



KAUPUNGINVALTUUSTON KOKOUS

Kokouspuheenvuorojen litteraatti

Kokousaika: [24.03.2022 klo 17]

Kokouspaikka: kaupungintalo, valtuustosali (Asematie 7, 01300 Vantaa) ja Teams.

Litteraattiin on kirjattu vain ne kaupunginvaltuuston esityslistan asiakohdat, joista on käytetty puheenvuoro.

STADSFULLMÄKTIGES SAMMANTRÄDE

Transkribering

Mötestid: [24.03.2022 kl 17]

Mötesplats: stadshuset, fullmäktigesalen (Stationsvägen 7, 01300 Vanda) och via Microsoft Teams.

I transkriberingen har antecknats bara de ärenden på stadsfullmäktiges föredragningslista i vilka någon har yttrat sig.



Sisällysluettelo

[Esityslistan asiak kohta]

[Puheenvuoron pitäjän nimi].....

[Puheenvuoron pitäjän nimi].....

[Esityslistan asiak kohta]

[Puheenvuoron pitäjän nimi].....



Litterointimerkinnot

sa-	sana jää kesken
(sana)	epävarmasti kuultu jakso puheessa tai epävarmasti tunnistettu puhuja
(-)	sana, josta ei ole saatu selvää
(--)	useampia sanoja, joista ei ole saatu selvää
, . ? :	kieliopin mukainen välimerkki tai alle 10 sekunnin tauko puheessa

[0:00:00:0-0:15:15.0, hiljaisuutta, sivuavaa keskustelua]

0:15:15.0 Antti Lindtman

Mutta sitten, jos jokin asia menee, menee tota, jos joku, jokin asia, öö, tuota, ei mene, nii sitten me, sen me kyllä huomaamme, mutta iloksemme olemme saaneet todeta, että, että tota, aina kun olet ollut siellä niin sanotusti puikoissa, niin meil on ollut turvallinen olo, ja kaikki on menne-, mennyt hyvin, joten lämmin kiitos, Henna, sinulle näistä vuosista valtuuston työn, vantaalaisen demokratian apuna, ja oikein, tuota, paljon onnea ja menestystä uusiin tehtäviin, öö, tuota, rakentamaan sitten Espoon, öö, tuota, öö, demokratiaa ja, ja ja tuota, kaupunkia. Yhteisen Suomen hyväks töitä tässä tehdään. Öö. S- saat, Henna, sanoa sanan tai kaks, jos haluat.

0:16:07.8 Henna Yli-Leppälä

Kiitos, puheenjohtaja, kiitos näistä ihanista sanoista, jotka, jotka sanoit, ja kiitos kaikille meidän valtuutetuille yhteistyöstä ja näistä vuosista. Olen tosiaan aika pitkään ollut tässä, tässä Vantaan valtuustossa, öö, sihteerinä ja, ja päätösvalmistelutiimissä mukana. Ja voin kyllä sanoa, että, että haikein mielin, mielin jätän tämän, tämän meidän, meidän valtuuston. Meillä on Vantaalla kyllä ihan huipputyyppejä ja, voisiko sanoa, että Suomen, Suomen paras valtuusto. Kiitos teille, ja, ja toivottavasti, öö, nyt sitten tästä eteenpäinkin päätösvalmistelutiimi pystyy parhaalla mahdollisella tavalla auttamaan teitä teidän tässä tärkeässä työssä.

0:16:58.9 Antti Lindtman

Näin, öö, tota, Hennan vakailta jäljillä on hyvä, hyvä päätösvalmistelutiimin, tiimin tuota, öö, jatkaa. Todella tää on siis tänään viimeinen kerta, ku Henna on valtuuston



kanssa, ja e- ei enää sitten maanantaina (--) [0:17:13]. Mutta viemme, viemme tuota, työt täällä kunnialla loppuun ja sitten luovutamme, tuota, öö, tuota, (Hennan osaamisen) Espoon, espooalaisten käyttöön. Mennään asioihin: henkilöstökertomus ja, öö, henkilöstö-konsernijohtaja Kirsi-Marja Lievonen, ole hyvä.

