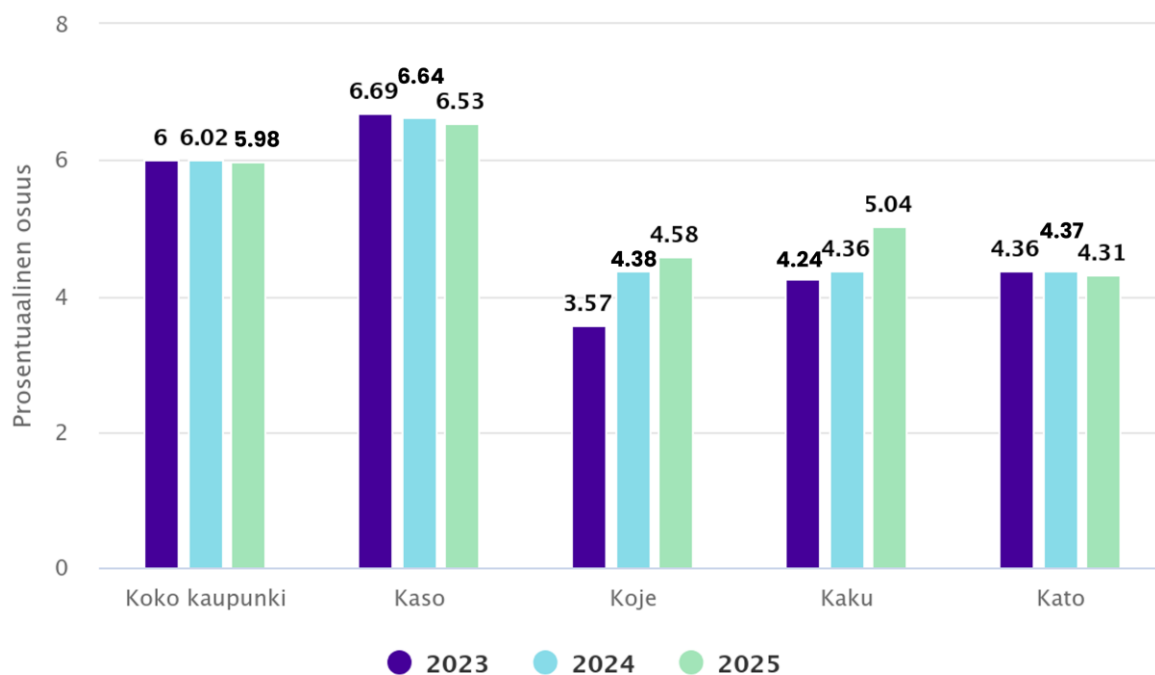
Hoitovapaat

Yhteensä pidettyjä hoitovapaapäiviä kertyi naisille 26 772 ja miehille 590.



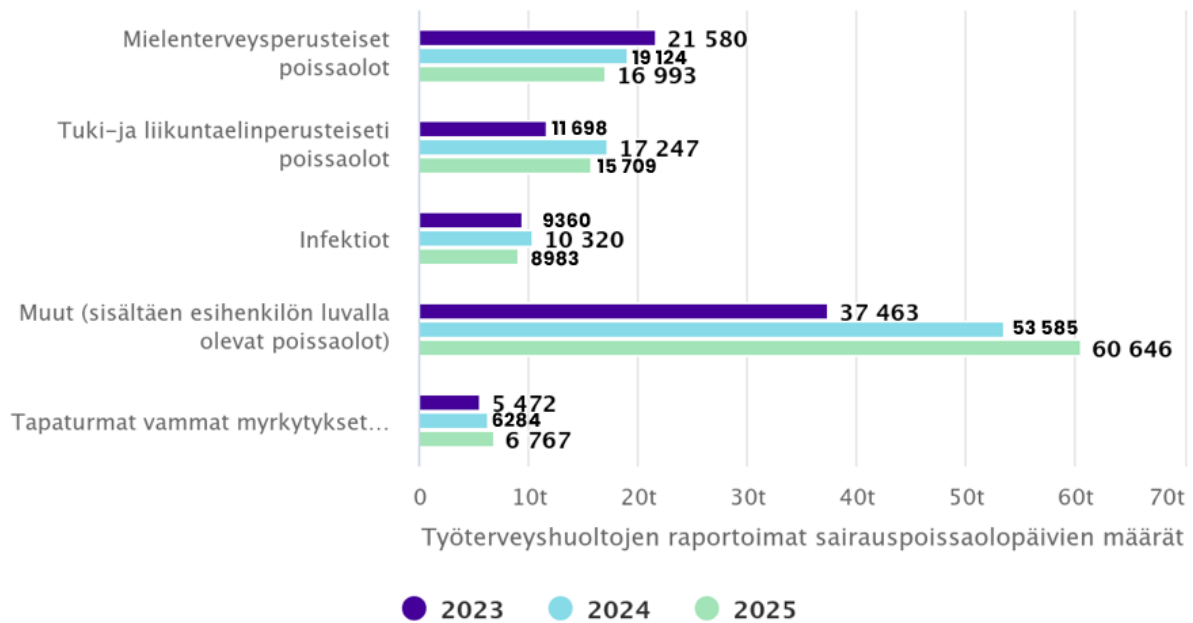
Highcharts.com

Sairauspoissaoloprosentti toimialoittain vuosina 2022–2025



Highcharts.com

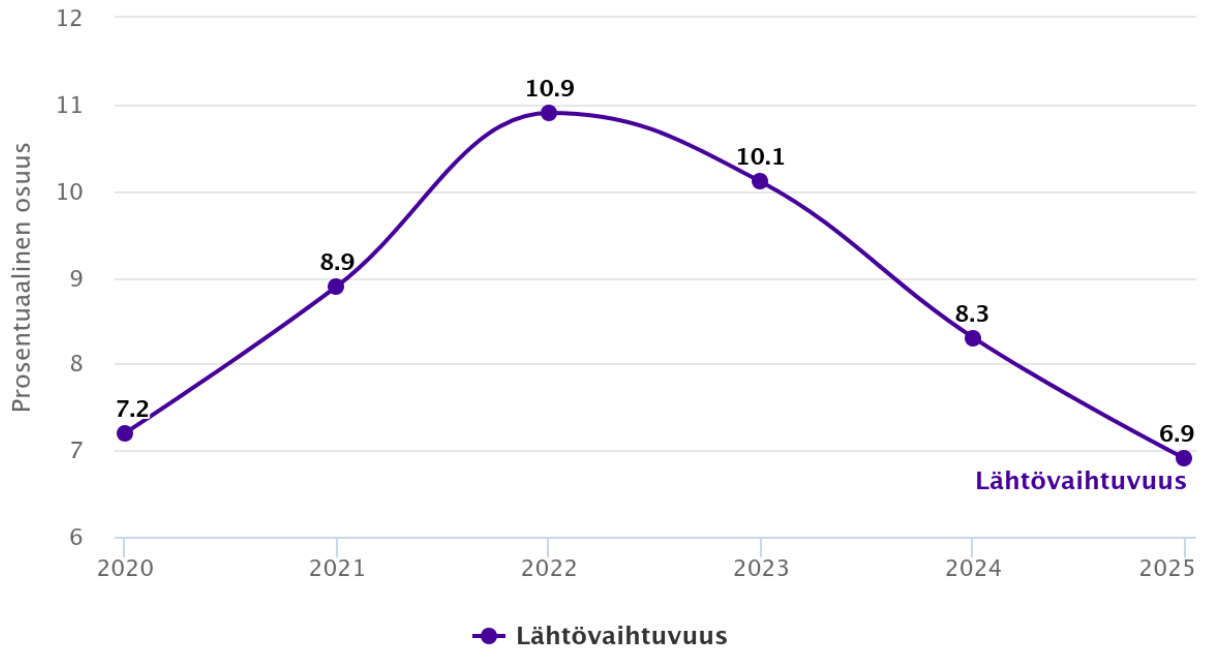
Suurimmat sairauspoissaolodiagnoosiryhmät vuosina 2023–2025



Highcharts.com

Lähtövaihtuvuus

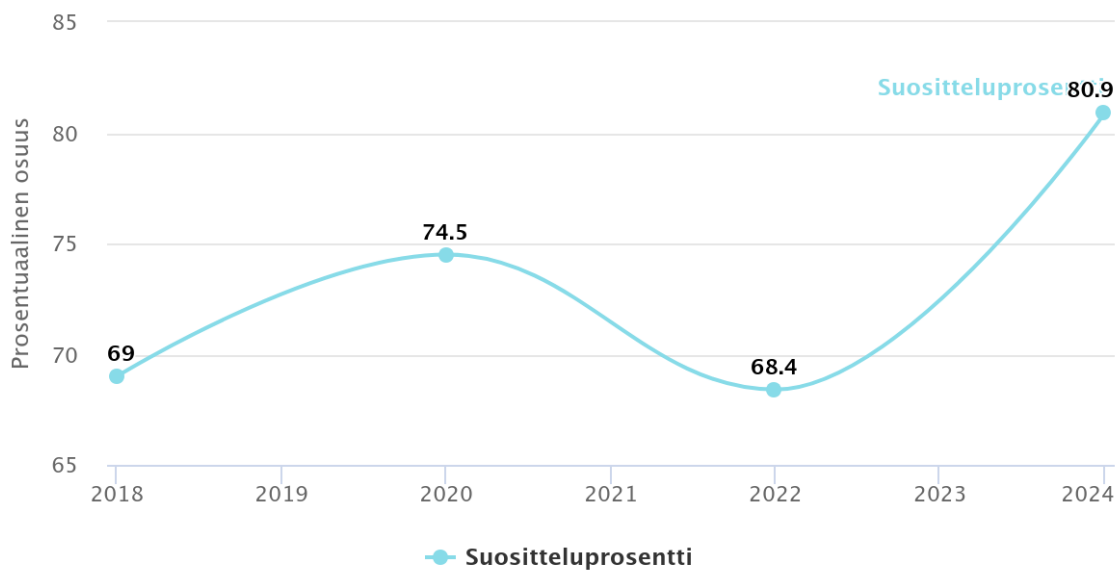
Henkilöstön vaihtuvuus vuosina 2020–2025



Highcharts.com

Kuinka moni työntekijöistämme suosittelisi Vantaata työnantajana?

Tilasto perustuu Kunta10-tuloksiin vuosina 2018–2024.



Highcharts.com

Vaikuttavaa johtamisen ja työyhteisöjen kehittämistä

Vantaan kaupungin johtamisen kehittäminen jatkui vuonna 2025 suunnitelmallisena ja strategialähtöisenä. Kaupunkiorganisaation laajuinen valmentava johtamiskulttuuri vahvistui edelleen, ja toimialoilla tehtiin määrätietoista työtä sekä esihenkilöiden osaamisen että työyhteisöjen toimivuuden kehittämiseksi. Strategian painopiste ”Merkityksellistä työtä vaikuttavalla johtamisella” näkyi konkreettisina toimenpiteinä, valmennuksina ja yhteistyön vahvistumisena.

Kaupungin yhteiset valmennuskokonaisuudet, toimialakohtaiset kehittämistoimet ja työkyvyn johtamisen prosessit muodostivat yhtenäisen rakenteen, jonka tavoitteena oli turvata osaava, hyvinvoiva ja kehittyvä henkilöstö. Vuoden 2025 kehittämistyö pohjautui systemaattiseen osaamisen johtamisen malliin, vuosikellorakenteisiin sekä tiiviiseen yhteistyöhön kilpailutettujen kehittämiskumppaneiden kanssa.

Johtamisen kehittäminen ja esihenkilötyön vahvistaminen

Vuonna 2025 esihenkilöille suunnatut sisäiset valmennukset ja koulutusohjelmat keräsivät laajasti osallistujia. Tarjonta sisälsi tuttuja ja arvostettuja kokonaisuuksia, mutta myös uusia painotuksia strategisesta johtamisesta ja organisaation kyvykkyyksien vahvistamisesta.

Johtamista on kehitetty kohderyhmille räätälöityinä kokonaisuuksina: Ylimmän johdon verkostopäivissä valmisteltiin tulevan strategian keskeisiä kyvykkyyksiä ja johtamisen kehittämisen teemoja. Lisäksi ylin johto hyödynsi ulkopuolisia, vaativan tason johtamiskoulutuksia.

Keskijohdon Johtamisen ja yritysjohtamisen koulutusohjelmasta (JYET) valmistui keväällä 2025 13 henkilöä. Lisäksi yhteisissä päällikköfoorumeissa valmisteltiin ajankohtaisia johtamisteemoja tulevaan strategiaan liittyen.

Esihenkilönä Vantaalla –valmennus toimii edelleen keskeisenä väylänä Vantaalla uusille esihenkilöille päästä sisään vantaalaiseen johtamisen tapaan, oppia strategian mukaista johtamista ja saada tukea johtajuudessa kasvuun. Vuoden 2025 aikana käynnistettiin kaksi uutta ryhmää ja vietiin loppuun myös yksi edellisenä vuonna alkanut EV-valmennus. Lisäksi esihenkilöille on ollut

lyhyempinä valmennuksina ryhmäcoaching- ja vertaisvalmennuksia sekä strateginen johtamisvalmennus keskeisistä johtamisteemoista.

Ylimmän johdon verkostopäivissä ja päällikköfoorumeissa tunnistettiin strategisia kyvykkyyksiä

Ylimmän johdon verkostopäivät ja päällikköfoorumit jatkuivat vuonna 2025 kaupungin johtamisen kehittämisen areenana. Tilaisuuksissa rakennettiin johdon yhteistä ymmärrystä tulevan strategiakauden edellyttämistä kyvykkyyksistä ja vantaalaisista johtamisen kulmakivistä sekä syvennettiin dialogia tulevaisuuden johtamisen teemoista.

Kevään 2025 ylimmän johdon verkostopäivässä ja päällikköfoorumissa jatkettiin edellisvuoden teemaa inhimillisestä strategiasta. Aiheen syväosaajana toimi tulevaisuuden johtamisen asiantuntija ja "Inhimillinen strategia" -teoksen kirjoittaja Paula Kilpinen. Päivien teemana olivat tulevan strategian edellyttämät kyvykkyydet ja osaamiset sekä Vantaan kaupungin keskeiset menestystekijät johtamisen ja toimintakulttuurin näkökulmasta. Työskentelyn keskiössä oli kysymys: millä kyvykkyyksillä ja millaisella johtamisella Vantaa onnistuu myös seuraavalla strategiakaudella?

Syksyllä 2025 päällikköfoorumi ja ylimmän johdon verkostopäivä järjestettiin yhteistilaisuutena. Päivän aikana osallistujat työskentelivät käytännönläheisesti pohtien, miten strategia viedään arjen toiminnaksi ja millaiset johtamisen kulmakivet varmistavat organisaation yhteisen suunnan ja strategian toteutumisen.

Työyhteisöjä ja johtamista kehitetään aktiivisesti

Vantaan kaupungilla työyhteisöjen ja lähijohtamisen sekä toimialojen johtamiskulttuurin kehittäminen on tavoitteellista ja jatkuvaa. Toimialoilla on aktiivisesti järjestetty mm. johdon työpajoja ja johtoryhmien coachausta sekä esihenkilöiden työnohjausryhmiä. Esimerkkinä laaja-alaisesta kehittämistyöstä voidaan mainita perusopetuksen monivuotinen kaikki koulut kattava johtoryhmien valmennushanke, jossa oli käynnissä useita valmennusryhmiä 2025 aikana.

Vantaa on edelleen hyvin johdettu kaupunki, jossa johtamisen kehittämiseen panostetaan pitkäjänteisesti ja jonka tavoitteena on tarjota kaikille työntekijöille

oikeudenmukainen, selkeä ja strategialähtöinen johtaminen. Vuoden 2025 aikana tehdyt toimenpiteet vahvistivat koko organisaation kykyä vastata tulevaisuuden haasteisiin ja rakentaa kestävää, hyvinvoivaa ja oppivaa kaupunkia.

Asiakaslähtöisyyden kehittäminen on ollut ajankohtainen johtamisen ja toimintakulttuurin kehittämisen teema vuonna 2025 erityisesti kaupungin sisäisessä yhteistyössä. Toiminnan muuttuessa yhä poikkihallinnollisemmaksi ja verkostomaisemmaksi, korostuu myös tarve toimintojen, palveluiden ja prosessien yhteensovittamiselle ja selkiyttämiseksi. Teemaa on työstetty yhdessä eri asiakastoimialojen kanssa sekä kaupunkiympäristön toimialalla että konsernijohdon ja elinvoiman toimialalla. Työhön ovat osallistuneet myös ne palvelualueet, jotka tuottavat sisäisiä palveluja muulle kaupungille. Työyhteisöt ovat kehittäneet toimintaansa mm. kehittämispäivissä, hyödyntäneet kilpailutettujen kumppaneiden toteuttamana työnohjausta, coachausta ja valmennuksia. Vuoden 2025 aikana on toteutettu useita työyhteisöjen kehittämishankkeita palvelujen toimintatapamuutosten tukena. Tästä esimerkkinä työllisyyden ja kotoutumisen palveluiden siirtyminen TE24-uudistuksen myötä kokonaan kuntien vastuulle vuoden 2025 alusta. Vantaan työllisyys- ja kotoutumispalveluissa valtavaa muutosta tuettiin laajalla muutosohjelmalla, joka sisälsi mm. johdon, esihenkilöiden sekä kaikkien tiimien työpajatyöskentelyä sekä laajaa perehdytystä uusille työntekijöille reilun puolen vuoden ajan.

