



Henkilöstökertomus 2021

VD/2879/01.00.02.01/2022

RV/K-ML/HY-L

Vantaan henkilöstökertomus vuodelta 2021 on valmistunut. Se kuvaa henkilöstöjohtamisen ja henkilöstön kehittämisen tilaa, niille asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja kehittämistoimia. Henkilöstökertomus sisältää myös henkilöhaastatteluja vuoden varrelta.

Vuoden 2021 henkilöstökertomus julkaistaan ensimmäisen kerran vain uudistuneena verkkototeutuksena osoitteessa <https://beta.vantaa.fi/fi/henkilostokertomus-2021>.

Vuoden 2021 lopussa kaupungin palveluksessa oli yhteensä 11 671 henkilöä, joista vakituisia 9 167 ja määräaikaista 2 504. Henkilöstömäärä kasvoi vuodessa reilulla 300. Naisia henkilöstöstä on edellisvuosien tapaan 80 prosenttia ja miehiä 20 prosenttia. Naisvaltaisimmat toimialat ovat kasvatus ja oppiminen (naisia 85 prosenttia) sekä sosiaali- ja terveydenhuolto (naisia 90 prosenttia). Miehiä puolestaan on eniten kaupunkistrategian ja johdon toimialalla (53 prosenttia) sekä kaupunkiympäristön toimialalla (56 prosenttia). Vuonna 2021 koko Vantaan henkilöstön keski-ikä oli 44,4 vuotta. Korkeakoulutettujen osuus työntekijöistä on 58 prosenttia. Työntekijöistämme 7,3 prosenttia on ulkomaalaistaustaisia (Tilastokeskuksen vuoden 2020 tieto).

Vuonna 2021 koronan aiheuttama poikkeuksellinen arki jatkui ja tilanne vaihteli nopeasti niin, että välillä Vantaan työpaikoilla päästiin normaaliin arkeen yhteisine kohtaamisineen ja tilanteen taas huonontuessa siirryttiin monissa töissä kotikonttoreille tai erityisjärjestelyihin työpaikoilla. Vuoden aikana koottiin tukimateriaalia niin poikkeustilanteesta toimimiseen kuin poikkeustilanteesta toipumiseen. Myös etätöiden johtaminen oli vahvasti esillä. Työyhteisöjä valmisteltiin uuteen arkeen muun muassa Paluu tulevaisuuteen -työpajoissa.

Poikkeusoloissa positiivista kehitystä – sairauspoissaolot laskussa

Hyvä työterveyshuoltoyhteistyö ja työkykyjohtaminen edelleen jatkuneissa poikkeusoloissa näkyivät vuoden 2021 aikana positiivisena muutoksena sairauspoissaoloissa: sairausprosentti jatkoi laskusuuntaisena toista vuotta peräkkäin. Vuoden 2021 sairauspoissaoloprosentti oli 4,38, kun edellisvuonna luku oli 4,43 prosenttia. Myös pitkittyneitä sairauspoissaoloja oli hieman aiempaa vähemmän: vuonna 2021 yli 90 päivää sairastaneita oli 265, kun vuonna 2020 luku oli 275 ja vuonna 2019 puolestaan 301.

Diagnoosiluokittain tarkasteltuna suunta mielenterveysperusteisten poissaolojen osalta jatkui vuonna 2021 samanlaisena kuin vuonna 2020 eli mielenterveysperusteiset poissaolot ovat edelleen kasvaneet. Vantaalla mielenhyvinvointi ja kestävä työkyky on nostettu uuteen strategiaan asti. Panostamme mielenterveyden sairauspoissaolojen vähentämiseen ja etsimme uusia keinoja edistää mielen hyvinvointia ja työssä jaksamista.

Vantaalla on käytössä korvaavan työn toimintatapa eli tuunattu työ tilanteisiin, joissa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi tilapäisesti kykenemätön tekemään vakituista työtään, mutta pystyy terveyttään vaarantamatta tekemään soveltaen omaa tai korvaavaa työtä. Vuonna 2021 tuunattua työtä oli 3,57 prosenttia kaikista sairauspoissaolopäivistä. Tuunattua työtä teki 393 henkilöä ja tuunatun työn päiviä kertyi 6 413.



Palkkamenot kasvoivat, yhä useampi sai henkilökohtaista lisää

Vuonna 2021 henkilöstön palkkamenot olivat yhteensä 450,1 miljoonaa euroa, joka on 5,7 prosenttia (24,5 miljoonaa euroa) enemmän kuin edellisvuonna. Palkkoja on nostanut määräaikaisen henkilöstömäärän kasvu sekä sopimusalakohdaiset paikalliset järjestelyerät 1.4.2021 alkaen.

Henkilökohtaista lisää maksetaan yksilölle pitkäaikaisista toistuvista erinomaisista työsuorituksista. Henkilökohtaista lisää sai vuonna 2021 yhteensä 36 prosenttia vakituisesta henkilöstöstä. Se on viisi prosenttia enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Henkilökohtaisen lisän suuruus on keskimäärin 151 euroa kuukaudessa. Vuonna 2021 henkilökohtaisia lisiä oli käytössä yhteensä 7,5 miljoonaa euroa, kun vuonna 2020 niitä oli käytössä 6,1 miljoonaa.