0:17:34.9 Kirsi-Marja Lievonen

Joo, kiitoksia, arvoisa puheenjohtaja ja valtuutetut. Öö, tää on ihan mukava, mukava aina kerran vuodessa käydä valtuustolle esittelemässä henkilöstökertomusta. Jaan sen esitykseni, esitykseni täältä ja, öö, ilokseni voin sanoa, että aina jotakin, jotakin uutta: tänä vuonna se uutuuus on se, että tää henkilöstökertomus on julkaistu ensimmäisen kerran vain verkkototeutuksena, eli on ajateltu, et jos saisimme enemmän, enemmän sitte huomiota, ja se materiaali olisi myös helpommin jaettavissa. Eli, eli sieltä mielelläni toivoisinkin, että (myös itse) [0:18:25] voisitte somettaa, ja sieltä voi ottaa yksittäisiä juttuja, kun täs henkilöstökertomuksessahan on esitelty paljon toki faktoja ja tekemistä ja tilastotietoa, mutta sitten siellä on niitä sellaisia kertomuksia, tarinoita tästä Vantaan organisaatiosta monipuolisesti joka, joka toimialalta, nii niitä, niitä voi myös tuolla, tuolla sitte somessa, somessa jakaa. Öö, miltä meidän henkilöstö viime vuonna näytti? Meidän henkilöstömäärä kasvoi 300:lla. Eli meitä pyöreesti pikkasen vajaa 12 000 täällä organisaatiossa. Entinen sukupuolijakautuma, joka on ollu vuosikausia, on 80–20, ja, ja ei ole varmaan mikään yllätys, et meidän naisvaltaisoin toimiala on sosiaali- ja terveydenhuolto, jossa jopa 90 prosenttia työntekijöist on naisia. Kasvatus ja oppiminen tulee vahvasti perässä, 85 prosenttia. Eniten miehiä meiltä löytyy kaupunkiympäristön toimialalta ja kaupunkistrategian ja johdon toimialalta. Kaupunkistrategia ja johto selittyy hyvin vahvasti pelastuslaitoksella, eli sitte ku muutos tapahtuu, nii seki toimiala mu- muuttaa koostumustaan melkomoisesti. Se, mikä on hirveen hieno asia, ja yleensä organisaatioilla ei näin hienoa asiaa olekaan, että meidän henkilökunnasta, öö, korkeakoulutettujen osuus on jopa 58 prosenttia, ja se on muuten pääkaupunkiseudun kuntien korkein, eli meillä on korkeimmin koulutettua henkilökuntaa keskimäärin. Toki tietysti emme ole tässä kolmosina täysin identtisiä, eli meillä on erilaisia toimintoja näissä organisaatioissa, joka tietysti osaltaan sitten selittää sitä, että miksi tuo luku nyt Vantaalla sitten on, on korkeampi kun kahdessa muussa naapurissamme. Ja me käytetään kahdenlaista tietoa: me käytetään tämmöst Tilastokeskuksen dataa siitä, et paljonks meil o ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Tää on Tilastokeskuksen tapa



tilastoida. Ja ku he saa lain perusteella meiän, öö, tiedot, nii he pystyy tämmösen a-, datan ajamaan, ja sithän meil on se toinen data, joka tulee siitä, et mikä meiän henkilöstöjärjestelmään työntekijä on ilmottanu äidinkielekseen – suomi, ruotsi tai muu –, ja, ja sen perusteella, öö, molemmil tunnusluvuilla; tää Tilastokeskuksen (luku laahaa) [0:21:22] aina vuoden jäljessä; se toinen on aina eksaktimpi, uudempi luku; niin voidaan todeta, että mennään oikeaan suuntaan. Eli, eli meiän henkilökunta monipuolistuu, -puolistuu, ja tuo lukumäärä pikku hiljaa kasvaa. Viime vuosi sattuneesta syystä oli hurja etätyövuosi. Eli jopa melkeen 2 000 kaupungin työntekijää on tehny etätyötä edes yhden, yhden päivän, ja niit päiviä kertyi 175 000. Vuonna -19 niitä päiviä oli vähän reilu 8 000, eli, eli tää on ihan mieletön loikka, ja tuskin tullaan tommoseen lukuun enään, enään koskaan. Olemme siirtyneet takaisin pois tosta jatkuvasta etätyöstä nyt tämmöseen monimuotoiseen työskentelyyn, (jossa) emme kaupungin linjausten mukaan koskaan ole jatkuvassa etätyössä. Tyypillinen kaupungin työntekijä, öö, 46-vuotias nainen, työskennellyt kaupungilla varsin pitkään, 11 vuotta on vakituises työsuhteessa. Ää, hän huolehtii työhyvinvoinnista, osallistuu kehityskeskusteluun, ja hänellä tosiaan toi korkeakoulututkinto. Meiän henkilöstön ikärakenne o hyvi- hyvin niinku terve. Öö, tässä nyt tietysti, kun täs on prosenttiaaliset osuudet, nii näyttäis siltä, et ollaan hyvin tämmönen tasapainonen organisaatio, mut ehkä niinku tos (-)populaatios [0:23:01] voi aina katsoa, että meil on kaikenikäsiä työntekijöitä, mikä o hirvittävän hyvä, hyvä asia organisaatiossa, öö, koska sillon joskus, kun olen alottanut henkilöstöjohtajana, niin meil oli täysin niinku vääristynyt tämä, eli, eli meil oli vain noita i- ikääntyneitä tuolla, tuolla päässä, ja tuol nuoremmas pääs ei oikeen mitään löytyny. Nyt me ollaan tämmönen hyvin niinku sillä tavalla hyvä organisaatio, et kaikenikäsiä työntekijöitä täältä löytyy (--) sitten omat tasapuoliset haasteet. Suurimmat ammattiryhmät: ei mitään muutosta tietenkään tässä, tässä ole tapahtunu, eli tuos näkee: tää on (meiän nai-), miesvaltasia aloja. Palomies, liikuntapaikan hoitaja, ja niin pois päin. Siis yleisempiä nimikkeitä. Eli naisia löytyy tosi (vähin noista). Ja sit meil on näitä naisvaltasia aloja. Öö, suurimmat, öö, nimikkeet, henkilöstömäärät, nii löytyy lastenhoitaja, lastentarhaopettaja, lähihoitaja, sairaanhoitaja. Eli hyvin, hyvin näitä tyypillisiä meiän palvelutehtävissä toimivia. Ja niinkun nähdään, nii, nii noissa ammateissa todella vähän löytyy miehiä. Öö, sit tän dian näytän vaan sen takia aina joka vuosi, et täs näkee, et kuin moninainen kirjo Vantaan kaupungin työntekijät ovat, hyvin erilaisis tehtävissä. Ja tää kuntapuolella, meil on kuus työ- ja virkaehtosopimusta, nää meiän isot sopimukset, ja niistä löytyy