Lisäksi työyhteisöt ovat voineet tilata Vantaan kaupungille räätälöityjä koulutuksia myös Metropolialta ja suorittaa valmiita verkkokoulutuksia Eduhouse-verkkokoulussa. Molemmat ovat henkilöstökoulutuksen puitesopimuskoulutuskumppaneita henkilöstön koulutuksessa.

Johtamisen ja esihenkilötyön kehittämisen valmennuksiin ja koulutuksiin/koulutuskokonaisuuksiin osallistuttiin yhteensä 1275 kertaa ja osallistujia oli yhteensä 478 henkilöä. Yhteensä oppimistyöpäiviä kaikkiin johtamisen kehittämisen valmennuksiin ja koulutuksiin kertyi 2373 kpl. Näissä luvuissa on mukana myös ei-esihenkilöasemassa olevia.

Vantaan kaupungin etä- ja lähityökäytänteet

Valtaosa kaupungin henkilöstöstä työskentelee oppilaitoksissa, päiväkodeissa ja muissa tehtävissä, jossa tehdään koko ajan lähityötä. Pienempi joukko työskentelee tehtävissä, joita voi työntekijä halutessaan suorittaa myös muualla kuin työpaikalla.

Vantaalla kaupungilla otettiin 1.2.2025 alkaen käyttöön uusi lähi- ja etätöön ohjeistus. Tätä edeltänyt ohjeistus oli tehty palvelemaan korona-aikaa, eikä se soveltunut enää täysin koronan jälkeiseen aikaan. Päivitetyn ohjeistuksen tavoitteena oli tarkoituksenmukaisempi ja toimivampi tasapaino lähi- ja etätöön välillä. Säännöllisen lähityön ja sen mahdollistamien kohtaamisten nähdään edistävän työyhteisön yhteistyötä ja osaamisen jakamista yhteisen tekemisen kautta. Samanaikaisesti mahdollisuus etätööhön koetaan Vantaalla tärkeäksi, sillä etätö mahdollistaa keskittymistä vaativan työskentelyn tuoden myös joustavuutta työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Vantaalla hybridityötä tekee noin 1 000 työntekijää, joiden perustehtävä mahdollistaa myös ajoittaisen etänä työskentelyn.

Uusien käytäntöjen toimivuutta seurattiin kahdella kyselyllä. Etätöön ohjeistukseen lisättiin kesäkuun alussa joustavuutta sekä tarkennuksia henkilöstökyselystä saadun palautteen pohjalta. Etätöä koskeva henkilöstökysely toistettiin vuoden lopussa, ja tulosten perusteella vaikuttaisi siltä, että Vantaalla on löydetty toimivat lähi- ja etätöön käytänteet, jotka palvelevat niin henkilöstöä, johtamista kuin työn tekemistäkin, sillä tulokset olivat parantuneet monin osin. Esimerkiksi työn sujuvuuden koettiin kehittyneen positiivisesti. Lisäksi lähiesihenkilöltä saatu tuki etätöössä koetaan pääsääntöisesti hyvänä tai erittäin hyvänä. Sen sijaan osalla toimialoista tulee edelleen kiinnittää huomiota tarkoituksenmukaisiin tiloihin. Henkilöstön kokemusta etä- ja lähityön käytäntöjen toimivuudesta seurataan jatkossakin. Seuraava kysely on suunniteltu vuoden 2027 alkuun.

CASE: Yhteinen nuotio, yhteinen suunta – Vantaa tarttuu segregaaion ehkäisyyn uudella aluemallilla

Vantaalla on tunnistettu alueellisen segregaaion kehitys ja sen pitkän aikavälin vaikutukset kaupunkilaisten hyvinvointiin, palveluihin ja turvallisuuteen. Tietävästi Vantaa on ensimmäinen kaupunki Suomessa, joka on päättänyt tarttua haasteeseen näin laajamittaisesti ja poikkihallinnollisesti.

Kaupungin johtoryhmä päätti lokakuussa 2024 perustaa kaksivuotisen, toimialarajat ylittävän segregaaion ehkäisyn toimintaohjelman jatkona aiemmin tehdylle segregaaion ehkäisutyölle. Ohjelma käynnistyi 1.1.2025, ja sen tavoitteena on koota, yhdistää ja kehittää kaupungin toimintaa alueellisen eriytymisen pysäyttämiseksi.

– Segregaaio ei ole yhden toimialan ongelma eikä sitä voi ratkaista yksittäisillä hankkeilla. Tarvitaan yhteinen ymmärrys, yhteiset tavoitteet ja rakenteet, jotka

tukevat arjen yhteistyötä, sanoo kehittämispäällikkö **Niina Korko**.

Poikkihallinnollinen ohjelma, yhteinen vastuu

Toimintaohjelman rakentamista johtaa ohjelmajohtaja **Hannu Rusama**.

Ohjelmatiimissä ovat mukana kehittämispäälliköt **Niina Korko** (Kasosta) ja **Mari Jaakonaho** (Katosta). Ohjelma toimii poikkileikkaavasti kaikilla toimialoilla, ja sen tavoitteet sekä toimenpiteet rakennetaan tiiviissä yhteistyössä palvelualueiden kanssa.

Käytännössä ohjelmassa keskitytään muutaman alueen kehitykseen, joihin kuuluvat Korso–Koivukylä, Myyrmäki, Hakunila, Kivistö–Aviapolis ja Tikkurila. Työtä tehdään laajassa yhteistyössä muun muassa Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen, poliisin, järjestöjen sekä muiden alueellisten toimijoiden kanssa.

– Yhteistyö ei ole vain mukava lisä, vaan välttämättömyys. Alueiden ilmiöt näkyvät samanaikaisesti asumisessa, koulutuksessa, työllisyydessä ja turvallisuudessa – siksi myös ratkaisut syntyvät vain yhdessä, Niina korostaa.

Uusi aluemalli tuo selkeyttä ja yhteisen tilannekuvan

Osana segregaaation ehkäisyn toimintaohjelmaa luodaan Vantaalle uudenlainen poikkihallinnollinen aluemalli. Mallin ytimessä ovat taktiset aluejohtoryhmät, jotka kokoavat yhteen eri toimialojen, kumppaneiden ja tiedon näkökulmat. Aluemalli ei tarkoita kokonaan uutta työtä, vaan uudenlaista tapaa jäsentää ja johtaa jo olemassa olevaa tekemistä. Päätökset ja priorisoinnit perustuvat yhteiseen alueelliseen tilannekuvaan, ei yksittäisiin havaintoihin tai irrallisiin toimenpiteisiin.

– Aluemalli auttaa hahmottamaan, miksi tietyillä alueilla tarvitaan enemmän panostuksia ja miksi vaikutukset syntyvät usein vasta ajan kanssa. Se tuo työhön pitkäjänteisyyttä ja realismia, Niina kuvaa.

Uuden toimintamallin tueksi järjestetään vaiheittain käynnistyville viidelle aluejohtoryhmälle johtoryhmäkohtaista sparrausta, jota toteutetaan kuukausittaisten kokousten yhteydessä. Sparrauksen tavoitteena on tukea muutosta, vahvistaa yhteistä ajattelua ja varmistaa, että aluemalli juurtuu osaksi arkea.

Mitä aluemalli tarkoittaa henkilöstölle?

Henkilöstön näkökulmasta aluemalli on ennen kaikkea tapa tuoda selkeyttä, tukea ja merkityksellisyyttä työhön. Työ ei ole irrallisten toimenpiteiden ketju, vaan osa laajempaa kokonaisuutta, jossa jokaisen panos linkittyy yhteisiin tavoitteisiin.

Henkilöstön rooli on keskeinen myös alueellisen ymmärryksen rakentamisessa. Arjen havainnot, ammattilaisten kokemus ja paikallistuntemus ovat olennainen osa yhteistä tilannekuvaa.

– Työntekijät eivät ole vain toteuttajia, vaan aktiivisia tiedon tuottajia ja kehittäjiä. Ilman heidän havaintojaan ja kokemustaan aluemalli jäisi helposti liian etäiseksi, Niina sanoo.

Pitkäjänteistä työtä yhteisen suunnan eteen

Segregaation ehkäisyn teema jatkuu myös tulevassa strategiassa Myönteisen aluekehityksen ohjelman kautta, joka on yksi kaupungin kuudesta strategisesta ohjelmasta. Tämä korostaa työn pitkäjänteisyyttä ja sitoutumista yli valtuustokausien.

Aluemalli ei lupaa nopeita ratkaisuja, mutta se tarjoaa yhteisen suunnan, rakenteet ja mahdollisuuden tehdä vaikuttavaa työtä yhdessä – saman nuotion äärellä.

– Kun suunta on yhteinen, myös arjen työ tuntuu merkityksellisemmältä. Silloin tiedämme, miksi teemme tätä ja kenen hyväksi, Niina tiivistää.

CASE: Tulevaisuus asuu Vantaalla – menestystekijät strategiassa onnistumiseen

Vantaan kaupungin uusi strategia ei jää pelkiksi tavoitteiksi paperilla. Strategiatyön rinnalla kaupungissa pysähdyttiin olennaisen äärelle: mitä onnistuminen oikeasti vaatii? Vastaus löytyi kyvykkyyksistä, ja ennen kaikkea ihmisistä. Strategiassa nämä näkyvät menestystekijöinä.

Vantaan kaupungin strategiaa lähdettiin rakentamaan kunnianhimoisesti. Tavoitteet ja päämäärät tunnistettiin, mutta pian kävi selväksi, että onnistumiseen tarvitaan muutakin.

– Me tunnistimme aika nopeasti sen, että pelkillä tavoitteilla ja päämäärillä ei saavuteta onnistumista. Meillä pitää olla myös kykyä saavuttaa niitä tavoitteita, kertoo Vantaan henkilöstöjohtaja **Tiina Harju-Kukkula**.

Oivallus käynnisti yhteistyön johdon neuvonantaja ja coach **Paula Kilpisen** kanssa. Yhteistyön tavoitteena oli tunnistaa ne Vantaan kaupungin keskeiset kyvykkyydet, jotka tukevat strategian toteutumista käytännössä.

Kyvykkyydet strategian ytimessä

Työ pohjautui Paulan väitöskirjatutkimukseen kyvykkyyksien rakentamisesta sekä hänen inhimillisen strategian viitekehikseensä, jota hän avaa myös kirjassaan *Inhimillinen strategia*.

– Tämä yhteinen työ, mitä tehtiin näiden kyvykkyyksien kanssa, joista nyt puhutaan menestystekijöinä, pohjautuu vahvasti väitöskirjatutkimukseeni. Olen laajentanut sitä inhimillisen strategian viitekehikseen, jossa johtaminen on keskeisessä roolissa, Paula kuvaa.

Strategiatyö ei siis keskittynyt vain siihen, mitä halutaan saavuttaa, vaan siihen, että millaisella esimerkiksi osaamisella, johtamisella ja toimintakulttuurilla tavoitteet tehdään todeksi.

Tulevaisuususkoa ja kumppanuutta

Vantaan strategian otsikko ”Tulevaisuus asuu Vantaalla” puhutteli myös Paulaa syvästi.

– Se on todella toivoa luova. Tämä työskentely oli myös tulevaisuuteen katsovaa ja toivoa luovaa yhdessä tekemistä. Se leimasi meidän yhteistä työskentelyämme, hän sanoo.

Yhteistyö kesti koko vuoden 2025, ja molemmat osapuolet kuvaavat sitä poikkeuksellisen hedelmälliseksi.

– On ollut erittäin hedelmällistä yhteistyötä. On tullut sellainen kumppanuuden tunne, kun olemme valmistelleet, miettineet ja purkaneet asioita yhdessä, Paula kertoo.

Tiina yhtyy näkemykseen.

– On ollut inspiroivaa tehdä tätä polkua yhdessä Paulan kanssa. Jo alusta asti tiedosti, että tästä tulee prosessi, jossa pääsemme loppuvuodesta katsomaan, miten teemme tämän ajattelun eläväksi osaksi arkea.

Ihmiset strategian kivijalkana

Työn keskiössä eivät kuitenkaan olleet vain rakenteet tai mallit, vaan ihmiset.

– Tässä korostuu vahvasti ihmiset ja ihmisuus. Usko ihmisiin ja meidän henkilöstöömme: siihen voimavaraan, osaamiseen ja potentiaaliin, jonka he tuovat kaupungin onnistumiseen. Se on kivijalka, Tiina painottaa.

Inhimillinen näkökulma ei jäänyt teoriaksi. Strategiatyön tueksi toteutettiin webinaari, joka jää esihenkilöiden käyttöön koko strategiakauden ajaksi.

– Teimme webinaarin, joka on esihenkilöiden käytössä koko strategiakauden. Työ ei siis lopu tähän, vaan se jatkuu johtamisen tukena, Paula kertoo.

Strategia eläväksi arjessa

Vantaan strategiatyö osoittaa, että onnistuminen ei synny yksin tavoitteista, vaan kyvystä toteuttaa ne yhdessä. Kun strategiaa rakennetaan näin, se ei jää asiakirjaksi – siitä tulee osa arjen johtamista ja toimintaa.

Kuten Tiina kiteyttää:

– Olemme päässeet viemään tätä ajattelua osaksi meidän toimintaamme. Se ei ole irrallinen hanke, vaan tapa ajatella ja toimia.

Ja ehkä juuri siksi tulevaisuus todella voi asua Vantaalla.

CASE: Moninaisuuden johtaminen työllisyyden ja kotoutumisen palveluissa on normaalia arkea

Työllisyyden ja kotoutumisen palveluissa moninaisuus ei ole poikkeus vaan lähtökohta. Kun asiakkaat ja henkilöstö edustavat erilaisia kieliä, kulttuureja ja taustoja, korostuu arjen johtamisessa kyky kohdata, kuunnella ja rakentaa yhteistä ymmärrystä. Suvi Lindénin mukaan moninaisuuden johtaminen on sekä arjen käytäntö että strateginen valinta.

Työllisyyden ja kotoutumisen palvelut toimivat monimuotoisessa toimintaympäristössä, jossa asiakkaat edustavat erilaisia taustoja, kieliä, kulttuureja, osaamista ja elämäntilanteita. Arjessa kohdataan ihmisiä, joiden polut Suomeen ja työelämään ovat hyvin erilaisia. Tämä asettaa vaatimuksia myös palveluissa työskenteleville.

– Moninaisuuden johtaminen ei ole meillä erillinen hanke tai projekti, vaan se on osa jokapäiväistä työtä. Se näkyy jokaisessa asiakaskohtaamisessa ja jokaisessa tiimipalaverissa, sanoo kansainvälisten asioiden palvelupäällikkö **Suvi Lindén**.

Kansainvälisten asiakkaiden palveluissa noin puolella henkilökunnasta on itsellään moninainen tausta. Tämä on merkittävä vahvuus, joka tukee monikielistä ja kulttuuritietoista asiakaspalvelua sekä rikastuttaa työyhteisöä.

Yhteinen ymmärrys eri kulttuureista, kielistä ja toimintatavoista helpottaa asiakkaiden tilanteiden hahmottamista ja lisää luottamusta.

– Kun työyhteisössä on ihmisiä, joilla on omakohtaista kokemusta kotoutumisesta tai kansainvälisestä arjesta, se tuo syvyyttä ja herkkyyttä asiakastyöhön. Se on voimavara, jota meidän pitää osata vaalia ja johtaa oikein, Suvi toteaa.

Johdonmukaista arjen johtamista

Moninaisuuden johtaminen vaikuttaa suoraan työyhteisön toimivuuteen, henkilöstön hyvinvointiin ja palveluiden laatuun. Esihenkilöiden rooli on keskeinen turvallisen ja arvostavan työilmapiirin rakentamisessa. Selkeät toimintatavat, yhdenvertainen kohtelu, avoin vuorovaikutus ja ymmärrettävä kielenkäyttö luovat perustan osallisuudelle.

– Esihenkilön tehtävä on varmistaa, että jokainen tulee kuulluksi ja kokee olevansa osa yhteisöä. Kun ihmiset uskaltavat tuoda esiin näkemyksiään ja osaamistaan, moninaisuus kääntyy koko työyhteisön vahvuudeksi, Suvi painottaa.

Moninaisuuden johtaminen edellyttää myös tietoista itsereflektiota ja jatkuvaa oppimista. Omien ennako-oletusten tunnistaminen, kieli- ja kulttuuritietoisuuden vahvistaminen sekä valmius tarkastella omia toimintatapoja kriittisesti ovat keskeisiä taitoja esihenkilötyössä. Samalla koko henkilöstölle on tarjottava tukea: koulutusta, yhteistä keskustelua ja selkeitä toimintamalleja erityisesti haastaviin asiakas- ja vuorovaikutustilanteisiin.

– Meidän on uskallettava pysähtyä tarkastelemaan myös omaa toimintaamme. Moninaisuuden johtaminen on jatkuvaa oppimista – kukaan ei ole siinä koskaan täysin valmis, Suvi sanoo.

Moninaisuus vahvistaa vaikuttavuutta ja asiakasymmärrystä

Moninainen työyhteisö vahvistaa osaamista ja parantaa kykyä vastata työn muuttuviin vaatimuksiin. Erilaiset näkökulmat ja kokemukset tukevat ongelmanratkaisua, lisäävät asiakasymmärrystä ja edistävät oppimista arjessa. Työllisyyden ja kotoutumisen palveluissa tämä näkyy erityisesti kykynä kohdata asiakkaita yksilöllisesti ja ymmärtää erilaisia tarpeita ja arvoja.

