



Personalberättelsen 2025

VD/1577/01.00.02.01/2026

PT/TH-K/PT/EK/JK/EA

Vanda stads personalberättelse för 2025 är klar. Den beskriver läget i fråga om personalledningens och personalens utveckling, hur målen för dessa nåtts och utvecklingsåtgärder.

Sammanfattat kan följande konstateras om personalberättelsen: I slutet av år 2025 hade Vanda stad totalt 8 437 anställda. Av dessa var 6 587 fast anställda och 1 847 anställda för viss tid. Kvinnorna uppgick till 79 % och männen till 21 % av personalen. Hela personalens genomsnittsålder var 45 år. Den genomsnittliga anställningstiden i Vanda är 9 år och för ordinarie anställda 11 år.

Det verksamhetsområde som hade högst andel kvinnor var fostran och lärande (85 % kvinnor av alla anställda) och det verksamhetsområde som hade högst andel män var stadsmiljöns verksamhetsområde (57 % män av alla anställda). De yrken där könsfördelningen är jämnast är timlärare, specialbiblioteksfunktionär, projektchef, simhallsarbetare och ungdomsarbetare. Cheferna är 440 till antalet i Vanda, av vilka 69 % kvinnor. En chef har i genomsnitt 19 underordnade. Under 2025 var personalavgången 6,9 %. De största utmaningarna i fråga om tillgången på personal fanns inom småbarnspedagogiken och undervisningen.

Under året har samarbetet varit intensivt med Terveystalo och Lääkärikeskus Aava. Också Keva deltog aktivt i samarbetet och bidrog med värdefulla synpunkter på stöd för arbetsförmågan. Hälsovårdens totala kostnader låg på cirka 3,1 miljoner euro år 2025.

Man har systematiskt satsat på förebyggande företagshälsovård. Verksamhetsätten har preciserats och utvecklats bland annat utifrån observationer som Keva och företagshälsovårdens serviceproducenter har lyft fram. Tack vare dessa åtgärder kommer den förebyggande verksamheten inom företagshälsovården vara mer målinriktad och effektiv.

Sjukfrånvaroprocenten i staden var 5,98 år 2025 jämfört med 6,02 år 2024 (Källa: Hertta). Sjukfrånvaroprocenten per verksamhetsområde var följande: Koje 4,58, jämfört med 4,38 år 2024. Kaku 5,04, jämfört med 4,36 år 2024. Kato 4,31, jämfört med 4,37 år 2024 och Kaso 6,53, jämfört med 6,64 år 2024. Sett till procentenheter ser det ut som att sjukfrånvaron har minskat något inom stadsmiljöns verksamhetsområde och verksamhetsområdet för fostran och lärande, men ökat inom verksamhetsområdet för stadskultur och välfärd samt verksamhetsområdet för koncernledning och livskraft.

Sjukfrånvarostatistiken för år 2025 är klar. Resultaten visar att både frånvaron på grund av psykisk ohälsa och frånvaron på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorgan har minskat jämfört med det föregående året. Däremot har andelen frånvaro som beviljats av chefen ökat. Ökningen har dock koncentrerats till kortare frånvaro på 1–3 dagar. Antalet sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa minskade avsevärt. År 2024 var andelen 18,71 % av all sjukfrånvaro, medan den år 2025 var 13,96 %. Det visar att insatserna för förebyggande av belastning, tidigt stöd och välbefinnande i arbetet har gett resultat.

Antalet anmälningar till arbetarskyddssystemet Tutka ökade under 2025 jämfört med det föregående året. Under året registrerades totalt 6 416 säkerhetsanmälningar i Tutka, jämfört med 5 110 rapporter



under 2024. Det ökade antalet anmälningar förklaras delvis av en förstärkt anmälningskultur och av att systemet används mer aktivt för att identifiera utvecklingsobservationer och förebyggande risker.

De totala personalkostnaderna uppgick år 2025 till totalt 458,4 miljoner euro, vilket är 8,4 procent (35,5 miljoner euro) mer än året innan. Lönerna har höjts av det ökade antalet anställda och av de lönehöjningar som avtalats i kommunsektorns avtalsuppgörelse 2022–2025 och 2025–2028, liksom textändringarna i avtalen, vilka för sin del också har haft en betydande lönehöjande effekt under avtalsperioden. Till alla personalgrupper betalades allmänna förhöjningar enligt avtalen. Utöver detta fördes, tillsammans med representanter för personalorganisationerna, förhandlingar på lokal nivå om de lokala justeringspotter som ingick i avtalslösningen inom kommunsektorn tillsammans med representanter för personalorganisationerna. I enlighet med förhandlingsresultatet fick bl.a. experter och chefer som omfattas av det tekniska och kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet lönejusteringar. Också lärare omfattades av lönejusteringar. Övergången till nivålönomodellen ökade lönekostnaderna för AKTA och del G i UKTA, särskilt inom yrkesgrupperna för småbarnspedagogik, fritidsservice och sysselsättningservice.

Antalet anställda ökade jämfört med det föregående året. Ökningen förklaras i huvudsak av reformen av arbets- och näringstjänsterna, genom vilken ansvaret för att ordna arbets- och näringstjänster överfördes från staten till kommunerna i början av år 2025. I samband med reformen ökade antalet anställda i Vanda stad med cirka 200 personer.

Det ordnades år 2025 sammanlagt 14 172 utbildningsdagar i enlighet med utbildningsplanen. Av utbildningsdagarna var 3 888 externa utbildningar och webbutbildningar och 10 064 interna utbildningar och utvecklingsdagar. Antalet utbildningsdagar per anställd var 1,7 dagar.

I början av 2025 öppnades **Eduhouse-nätutbildningstjänsterna** för hela personalen, vilket var ett viktigt steg för att stärka den digitala och självstyrda inlärningen. Tjänsten erbjöd utbildningar inom digitala färdigheter, arbetslivsfärdigheter, ledarskap och verksamhetsområdesspecifika ämnen. I Vanda genomfördes totalt 4151 videoutbildningar, 827 distansutbildningar, 177 poddsändningar och en total visningstid på cirka 4155 timmar (692 inlärningsdagar) år 2025.

Personalberättelsen för år 2025 har också publicerats 18.3.2026 på nätet på adressen (på finska): <https://www.vantaa.fi/fi/kaupunki-ja-paatoksenteke/toissa-vantaalla/henkilostokertomus>

Enligt 8 kap. 4 § 3 mom. 2 punkten i förvaltningsstadgan beslutar koncernsektionen om beredningen av stadens personalpolitik och uppföljningen av den.

Koncernsektionen 16.3.2026 § 13

Stadsdirektörens förslag:

Koncernsektionen beslutar föreslå för stadsstyrelsen och vidare för stadsfullmäktige att personalberättelsen för år 2025 antecknas för kännedom.

Protokollet justeras och godkänns för denna paragrafs del omgående vid sammanträdet.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Protokollet justerades och godkändes för denna paragrafs del omgående vid sammanträdet.



Stadsstyrelsen 13.4.2026 § 7

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar föreslå för stadsfullmäktige att personalberättelsen för år 2025 antecknas för kännedom.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Stadsfullmäktige 27.4.2026 § 4

Stadsstyrelsens förslag:

Stadsfullmäktige beslutar anteckna personalberättelsen för år 2025 för kännedom.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Bilagor:

Personalberättelsen 2025

Anvisningar för sökande av ändring:

2.1 Besvärsförbud

Närmare information:

Tiina Harju-Kukkula, personaldirektör
([fornamn.efternamn\[at\]vantaa.fi](mailto:fornamn.efternamn@vantaa.fi))