noita työaikamuotoja hyvin, hyvin monenlaisia. Eli, eli tää on varsin haastava myös tommosen lähijohtamisen näkökulmasta, et esimiehen pitää osata, osata paljon tämmösii työ- ja virkaehtosopimus-, -sopimusasioita myös. Öö, esimiesten lukumäärä tossa vuodenvaihteessa noin 730 ja jakautuu tietysti niin, et (isoilla toimialoil enemmän) [0:25:18] ja tuolla pienemmillä vähemmän, mutta täs näkee sen mielenkiintosen tilanteen, et ku tää meidän organisaatio o hyvin erilainen, nii tuol kasvatuksen ja oppimisen toimialalla yhdellä esi-, -henkilöllä! Oi, tuohon on jääny vielä diaan vanha pohja. Esihenkilöllä on jopa melkeen 29 työntekijää. Se tulee aika paljon sit tämmösist perinteisist rakenteista, kuten esimerkiksi koulu, koulu, jossa, jossa sitte ollaan kuitenkin varsin vahvasti rehtorin alle niinku ryhmittäydytty, ryhmittäydytty, mutta että erilainen on tää organisointitapa. Sitte tosta palkkauksesta huomasin, että Vantaan Sanomissa oli näköjään ollu ahkeraa somekirjottelua ja käyty kovaa keskustelua, että onko tää naisen euro versus miehen euro -käsite niinku, niinku hyvä, ja olin ihan tyytyväinen ja tiesinki, että tasa-arvovaltuutettu tätä, tätä tukee, koska näin pyydetään myös tilastoimaan. Toki, niinkun olen edellisinäkin vuosina sanonu, nii täähän ei kauheesti kerro mitään, koska käytetään nyt vaik tota yleinen työehtosopimus tuossa, öö, alkupäässä, nii, nii siellähän on sisällä niinku toimistohenkilökunnasta aina johtajiin, johtajiin asti, eli, eli, eli hyvin monenlaisis tehtävissä tehdään. Se, mitä oon aikasemminki sanonu, et meidän kaupungissamme, öö, samasta tehtävästä sekä mies että nainen saa aivan samaa tehtäväkohtast palkkaa. Sit meidän palkkarakentees on nää henkilökohtaset lisät ja työkokemuslisät, jotka määrittyy sitte henkilökohtasten ominaisuuksien ja työvuosien pituuden mukaan: niil ei oo mitään tekemistä niilläkään sitten ton, ton suku- sukupuolen kanssa. Mutta tällasta vertailua tehdään, ja tästä vertailust voi nähdä, että, ja sielt henkilöstökertomuksest lukee, et meil vähän vaihtelee, et sit ku me lasketaan niit kokonaisansioita, välillä jossain ammattiryhmässä naiset tienaaavat enemmän kun, kun miehet keskimäärin, (ku me) [0:27:41] lasketaan koko palkkarakenne yhteen ja, ja, ja päin- päinvastoin. Öö, sitten mennään eteenpäin tässä, niin tääl on nää sairaspoissaolot toimialoittain. Eli tästä nähdään, että positiivista kehittymistä ylipäättänsä. Ainoa toimiala, jossa sairaspoissaolot ovat pikkasen kasvaneet, nii on toi meidän kasvatuksen ja oppimisen toimiala, ja siellä nimenomaan opettajilla. Kaikilla muilla toimialoilla lasku on ollu selkeetä, ja (taas) sosiaali- ja terveystoimessa, niinku huomaatte, nii huomattavankin hyvää. Ja sitten on nää sairaspoissaolot diagnosoiluokittain, ja edellisten vuosien tapaan, niin tääl on tää uus ilmiö, eli



mielenterveysasiat on tuo suurin. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet oli aikoinaan, ja sen eteen ollaan työnantajana tehty tosi paljon monenlaisii asioita, ja nythän meil on (uudes strategiassa) sitte painopisteenä mine-, nimenomaan mielenterveysperusteisten sairaspöissaolojen vähentäminen. Sitten vielä lopuksi tämmönen muutama, mu-, m-, tai kokoomadia, johon oon ottanu näitä onnistumisia. Eli, eli toi sairaspöissaolojen määrän ka-, laskeminen on ollu, ollu hieno, hieno saavutus, ja mi-, nimenomaan me ollaan saavutettu se pitkis pöissaoloissa, johon me ollaan luotu hyvin systemaattinen seuranta ja toimintatapa, -tapa. Öö, sitte ehkä niinku tämmöstä, sitten hyvin tärkeä onnistuminen, niin me ollaan paljon kuluneen vuoden tai edellisen vuoden aikana satsattu suunnitelmalliseen rekrytointiin ja työnantajamielikuvan kehittämiseen, henkilöstösaatavuuteen. Meiän rekrytointi on tehny paljon töitä, öö, näitten pula-ammattien, öö, hyväksi ja yhdessä esimiesten, päällikön ja johtajan kanssa, nii on pyritty löytää semmosii toimintatapoja, että me löytäisimme kivienkin alta niitä, niitä ihmisiä. Mä, mä hetken pääst viel palaan, mä näytänki ton, T-Media-tutkimuksen mukaan meiän ulkoinen työnantajakuva on ihan, ihan hyvä, jopa pääkaupunkiseudun kuntien (--) [0:30:07]. (Ja) henkilökohtast lisää on käytetty viime vuonna entistä enemmän, koska, öö, sovimme järjestöjen kanssa, että ihan iso osa paikallisest järjestelyvaraerästä käytettiin nimenomaan henkilökohtasiin palkan- palkanlisiin. Ja erikoispalkkioita on viime vuonna jaettu paljo enemmän ku aikasemmin. Ja sit taas tän niinku meän oman HR-toiminnan osalta, niin viime vuonna on jatkettu digitaalisten palveluiden kehittämistä, ja ollaan otettu tämmöst palvelumuotoilua käyttöön entistä enemmän niin, että tehdään yhdessä tämmösen pienen asiakasraadin kanssa, joka koostuu eri (toimialojen, nii) johtajist, päälliköistä, esimiehistä, ja, ja, ja tehty sillä tavalla tiettyjä prosessikehittämisiä. Haasteitakin meillä luonnollisesti on, eli kylhän tää koronatilanne on paljon vaikuttanu siihen, et henkilöstö on kuormittunut sekä lähi- että siel etätyössä. Paljon te- tehty erilaist tukimateriaalia ja, ja tukea siihen. Öö, työvoiman saatavuus: kylhän se on ollu niinku viime vuoden suuri haaste ja jatkuu tänä vuonna. Eli, ja erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon alalla sekä varhaiskasvatuksen opettajissa. Öö, sitten, öö, johtuen tosta, et koronatilanne on ollu aika kuormittava ja muuta, nii, nii haasteen on varmaan se, että kaikki esihenkilöt ei jaksu siel arjen (haasteessa) [0:31:52] riittävästi kannustaa ja tukea, tukea niinku työntekijöitä, ja sitä kautta ei riittävästi panosteta myös henkilöstökokemukseen työn merkityksellisyydestä. Asiakkaiden käytös on hyvin aggressiivista, edelleen. Ja meilhän oli tää, pari vuotta sitte, Ollaan ihmisiksi -kampanja, ja, ja sitä me ollaan pidetty