– Kun ymmärrämme paremmin asiakkaidemme taustoja ja tavoitteita, pystymme kehittämään palveluita, jotka oikeasti tukevat heidän etenemistään kohti työllistymistä ja osallisuutta, Suvi toteaa.

Vantaalla, Suomen kansainvälisimpänä kaupunkina, on erityinen vastuu olla edelläkävijä myös moninaisuuden edistämisessä henkilöstöpolitiikassa.

Tavoitteellinen ja arvostava moninaisuuden johtaminen vahvistaa työyhteisön luottamusta, parantaa työn tuloksellisuutta ja tukee positiivisen työnantajakuva rakentumista.

– Kun moninaisuus nähdään voimavarana ja sitä johdetaan määrätietoisesti, rakennamme samalla vahvempaa, inhimillisempää ja vaikuttavampaa palvelujärjestelmää. Se on paitsi arjen välttämättömyys myös strateginen valinta, Suvi kiteyttää.

Osaajia nyt ja tulevaisuudessa – rekrytointi ja osaamisen kehittäminen

Hakijamäärät jatkoivat kasvua vuoden 2025 aikana, kun taas haettavien paikkojen määrä oli laskusuuntainen. Vuoden 2025 rekrytointien kokonaishakijamäärä kasvoi 18,7 % (46 704) edelliseen vuoteen verrattuna. Paikkojen määrä taas laski 16,4 % (2 211). Hallinnon tehtävät ja osa asiantuntijatehtävistä herättivät erityistä kiinnostusta hakijoissa, ja niissä hakijamäärien kasvu näyttäytyi suurena. Tehtäviä/virkoja jäi täyttämättä kokonaismäärästä 29,7 % (658). Vastaava määrä edellisenä vuonna oli 27,2 % (675). Kasvatuksen ja oppimisen toimialalle haettaviin lakisääteisiin tehtäviin haki enemmän kelpoisia hakijoita edellisvuoteen verrattuna ja kelpoisten työntekijöiden osuus parani kaikissa nimikkeissä. Opiskelijoiden ja koululaisten harjoittelu- ja kesätöitä oli auki 337 kpl ja hakijamäärä (6 247) pysyi lähes samana edelliseen vuoteen verrattuna.

Esihenkilöille tarjottavaa rekrytointiin liittyvää koulutustarjontaa päivitettiin ja useita koulutuksia toteutettiin yhteistyössä henkilöstöpalvelun eri yksiköiden ja muiden palvelualueiden kanssa. Rekrytointiin liittyviä työkaluja ja palveluita kehitettiin, ja uusia toiminnallisuuksia pilotoitiin.

Anonyymin rekrytointin menetelmää käytettiin vuoden 2025 aikana 49 tehtävässä, joka on 63,2 % vähemmän edelliseen vuoteen verrattuna. Laskusuunta kuvastaa tehtävien kokonaismäärän vähentymistä, erityisesti palvelualueilla, jotka ovat tehneet linjauksen menetelmän käytöstä (esimerkiksi työllisyyspalveluissa laski 46 %). Rekrytointeihin, jossa käytettiin anonyymiä menetelmää, osallistui 2 522 hakijaa, joka on 5,4 % kokonaishakijamäärästä.

Vantaan kaupungin johtaja-, päällikkö- ja esihenkilötehtävissä sekä vaativissa asiantuntijatehtävissä käytetään henkilöarviointia osana rekrytointiprosessia. Myös kevyempää arviointia on käytetty mm. pysäköinninvalvonnan tehtävissä. Vuonna 2025 henkilöarviointeja käytettiin 33 haussa. Vuoden lopussa käynnistettiin henkilöarviointikumppanikilpailutus nykyisen sopimuskauden päättyessä 2026 vuoden ensimmäisellä neljänneksellä.

Oikotie lopetti vuoden 2025 alussa työpaikkaportaali- ja rekrytointimarkkinointiliiketoiminnan Suomessa. Elokuussa saimme Oikotien tilalle uudeksi sopimuskumppaniksemme Joblyn tukemaan työpaikkailmoitustemme näkyvyyttä.

Varhaiskasvatuksessa kaksi kertaa vuodessa toteutettavien massarekrytointien rinnalla pilotoitiin sisäisen haun mallia. Sisäiset hakijat pystyivät ennen massahaun aukeamista osoittamaan kiinnostuksensa avoinna oleviin tehtäviin. Vuoden 2025 aikana testattiin rekrytointijärjestelmän tarjoamaa hakijakokemustyökalua monin eri tavoin. Haasteelliseksi osoittautui hakijoiden vastausaktiivisuus. Työkalun käyttöä jatketaan vuonna 2026.

Perusopetuksen opettajien hakijamäärät edelleen nousussa

Vuoden 2025 rekrytoinneissa jatkui sama trendi kuin aiempina viitenä vuonna: perusopetuksen vakituisten virkojen hakijamäärät kasvoivat edelleen, ja kelpoisten hakijoiden osuus parani selvästi edellisvuodesta. Vakituisten opettajien hakuun tammikuussa saapui yhteensä 2 720 hakemusta, joista kelpoisten hakijoiden osuus oli 59 %. Määrällisesti kelpoisia hakijoita oli 30,5 % enemmän kuin vuonna 2024. Määräaikaisiin opettajavirkoihin (ajalla 1.1. – 29.8.2025) saapui 5 072 hakemusta, joista kelpoisten hakijoiden osuus oli 24 %. Määrällisesti kelpoisten hakijoiden osuus määräaikaisissa hauissa kasvoi 45,2 % vuoteen 2024 verrattuna.

Kelpoisten hakijoiden määrän kasvu näkyy myös opettajien kelpoisuustilastoissa selkeänä kasvuna. Vuonna 2025 suomenkielisen perusopetuksen opettajista 89,5 % on ollut päteviä.

Suomenkielinen perusopetus, kelpoisten opettajien osuus %

Tehtävänimike	2024	2025
Erityisluokanopettaja	59,8	74,9
Erityisopettaja	88,4	96,0
Lehtori	90,7	97,4
Luokanopettaja	82,6	91,9
Päätoiminen tuntiopettaja	32,2	75,5
Sivutoiminen tuntiopettaja	12,5	31,8

Oppilaitosyhteistyö ja messu-uudistus toivat positiivista huomiota

Syksyllä käynnistettiin uuden ilmeen suunnittelu, ja samanaikaisesti toteutettiin kohdennettuja kampanjoita yhteistyössä osaavien kumppaneiden kanssa, mikä lisäsi Vantaan kaupungin työnantajanäkyvyyttä ja kiinnostusta työnhakijoissa.

Oppilaitosyhteistyö on ollut rekrytoinnissa tärkeässä roolissa. Olemme hakeneet uusia tapoja näkyä opiskelijoille, esimerkiksi osallistumalla innovatiivisiin tapahtumiin, kuten Amazing Race Helsingin yliopistossa, sekä uudistamalla Educa-messukonseptin. Erityisesti Educan messu-uudistus sai runsaasti positiivista palautetta sekä kävijöiltä että toimialan sisältä.

Kesätyöntekijöiden Myday-videot

Vuonna 2025 kesätyöntekijöitä ja harjoittelijoita rekrytoivia esihenkilöitä kannustettiin kysymään nuorilta ja opiskelijoilta halukkuutta kertoa omasta kesätyökokemuksestaan Vantaalla joko artikkelin tai MyDay-videon muodossa. Innokkaita osallistujia löytyi eri puolilta kaupunkia ja useilta toimialoilta. Tuotetut tarinat ja videot toivat esiin nuorten aitoja ja monipuolisia kokemuksia Vantaalla työskentelystä. Materiaalia hyödynnetään monikanavaisesti vuoden 2026 kesätyökampanjoinnissa sekä muussa työnantajamielikuvan kehittämisessä. Toimintamalli osoittautui kustannustehokkaaksi ja helpoksi tavaksi tuottaa markkinointiin aitoa ja rehellistä sisältöä. Samalla se vahvisti ymmärrystä siitä, että työnantajamielikuvan rakentaminen on koko organisaation yhteinen tehtävä: jokainen rekrytointi toimii käyntikorttina organisaatioon.

Varhaiskasvatuksen pätevyitysmiskoulutukset

Vuonna 2025 Vantaa tuki varhaiskasvatushenkilöstön pätevyitymistä työn ohella tarjoamalla sekä suoria polkuja pätevyitymiseen yhteistyössä oppilaitosten kanssa sekä tukemalla monimuoto-opiskelua palkallisilla vapailta lähiopetuspäivien ja harjoitteluiden ajalta. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus Jotpan rahoittamassa mallissa aloitti toukokuussa 18 Vantaan varhaiskasvatuksen työntekijää, jotka valmistuvat sosionomeiksi vuonna 2027. Haku ensimmäiseen OKM:n avustuksella järjestettävään varhaiskasvatuksen sosionomin allianssitilaustutkintokoulutusryhmään toteutettiin syksyllä 2025 ja opinnot alkavat keväällä 2026. Syksyllä 2026 aloittaa sosionomiopiskelijoiden toinen ryhmä sekä varhaiskasvatuksen opettajien ensimmäinen ryhmä.

Edellä mainittujen tukien myöntämisen perusteena työntekijä sitoutuu työskentelemään Vantaalla kahden vuoden ajan valmistumisensa jälkeen ja vastaavasti kaupunki sitoutuu tarjoamaan työntekijälle tutkintonsa mukaista työtä valmistumisensa jälkeen.

Vantaalla työntekijä voi myös hakea tukea ammatillista kehittymistä ja pätevoitymistä edistävän koulutuksen opintomaksuihin. Lisäksi työntekijöiden on mahdollista hakea palkallista vapaata lähikoulutuspäiviä varten korkeintaan viideltä päivältä.

Uusien esihenkilöiden rekrytointiosaaminen ja rekrytoinnin tuki Vantaan työllisyyspalveluissa

Vuoden 2025 alussa Vantaan kaupungin organisaatioon siirtyi valtiolta noin 190 työntekijää TE-Palveluista, joista kymmenen on uusia esihenkilöitä, ja he vastasivat rekrytoinneista omiin tiimeihinsä. Työllisyydenhoidon järjestämisen muutoksen myötä rekrytointimäärät kasvoivat merkittävästi: kesäkuusta 2024 lähtien oli haettavana 108 työtehtävää (58 vakituista, 50 määräaikaista) ja vuoden 2025 aikana vielä 54 työtehtävää (23 vakituista, 31 määräaikaista), joihin tuli yhteensä yli 7 000 hakemusta.

Uusien esihenkilöiden rekrytointiosaamista on vahvistettu monipuolisilla tukitoimilla. Rekrytointiprosessin alussa esihenkilöille tarjotaan selkeät ohjeet ja koulutusta rekrytoinnin eri vaiheisiin, suunnittelusta valintaan. Erityisesti virkarekrytoinneissa korostuu hallinnollisten ja teknisten edellytysten varmistaminen, kuten täyttölupaprosessin käynnistäminen, kelpoisuusvaatimusten päivittäminen ja prosessin aikatauluttaminen. Rekrytointitiimi tukee erityisesti uusia esihenkilöitä virkarekrytointien eri vaiheissa. Tuki kattaa mm. työpaikkailmoitusten teknisen tarkistamisen, hakijaviestinnän, rekrytointijärjestelmän käytön opastamisen, hakemusten esikarsinnan ja/tai kelpoisuuksien tarkastamisen ja haastattelujen järjestämisen. Lisäksi tarjolla oli konsultoivaa apua, rekrytointikoulutuksia ja mahdollisuus anonyymiin rekrytointiin, joka lisää yhdenvertaisuutta ja tukee vastuullista työnantajakuva. Uusille esihenkilöille on järjestetty perehdytyksiä ja mentorointia, ja rekrytointiprosessin onnistumista seurataan tiiviisti yhteistyössä HR:n kanssa.

Virkarekrytoinneissa korostuu prosessin huolellisuus ja lainmukaisuus. Esihenkilöiden tehtävänä on varmistaa, että valintapäätökset tehdään objektiivisesti ja perustellusti, ja että kaikki vaiheet dokumentoidaan asianmukaisesti rekrytointijärjestelmässä. Rekrytoinnin tuki auttaa mm. valintapäätösten valmistelussa ja tiedottamisessa hakijoille. Anonyymi rekrytointi on ollut käytössä aktiivisesti työllisyys- ja kotouttamispalveluiden rekrytoinneissa, ja sen avulla on pyritty varmistamaan tasapuolinen ja oikeudenmukainen hakijakokemus.

Osaamisen kehittäminen pohjautuu tavoitteisiin, muutoksiin ja tarpeisiin

Vantaan kaupungin strategisten tavoitteiden ja laadukkaan palvelun toteutumisen perustana on henkilöstön osaamisen jatkuva ja suunnitelmallinen kehittäminen. Jokainen palvelualue laatii vuosittain koulutussuunnitelman, jossa määritellään kaikki henkilöstölle suunnatut kehittämistoimet ja koulutukset.

Koulutussuunnitelmassa otetaan huomioon sekä tavoitteet että toimintaympäristön muutokset, ja siinä tunnistetaan nykyinen osaaminen sekä tarvittavat kehittämistoimenpiteet. Osaamisen kehittämistä toteutetaan toimialoilla ja palvelualueilla näiden suunnitelmien mukaisesti. Osaamisen kehittämisen vuosikellot ja työryhmät tukevat suunnitelmallista etenemistä. Toimialojen ja palvelualueiden järjestämän osaamisen kehittämisen lisäksi henkilöstölle on tarjottu myös kaupunkitasoista koulutusta ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Näitä ovat esimerkiksi järjestelmä-, hallinto- ja talouskoulutukset sekä valmiuteen, ekotukitoimintaan, hankintaan sekä esihenkilö- ja johtamistyöhön liittyvät valmennukset.

Henkilöstökoulutuskumppaneita koulutuksen tuottajana

Vuonna 2025 Vantaan kaupungin ammatillisen henkilöstökoulutuksen kumppani **Metropolia Ammattikorkeakoulu** toteutti 29 koulutuskokonaisuutta. Koulutuksiin sisältyviä koulutuskertoja oli yhteensä 68 ja koulutuksiin osallistui yhteensä 1 233 Vantaan kaupungin työntekijää. Koulutusten aiheet jakautuivat digitaalisiin taitoihin, asiakaskohtaamisiin ja yhdenvertaisuuteen liittyviin teemoihin, työyhteisötaitoihin, turvallisuuteen, työhyvinvointiin sekä eri ammattiryhmille suunnattuun osaamisen vahvistamiseen.

Koulutuksista saatiin erittäin hyvää palautetta ja kaikkien koulutusten palautteiden keskiarvo oli 4,2 asteikolla 1–5. Esimerkiksi kaupunkikulttuurin toimialalle suunniteltu ja toteutettu Myyrmäkitalon turvallisuuskoulutus ja simulaatio sai erinomaista palautetta osallistujilta. Osallistujat kokivat erityisen hyödylliseksi koulutuksen yhteydessä toteutetun simulaation.

Vantaan Aikuisopisto on tuottanut kaupungin perusensiapukoulutuksen jälleen vuonna 2025. Koulutuksia järjestettiin kaikkiaan 49. Kaikkiaan osallistujia vuonna 2025 ensiapukursseilla oli 500 henkilöä. Kaupunkitasoisesti toteutettujen koulutusten yleisarvosanaksi tuli 4,83 (asteikolla 1–5).

Osaamisen kehittäminen ja digitaalisen oppimisen uusi aikakausi

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. Suosituimmat aihealueet vuonna 2025 olivat:

1. Työelämätaidot
2. Digitaidot
3. Julkishallinto
4. Tekoäly
5. HR & palkka

Ensimmäisen vuoden tavoitteeksi asetettiin käyttäjämääräksi 10 % henkilöstöstä. Tavoitteeseen päästiin, sillä Eduhousen palveluihin löysi tiensä 1 132 henkilöä, joista aktiivisia käyttäjiä on 753.

Vuonna 2025 Vantaalla suoritettiin 4 151 videokoulutusta, 827 etäkoulutusta, 177 podcastia ja kokonaiskatseluaika noin 4 155 tuntia (692 oppimistyöpäivää).

Eduhousen rinnalla toimialat hyödynsivät myös **Oppiva-verkko-oppimisalustaa**, jonne rakennettiin omia perehdytyksiä ja koulutuksia. Osaamisen hallinnan ja koulutusten koordinaation tukena on toiminut myös vuoden 2025 aikana **Osuma-järjestelmä**, joka mahdollisti suunnitelmallisen ja yhdenmukaisen koulutusten hallinnan. Uuden koulutusten ja osaamisen hallintajärjestelmän kilpailutus oli välttämätöntä ja ajankohtaista, sillä Osuma tuli elinkaarensa päähän. Kilpailutuksen perusteella uusi järjestelmätoimittaja on valittu, ja järjestelmän käyttöönotto toteutetaan keväällä 2026.

Omaehtoisen koulutuksen taloudellinen tuki henkilöstölle

Vantaa edistää henkilöstönsä ammatillista kehittymistä tarjoamalla taloudellista tukea omaehtoiseen koulutukseen. Työntekijä voi hakea tukea työnantajalta, jos hän osallistuu omakustanteisesti koulutukseen, joka vahvistaa hänen ammatillista osaamistaan ja perustuu henkilökohtaiseen kehittämissuunnitelmaan.

Omaehtoisen opiskelun tukea voi hakea kerran vuodessa, ja varhaiskasvatuksen tietyt ammattiryhmät voivat hakea tukea pätevyitysmiskoulutuksiin kuukausittain.