Vantaa palkitsee henkilöstöä monipuolisesti ja esimerkiksi erikoispalkkioita käytetään nopean, yksittäisen erinomaisen työsuorituksen palkitsemisessa niin yksilölle kuin ryhmille. Erikoispalkkioiden jaettu euromäärä 2,4-kertaistui vuonna 2021 edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 2021 erikoispalkkioihin käytettiin 1 337 200 euroa. Saajien lukumäärä kasvoi 19,5 prosentilla; vuonna 2021 erikoispalkkion sai 2 229 henkilöä (vuonna 2020 saajia oli 1 866 henkilöä). Keskimäärin kaikkien erikoispalkkioiden suuruus oli noin 219 euroa. Kertapalkitsemisena koko henkilöstölle jaettiin vuonna 2021 korona-ajan ponnisteluista 50 euron liikunta- ja kulttuurietu.

Matkalla kohti yhä monimuotoisempaa työtä

Vuonna 2021 alkoi matka kohti uudenlaista työympäristöä ja työkulttuuria, kun Tikkurilan uuden toimitalon toteuttaja valittiin ja samalla käynnistyi työympäristön kehittäminen. Edessä on iso muutos: monitilaympäristöön siirtyminen edellyttää uudenlaista työkulttuuria ja tapaa tehdä ja johtaa työtä. Monimuotoisen työkulttuurin kehittämistä ja visiointia tehtiin vuonna 2021 toimitilahankkeen Työkulttuurin kehittäminen -alatyöryhmässä. Periaatteet ja visio tulevaisuuden monimuotoiselle työlle on jo olemassa, ja ne lanseerattiin loppuvuodesta 2021 esihenkilöille ja koko henkilöstölle. Toimitilahanke toteutetaan osallistaen työntekijöitä ja esihenkilöitä hankkeen eri vaiheissa. Osallistava suunnittelu käynnistyi loppuvuodesta 2021.

Monimuotoista työtä on jo ahkerasti harjoiteltu korona-aikana. Koronan takia iso osa toimisto- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevistä on tehnyt paljon etätöitä ja ollut jopa useita kuukausia jatkuvassa etätyössä. Etätöiden tekijöitä oli vuoden 2021 aikana 1 896 ja etätyöpäiviä kertyi yhteensä jopa 175 224. Vuonna 2021 kaupungin etätyöohjeet uudistettiin vuonna tukemaan monimuotoista työskentelyä.

Suunnitelmallinen rekrytoinnin ja työnantajamielikuvan kehittäminen jatkui

Vuonna 2021 joukkoomme haettiin yhteensä noin 4 200 työntekijää sijaisuuksiin, määräaikaisiin tai vakituisiin tehtäviin. Hakijoita tehtäviin oli kaikkiaan vajaa 30 000. Kesätöissä Vantaalla oli yhteensä 355 nuorta. Hakemuksia kesätyöpaikkoihin saimme yhteensä 6 227 kappaletta. Kaupungin palveluksesta irtisanoutui hieman enemmän työntekijöitä kuin edellisenä vuonna. Vuonna 2021 henkilöstön lähtövaihtuvuus oli 8,9 prosenttia.

Vuonna 2021 työskenneltiin edelleen tiiviisti henkilöstön saatavuushaasteiden sekä rekrytointiviestinnän ja -markkinoinnin parissa erityisesti lääkäreiden, sosiaalityöntekijöiden, varhaiskasvatuksen opettajien ja hoitajien ammattiryhmissä. Lisäksi työtä tehtiin erityisesti rekrytointin ryhmissä, joissa on mukana niin rekrytointin, viestinnän kuin eri ammattialojenalojen substanssin osajia. Vuoden aikana muun muassa uudistettiin Vantaa työnantajana -materiaaleja, julkaistiin työntekijöidemme uratarinoita, osallistuttiin useisiin virtuaalisiin rekrytapahtumiin, kehitettiin hakijavetoisempaa rekrytointimallia sekä hakijaviestintää, tehtiin parannuksia Laura-rekrytointijärjestelmään, tiivistettiin yhteistyötä oppilaitosten kanssa sekä koulutettiin esimiehiä onnistuneeseen rekrytointiin. Lisäksi jatkettiin edellisvuonna



aloitettua henkilöstöjohtamisen laatuhanketta, jonka tavoitteena on henkilöstön työhyvinvoinnin ja vaikuttamismahdollisuuksien kasvu sekä myönteisen työnantajakuvan vahvistuminen ja rekrytoinnin tehostaminen juuri saatavuushaasteryhmissä.

Kaupunginhallitus 14.3.2022 § 12

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään esittää kaupunginvaltuustolle tiedoksi merkittäväksi henkilöstökertomus 2021.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Kaupunginvaltuusto 28.3.2022 § 10

Kaupunginhallituksen esitys:

Päätetään merkitä tiedoksi henkilöstökertomus 2021.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Muutoksenhakuohje: 2.1. Valituskielto

Lisätiedot:

henkilöstö- ja konsernijohtaja Kirsi-Marja Lievonen, puh. 040 570 5593, (etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)