myös viime vuonna pystyssä. Ja kun tossa pari isoo organisaatioo on tehny, nii me ollaan heiän kanssaan myös sit oltu mukana tukemassa heidän kampanjoitaan. Täähän on yleinen yhteiskunnallinen haaste palvelu- palvelualoilla, ei ole pelkkä tämmönen vantaalainen (juttu. Mielenterveysperusteisest jo sanoin). Ja sitten meil on tämmönen HR:n sisänen haaste, joka tietysti heijastuu koko kaupunkiin tänä vuonna, eli meil on käynnistyny viime vuoden puolella HR- ja palkkajärjestelmän vaihto- vaihto- operaatio. Ja mehän tässä nyt 1.4., nii siirrytään soten ja pelan osalta, nii käyttämään HUS Asvian palveluita. Se on tämmönen kaupungin lahja tonne hyvinvointialueelle; täl on varmistettu se, että, et ens tammikuussa henkilökunta hyvinvointialueel ihan varmasti saa palkat täysin, täysin oikeen. Ja sit (--) [0:33:14] yhdeksättä muu kaupunki vaihtaa sitte HR- ja palkkajärjestelmää. Ajattelimme, että, että sote- ja pela-hen-, (-henkilökunnal ja) esi- esihenkilöil ois ollu tosi haastavaa, et kaks kertaa vuodessa muutaman kuukauden välein olis kenties tullu tota vaihtoa. Ja täs oli tää kuva, jonka sanoin, että, et pääkaupunkiseudun paras niinku toi työnantajamaine. Pikkasen Espoon ohi, mutta Helsingistä selkeästi tässä vuoden -21 mittauksessa. Ja kun varmaan moni meistä kantaa tosi suurta huolta täst henkilökunnan saatavuudest, koska sehän heijastuu sitten meiän palveluihin ja palvelutasoon, ja olen tuohon muutamia asioita, asioit nostanu erityisesti esiin, joi- joihin on pyritty viime vuonna satsaamaan hyvinkin, hyvinkin niinku määrätietosesti. Mainitsinki jo tost rekrytoinnista, ja, ja, ja oppilaitosyhteistyötä on tiivistetty. Pikkasen ekana koronavuotena rupsahti, ja nyt on viime vuonna tehty paljon sitte sen, et saadaan siitä systemaattista. Öö, ollaan raikastettu meiän (työnantajamateriaa) [0:34:35], opittu somea käyttämään aktiivisesti niinku työnhaussa. Käytetään vähän maksettua markkinointia myös tuolla somessa ja, ja vähän niinku kustomisoidaan, -soidaan sitä, sitä kohdentumista. Ollaan oltu mukana lukuisis virtuaalisis rekrytapahtumissa, mut niist pitää kuitenkin sanoa, et ne ei kylläkään vedä, eli kyllä nyt odotetaan sit paljon, et päästään ensimmäiseen liverekrytapahtumaan, tapahtumaan, ja, ja tuolla sotessa on koronan erityishaasteissa, nii ollu joitaki tämmösii tilapäisiä palkitsemistapoja, jolla ollaan sitten myös houkuteltu henkilökuntaa venymään. Ja kyl mä sitten samal lailla, ku mä tossa kaupunginhallituksen iltakoulussa nostin esiin sen, että, et ku tääl on paljon ihmisiä, jotka voitte vaikuttaa, nii, nii kyllä tääl pääkaupunkiseudulla meil on nyt käyny semmonen haaste, et meil on liian vähän koulutuspaikkoja meiän nuoriin ja, ja työpaikkoihin nähden kaikilla aloilla, mutta se näkyy erityisest meiän sote-alalla. Samaan aikaan maan hallitus on tehny näitä hienoja ratkasuja erilaisist