Vuonna 2025 tukea myönnettiin yhteensä noin 17 380 euroa, kun hakemuksia jätettiin noin 22 008,92 euron edestä. Tukea haki 57 henkilöä ja sitä myönnettiin 55 henkilölle. Keskimääräinen myönnetty tukisumma oli noin 316 euroa.

Oppimistyöpäiviä edellistä vuotta enemmän työntekijää kohti

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. Koulutusmäärät työntekijää kohden ovat hieman lisääntyneet edellisvuodesta, jolloin työntekijää kohden oppimispäiviä toteutui 1,5 päivää. Oppimistyöpäivien määrään vaikuttaa koulutusten pituus sekä Eduhouse-verkkokoulutuspalvelun käyttöönotto.

Koulutuskorvauksen lakkauttaminen

Koulutuskorvaus on ollut työnantajille suunnattu tuki henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämiseen, jota kaupunki on voinut hakea Työllisyysrahastolta. Korvausta on voinut saada ennakoon laaditun koulutussuunnitelman mukaisista koulutuksista, ja se on maksettu hyvityksenä työnantajalle aina jälkikäteen toteutuneiden koulutusten perusteella. Näin ollen korvaus ei ole suoraan vaikuttanut sen vuoden koulutusten toteuttamiseen, vaan on toiminut jälkikäteisenä taloudellisena tukena.

Vuoden 2026 alussa voimaan tullut lainsäädäntömuutos päätti koulutuskorvausjärjestelmän ja tämän jälkeen koulutuksista ei enää myönnetä erillistä korvausta. Vantaa on systemaattisesti ja suunnitelmallisesti toiminut lain edellyttämällä tavalla ja hakenut ja saanut koulutuskorvausta vuosittain. Yhteistoimintalain mukainen koulutussuunnitelma laaditaan palvelualueilla jatkossakin. Vuosien 2020–2024 saatu yhteenlaskettu koulutuskorvaus Vantaalla on noin 1 895 000 euroa.

Lähtöpalautteet

Vantaalla kerätään lähtöpalautetta kyselyllä. Vuonna 2025 siihen vastasi 167 palvelussuhteensa päättäneitä henkilöä. Heistä vakinaisia oli 44 % ja määräaikaisia 46 %. Lopuilla 10 %:lla työsuhte päättyi eläkkeelle jäämisen takia. Lähtöpalautteeseen vastanneista henkilöistä Vantaalle olisi valmiita palaamaan töihin 80 %. Erityisen hyvänä Vantaalla työskentelyssä koettiin yhteistyö esihenkilön kanssa, työn merkityksellisyys sekä työyhteisön ilmapiiri.

CASE: ”Lähdemme liikkeelle ymmärtämisestä” – Innovaatiotiimi rakentaa Vantaalle vaikuttavampaa tulevaisuutta

Uuden tiimin tarkoituksena on kehittää innovatiivisella tavalla kahta Vantaalle tärkeää asiaa: kaikkien kaupunkilaisten työllistymistä ja kiinnittymistä yhteiskuntaan sekä ilmastotyötä. Kaikki kaupunkilaiset halutaan saada mukaan ilmastohaasteiden ratkaisemiseen. Innovaatiotiimin tehtävänä on auttaa kaupungin työntekijöitä ja kumppaneita suunnittelemaan sekä toteuttamaan ratkaisuja valittuihin haasteisiin.

Vantaan kaupunki valittiin vuonna 2025 osaksi Bloomberg Philanthropies – säätiön rahoittamaa kansainvälistä innovaatioverkostoa yhdessä 17 muun eurooppalaisen kaupungin kanssa. Kesällä käynnistyi kaupunginjohtajan alaisuuteen sijoittuvan innovaatiotiimin rekrytointi tiiviissä poikkihallinnollisessa sekä rahoittajan kanssa tehdyssä yhteistyössä. Bloomberg Philanthropies – järjestön tukemaan i-tiimiin rekrytoitiin kolme uutta aiheeseen erikoistunutta työntekijää sekä kaupungin omia erityisasiantuntijoita.

Innovaatiotiimin kuuluu kuusi henkilöä: tiimiä johtava i-team Leader **Antti Lippo**, Civic Designer **Linda Vanni**, Data Analyst **Juuso Ilmola**, projektisuunnittelija **Riikka Paloneva**, ympäristöasiantuntija **Riikka Virta** ja ympäristösuunnittelija **Marja Vuorinen**. Hankkeen valmisteluun on osallistunut mm. Konsernipalveluiden johtaja **Riikka Kiljander-Kiiskinen** sekä Projektitoimisto.

Vantaan innovaatiotiimi työskentelee kaupungin keskeisten strategisten haasteiden parissa: työllisyyden, yhteiskuntaan kiinnittymisen ja ilmastotyön. Työtä tehdään vahvasti asukaslähtöisesti – kuunnellen, tutkien ja yhdessä kehittäen.

Ratkomassa isoja, yhteisiä haasteita

Tiimin tehtävä on kirkas.

– Kyllähän me työskentelemme Vantaan keskeisten haasteiden parissa – semmoisten haasteiden, joiden ratkaisemisella olisi erittäin iso positiivinen vaikutus paitsi Vantaan tulevaisuuteen, myös laajemmin suomalaiseen yhteiskuntaan, kuvaa Antti.

Keskiössä ovat erityisesti Suomeen muuttaneiden työllisyys ja yhteiskuntaan kiinnittyminen sekä koko väestön kestävätkä liikkumISRatkaisut ja ympäristöteot.

– Me pyrimme ratkomaan niitä haasteita, jotka liittyvät Suomeen muuttaneiden työllisyyteen ja yhteiskuntaan kiinnittymiseen sekä vauhdittamaan koko väestön

kestäviä liikkumistapoja ja ympäristötekoja Ratikkakaupungin rakentuessa, kertoo Linda.

Teemat kietoutuvat vahvasti toisiinsa.

– Yksi keskeinen yhdistävä tekijä on asukkaan laittaminen keskiöön: heidän tarpeidensa ja arjen ymmärtäminen. Kun puhutaan ilmastokestävyyydestä tai työllisyydestä, kyse on myös toimijuuden tunteesta. Se on hyvin merkityksellinen yksilön hyvinvoinnille, Antti jatkaa.

Ymmärryksestä ratkaisuihin

Innovaatiotiimi noudattaa käyttäjälähtöisen ja ketterän kehittämisen periaatteita.

– Me sovellamme asiakaslähtöistä kehittämisfilosofiaa ja muotoiluajattelua. Lähdemme siitä ajatuksesta, että meidän pitää ensin ymmärtää kohderyhmiä ja ongelmia; vasta sen jälkeen lähdetään ideoimaan ja kokeilemaan ratkaisuja, Linda tiivistää.

Työ on alkanut laajalla kuuntelulla ja jalkautumisella eri puolille Vantaata.

– Olemme vierailleet suuralueilla, tavanneet alueiden toimijoita ja haastatelleet esimerkiksi asukas- ja maahanmuuttajajärjestöjä. Olemme kysyneet, millaisia vahvuuksia alueilla on ja millaisia haasteita asukkaat kokevat, jatkaa Linda.

Seuraavaksi tutkimusta laajennetaan asukkaisiin. Juuso avaa:

– Tulemme tekemään kymmeniä haastatteluja sekä asiantuntijoille että asukkaille. Suunnittelemme myös ryhmähaastatteluja oppilaitosten kanssa sekä kyselyitä esimerkiksi kestävästä liikkumistottumuksista.

Myös arjen kohtaamiset ovat keskeisiä.

– Jalkaudumme tapahtumiin ja ostoskeskuksiin. Kohtaamme asukkaita heidän omissa arkiympäristöissään, Antti kuvaa.

Siltoja siilojen välille

Yksi tärkeimmistä havainnoista liittyy kaupungin sisäiseen yhteistyöhön.

– Vantaalla tapahtuu valtavasti ja tehdään tosi paljon hyvää työtä eri toimialoilla. Mutta usein siilot eivät välttämättä keskustele keskenään. Yksi tavoitteistamme on tuoda toimijat yhteen ja muodostaa kokonaiskuva siitä, mitä on jo tehty ja mitä on suunnitteilla, Linda kertoo.

Juuso tunnistaa saman ilmiön:

– Iso organisaatio siiloutuu helposti. Ihmiset eivät aina ole tietoisia siitä, mitä muilla toimialoilla tehdään. Tässä me voimme tuoda lisäarvoa: yhdistää porukkaa, joka ei välttämättä ole aiemmin ollut tekemisissä keskenään – ja tukea samalla strategisten muutosohjelmien työtä.

Yhteistyötä halutaan vahvistaa myös kaupungin ulkopuolelle.

– Erityisesti yritysten kanssa on suurempia yhteistyön paikkoja kuin mitä nykyisellään hyödynnetään, monessakin teemassa, etenkin työllisyydessä, Juuso toteaa.

Monipuolinen osaaminen tuo uutta näkökulmaa

Tiimin vahvuus on sen monipuolinen osaaminen.

– Me tuomme kaupunkiin uusia kyvykkyyskäsitteitä, jotka liittyvät kestäviin innovaatioihin, keuhkokuoron kehittämiseen ja asiakaslähtöisyyteen. Itse olen taustaltani palvelumuotoilija, Juuso tuo vahvaa dataosaamista ja Antilla on tausta tulevaisuuden keuhkokuoron yhteiskunnan tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotehtävistä, Linda kertoo.

Lippo täydentää:

– Kun lasketaan tiimi yhteen, meillä on kokemusta pörssiyrityksistä, konsulttimaailmasta, kuntakentältä, valtiolta, yrittäjyydestä ja kansalaisjärjestöistä – myös eri mantereilta. Se tuo laajaa maailmankatsomusta ja osaamispääomaa tähän tekemiseen.

Lisäksi tiimissä on mukana kaupungin omia kokeneita asiantuntijoita.

– He tuovat tiimiin timanttista substanssiosaamista ja ovat verkostoituneet kaupungin sisällä – se on ihan valtavan arvokasta tälle työlle, Linda painottaa.

Innostus syntyy muutoshalusta

Mikä työssä on ollut yllättävintä tai innostavinta?

– Merkityksellisten asioiden parissa työskentely huipputiimissä on varmasti kaikille innostava tekijä. Ja ehkä yllättävintä on ollut se, kuinka valtava organisaatio kaupunki oikeasti on. Kun puhutaan yli 8 000 työntekijästä, kokonaisuuden hahmottaminen on iso tehtävä ja vie aikaa, Antti pohtii.

Samalla tiimi kokee vahvaa muutoshalua kaupungissa.

– Strateginen tahtotila muutokseen, ja muutosvalmius, se innostaa. Nyt oikeasti halutaan tehdä muutosta ja rakentaa entistä parempaa kaupunkia, Antti sanoo.

Vastaanotto on ollut lämmin.

– Meidät on otettu vastaan valtavan hyvin. Olemme tavanneet jo satoja sisäisiä sidosryhmiä, ja selkeästi on odotettu, että päästään yhdessä tekemään konkreettisia toimia ketterämmin kuin ehkä aiemmin on totuttu, Linda kertoo.

Miltä onnistuminen näyttää?

Kahden–kolmen vuoden kuluttua tiimi toivoo näkevänsä konkreettisia tuloksia.

– Yksi näkökulma on se, että Vantaa saadaan kartalle. Että meidät tunnetaan tietyistä onnistumisista, kuten siitä, miten Suomeen muuttaneet työllistyvät ja miten työnantajat näkevät monimuotoisuuden kilpailuetuna, Antti sanoo.

Juuso konkretisoi:

– Jos esimerkiksi saadaan kulkutapajakaumaa kestävämpään suuntaan ja Vantaa tunnetuksi tästä, se olisi todella hienoa.

Linda näkee onnistumisen myös organisaation sisäisenä kehityksenä.

– Saadaan skaalattua ja monistettua hyviä käytäntöjä, lisättyä asukkaiden hyvinvointia ja palvelujen saavutettavuutta, sekä kasvatettua kaupungin innovaatio- ja kehittämiskyvykkyyttä asukastietoon pohjautuen. Että meillä on kaupunkina entistä paremmat valmiudet vastata haasteisiin ja muuttuvaan toimintaympäristöön myös jatkossa.

CASE: Oppiminen tuo vaihtelua arkeen – Tuija Koivula hyödyntää Eduhousea monipuolisesti

Vantaan kaupunki tarjoaa työntekijöilleen uuden mahdollisuuden kehittää osaamistaan Eduhousen verkkokoulutusten avulla. Sovellusvastaava Tuija Koivula on tarttunut tilaisuuteen innolla. Koulutukset tuovat vaihtelua rutiineihin ja avaavat ovia tekoälyn ja työelämätaitojen maailmaan.

Vantaan kaupunki aloitti yhteistyön Eduhouse Oy:n kanssa vuoden 2025 alussa. Eduhouse tarjoaa kunta-alalle laajan valikoiman verkkokoulutuksia, jotka kattavat niin digitaidot, työelämätaidot, johtamisen, HR:n ja palkkahallinnon kuin tekoälyn, talouden sekä tietoturvan. Koulutukset koostuvat 5–60 minuutin jaksoista, ja lisäksi tarjolla on etäkoulutuksia ja livewebinaareja, joihin ilmoittaudutaan erikseen Eduhouse-palvelussa.

Tuija Koivula työskentelee asiakasmaksutiimissä sovellusvastaavana Talous ja strategia -yksikön Talouspalveluissa. Hänen arkeensa kuuluu paljon

rutiinitehtäviä, joten koulutukset tuovat kaivattua vaihtelua ja uusia näkökulmia työhön.

Eduhousen käyttöön Tuija innostui esimiehensä **Satu Virolaisen** kannustamana.

–Satu ohjaa aktiivisesti koko tiimiään hyödyntämään Eduhousea, ja se on ollut hyvä sysäys aloittaa.

Oppimisen merkitys korostuu erityisesti nyt, kun tekoäly on noussut vahvasti esiin.

–Olisi tyhmää jäädä pois siitä, mitä kaikkea voi oppia ja hyödyntää. Lisäksi työni sisältää paljon asiakaspalvelua, joten siihen liittyvät koulutukset motivoivat kehittämään osaamista.

Tuija on osallistunut erityisesti tekoälyyn, työyhteisötaitoihin ja asiakaspalveluun liittyviin kursseihin. Yksi mieleenpainuvimmista kokemuksista on ollut AI-Minä ja tekoäly -koulutuskokonaisuus, jota hän suositteli myös tiimilleen.

Tuija näkee koulutukset yleissivistävinä ja tärkeänä osana jatkuvaa oppimista.

–Meidän jokaisen tulee pitää huolta omasta osaamisestaan. Oppiminen on myös työntekijän velvollisuus työnantajaa kohtaan.

Vinkkinsä kollegoille Tuija kiteyttää näin:

– Rohkeasti mukaan! Eduhousesta löytyy jokaiselle jotakin. Kannattaa aloittaa pienistä ja lyhyistä koulutuksista.

Seuraavaksi Tuija haluaa syventää osaamistaan tekoälyn hyödyntämisessä omassa työssään. Hänen esimerkkinsä osoittaa, että jatkuva oppiminen ei ole vain trendi, se on välttämättömyys.

CASE: Kelpoisuus tuo vakautta, yhteisö sitouttaa – Keimolanmäen ja Lehtikuusen koulujen opit

Kelpoisuus vahvistaa koulun arjen vakautta ja mahdollistaa pitkäjänteisen kehittämisen. Silti opettajien pitovoima syntyy ennen kaikkea osaavasta, toisiaan kannustavasta työyhteisöstä. Vantaa on koulutusmyönteinen työnantaja, joka tukee opettajien kehittymistä sekä koulutuksin että arjen rakentein.

Keimolanmäen koulun johtaja **Maria Savolainen** kertoo, että heidän koulussaan kaikki opettajat ovat kelpoisia. Se näkyy arjessa heti:

– Kun talossa on kelpoisia, virassa olevia opettajia, pidemmän aikavälin kehittämistyö ja tavoitteiden suuntaaminen helpottuvat. Ei tarvitse elää lyhyissä pätkissä, vaan voidaan osallistaa ja sitouttaa henkilöstöä asettamalla yhdessä tavoitteita vaikkapa kahden tai viiden vuoden päähän.

Marian mukaan pätevyys lisää henkilöstön pitovoimaa ja helpottaa perehdytystä. Samalla hän muistuttaa:

– Kelpoisuus ei yksin tee opettajasta hyvää. Opettaja tekee työtä persoonallaan: voi olla epäpätevä, mutta silti innostava ja luokan haltuun ottava.

Pedagoginen osaaminen ratkaisee

Lehtikuusen koulun apulaisrehtori **Marianne Andersen** korostaa pedagogisen osaamisen merkitystä etenkin koulussa, jossa oppilailla on monenlaisia tuen tarpeita:

– Täytyy olla eriyttämisen taitoja ja ymmärrystä yksilöllisistä opintopoluista. Pätevyys tuo sen pedagogisen katseen ja työkalut, joita arjessa tarvitaan. Andersen nostaa esiin myös arviointiosaamisen ja opetussuunnitelman tuntemuksen: pätevät opettajat osaavat poimia olennaiset asiat ja rakentaa opetuksen tavoitteiden varaan.

Lehtikuusen rehtori **Elina Kuosmanen** jatkaa:

– Opettajakoulutusta arvostetaan laajasti, mutta siihen tulisi vielä lisätä opetusta ja ohjausta kentällä paljon tarvittavia taitoja varten, esimerkiksi kielitietoisuudesta, kodin ja koulun välisestä yhteistyöstä tai eriyttämisen taidoista. Opettajan työssä tarvitaan paljon itsensä johtamisen taitoa, joka kehittyy toki työtä tehdessä.