henkilöstömitoituksista ja, ja kelposuusehtojen kiristämisestä, nii esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajien osalta meil on tääl seudul ihan hurja tilanne syntynyt ja syntymässä, eli, eli huomaatte, et Helsingin yliopistos 229 alotuspaikkaa – (laskennallisest) [0:36:12] pitäis olla 373 jo ensi syksystä, ja, ja tuolla voluumilla painaa eteenpäin, jotta aiottaisiin olla vuonna 2030 siinä henkilöstörakenteessa, mitä, mitä lainsäädäntö edellyttää, edellyttää. Eli, eli kyllä täällä pääkaupunkiseudulla erityisesti, nii nää henkilöstösaatavuushaasteet on valtaiset. Mä kun täs pitkään ollu 21 vuotta henkilöstöjohtajana, niin tossa vanhoja arkistojani katselinkin, niin kun alotin henkilöstöjohtajan tehtävässä, silloin alussa, 2000-luvun alussa oli vaikeeta, 2000-luvun lopussa oli haasteita, sitten oli, oli tossa 2000-luvun puolivälissä, ja, ja, ja nyt, eli (--) neljättä ehkä suurempaa kriisiä, kriisiä, ja luin vanhoja papereita, niin kyl ne aika paljon ne eväät on niitä samantyyppisiä, mitä on aikasemmin teh- tehty ja, ja tehdään, aina jotain uutta keksitään. Mut tässä noin niinku lyhykäisyydes, ku mä ajattelin, et täällä varmaan valtuutetut haluaa muutamia kysymyksiäki esittää, nii, etten ylitä tälle aihiolle varattua aikaa. Kiitoksia.

0:37:48.1 Antti Lindtman

Okei. Otetaan kysymyksiä. Ja otetaan niitä vähän tässä pötköön. Ja täällä on ensimmäisenä valtuutettu Kauppinen, valmistautuu Eerola, Orlando ja, öö, Nykyri. Lähetään tässä järjestyksessä käymään läpi. Kauppinen, olkaa hyvä.

0:38:12.7 Sirpa Kauppinen

Hei, kiitoksia (--)

0:38:17.1 Antti Lindtman

Nyt hivenen huonosti kuuluu ainakin minulle. En tiedä, onko muilla sama juttu.

0:38:27.4 Sirpa Kauppinen

Kuulusko nyt paremmin?

0:38:28.7 Antti Lindtman

Nyt kuuluu paremmin, joo.

0:38:30.0 Sirpa Kauppinen



Hyvä. Mul oli vaan luurit väärinpäin. Kiva. Tos on pari kysymystä, ensimmäinen koskee (tästä) etätyötä. Ku se vähentää tilantarvetta, ruuhkia, matkustuskustannuksia ja on vastaus ilmastohaasteisiin ja myöskin siihen, ettei tarvitse sitä Venäjää tu-, Venäjän sotatoimia tukea, tukea käyttämällä, öö, bensaa, niin miten tota, onko meillä joustavat ehdot siitä, miten esimerkiksi asiantuntijat voivat työskennellä kotona, et pystyyks ne olee siellä paljon vai vähän, tai onks siinä joku kiva, et koska täähän on sinänsä kannustettavaa, öö, pitkän päälle muun muassa kaupungin omien tilantarveiden kannalta. Sitte tota, kysymys tuosta, että kun Vantaalla naisen euro on 88 senttiä, niin, öö, ja toki nää henkilökohtaset lisät ja muut vaikuttaa siihen, mutta niinkun tutkimusten mukaan niitä (henkilökohtasta lisää) [0:39:15] saa ikään kuin, öö, helpommin, jos on, öö, jos, jos niinkun esimerkiksi pomo tuntee henkilökohtaisesti paremmin, niin, tai että on niinku pomon ystävä ja, ja jos pomo on mies, niin tavallaan se, se on pikkasen vääristänyt aikanaan tätä tilannetta, niin mitä Vantaalla ollaan tekemässä tän 88 nostamiseksi euroon? Toinen sitte, tota, et minkälaisii toimia tohon asiakkaiden aggressiivisuuteen, niin miten sitä ollaan niinkun, mitä keinoja siihen ollaan lisää keksitty, että saatais niitä vaaratilanteita vähennettyä? Ja neljäs kysymys on, että onko täydennyskoulutusta mahdollista edistää omilla työntekijöillä; puhun tästä varhaiskasvatuksen opettajan täydennysko-, -koulutuksesta, että onko sitä kautta mahdollisuus saada, saada olemassa olevien työntekijöiden täydennyskoulutuksen kautta niinku lisää näitä? Kiitoksia.

0:40:12.1 Antti Lindtman

Ja sitten seuraavaksi valtuutettu Eerola.

0:40:20.8 Antero Eerola

Arvoisa puheenjohtaja. Kaksi kysymystä. Tuota, öö, ensinnäkin nämä, tai mainitsitte tuossa esityksessänne, että joidenki asiakkaiden käytös työntekijöitä kohtaan on täysin ala-arvoista. Missä ammattiryhmissä tällanen näkyy, ja mitä se siis käytännössä tarkoittaa? Minkälaisia tilanteita on syntynyt? Ja toinen kysymys liittyy sitten, öö, öö, siihen, kun ihmiset lähtevät pois Vantaan kaupungin töistä, ja heille kai s- suoritetaan jonkinlainen tämmönen lähtö- tai exit-haastattelu, niin minkälaisia tuloksia sieltä on, on saatu, eli millä perusteella ja miksi, öö, ihmiset vaihtavat pois Vantaan, Vantaan kaupungilta, ja onko siellä jotain sellasta, jota me voitas organisaatiossa oppia ja



mahdollisesti parantaa, eli jotain sellaisia vastauksia, jotka ikään kun toistuu eri haastatteluissa?

0:41:16.6 Antti Lindtman

Ja sitten, öö, Orlando.

0:41:21.0 Carita Orlando

Öö, kiitos, puheenjohtaja. Öö, mä kysyisin näistä perhevapaiden jakautumisesta, ku täällä lukee, että vaativan hoitoalan ammattitehtävissä oli 55 naista ja yks mies, ja täähän näyttää niinku siis todella surulliselta. Niin onko... Ja mutta tää johtuu varmaan paljon siitä, että meil vaan on naisia paljo enemmän ylipäättään töissä, että lö- löytyykö tietoa niinku suhteessa työntekijämäärään, miten naiset ja miehet pitää perhevapaita? Ja sitten, öö, toinen kysymys, niin noi sairaspoissaolot, niin, öö, ymmärsin siis, että tuki- ja liikuntaelinsairauksien niinkun vähentämiseksi tehdään töitä, ja siel on suunnitelmia, ja, ja pyritään niitä niinku vähentämään, mu-, niin onko myös näiden mielenterveyssyiden niinkun vähentämiseksi, ku se on nyt selkeesti niinku iso ja kasvava, että mitä, mitä näiden syiden ja näistä johtuvien poissaolojen niinku vähentämiseksi tehdään? Kiitos.

0:42:22.9 Antti Lindtman

Ja sitten Nykyri.

0:42:26.5 Elina Nykyri

Kiitos, puheenjohtaja. Tota, hyvä juttu, että ne sairaspoissaolot oli melkeen kaikilla toimialoilla vähentyny. Kysysin sitä, että ku siel oli tämmönen ku muut syyt, niin mitä syitä ne on? Se oli aika iso osuus muistaakseni niistä kaikista sairaspoissaoloista. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ja mielenterveyssyiden lisäksi semmonen iso ryhmä siellä sairaspoissaoloissa. Sitte toinen hieno juttu oli, että siellä on monipuolistunut tää työntekijäjoukko, että on tullu näitä muunkielisiä enemmän työntekijöiksi. Mites sitte esimerkiks toimintakykyrajotteisia työntekijöitä, paljonko Vantaalla arvelisit heitä olevan. Ja sitte tässä työntekijäsaatavuuspulasta, niin miten noi koulunkäynnin ohjaajat ja kouluavustajat, onko heistä pulaa, ja mitä Vantaa sille vois tehdä? Ja sitte ku henkilökohtaset avustajathan vammaispalveluissa siirtyy taas sitte hyvinvointialueelle, niin miten sitte kouluissa tää homma pelaa, tai mitä koulunkäynnin



ohjaajille käy? Se on vähän mietityttäny, että minne he siirtyy, et säilyykö he siellä kasvatuksen ja oppimisen toimialalla, heidän työnantaja siellä, vai miten siinä on. Ja sitte toi palkkausasia, nii henkilökohtasten avustajien palkkahan on tosi huono, ja heistä on tosiaan pulaa, että siihenki pitäs kiinnittää huomiota. Vaikka iso osahan näistä ei oo kaupungin virallisia työntekijöitä, vaan vammainen ihminen itse on työnantaja, mutta kuitenkin siihen pitäs kiinnittää huomiota. Kiitos.

0:44:21.3 Antti Lindtman

Näin, ja nyt en havaitse muita kysymyksiä, joten annetaan Lievoselle vastauspuheenvuoro, ja sitten klousataan henkilöstökertomus tältä vuodelta, tai varsinaisesti viime vuodelta. Ole hyvä.

0:44:35.5 Kirsi-Marja Lievonen

Joo, kiitoksia. Tos oli ensimmäinen, Kauppisen kysymys liitty tohon, tohon etä-etätyöhön. Kyllä minusta meillä on ihan modernit asiantuntijatoimistotehtävien, nii tämmönen niinku ohjeistus, yleisraami. Paljoltihan siihen vaikuttaa henkilön niinku työtehtävät, öö, ja sitte pitää olla nää tietoturva-asiat, -asiat kunnossa, kunnossa, mutta ne työtehtävät niinku ratkasee sitä, että, et missä laajuudessa sitä voi tehdä. Mutta kyllä sitä kaikille, kaikille mahdollistetaan, ja viime kädes niinku esimiehen kanssa sovitaan niinku (käyttöjärjestelyistä). Mutta kyllähän tää on muuttunut hurjasti, eli, eli kylhän nytkin, ku me oltiin s- siirrytty uuteen normaaliin, niin paljon on just näitä Teams-kokouksia ja sellasia, ja nehän mahdollistaa sitä, et sitä työtä voidaan tehdä monesta paikasta. Mutta kyllä sitten on tärkeätä myös pitää työyhteisössä huolta yhteisöllisyydestä ja, ja, ja, ja tuesta. Eli, eli jatkuvaa etätyötä ei oo, ja yhteisös on hyvä sopii joku päivä, jollon, jollon kaikki (sit työyhteisön) [0:45:48] jäsenet (--) asiantuntijaorganisaatios töissä. Mä luulen, että keskimäärin varmaan niinku ihmiset ehkä pari päivää viikossa pitää, pitää tota, etä- etätyötä nyt tässä uudessa, uudessa aikakaudessa. Öö, sitten tos oli to-, noista henkilökohtasist lisistä. Meillähän on ollu Vantaan kaupungilla tosi pitkään nää henkilökohtaset lisät käy- käytössä. Aina esitetään vähän vastaavantyypisii epäilyjä, ku täs oli valtuutettu Kauppisella. Öö, mutta me vähän tuolla tilastoja seuraamme noitten pääluottamusmiesten kanssa ja katselemme, että niitä olisi kaikissa yksiköis käytössä ja sekä miehillä että naisis tilastojen valossa ei näy semmosta ajattelua, että ne ois (vaan). Ja meillähän on, hmm, öö, toivottu, et isoilla ammattiryhmillä, esimerkiks opettajilla, nii on yhdet yleiset