Oppimistulokset ovat monen tekijän summa

Elina muistuttaa, että oppimistuloksiin vaikuttavat monet tekijät, kuten alueellinen segregatiokehitys ja oppilaiden vaihtuvuus:

– Meillä on laadukasta opetusta ja taitavia opettajia, mutta silti yksittäisten kokeiden tulokset voivat olla vaatimattomia. Oppilaiden suuri vaihtuvuus on ilman muuta haaste opettajan työssä. Mm. Karvin tutkimusten mukaan erityisen

laadukkaalla alkuopetuksella on merkittävä vaikutus oppilaiden oppimisvalmiuksiin ja koulutukselliseen tasa-arvoon.

Maria lisää:

– Kelpoisuus antaa pohjan, mutta todellinen taito syntyy kokemuksesta; tämä on pitkän matkan juoksu, ei pikamatka.

Johtaminen ja rekrytointi: rakenteet auttavat, mutta yhteisö sitouttaa

Pätevyysaste näkyy myös rehtorin työssä. Kun henkilöstö on kelpoista ja virassa, voidaan jakaa vastuita ja asettaa kunnianhimoisia kehittämistavoitteita.

Marianne kiteyttää:

– On lupa vaatia ja edellyttää. Tiimit voivat sitoutua pidemmän aikavälin suunnitelmiin, mikä ei onnistu, jos kokoonpano vaihtuu jatkuvasti.

Rekrytointi on silti haastavaa, ja kilpailu hyvistä opettajista kovaa. Kouluissa on panostettu ilmoituksiin, joissa kuuluu oppilaiden ääni ja koulun arvot. Niistä on saatu positiivista palautetta. Samalla Vantaalla on otettu käyttöön S2-rekrytointilisä: kelpoiset opettajat saavat palkanlisän, jolla on erityisesti tavoiteltu pätevien opettajien hakeutumista ns. segregatioalueiden kouluihin.

Silti pitovoima syntyy ennen kaikkea arjessa:

– Opettajat kiinnittyvät kouluihin ennen kaikkea taitavien kollegoiden ja toisiaan kannustavan työyhteisön vuoksi. Heitä kiitämme erityisesti: koulun arvoihin ja eettisesti työhön sitoutuneita ammattilaisiamme, Elina sanoo.

Työyhteisön voima: yhdessä onnistutaan

Lehtikuusen toinen virka-apulaisrehtori **Tuija Jordan** tuo esiin, että Lehtikuudessa opettajat eivät ole yksin. Moniammatillinen kouluyhteisö muodostuu opettajien lisäksi oppilaanohjaajista, ohjaajista, monikielisistä ohjaajista, kouluvalmentajasta, nuorisotyöstä ja opiskeluhuollosta. Yhteistyössä on voimaa:

– Yksin voi olla kovin vaativaa, mutta yhdessä onnistutaan, Tuija toteaa.

Opettajan työn kivijalka on taitava, työstään innostunut ja riittävän hyvinvoiva ammattilainen. Työ vaatii itsensä johtamisen taitoa: kykyä priorisoida, säädellä kuormitusta ja kehittää omaa työtään.

– On onni päästä osaksi taitavien kollegoiden tiimiä. Silloin työkuorma puolittuu ja työnilo kertautuu, Elina pohtii.

Vantaa tukee oppimista: kehittyminen ei lopu kelpoisuuteen

Sekä rehtorit että apulaisrehtorit korostavat, että kelpoisuus ei tarkoita valmiiksi tulemistä. Vantaa on ollut koulutusmyönteinen työnantaja, ja kaupunki on tarjonnut esimerkiksi mahdollisuuden päteväytyä erityisopettajaksi työn ohessa.

Arjen kehittämistä tuetaan mentoroinnilla, vertaisoppimisella, jobshadowingilla, samanaikaisopetuksella ja tiimityöllä, jotta uudet opettajat saavat tukea ja kokeneet voivat jakaa osaamistaan.

– Koulutus antaa pedagogisen pohjan, jonka päälle osaaminen rakentuu arjen työssä, Maria toteaa.

Maria viittaa 70–20–10-malliin, jossa 70 % oppimisesta tapahtuu työssä, 20 % vuorovaikutuksessa ja 10 % koulutuksissa.

Yhteistyö nivelvaiheessa ja perheiden kanssa

Esiopetuksen ja alkuopetuksen tiivis yhteistyö helpottaa siirtymiä ja varmistaa tuen rakentumisen heti ensimmäisestä luokasta alkaen. Samalla perheiden kanssa tehtävä työ on vaativa osa arkea:

– Kodin ja koulun välinen yhteistyö on olennainen osa opettajan työtä, sillä se tukee oppilaan oppimista ja hyvinvointia. Yhteistyö ei ole pelkkää tiedottamista, vaan vuoropuhelua ja luottamuksen rakentamista. Vaikka opettajankoulutus antaa aiheesta perustietoa, todellinen osaaminen syntyy vasta käytännön tilanteissa, joissa opettaja oppii sovittamaan yhteen erilaisia näkökulmia ja ratkaisemaan arjen haasteita. Tämä vaatii johdon ja verkostojen tukea. Lisäksi mentorointimalli ja vertaistuki ovat olennainen osa tätä työnosaa, kertoo Maria.

Lopuksi: vahva perusta, yhteinen suunta

Korkea pätevyysaste tuo koulun arkeen vakautta, pedagogista laatua ja mahdollisuuden kehittää toimintaa pitkäjänteisesti. Se ei yksin ratkaise oppimistuloksia, mutta se luo vahvan perustan, jonka päälle voidaan rakentaa laadukasta opetusta ja tukea oppilaiden kasvua.

CASE: Pitkä työkokemus ja rohkea askel kohti varhaiskasvatuksen opettajuutta

Työnantajan tuki, joustavat opintomallit ja oma sitkeys ovat avainasemassa, kun varhaiskasvatuksen ammattilaiset kouluttautuvat opettajiksi. Marja-Leena Rantolan koulutuspolku osoittaa, miten henkilöstön osaamiseen panostaminen tukee koko varhaiskasvatuksen kehittämistä.

Marja-Leena Rantola toimii tällä hetkellä varhaiskasvatuksen opettajana Vantaan kaupungilla Ilvespuiston päiväkodissa sekä Superin pääluottamusedustajana. Hänen uransa varhaiskasvatuksessa alkoi jo vuonna 1999, jolloin hän valmistui lähihoitajaksi. Pitkään ajatus opettajaksi kouluttautumisesta tuntui kaukaiselta.

– Ajattelin silloin, että en ikinä lähtisi opettajaksi kouluttautumaan. Se oli sitä vanhaa aikaa – vanhan varhaiskasvatuslain ja vanhan vasun aikaa, Marja-Leena kuvaa.

Tuohon aikaan lastenhoitajan ja opettajan työnkuviin ei ollut suuria eroja, eikä kouluttautuminen tuntunut realistiselta vaihtoehdolta. Monimuoto-opintoja ei ollut tarjolla, ja opiskelu olisi edellyttänyt usean vuoden opintovapaata.

Merkittävä muutos tapahtui vuonna 2018 uuden varhaiskasvatuslain myötä. Pedagogiikan rooli vahvistui, ja samaan aikaan Marja-Leena sai työkaverikseen pätevän varhaiskasvatuksen opettajan. Tämä kokemus vaikutti syvästi omaan ammatilliseen ajatteluun.

– Se kolahti ihan kunnolla. Tajusin, että varhaiskasvatus voi olla paljon muutakin kuin arjesta selviytymistä ja perushoitoa, hän kertoo.

Tie opiskelijaksi vaati sitkeyttä ja rohkeutta

Ajatus opiskelusta alkoi kypsyä, erityisesti, kun tieto monimuoto-opinnoista tuli esiin. Ratkaisevaa oli myös esihenkilön kannustus ja tuki.

– Esihenkilöni sanoi, että Leena, susta on tähän. Se rohkaisu merkitsi tosi paljon, Marja-Leena sanoo.

Tie opiskelijaksi ei kuitenkaan ollut suoraviivainen. Soveltuvuuskokeet jännittivät, eikä opiskelupaikka auennut heti.

– Olen ollut aina hirveä jännittäjä. En saanut sanaa suustani niissä kokeissa, hän muistelee.

Kolmannella hakukerralla paikka kuitenkin irtosi. Odotusajan Marja-Leena hyödynsi suorittamalla opintoja avoimessa yliopistossa, mikä helpotti myöhempää opiskelua tutkinto-opiskelijana.

Opinnot Helsingin yliopistossa alkoivat elokuussa 2024, ja valmistuminen ajoittuu loppuvuoteen 2026. Opiskelumalli, jossa edetään ryhmän kanssa samassa tahdissa, on sopinut hyvin hänen elämäntilanteeseensa.

– Olen yksinhuoltaja ja erityislapsen äiti, joten tämä malli sopii minulle tosi hyvin. Ei tule turhaa stressiä siitä, että pitäisi tehdä enemmän kuin pystyy, hän kertoo.

Työnantajan tuki mahdollisti kouluttautumisen

Vantaan kaupungin tuki on ollut ratkaisevassa roolissa opintojen mahdollistamisessa. Avoimen yliopiston opinnot, jotka olivat koulutuksen pääsyvaatimuksena, korvattiin kaupungin toimesta.

– Ne opinnot maksoivat noin 400 euroa. Maksoin ensin itse, mutta sain rahat saman tien takaisin. Se oli ihan älyttömän iso asia, Marja-Leena toteaa.

Lisäksi opiskeluun kuuluvat kaksi lähipäivää kuukaudessa ovat palkallisia, eikä ansionmenetyksiä synny.

– Se on oikeasti se ratkaiseva juttu. Ilman tätä tukea en olisi yksinhuoltajana pystynyt lähtemään opiskelemaan, hän sanoo.

Marja-Leena toivoo, että kouluttautumismahdollisuuksia ja niihin liittyvää tukea tuotaisiin Vantaalla entistä näkyvämmiin esiin.

– Miten me saisimme enemmän ihmisiä innostumaan tästä? Tämä koulutus on tosi tärkeää koko varhaiskasvatuksen tulevaisuuden kannalta, Marja-Leena kiteyttää.

Kiinnostaako varhaiskasvatuksen opettajan monimuoto-opinnot?

Varhaiskasvatuksen opettajan monimuotokoulutusten tavoitteena on mahdollistaa opiskelu myös varhaiskasvatustyön ohessa. Koulutukset on suunnattu varhaiskasvatuksessa työskenteleville, ja opintoihin sisältyy paljon päiväkodissa suoritettavia oppimistehtäviä. Monimuoto-opintoihin voi hakea, kun on suorittanut kasvatustieteen perusopinnot 25 op ja työkokemusta on kertynyt vähintään 8 kk. Töiden ohella suoritettavia varhaiskasvatuksen

opettajan monimuoto-opintoja tuetaan palkallisilla vapaapäivillä erillispäätöksen mukaisesti.

Syksyllä 2026 alkavaan, toistaiseksi viimeiseen Helsingin yliopiston suomenkieliseen varhaiskasvatuksen opettajan monimuotokoulutukseen hakuaika on 10.3.-24.3.2026.

HR-kumppanuutta esihenkilöiden ja työyhteisöjen tukena

Osaamisen kehittämispalveluita tiiviissä yhteistyössä kilpailutettujen palveluntuottajien kanssa

Vantaan kaupungin toimialoilla hyödynnetään kaupunkitasoisesti kilpailutettujen palveluntuottajien palveluita monipuolisesti työyhteisöjen, esihenkilötyön ja johtamisen kehittämisessä. Palveluntuottajat toimivat kaupungin strategisina kehittämiskumppaneina ja tukevat Vantaan tavoitteita sekä strategisten kyvykkyyksien ja osaamisen kehittymistä.

Kehittämiskumppaneilta löytyy laaja osaaminen mm. johtamisen ja esihenkilötyön kehittämiseen, muutostilanteiden tukemiseen, verkostoyhteistyön vahvistamiseen ja työyhteisöjen toiminnan parantamiseen. Johtajat ja esihenkilöt voivat käyttää näitä puitesopimuskumppaneita oman tiimensä ja työyhteisöjensä kehittämisessä hyödyntäen esimerkiksi valmennusta, coachingia, konsultointia tai työnohjausta.

Kehittämistyössä korostuu vetoketjuperiaate, jossa työyhteisöjen ja johtamisen kehittäminen etenee rinnakkain. Tavoitteena on vahvistaa toimialojen ja palvelualueiden kykyä kehittää toimintaansa itsenäisesti yksilö-, ryhmä- ja organisaatiotasolla.

Kaupunkitasoisten kehittämispalveluiden hankinta on ollut kuluneen vuoden aikana valmistelussa, ja kilpailutuksen myötä kaupungille on valittu strategiset kumppanit seuraavalle strategiakaudelle. Uudistettu kumppaniverkosto jatkaa edellisten strategiakausien vahvaa kumppanuutta ja varmistaa, että kehittämistyö eri toimialoilla etenee yhtenäisillä palveluilla johdonmukaisesti, laadukkaasti ja kaupungin strategisia tavoitteita tukien.

Linjajohdon tukena toimivat lisäksi osaamisen kehittämisen sisäiset konsultit, jotka tarjoavat suunnitelmallista ja asiantuntevaa tukea kehittämistyöhön. Sisäiset konsultit toimivat tiiviissä yhteistyössä myös ulkoisten kumppaneiden kanssa, ja heillä on tärkeä rooli oikeiden kumppaneiden valinnassa eri toimialojen ja palvelualueiden tarpeisiin. Yhdessä he varmistavat, että kehittämistoimet toteutuvat johdonmukaisesti, strategiaa tukien ja toimialojen erilaiset tilanteet huomioiden.

HR-digivisio ja HR-järjestelmäprojektin käynnistyminen

HR:n pitkän aikaväli tavoite on, että digiratkaisut edistävät työn tuottavuutta ja sujuvaa arkea. Vuoden 2025 aikana konkretisoimme tavoitetta laatimalla yhteistyössä toimialojen kanssa HR-digivision, jonka tarkoitus on määrittää henkilöstöjohtamisen kehittämisen pitkän aikavälin suuntaa digitalisaation näkökulmasta. Visio ohjaa kehitystyötä vuoteen 2030. HR-digivisio kattaa sekä henkilöstöjohtamisen ja HR:n tietojärjestelmien kehittämisen sekä niihin kytkeytyvän toiminnan ja prosessien kehittämisen. Tavoitteiden keskiössä on ajan vapauttaminen automaation ja itsepalvelun avulla kohtaamiseen sekä manuaalisen työn vähentäminen ja toiminnan sujuvoittaminen ja tehostaminen. Samalla pyritään parantamaan henkilöstöjohtamisen palveluiden saatavuutta, läpinäkyvyyttä ja saavutettavuutta koko kaupungin tasolla. HR-digivisio ohjaa aikataulujen puitteissa myös syksyllä käynnistyneen HR-järjestelmäprojektin lyhyen aikavälin valmistelua.

HR-digivision valmistelu käynnistyi alkuvuodesta HR:n työpajatyöskentelyllä, jonka jälkeen kaikki HR-ammattilaiset saivat osallistua visioluonnoksen työstämiseen. Tämän vaiheen jälkeen toimialojen näkemykset koottiin työskentelyyn syyskuussa virtuaalisesti osallistavalla ja vuorovaikutteisella työvälineellä. Samalla HR sai asiakkaita osallistaen myös laajemmin HR-palveluihin liittyvää kehittävää ja kannustavaa palautetta kehittämistyön tueksi. Asiakkaat ja HR-toimijat näkivät tulevaisuuden toiminnalliset tavoitteet ja kehityssuunnan hyvin yhteneväisesti.

HR-digivisio valmistui lokakuussa. Se sisältää keskeisiä kehittämistä ohjaavia periaatteita ja tavoitteita. Keskeisimmiksi periaatteiksi valikoituivat:

- Työntekijöiden ja esihenkilöiden asiakaskokemus ja käytettävyys kehittämisen keskiöön
- Automatisoidut ja saumattomat prosessit
- Inhimillinen HR ja asiantuntijatyön painottuminen
- Luotettavaan dataan pohjaava, eettinen ja ennakoiva johtaminen

Lisäksi HR-digivisio kuvaa tulevaisuuden tavoitetilaa toimialan työntekijän, johdon ja esihenkilöiden sekä HR-työntekijän näkökulmasta vuoteen 2030.

HR:n lyhyen aikavälin tavoite tietojärjestelmien kehittämisessä on ollut valmistautua mahdolliseen hankintalain muutokseen. Tähän tavoitteeseen liittyen käynnistyi elokuussa 2025 HR-järjestelmäprojekti HR:n, tietohallinnon ja hankinnan yhteistyönä. Projektin ensimmäisessä vaiheessa valmistaudutaan tulevaan hankintaan. Projektin käynnistymisen jälkeen hankintalain mahdollisiin muutoksiin valmistautumisen lisäksi nykyisen HR- ja palkkajärjestelmän (S365HR) järjestelmätoimittaja Numera Oy ilmoitti vuoden 2025 aikana myyvänsä liiketoimintansa uudelle toimijalle (Administer-konserni). HR-

järjestelmäprojektin tavoitteena on turvata palkanmaksu muuttuneessa markkinatilanteessa. HR- ja palkkajärjestelmä kilpailutetaan vuoden 2026 aikana. Hankinnan jälkeen projekti siirtyy käyttöönottovaiheeseen ja uuden järjestelmän käyttöönottoa tavoitellaan keväällä 2028.