henkilökohtasen lisän periaatteet, jotka pitää olla myös henkilöstön tiedossa. Eli, eli sitä kautta myös sitä oikeudenmukaisuuden tunnetta voidaan synnyttää. Sitten ku puhuin noist väkivalla-, -vallasta ja tosta, tosta aggressiivisuudesta, ensinnäki (-) [0:47:08] yhdistän nää kaksi kysymystä, niin mitä keinoja meil on ollu. No meil oli tää tämmönen näyttävämpikin, yritimme olla niinku julkisuudessa just tol- tolla Ollaan ihmisiksi ja käynnistää tietty keskustelua. Jonkin verran sitä keskustelua, öö, lehdistössäkin saatiin, saatiin aikaseks. Meil oli julisteita noissa meidän työpisteissä, työpisteissä, ja erilaisii, vähän niinku ol- oli, oltiin pyydetty, et esimerkiks varhaiskasvatuksen yksikössä vanhempainilloissa käydään esimerkiks keskustelua näist ilmiöistä. Nimittäin varhaiskasvatuksessakin on lapsia, jotka käyttäytyy hyvin, hyvin niinku aggressiivisesti, ja tavallaan se rajan vetäminen siitä, mitä on normaalia, ja, ja, ja mitä, mitä ei. Totta kai eniten näitä aggressiivisest käyttäytyviä, nii on just tietysti lastensuojelussa ja, ja sitten on tuolla erityis- erityisopetuksessa. Mutta paljon myös näitä keissejä tulee tuolta vanhustenhuollon puolelta. Toki siel on sit osa henkilöstöstä, ei henkilöstöst, vaan asiakkaista, niin dementoitunutta ja Alzheimer, eli, eli on sit selittävi syitä. Mutta sitten on myös niinku, hmm, asiakkaiden omaisia, jotka käyttäytyy, ja tietysti lopuks varmaan niinku pysäköinninvalvontahenkilökunta on tietyst se, joka, joka kohtaa paljon. Eli, eli infoa asiakkaille, mutta sit myös omalle henkilökunnalle; on ollu koulutuksia siitä, et miten ehkä omalla tavallaan työskennellen voi vaikuttaa niin, et se tunnetaso pystytään pitämään alempana. Tai mitä sitten tehdään, jos tilanne lähtee, lähtee päälle. Eli, eli sitten jopa näillä, joilla se on fyysise-, väkivaltaa, nii että henkilökunta osaisi toimia siinä, siinä tilanteessa. Öö, sit oli kysymys näist varhaiskasvatuksen opettajista. Joo, me ollaan Vantaalla oltu aktiivisia, eli, eli ollaan hakeuduttu, öö, semmosten koulutustahojen kans yhteistyöhön, jotka, jotka esimerkiksi, jopa lastenhoitajasta voi lähtee varhaiskasvatuksen opettajan opintoja, tai sitten, kun tos oli vielä vä- vähän aikaa sitte, nii var-, lastenhoitajasta niinku varhaiskasvatuksen sosionomiksi, eli se sosionomi, joka vielä aikanaan tuotti sen varhaiskasvatuksen opettajan, opettajan pätevyyden. Me ollaan tuettu meidän henkilökuntaa, vakituist henkilökuntaa siten, että, että on ollu mahdollisuus niihin opintoihin tietty määrä palkallisia päiviä, päiviäkin sisällyttää. Sitten on, on maksettu niitä pieniä osallistumismaksuja meidän keskitetystä, öö, budjetista. Ja, ja sitten vielä on noita palkallisia harjotteluita, jota näihin opintoihin liittyy, nii ollaan tietysti järjestetty niin, et ne harjottelut on Vantaan kaupungilla tapahtuvia, ja ne voidaan järjestää palkallisina harjotuk-, harjotteluina. Eli, eli hyvin paljon on keksitty tämmösiä, ollaan