Kumppanuustapaamiset tukevat esihenkilöitä HR-asioissa

Kumppanuustapaamiset tukevat esihenkilöitä HR-asioissa Palkkapalveluiden ja HR-asiakaspalvelun yhteisiä kumppanuustapaamisia järjestetään kaupungin esihenkilöille neljä kertaa vuodessa. Tapaamisissa käsitellään vuosikellon mukaisia ajankohtaisia HR-teemoja ja vahvistetaan esihenkilöiden osaamista operatiivisissa HR-asioissa. Samalla tapaamiset tarjoavat kanavan tuoda esiin arjen havaintoja ja kehitystarpeita toimialoilta HR:n käsiteltäväksi.

Loppuvuonna 2024 kumppanuustapaamisia kehitettiin yhdessä osallistujien kanssa. Marraskuun tapaamisessa esihenkilöt tuottivat pienryhmissä ehdotuksia osallistujapohjan laajentamisesta, ja joulukuussa yksiköt äänestivät niistä sopivimmat ratkaisut. Helmikuusta 2025 lähtien tapaamiset on järjestetty edustuksellisinä tilaisuuksina, joihin palveluyksiköt nimeävät omat osallistujansa. Muutos lisäsi hieman osallistujamäärää ja vahvisti tapaamisten roolia esihenkilötyön tukena.

Vuoden 2025 tapaamiset toimivat aktiivisena foorumina ajankohtaisten HR-asioiden käsittelylle ja yhteiselle keskustelulle. Toimialoilta nousseiden havaintojen pohjalta HR edisti useita konkreettisia parannuksia, kuten Jäljellä olevat lomapäivät -raportin täydentämisen lomarahavapailla sekä kriittisten viestien jakelun laajentamisen sähköpostiin intran rinnalle. Tapaamisissa toistunut huoli lomake-estojen pituudesta sai vuoden lopulla myönteisen ratkaisun, kun palkkapalveluissa kehitettiin uusi palkka-ajomalli, joka lyhentää estoa merkittävästi.

Vuoden aikana käsiteltiin muun muassa lomarahojen maksua ja vaihtamista, palvelu- ja työtodistusprosesseja, perhevapaita, eläkkeelle siirtymistä sekä esihenkilöiden tukena käytettävää Pelu-exceliä perusopetuksen tarpeisiin. Lisäksi esihenkilöille avattiin kattavasti HR-tuen rakenteita ja työnjakoa sekä valmisteltiin Hertan palvelussuhdelomakkeiden uudistusta lokakuussa voimaan tulleen tasopalkkamallin myötä.

CASE: Yksi Excel rehtorin apuna – uudistettu Pelu-prosessi keventää arkea

Uudistettu Pelu-prosessi toi Vantaan perusopetukseen kaivattua selkeyttä ja säästää rehtoreiden työaika. Kun opettajien palkkatiedot koottiin ensimmäistä kertaa yhteen Excel-pohjaan, kokonaisuuden hallinta helpottuu ja manuaalinen työ vähenee. Kartanonkosken koulun rehtori Satu Olavan mukaan muutos on selvästi askel parempaan.

Vantaan kaupungin peruskouluissa ja lukioissa opettajien, apulaisrehtoreiden ja rehtoreiden palkat määräytyvät vuosittain laadittavan lukuvuosisuunnitelman perusteella. Näiden tietojen ilmoittaminen palkkapalveluihin tapahtuu Hertta-järjestelmän Pelu-lomakkeella, jossa käsitellään kaikki palkkaan vaikuttavat tiedot ylitunneista lisätehtäviin.

– Peluprosessi on se, mihin syötetään kaikki opettajien palkkatiedot – ylitunnit, TVA-lisät ja kaikki mahdolliset palkkaan kuuluvat asiat. Se on erittäin tarkka prosessi, koska on kysymys henkilöiden palkasta, kuvaa Kartanonkosken koulun rehtori **Satu Olava**.

Manuaalisesta työstä keskitettyyn kokonaisuuteen

Aiempina vuosina rehtorit täyttivät Hertassa Pelu-lomakkeen jokaiselle opettajalle erikseen. Prosessi koettiin raskaaksi ja aikaa vieväksi, sillä tietojen syöttö oli pitkälti manuaalista ja lomakkeiden käsittely hidasta.

– Tekninen puoli on vienyt aikaa rehtoreilta, Satu toteaa.

Yhteisestä tarpeesta tehostaa toimintaa Pelu-prosessia lähdettiin uudistamaan, ja perusopetuksessa uusi toimintamalli otettiin käyttöön syksyllä 2025.

Uudistuksen ytimessä oli palkkapalveluiden laatima Excel-pohja, johon rehtorit kokosivat keskitetysti koko koulunsa opettajien tunti- ja palkkatiedot.

– Rehtorin työaika vaaditaan tässä vähemmän. Meidän ei tarvitse jokaiselle opettajalle tehdä lomaketta alusta loppuun, vaan täytimme palkanlaskentaan vain yhden excelin, Satu kertoo.

Talouden seuranta helpottui

Excel-pohjaan rakennetut kaavat laskivat automaattisesti yhteen tuntimäärät ja euromääräiset korvaukset. Samalla rehtoreiden oli helpompi hahmottaa koulun talouden kokonaisuutta ja seurata esimerkiksi KKS- ja KET-määrärahojen käyttöä.

Rehtoreiden täyttämät Excelit tarkistettiin palkkapalveluissa, minkä jälkeen tiedot siirrettiin Herttaan Pelu-lomakkeiden avulla. Vaikka tavoitteena oli automaattinen tiedonsiirto, jouduttiin tällä kertaa turvautumaan vielä osittain manuaaliseen työhön.

Ensimmäinen kierros toi myös oppeja

Uuden prosessin ensimmäiseen käyttökertaan liittyi jonkin verran haasteita, kuten yksittäisiä tiedonsiirtovirheitä ja Excel-kaavojen korjaustarpeita.

– Kun ihmiset tekevät tiedonsiirtoa excelistä, niin siinä saattaa tulla jonkin verran virheitä, mutta tämä oli ensimmäinen kerta. Uskon, että se tästä paranee, kun kaikki prosessit kehittyvät, Satu arvioi.

Sekä palkkapalveluiden että rehtoreiden näkökulmasta kokonaisuuden tarkistaminen yhdeltä pohjalta oli kuitenkin aiempaa sujuvampaa, ja esimerkiksi kelpoisuuksiin sidotut lisät oli helpompi varmistaa.

Selkeä askel parempaan

Kokonaisuutena uudistettu Pelu-prosessi koettiin onnistuneeksi. Se toi selkeyttä, paransi kokonaisuuden hallintaa ja kevensi erityisesti rehtoreiden työkuormaa.

– On ehdottomasti parempaan päin, Satu tiivistää.

Saatujen kokemusten perusteella Pelu-prosessia ja siihen liittyviä työpajoja kehitetään edelleen käyttäjäystävällisemmiksi. Pitkän aikavälin tavoitteena on lisätä automaatiota ja vähentää manuaalista työtä entisestään, jotta aikaa vapautuu hallinnosta pedagogiseen johtamiseen.

CASE: Yhteistyötä ja verkostoissa työskentelyä – Vantaan uusi HR-partnerimalli

Vantaan kaupungilla on syksyllä 2025 otettu käyttöön uusi HR-toimintamalli, jonka tavoitteena on tiivistää yhteistyötä henkilöstöpalveluiden ja toimialojen välillä. Uudessa HR-toimintamallissa HR-partnerit työskentelevät uudessa roolissa osana Vantaan kaupungin henkilöstöpalveluja toimien toimialojen nimettyinä kumppaneina.

HR-partnereina aloittivat **Sanna Roiha**, **Anu Wiikeri** ja **Mariia Hurjanen**. HR-partnerien vastuualueet jakautuvat seuraavasti: Sanna Roiha toimii kasvatuksen ja oppimisen toimialan HR-partnerina, Anu Wiikeri kaupunkikulttuuri ja hyvinvointi

-toimialan HR-partnerina sekä Mariia Hurjanen työllisyyden ja kotoutumisen sekä elinvoimapaalveluiden HR-partnerina. Lisäksi keväällä 2026 aloittaa neljäs HR-partneri **Hanna Larne**, joka toimii kaupunkiympäristön HR-partnerina.

– Tavoitteenamme on toimia siltana HR:n ja toimialojen välillä. Olemme mukana kehittämässä HR-käytäntöjä, tukemassa esihenkilötyötä ja henkilöstön hyvinvointia sekä varmistamassa osaltamme kaupungin strategisten linjausten toteutumista, Anu kuvaa HR-partnereiden tehtävää.

HR-partnerimallia rakennetaan yhdessä

HR-partnerin rooli Vantaalla on uusi ja tuoretta toimintamallia rakennetaan yhdessä henkilöstöpalveluiden ja toimialojen kanssa tarpeita ja toiveita kuuntelemalla. Malli perustuu kumppanuuteen, verkostoimaiseen työskentelyyn ja yhteistyöhön. Kumppanuuden ja verkostomaisen työskentelyn tavoitteena on varmistaa, että HR-palvelut ja -prosessit tukevat toimialojen johtamista, esihenkilötyötä ja strategisten tavoitteiden saavuttamista parhaalla mahdollisella tavalla. HR-partnerit osallistuvat toimialojen johtoryhmiin ja eri foorumeihin, mikä mahdollistaa ajantasaisen tiedonkulun toimialojen ja henkilöstöpalveluiden välillä.

– Haluamme tuoda esiin toimialojen ja palvelualueiden erilaiset tarpeet ja erityispiirteet ja auttaa kehittämään HR:n palveluita niiden pohjalta, Mariia kertoo.

HR:n tavoitteena on kehittää asiakas- ja käyttäjälähtöisyyttä sekä palveluiden, prosessien että järjestelmien osalta, siksi on erityisen tärkeää saada käyttäjien eli toimialojen äänet kuuluviin kehittämistyössä. Tavoitteena on, että palvelut ja -prosessit ovat johdonmukaisia, automatisoituja ja toimivia. Niillä mahdollistetaan se, että jokainen voi keskittyä työskentelyssään olennaiseen.

– HR:llä on tärkeä rooli toimivan arjen mahdollistajana. Kun HR:n palvelut ovat sujuvia ja prosessit toimivat, esihenkilöt voivat keskittyä ydintehtäviinsä: ihmisten johtamiseen ja toiminnan kehittämiseen. Tämä vaikuttaa myös henkilöstön tyytyväisyyteen ja hyvinvointiin, Sanna toteaa.

Henkilöstöpalveluiden sisällä toimivat toimialoille nimetyt kumppanuusverkostot, jotka muodostuvat HR:n asiantuntijoista. Säännöllisesti tapaavissa kumppanuusverkostoissa tieto kulkee toimialoilta HR-partnereiden kautta ja mukana olevat HR:n asiantuntijat vievät tietoa taas eteenpäin omassa yksikössään. Näin HR:ssä pysytään ajantasalla toimialojen tarpeista, ja samalla on jo valmis areena ja paikka yhteiskehittämiseksi HR:n sisällä.

HR-partnerit aktiivisesti mukana kehitystyössä

Osana rooliaan HR-partnerit osallistuvat aktiivisesti kehittämistyöhön niin toimialalla kuin henkilöstöpalveluissakin. Yhtenä tavoitteena on pidemmän aikavälin strategisen henkilöstösuunnitteluprosessin kehittäminen. Vantaalla on tunnustettu tarve uudistaa ja sujuvoittaa nykyistä henkilöstösuunnitteluprosessia.

Henkilöstösuunnitteluun liittyy olennaisesti myös tiedolla johtaminen, jota halutaan vahvistaa. Tavoitteena on tuottaa kattavammin HR-tietoa toimialoille päätöksenteon tueksi. Henkilöstöpalveluissa on laadittu yhteinen HR-Digivisio 2030, joka ohjaa tiedolla johtamisen kehittämistä, järjestelmien uudistamista sekä toiminnan kokonaisvaltaista sujuvoittamista.

– Tällä hetkellä odotamme uuden PowerBI-järjestelmän käyttöönottoa, jonka avulla saamme paremmin hyödynnettäväksi HR-tietoa suunnittelun ja päätöksenteon tueksi toimialoille, Sanna sanoo.

HR viestii ja vuorovaikuttaa

– Henkilöstöpalveluissa haluamme vuorovaikuttaa ja viestiä aktiivisesti koko henkilöstölle, henkilöstöjohtaja **Tiina Harju-Kukkula** toteaa.

HR-viestintää kehitetään asiakaslähtöisesti. Tavoitteena on, että hr-ammattilaiset ovat läsnä arjessa ja ennakoiva HR-viestintä tukee työn tekemisen sujuvuutta.

HR-partnerit ovat aktiivisesti mukana myös tässä kehittämistyössä.

– Toiveissa olisi lisätä HR:n ja esihenkilöiden säännöllisiä kohtaamisia tietoiskujen ja yhteisten keskustelufoorumien muodossa. Tämä kokonaisuus on vielä suunnittelun alla, Anu pohtii.

Toimialojen odotukset HR-partnerityölle

Toimialat toivovat HR:n olevan helposti lähestyttävä ja aktiivinen yhteistyökumppani, joka osallistuu kehittämiseen, tukee muutostilanteissa ja edistää strategian läpivientiä. HR-partnereilta toivotaan konkreettista tukea arjen esihenkilötyöhön, HR-käytäntöjen toimivuuden varmistamista, ja toimialojen erityispiirteiden huomioimista HR-kehittämisessä.

– Olisikin hyvä, että HR-partneri tuntisi toimialan kuin omat taskunsa, pohtii Mariia.

Toimialojen monipuolisuus innostaa HR-partnereita

HR-partnerit toimivat eri toimialoilla, ja jokaisella on oma näkökulmansa työn merkityksellisyyteen.

Anu, kaupunkikulttuuri ja hyvinvointi -toimialan HR-partneri, kuvaa toimialaa laajaksi ja vaikuttavaksi:

– Toimialan palvelut tuovat kuntalaisten arkeen elämyksiä ja mielekkyyttä, tukevat fyysistä ja henkistä hyvinvointia ja tarjoavat mahdollisuuksia oppimiseen. Olen todella innostunut toimialastamme; se vaikuttaa kaikkien vantaalaisten elämään, ja on hienoa olla mukana rakentamassa tätä palvelutarjontaa.

Työllisyyden ja kotoutumisen sekä elinvoimapalveluiden HR-partneri Mariia nostaa esiin meneillään olevat muutokset ja kehittämismahdollisuudet: TE-palvelujen siirtyminen kunnille vuoden 2025 alusta ja tulevat lakimuutokset tuovat paljon uutta. HR-partnerin rooli on tukea muutosta. Onnistuneella työllisyyden ja kotoutumisen työllä on merkittäviä yhteiskunnallisia vaikutuksia. Elinvoimapalveluissa Mariiaa innostaa erityisesti toimialarajat ylittävä tekeminen. Vantaan strategiassa korostuva systeemisyys näkyy konkreettisesti. On ollut hienoa päästä mukaan rohkeaan ja kokeilevaan kehittämiseen sekä tutustua palvelualueiden huikeaan osaamiseen.

Sanna, kasvatuksen ja oppimisen toimialan HR-partneri, kokee työn erityisen merkitykselliseksi:

– Kasvatuksen ja oppimisen toimiala kattaa koko lasten ja nuorten oppimisen polun. On etuoikeus olla mukana rakentamassa tätä kokonaisuutta. HR-partnerina haluan kuunnella toimialan tarpeita ja luoda edellytyksiä sujuvalle arjelle – sitä kautta rakennamme kestäväää tulevaisuutta lapsille, nuorille ja henkilöstölle.

Lämmin vastaanotto Vantaalla

HR-partnerit kokevat, että heidän on otettu lämpimästi vastaan ja he kuvaavat Vantaan kaupungin organisaatiota avoimeksi ja helposti lähestyttäväksi.

– On ollut ilo aloittaa työt Vantaan Kaupungilla, olemme kokeneet olevamme tervetulleita ja työt ovat lähteneet mutkattomasti käyntiin, HR-partnerit sanovat. Kaupungin palveluiden laajuus ja monipuolisuus tekevät työstä vaihtelevaa ja merkityksellistä.

– On innostavaa työskennellä organisaatiossa, jonka toiminta vaikuttaa suoraan vantaalaisten arkeen, hyvinvointiin ja elämään yleensä, HR-partnerit summaavat.

Hyvinvoiva henkilöstö, turvallinen työpaikka

Sairauspoissaolot ja työterveysyhteistyö

Työterveyshuollon yhteistyötä toteutettiin vuoden aikana tiiviisti Terveystalon ja Lääkärikeskus Aavan kanssa. Myös Keva osallistui aktiivisesti yhteistyöhön ja toi arvokkaita näkemyksiä työkyvyn tukemiseen.

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). Sairauspoissaoloprosenttiyksiköt toimialoittain olivat seuraavat: koje 4,58 (vuonna 2024: 4,38), kaku 5,04 (vuonna 2024: 4,36), kato 4,31 (vuonna 2024: 4,37) ja kaso 6,53 (vuonna 2024: 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 sairauspoissaolotilastojen 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 niiden 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.

Myös tuki- ja liikuntaelinsairauksien (TULE) poissaolot vähenivät. Vuonna 2024 niiden osuus kaikista sairauspoissaaloista oli 14,69 %, kun se vuonna 2025 oli 12,86 %. TULE-poissaolojen lasku on maltillinen, mutta suunta on positiivinen. Ennaltaehkäisevät toimet, kuten ergonomiohjaus ja varhainen fysioterapiayhteys, tukevat kehitystä.

Esihenkilön luvalla myönnettyjen poissaolojen osuus kasvoi. Vuonna 2024 niiden osuus kaikista sairauspoissaoloista oli 42,09 %, kun vuonna 2025 se oli 47,42 %. Kasvu voi heijastaa joustavampaa käytäntöä ja varhaisen palautumisen tukemista. Muutoksen vaikutuksia seurataan tarkemmin, jotta poissaolokäytännöt tukevat työkyvyn ylläpitoa parhaalla mahdollisella tavalla.

Esihenkilöt ovat tarttuneet aktiivisesti työkykyhaasteisiin, työkykykeskustelujen ajankohtia on merkitty Herttaan vuoden 2025 aikana yhteensä 2 641 kappaletta. Määrä on kuitenkin vähentynyt aiemmasta vuodesta, vuonna 2024 keskusteluja kirjattiin yhteensä 2 945 kappaletta. Eniten keskusteluja käytiin kirjaamisen perusteella luonnollisesti suurimmilla palvelualueilla eli varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen palvelualueilla kasvatuksen ja oppimisen toimialoilla.

Työterveyden kustannukset vuonna 2025 olivat noin 3,1 miljoonaa euroa.

Työsuojelu- ja työkykyasiantuntijan tehtävät eriytettiin

Vantaan kaupungilla eriytettiin elokuun alusta työsuojeluasiantuntijan ja työkykyasiantuntijan roolit selkeiksi, omiksi asiantuntijatehtävikseen. Muutoksen tavoitteena oli vahvistaa työkyvyn tuen ja työturvallisuuden asiantuntijuutta sekä tarjota esihenkilöille entistä selkeämpi tukiverkosto. Työsuojeluasiantuntija keskittyy työturvallisuusjohtamiseen, työsuojelupäällikön tehtäviin ja yhteistyöhön työsuojelutoimijoiden kanssa.

Työkykyasiantuntija vastaa työkykyjohtamisen tuesta, työkykyprosesseista, työkykyneuvotteluista sekä työkykyasioiden seurannasta ja raportoinnista. Roolien eriyttäminen selkeyttää vastuita, vahvistaa asiantuntijuutta ja parantaa yhteistyötä esihenkilöiden, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation välillä.

Työturvallisuusilmoitukset ja työtapaturmat

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.

Kaikista ilmoituksista suurin osa koski uhka- ja väkivaltatilanteita, joita kirjattiin 4 199 kappaletta (65 % kaikista ilmoituksista). Uhka- ja väkivaltailmoitusten määrä kasvoi 27,9 % edellisvuoteen verrattuna. Ilmoituksia tehtiin erityisesti ammattiryhmissä, joissa kohdataan päivittäin asiakkaita, oppilaita tai muita

ulkopuolisia henkilöitä ja joissa väkivaltatilanteiden hallinta on keskeinen työturvallisuuskysymys. Suurimmat ilmoitusmäärät kohdistuivat opetuksen, varhaiskasvatuksen sekä ohjaus- ja avustajatehtävien henkilöstöön, mikä heijastaa näiden tehtävien luonnetta ja altistumista haastaville vuorovaikutustilanteille.

Työtapaturmia koskevien ilmoitusten määrä Tutkassa oli 956, mikä on 5,3 % vähemmän kuin vuonna 2024. Läheltä piti -tilanteiden määrä kasvoi 30,7 % (196 ilmoitusta), mikä viittaa siihen, että vaaratilanteita tunnistetaan ja raportoidaan aiempaa herkemmin ennen varsinaisen tapaturman sattumista. Myös muut havainnot ja kehitysehdotukset lisääntyivät merkittävästi (+45,5 %), mikä tukee käsitystä ennaltaehkäisevän turvallisuustyön vahvistumisesta.

Ammattitautiepäilyjä koskevien ilmoitusten määrä kasvoi selvästi (365 ilmoitusta, +96 %). Kasvu selittyy osin ilmoituskynnyksen madaltumisella sekä sillä, että sisäilmaan liittyvät ilmoitukset ovat nousseet aiempaa vahvemmin esiin. Työolojen haittojen ja vaarojen arviointi on aiempaa tiiviimmin integroitu osaksi työturvallisuusjärjestelmää. Erityisesti psykososiaalisen kuormituksen tunnistamista ja arviointia on painotettu esihenkilötyössä.

Vakuutusyhtiöön toimitettiin vuonna 2025 yhteensä 722 turvallisuusilmoitusta. Näistä 620 ilmoitusta (86 %) koski työtapaturmia, 79 ilmoitusta (11 %) uhka- ja väkivaltatilanteita ja 23 ilmoitusta (3 %) ammattitautiepäilyjä.

Veritapaturmien määrä laski edellisvuodesta (2024: 9 kpl, 2025: 7 kpl), mikä on myönteinen kehityssuunta biologisiin riskitekijöihin liittyvän työturvallisuuden näkökulmasta. Epäasiallista kohtelua koskevien ilmoitusten määrä kasvoi maltillisesti (2024: 69, 2025: 80). Vuonna 2024 käyttöön otettu Eki-prosessi on vakiintunut osaksi työturvallisuusjärjestelmää, mikä osaltaan kuvastaa ilmoituskanavan saavutettavuutta ja henkilöstön lisääntyntä tietoisuutta asiasta.

Fyysistä rajoittamista koskevien ilmoitusten määrä kasvoi merkittävästi edellisvuoteen verrattuna (2024: 605, 2025: 1 292). Ilmoitukset kohdistuivat erityisesti ammattiryhmiin, joissa työskennellään lasten ja nuorten tai muiden erityistä tukea tarvitsevien asiakkaiden kanssa. Kehitys korostaa tarvetta systemaattiselle ennaltaehkäisevälle työlle, osaamisen vahvistamiselle sekä selkeille ja yhtenäisille toimintamalleille.

Vuonna 2025 työsuojelun painopisteinä olivat uhka- ja väkivaltatilanteiden hallinta, turvallisuusilmoittamisen kehittäminen sekä riskien ennakoiva tunnistaminen. Turvallisuusilmoitusten määrän kasvu tulkitaan ensisijaisesti

merkiksi avoimemmasta turvallisuuskulttuurista ja siitä, että henkilöstö kokee ilmoittamisen hyödylliseksi osaksi arjen työturvallisuustyötä.

Työsuojelun yhteistoiminta

Työsuojeluvaalit toimikaudelle 2026–2029 järjestettiin syksyllä 2025. Äänestysaktiivisuus vaalialueilla oli 22–30 %. Kaikille vaalialueille valittiin varsinainen työsuojeluvaltuutettu sekä varavaltuutetut, ja työsuojelun henkilöstöedustus kattaa koko kaupunkiorganisaation. Uusi toimikausi käynnistyy vuoden 2026 alussa.

SatsOnline- ja BreakPro -palvelut tukevat hyvinvointia niin työpäivän aikana kuin vapaalla

Henkilöstön käytössä on ollut jo useamman vuoden ajan kuntokeskus Elixian SatsOnline-palvelu, mikä mahdollistaa ohjatun onlineharjoittelun myös kotiloissa erilaisten tallenteiden avulla. Lisäksi SatsOnline tarjoaa lyhyitä taukoliikuntavideoita työpäiviin pidempien harjoitusten lisäksi. Palvelu sisältää sekä lyhyitä videoita että pidempiä harjoituksia myös eri kielisinä. SatsOnlinen käyttö kasvoi vuodesta 2025 21 % ja eri käyttäjiä oli yhteensä 1 449 henkilöä. Suosituimmat harjoitteet olivat Yin joga, easy joga ja vinyasa flow. Runsaasti käyttökertoja saivat myös lempeät harjoitteet Wake me up mood booster ja Start moving. Jatkossakin Vantaan kaupungin työntekijöille on mahdollista harjoitella eri yhteistyökuntosaleilla alennuskoodien kautta sekä kuntosali- että ryhmäliikunnan parissa muun muassa Elixiasa.

BreakPro-taukoliikuntasovellus toimii automaattisena asennuksena koko henkilöstön työkoneilla. BreakPro koostuu erilaisista lyhyistä harjoitteista, jotka soveltuvat erityisesti taukoliikuntaan työpäivän aikana. Yksi harjoitus on muutaman minuutin mittainen taukoliikuntavideo, joita löytyy sovelluksesta runsaasti erilaisia. BreakPron käyttäjiä on ollut vuoden aikana 790.

CASE: Työhyvinvoinnin vuosikello tukemaan tiedolla johtamista perusopetuksessa

Perusopetuksen palvelualueella kehitetään työhyvinvoinnin johtamista työhyvinvoinnin vuosikellon avulla. Tavoitteena on koota hajallaan oleva tieto yhteen, vahvistaa tiedolla johtamista ja varmistaa yhdenvertainen työhyvinvoinnin johtaminen kaikissa yksiköissä.

Perusopetuksen palvelualueella työhyvinvoinnin johtamista on lähdetty kehittämään työhyvinvoinnin vuosikellon avulla. Kehittämistyön taustalla oli selkeä tunnistettu tarve.

– Työhyvinvoinnin vuosikello puuttui kokonaan, vaikka vuosikellomainen työskentely on meille monesta muusta asiasta tuttua, kertoo aluepäällikkö **Johanna Honkanen**.

Vastaavia vuosikelloja on hyödynnetty jo pitkään esimerkiksi koulujen turvallisuustyössä, mutta työhyvinvoinnin osalta yhtenäinen rakenne ja aikataulutettu tarkastelutapa ovat puuttuneet.

Hajanaisesta tiedosta kokonaiskuvaan

Ennen vuosikellon kehittämistä työhyvinvointiin liittyvää tietoa tarkasteltiin erillisinä osina ja satunnaisesti.

– Eri tietojen äärelle pysähtyminen on aiemmin ollut pirstaleista, koska tietoja ei ole saatu käsiteltyä kokonaisvaltaisesti, Johanna kuvaa.

Tieto on tullut eri lähteistä eri aikaan, mikä on vaikeuttanut kokonaiskuvan muodostamista ja tiedon systemaattista hyödyntämistä johtamisessa. Työhyvinvoinnin vuosikello kokoaa tiedot yhteen ja rytmittää niiden käsittelyn osaksi säännöllistä johtamistyötä.

Yhdenvertaista ja linjakasta työhyvinvoinnin johtamista

Vuosikellon keskeinen tavoite on linjata työhyvinvoinnin johtamista ja varmistaa yhdenvertaiset toimintamallit kaikissa yksiköissä.

– Vuosikello linjaa johtamista ja takaa yhdenvertaisen työhyvinvoinnin johtamisen jokaisessa yksikössä, Johanna toteaa.

Yhdenmukaiset käytännöt tukevat esihenkilötyötä ja vahvistavat henkilöstön kokemusta oikeudenmukaisesta ja ennakoivasta johtamisesta. Samalla työhyvinvointiin panostaminen nähdään myös merkittävänä pitovoimatekijänä.

Tiedolla johtaminen osaksi arjen esihenkilötyötä

Työhyvinvoinnin vuosikello tukee esihenkilöiden arkea ennen kaikkea tiedolla johtamisen näkökulmasta. Honkanen tiivistää lähtökohdan:

– Jotta voi tiedolla johtaa, on oltava tietoa.

Vuosikelloon on sovittu säännölliset palaverit ja ajankohdat, jolloin työhyvinvointitietoa tarkastellaan yhdessä ja toimenpiteitä suunnitellaan tietoon perustuen. Vuosikello tuo näkyväksi myös koulujen välisiä eroja ja alueellisia kuormitustekijöitä, mikä auttaa kohdentamaan toimenpiteitä tarkoituksenmukaisesti.

Yhteiskehittäminen vahvasti sitoutumista

Vuosikellon suunnittelu on toteutettu työpajamuotoisesti yhteistyössä Aarni Työkyvyn asiantuntijoiden kanssa.

– Työpajat on suunniteltu tarkoin, jolloin ne ovat palvelleet aidosti ja olleet hedelmällisiä, Johanna kertoo.

Kehittämistyöhön on osallistunut neljä rehtoria, jotka ovat päässeet mukaan jo suunnitteluvaiheessa.

– On merkittävä onnistuminen, että rehtorit ovat olleet mukana jo tässä vaiheessa ja vievät asiaa jatkossa eteenpäin omissa yhteisöissään. Työpajojen tuotokset on käsitelty johtoryhmässä, ja kehittämistyö on pidetty johdon tiedossa koko prosessin ajan.

Kehittämistyön haasteet ja opit

Kehittämiseen on liittynyt myös haasteita. Power BI -alustan valmistumisen viivästyminen on vaikuttanut aikatauluihin ja hidastanut etenemistä. Lisäksi on tunnistettu tarve kytkeä työhyvinvoinnin vuosikello osaksi jo olemassa olevia rakenteita.

– On tärkeää sitoa nyt valmistuva vuosikello jo olemassa oleviin rakenteisiin ja muihin vuosikelloihin, Johanna painottaa.

Työhyvinvoinnin vuosikelloon kootaan keskeisiä henkilöstö- ja hyvinvointitietoja, kuten poissaolotiedot eri luokitteluineen, sekä henkilöstökyselyjen tulokset ja työturvallisuusjärjestelmä Tutkasta saatavat tiedot. Nykytilannetta Johanna kuvaa seuraavasti:

– Nykyinen tieto on todella sirpaleista ja sitä on hyödynnetty valitettavan satunnaisesti.

Kohti käyttöönottoa ja yhteisiä toimintamalleja

Varsinainen laajempi käyttöönotto on vielä edessä, ja työhyvinvoinnin vuosikello otetaan käyttöön 1.8.2026 kevään 2026 aikana toteutettavan jalkautuksen jälkeen. Jo suunnitteluvaiheessa on tunnistettu keskeisiä oppeja.

– Työnantajan näkökulmasta on olennaista, että käytössä on laadukas ja ajantasainen tietoa, Johanna toteaa.

Yhteiset johtamisen mallit tukevat yhdenvertaisuutta yksiköiden välillä ja auttavat huomioimaan sekä yksilöiden ja työyhteisöjen hyvinvoinnin että toiminnan taloudelliset vaikutukset.

Katse tulevaan

Työhyvinvoinnin vuosikellon kehittäminen nähdään jatkuvana prosessina.

– Vasta ensimmäisen käyttövuoden jälkeen nähdään, miten vuosikello on otettu käyttöön ja mihin suuntaan sitä on tarpeen kehittää, Johanna arvioi.

Työhyvinvoinnin vuosikello on kaupunkitasoinen esihenkilöiden työväline, joka muokataan jokaiselle toimialalle erityispiirteet huomioiden. Vuosikello luo kuitenkin jo nyt vahvan perustan suunnitelmalliselle, tiedolla johdetulle ja yhdenvertaiselle työhyvinvoinnin johtamiselle.

CASE: Työterveys kumppanina työkykyjohtamisessa – näin yhteistyö Vantaan kanssa toimii

Vantaan kaupungin ja Terveystalon yhteistyö perustuu luottamukseen, avoimeen vuoropuheluun ja yhteiseen tavoitteeseen tukea henkilöstön työkykyä ennakoivasti. Nimetty työterveystiimi toimii esihenkilöiden ja HR:n rinnalla arjen kumppanina, jonka rooli ulottuu yksittäisistä vastaanotoista koko organisaation työkykyjohtamisen tukemiseen.

Työterveyden rooli Vantaan kaupungilla rakentuu aidon kumppanuuden varaan. Terveystalon tarkoituksena ei ole toimia irrallisena palveluntuottajana, vaan osana yhteistä tekemistä.

– Toivoisin, että koko meidän työterveytemme tiimi olisi teille aito kumppani – että me olisimme yksi rintama niissä asioissa, jotka ovat teille tärkeitä, sanoo työterveyshoitaja **Terhi Salminen** Terveystalosta.

Yhteistyössä korostuu yhteinen vastuu: työkykyyn liittyviä tilanteita ratkotaan yhdessä ja käytännönläheisesti. Yhteistyön onnistumisen taustalla on luottamus ja psykologinen turvallisuus.

– Me voimme puhua suoraan. Jos minulla herää huoli jostain tilanteesta, voin sanoa sen.

Tämä erottaa kumppanuuden pelkästä palvelusuhteesta.

– Tässä ei olla vain kohteliaita kumppaneita, vaan oikeasti samalla puolella.

Selkeät roolit ja nimetyt tiimit

Jokaiselle Vantaan toimialalle on nimetty oma työterveystiimi, johon kuuluu työterveyshoitaja, työterveyslääkäri, työpsykologi ja työfysioterapeutti. Vaikka vastuuhenkilöt on nimetty, taustalla toimii laajempi asiantuntijaverkosto.

– Teille se näyttäytyy usein yhtenä nimenä, mutta todellisuudessa taustalla on paljon enemmän osaamista ja resursseja.

Työterveyshoitajat toimivat usein ensisijaisena kontaktipisteenä erityisesti työkykyjohtamiseen liittyvissä asioissa ja koordinoivat kokonaisuutta.

– Työkyvyn tuen prosessit lähtevät liikkeelle melko tasaisesti sekä meidän että esihenkilön kautta. Myös työntekijät pyytävät itse usein neuvotteluiden järjestämistä.

Ennakoivuus on avain työkykyyn

Työkykyjohtamisessa katse on vahvasti eteenpäin. Pelkkä sairauspoissaolojen seuraaminen ei riitä.

– Jos katsotaan poissaoloja peräpeilistä, ollaan jo myöhässä. Silloin jotain on mennyt pieleen puolin ja toisin.

Varhaisen tuen toimet käynnistyvät heti, kun huoli herää – ja vastuu on aina esihenkilöllä.

– Varhainen tuki ei ole asia, jonka voi ulkoistaa työterveyteen. Se lähtee ihan siitä, että esihenkilö kysyy: miten sä voit?

Yhteiset foorumit ja matala kynnys yhteydenpitoon

Yhteistyötä tehdään monilla tasoilla: virallisissa verkostotapaamisissa, toimialapalavereissa ja epävirallisissa keskusteluissa. Koko vuoden tapaamisrakenne suunnitellaan etukäteen.

– Meillä on viralliset kokouskäytännöt, mutta niiden lisäksi se kynnyksetön yhteydenpito on tosi tärkeää.

Tietoa jaetaan myös ilmiötasolla: mitä työyhteisöissä nähdään ja mihin olisi hyvä tarttua ajoissa.

– Asiakkuus voi kysyä meiltä: mitä ilmiöitä te olette kentällä huomanneet? Ja siihen me pystymme vastaamaan.

Työpaikkaselvitykset nähdään Vantaalla muunakin kuin lakisääteisenä veloitteena.

– Me haluamme, että se selvitys ei ole vain paperi, vaan, että siitä on teille oikeasti hyötyä. Prosessit rakennetaan yhdessä, ja toimenpiteet käsitellään niin, että ne tukevat aidosti työyhteisöjen arkea.

Palkkaus ja palkitseminen

Työntekijöiden sekä viranhaltijoiden palkka Vantaalla muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta eli joko tasopalkasta tai työn vaativuuden arviointiin perustuvasta palkasta, palvelusaikaan sidotusta lisästä (esim. työkokemuslisä/vuosisidonnainen lisä) sekä harkinnanvaraisesta henkilökohtaisesta lisästä työtulosten perusteella. Edellä mainittujen palkanosien lisäksi niin yksilöitä kuin yhteisöjäkin palkitaan tavoitteiden mukaisista erinomaisista työsuorituksista erikoispakkiolla. 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.

Palkkausjärjestelmä vaihtui vuonna 2025

Kuntatyönantajat KT ja henkilöstöjärjestöt sopivat uuden tasopalkkajärjestelmän käyttöönotosta KVTES ja OVTES-osio G:n sopimusaloilla. Paikallista käyttöönottoa 1.10.2025 edelsi kuukausien yhteistoimintaneuvottelut paikallisten henkilöstöjärjestöjen kanssa. Urakka oli mittava, mutta kaikki sujui hyvin ja järjestelmä saatiin määräajassa otettua käyttöön. Tämän mahdollisesti palvelualuejohdon syventymisen valmisteluun sekä henkilöstöjärjestöjen paneutumisen uuteen ja lähes viikoittaiset palaverit yhdessä henkilöstöpalveluiden kanssa. Uuden palkkausjärjestelmä kustannukset neuvoteltiin vuoden 2025 paikallisista järjestelyeristä ja palkkojen yhteensovittaminen jatkuu edelleen vuoden 2026 järjestelyerien yhteydessä.

Kokonaishenkilöstökulut kasvoivat edellisvuodesta

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 opettajien palkkoihin kohdistui palkantarkistuksia. Tasopakkamalliin siirtyminen kasvatti palkkamenoja KVTES:n

ja OVTES:n osio-G:n osalta erityisesti varhaiskasvatuksen, vapaa-ajan ja työllisyyspalvelujen ammattiryhmissä.

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

Naisten euro nousi 93 senttiin

Vakituisen, täyttä työaikaa tekevän naisen euro on noussut edellisvuodesta ja on nyt 93 senttiä miehen eurosta, kun vertaillaan kaikkien Vantaan kaupungin palveluksessa olevien vakituisten, täyttä työaikaa tekevien työntekijöiden tai viranhaltijoiden palkkaperusteiden pohjalta.

Ammattialojen sukupuolijako toteutuu Vantaan kaupungilla samansuuntaisesti 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 työaikaa tekevien naisten euroa miehen euroon sopimusaloittain ja saman ammattiryhmien sisällä, on tilanne jo tasaisempi.

Miehiä on edelleen henkilöstöstä suhteellista osuuttaan enemmän esihenkilöinä ja johtajina edellisvuosien tapaan. Kaikista esihenkilöistä miehiä on 30 prosenttia, kun miehiä koko henkilöstöstä on 21 prosenttia.

Palkkojen tarkastelu virka- ja työehtosopimuksittain

Teknisten sopimuksen piirissä vuonna 2025 naisen euro on 112 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 noussut kahden edellisvuoden 89 sentistä, ja on vuonna 2025 94 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 isohkoja eroja. Lastenhoitajien kohdalla naisen euro oli edellisvuoden tapaan 102 senttiä ja kartoittajien kohdalla naisen euro oli hieman laskenut edellisvuodesta sen ollessa nyt 97 senttiä (vuonna 2024 99 senttiä).

Luokanopettajilla ja erityisopettajilla naisen ja miehen euroissa vaihtelua edellisvuoteen nähden

OVTES:n piirissä olevien, korkeakoulutusta vaativien tehtävien osalta tilanne on seuraava: luokanopettajien kohdalla naisen euro on 103 senttiä ja erityisopettajilla puolestaan naisen euro on 104 senttiä. Eroa on hieman viime vuoden tilanteeseen, jossa sekä luokanopettajilla että erityisopettajilla naisen ja miehen euro oli samansuuruinen. Päiväkodinjohtajilla naisen euro on 103 senttiä eli sama kuin edellisenä vuonna. Varhaiskasvatuksen opettajilla naisen ja miehen välinen ero on hieman kaventunut edellisvuodesta naisen euron ollessa vuonna 2025 101 senttiä, kun se viime vuonna oli 102 senttiä.

Naiset pitivät edellisvuosien tavoin vuonna 2025 miehiä enemmän palkattomia vapaita. Myös palkattomien perhevapaiden pitäjien osuuksia tarkastellessa on naisten osuus miehiä suurempi.

Näyttäisi siltä, että ammattialojen sisällä edellisten vuosien palkkaeroja tasaava trendi jatkuu edelleen myös vuonna 2025.

Valtaosa kaupungin tehtävänimikkeistä on jo tällä hetkellä sukupuolineutraaleja. Kaupunki jatkoi edellisvuoden tapaan tehtävänimikkeiden muuttamista sukupuolineutraaleiksi rekrytointitilanteissa ja esimerkiksi palveluesimies on jatkossa aina palveluesihenkilö.

Henkilökohtainen lisä on tärkeä palkkauselementti

Kaikilla sopimusaloilla virka- ja työehtosopimuksissa on palkkausrakenne suunnilleen sama. Vantaalla otettiin käyttöön lokakuun alussa tasopalkkajärjestelmä KVTES:n ja OVTES osio G:n osalta, jossa tasopalkka määräytyy tehtävässä vaaditun osaamisen ja vastuun mukaan. Tehtävän vaativuuteen perustuva TVA-järjestelmä on edelleen käytössä TS:n ja OVTES:n osalta. Vantaalla palkka koostuu joko tasopalkasta tai 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 56 prosenttia vakituisesta henkilöstöstä. Se on 8 prosenttia enemmän kuin vuonna 2024. Vuonna 2025 henkilökohtaista lisää sai yhteensä 3 676 henkilöä. Henkilökohtaisen lisän suuruus oli keskimäärin 145 euroa.

Vuonna 2025 henkilökohtaista lisää jaettiin järjestelyeräneuvotteluissa sovitusti kunta-alan teknisen henkilöstön työehtosopimuksen (TS) ja tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) osalta.

Henkilökohtaisista hyvistä työtuloksista palkitaan työntekijöiden osalta hieman useammin naista (58 %) kuin miestä (49 %). Myös esihenkilöiden kohdalla miehille (53 %) on jaettu suhteessa vähemmän henkilökohtaista lisää kuin naisille (69 %). Havaittavin ero henkilökohtaista lisää saavien työntekijöiden osalta on edellisvuodesta poiketen KVTES:n ja OVTES:n kohdalla. KVTES:n osalta miehistä 33 %:lla on henkilökohtainen lisä ja naisista 44 %:lla. OVTES:n osalta puolestaan miehistä 62 %:lla on henkilökohtainen lisä ja naisista 72 %:lla.

Henkilökohtaisen lisän keskimääräisessä suuruudessa puolestaan ei ole merkittävää eroa sukupuolten välillä.

Kaupunki palkitsee monipuolisesti

Vuonna 2025 Vantaan kaupungilla oli edellisten vuosien tapaan käytössä erilaisia palkitsemismuotoja.

Erikoispalkkioita maksettiin vuonna 2025 yhteensä 544 113 €. Luku ei pidä sisällään työnantajan sivukuluja. Erikoispalkkion saajia oli 1 534 henkilöä. Kaikkien erikoispalkkion saajien laskennallinen keskimääräinen palkkion suuruus oli 355 €. Naisten keskimääräinen erikoispalkkio vuonna 2025 oli 331 € ja miesten 449 €. Erikoispalkkion saajista 80 % oli naisia ja 20 % miehiä.

Vantaan kaupunki kiittää edelleen pitkään palvelleita työntekijöitään/viranhaltijoitaan, kun palvelussuhde on kestänyt yhtäjaksoisesti 20, 30, 40 tai 50 vuotta. Vuonna 2025 kaupunki palkitsi pitkästä palvelussuhteesta myöntämällä kalenteriviikon pituisen ylimääräisen palkallisen työloman tai virkavapauden. Vuonna 2025 palkkioloman saavutti 139 henkilöä.

Tukea hyvinvointi-, liikunta- ja kulttuuripalveluiden hyödyntämiseen sekä julkisen liikenteen työmatkoihin

Vantaan kaupungilla on ollut vuodesta 2023 alkaen käytössä henkilöstöetuuksien palveluntarjoajana ePassi. Palkitsemisen osalta viimeisimpänä 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 2025 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 2025 1 323 113 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 2025 yhteensä 813 472 euron edestä henkilöstön keskuudessa.



Vantaa
Vanda

Julkaisija
Vantaan kaupunki
03/2026



14 **Virkasuhteisen kotoutumisen asiantuntijan vakanssin 900476 nimikkeen muutos
1.7.2026 alkaen.**

VD/1816/01.01.00.00/2026

TP/LS

Hallintosäännön 12 luvun 3 §:n mukaan Kaupunginhallituksen konsernijaosto päättää kaupunginvaltuuston ja kaupunginhallituksen täyttäväksi kuuluvien sekä kaupunkikonsernin ja elinvoiman toimialan muiden virkojen perustamisesta, lakkauttamisesta, virkanimikkeestä ja kelpoisuusvaatimuksista.

Perustelut: Täyttöluvan hakeminen hyväksytty 17.2.2026 palvelualueen johtoryhmässä, ja mahtuu 441 vakanssin kiintiöön. Haetaan täytettäväksi vakituksena muuttuviin alkupalvelun lakisääteisiin tehtäviin, jonka takia tehdään myös vakanssinimikkeen muutos palveluasiantuntijaksi.

Konsernijaosto 16.3.2026

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään 1.7.2026 alkaen muuttaa virkasuhteisen kotoutumisen asiantuntijan vakanssin 900476 nimikkeeksi palveluasiantuntija.

Täytäntöönpano: Toimialojen HR-palvelut

Muutoksenhakuohje: 1. Oikaisuvaatimus

Lisätiedot:

Suvi Lindén, +358 40 356 2613

(etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)



15

Tiedoksi merkittävät asiat 2026 / Konsernijaosto

PT/JK

Hallintosäännön 2 luvun 7 §:n 3 mom kohdan 2 mukaan kaupunginjohtaja tai 3 luvun 5 §:n 2 mom kohdan 1 mukaan konsernipalvelujohtaja tai hänen määräämänsä 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.

Konsernipalvelujohtaja on em. perusteella tehnyt seuraavat viranhaltijapäätökset:

§ 3, 2.3.2026 KOy Korsontie 2 varsinainen yhtiökokous 3.3.2026

Konsernijaosto 16.3.2026

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään merkitä tiedoksi pidetyt kokoukset ja niitä koskevat viranhaltijapäätökset.

Liitteet:

- konsernipalvelujohtajan viranhaltijapäätös § 3/2026

Täytäntöönpano: Konserniohjaus ja -valvonta

Muutoksenhakuohje: 1. Oikaisuvaatimus kaupunginhallitukselle

Lisätiedot: Konsernilakimies Otto Lehto, etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi

Konsernijohdon ja elinvoiman toimiala /
Konsernipalvelut
Konsernipalvelujohtaja Kiljander-Kiiskinen Riikka

2.3.2026

VD/1010/00.01.05.03/2026

KOy Korsontie 2 varsinainen yhtiökokous 3.3.2026

Lisätietoja antaa

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

Kiinteistö Oy Korsontie 2 varsinaisessa yhtiökokouksessa 3.3.2026 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 vastikkeen 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 jäsen;
Tilintarkastus	Tilintarkastusyhteisö. Valitaan tehtävään toistaiseksi.;
Tilintarkastaja 2025	Tilintarkastusrengas Oy;
Henkilöstömäärä	-

Tilinpäätös (euroa)	2025	2024	Talousarvio 2026
Kiinteistön tuotot	99 168	105 336	99 371
Poistot	291	0	
Henkilöstökulut	290	1640	1600
Kiinteistön hoitokulut	88 593	103 423	92 780
Hoitokate	10 285	273	4 991
Rahoitustuotot ja -kulut	0	0	
Tilikauden voitto/tappio	9993	273	
Oma pääoma	1 052 213	1 042 220	
Vieras pääoma	5 344	6 222	
Taseen loppusumma	1 057 557	1 048 442	
Hoitorahoituslaskelman kokonaisjäämä	8 354	-1 931	

Tilikauden 2025 voitto, 9 993,41 euroa, esitetään kirjattavaksi taseen oman pääoman vähennykseksi. Osinkoa ei esitetä jaettavaksi.

Yhtiön perimät vastikkeet vuonna 2023 ja vuoden 2024 talousarvion mukaiset vastikkeet ovat:

Hoitovastike (eur/os/kk)

Toteuma 2025

1.1.-30.4. 2,50

1.5.-31.12. 2,70

Talousarvio 2026

1.1.-31.12. 2,70

Kiinteistöhallinnalla ja asumisella ei ole huomautettavaa esitettyihin vastikkeisiin.

Yhtiökokouksen päätettäväksi ei ole yhtiöjärjestyksen mukaisesti tuotu lämpimän veden käyttökorvausten määrää. Yhtiön hallitusta kehoitetaan jatkossa tuomaan lämpimästä vedestä suoritettavan korvauksen yhtiökokouksen päätettäväksi yhtiöjärjestyksen mukaisesti.

Konsernijohdon ja elinvoiman toimiala /
Konsernipalvelut
Konsernipalvelujohtaja Kiljander-Kiiskinen Riikka

2.3.2026

VD/1010/00.01.05.03/2026

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.

Hallintosäännön 3 luvun 5 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan konsernipalvelujohtaja tai hänen määräämänsä päättää kiireellisissä tapauksissa hallintosäännön 8 luvun 4 §:n 2 momentin 4 ja 5-kohtien mukaisista asioista. Seuraava konsernijaoston kokous pidetään vasta 16.3.2026.

Päätös / Konsernipalvelujohtaja

Päätän

- a) valtuuttaa konsernilakimies Otto Lehdon tai toisen konserniohjaus ja -valvonta -yksikön lakimiehen edustamaan Vantaan kaupunkia Kiinteistö Oy Korsontie 2:n varsinaisessa yhtiökokouksessa 3.3.2026;
- b) antaa yhtiökokousta varten menettelyohjeeksi, että
- tilinpäätös vahvistetaan;
 - vastuuvapaus hallitukselle ja isännöitsijälle myönnetään;
 - yhtiön hallitukseen valitaan projektijohtaja Anniina Korkeamäki
 - hallituksen puheenjohtajan/jäsenen kokouspalkkioiksi esitetään 350/290 euroa kokoukselta;
 - yhtiön hallitusta kehoitetaan jatkossa tuomaan lämpimästä vedestä suoritettavan korvauksen yhtiökokouksen päätettäväksi yhtiöjärjestyksen mukaisesti;
 - yhtiön hallitusta kehoitetaan arvioimaan yhtiöjärjestyksen päivittämisen tarve muun muassa lämpimästä vedestä suoritettavaa käyttökorvausta 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 2.3.2026

Kiljander-Kiiskinen Riikka
Konsernipalvelujohtaja

Allekirjoitettu sähköisesti asianhallintajärjestelmässä.

Täytäntöönpano

konserniohjaus ja -valvonta

Konsernijohdon ja elinvoiman toimiala /
Konsernipalvelut
Konsernipalvelujohtaja Kiljander-Kiiskinen Riikka

2.3.2026

VD/1010/00.01.05.03/2026

Päätös on yleisesti nähtävänä**Aika****Paikka**

Vantaan kaupungin internetsivulla paatokset.vantaa.fi

Tiedoksianto asianosaiselle

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

Konsernijohdon ja elinvoiman toimiala /
Konsernipalvelut
Konsernipalvelujohtaja Kiljander-Kiiskinen Riikka

2.3.2026

VD/1010/00.01.05.03/2026

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>