saatukki meidän henkilökuntaa mukaan, mutta kyllä tässä koko ajan niinku kaivataan myös uusia, uusia niinku ideoita, ja että ollaan aktiivisesti mukana. Öö, sit oli noista exit-haastatteluista kysymys. Öö, meillä on sellanen lomake, jota pyydetään täyttämään, ku lähtee Vantaan kaupungin palveluksesta pois, mut valitettavast vuosittain saamme 200:n ja 250:n välistä niitä palautteita. Öö, ne yleisimmät syyt, mitä, mitä siel on, niin kyl ne on ihan niinku paikkakunnalta muuttoa, muuttoa ja urakehitystä, mitä, mitä haetaan. Toki siellä sitten yksittäisinä on muitaki, ja mikäli siel on sit vahvasti, öö, esihenkilötyöhön tai työyhteisöön liittyviä asioita, niin siel on kysytty myös, että saadaanko se palautteen pohjalta olla y- yhteydessä, ja jos näin on annettu, nii meillä HR:stä käydään se keissi ihan lävitse. Jos ei ole annettu sitä lupaa, nii kaikki noi me raportoidaan kuitenkin niinku anonymiteetistä tonne isoille toimialoille ja noille isoille, isoille (palvelualueille) [0:52:01]. Eli kyllä niitä seurataan ja katsotaan. Sit oli tossa Orlandon kysymys, joka liitty näihin perhevapaisiin, niin, öö, siin oli ihan tietysti oikea johtotulos, eli et ku meidän henkilökunnas niin suuri osa on niit naisia, niin kylhän naiset pitää niitä paljon, öö, näitä perhevapaita, mutta kun pikkasen laski joistain muodoista, nii, nii kylhän he suhteutettunaki pitävät vielä enemmän kun, kun meidän harvalukuinen mies- miesjoukkomme. Siel oli vaan se, se osittainen hoitovapaa, jossa, jossa oli tämmönen, mut ku määrät oli niin kamalan pieniä, niin siin oli semmonen tilastollinen harvinaisuus, että, öö, harvat miehet pitivät, pitivät niitä sitten enemmän. Öö, mitä, öö, tehdään mielenterveyssyistä poissaolojen... Sanoin, et se on strategias painopiste; me ollaan saatu tommost Kevan kehittämisrahaa, (joiden) [0:53:01] avulla meillä on muutamia tämmösiä uusia toimintamuotoja sekä yksilö- että ryhmämuotosena, katselemme niitten toimintamuotojen vaikuttavuutta. Esimiehet on ohjannu niihin noita työntekijöitä. Ja katsomme niitten vaikuttavuutta ja sen pohjalta sitte kilpailutamme tämmösiä ekstrapalveluita, joihin sitten voidaan työntekijöitä ohjata, ja sillä pyrkii, öö, aikases vaiheessa vaikuttaa, ja sit meil on tietysti ajatusta, että mitä esihenkilön työyhteisön on ylipäättänsä tiedettävä ja osattava havainnoida, havainnoida, miten kuormitusta voidaan seurata, ja miten sitä tukea voidaan viel enemmän antaa, ja tämmösii Hetipurku-malleja työyhteisöön ja muuta. Et kyl tääl on erilaisia ajatuksia siitä, että miten tähänkin, tähänkin niinku satsataan, mut se vie aina sit tietyn aikaa, että meidän kaikki esihenkilöt oppii käyttää sitä arsenaalia, mitä tässä ollaan tuomassa, ja viel arsenaali ei ole sillä tavalla niinku täysin valjastettua. Tää vähän viivästyy: meil oli jo viime vuonna erilaisii suunnitelmia, mut ku sit oli tää korona, (ku nää) [0:54:20] tietyt toimenpiteet vaatis enemmän sitä läsnä olemista, niin ne ei



oikeen onnistunu. Sit oli kysymys noist sairaspöissaoloist ja diagnooseist, et mitä tuo muu, muu syy. Se on valitettavast sitä, että niitten sairaspöissaolojen osalta meillä ei oo tavallaan sitä, sitä tietoa olemassa, tai sit se on semmonen, et siel on kaksi vahvaa rinnasteist diagnoosia, eli, eli, eli siitä tulee se tilastollinen tapaus. Meil ei oo kaupungin henkilökunnassa kovinkaan paljon vajaatyökykyisiä, -työkykyisiä henkilöitä, koska meil on varsin fyysistäkin tuo, tuo työ, työ monissa, monissa tehtävissä. Toki olemme semmonen työnantaja, joka mahdollistamme ja, ja hankimme semmosia tarkoituksenmukasia apuvälineitä ja muil-, muita, jolla voidaan, ja, ja työpaikathan pitää olla tietysti niinku esteettömiä, esteettömiä. Tässä kun valtuutettu Nykyri kysy sit näist henkilökohtasist avustajist ja palkoista, nii vastaushan tuliki jo sielt, et hehän eivät ole niinku kaupungin palkkalistoilla. Eli (me emme ole niinku) (-) [0:55:42] siinä (palkkaukseen vaikuttaa ja määrittää). Sit oli viel ky-, viimeinen kysymys liitty näihin, öö, vammaisten lasten – mä käyttäisin termiä – oppilashoitajien te- tehtäviin, tehtäviin. Eli, eli kun kaupunki, tällä hetkellä meiän perusopetus tai toi kasvatus ja oppimisen toimiala, nii, nii järjestää, nii ilta-, aamu- ja iltapäivä-, -päivähoitoa näille, ja, ja se on, hmm, käsittääkseni, ja luin tos Kuntaliiton muistionki, nii se on niinku vammaispalvelulain mukasta, mukasta toimintaa, jos on tietty yhtymä tänne perusopetuslakiin. Ja nyt sitten, kun on tehty tää uusi lainsäädäntö hyvinvointialueista, nii on huomattu, että täs on perusopetuksen tehtäviä, öö, iltapäivä ja aamupäivä, mutta kun näil vammaisil lapsilla on erityisiä tarpeita, nii sit me mennään jo sinne toiseen lainsäädännön piiriin, ja tässä on nyt sitten STM käynnistämässä tai käynnistänyt lainsäädäntömuutoksen. Eli voisi olla, öö, tahtotilana se, että nämä tehtävät jäisivät kuntiin, mut siin on tietyst Kuntaliitto tuonu vahvasti esiin, että valtion pitää kompensoida näiden tehtävien hoitaminen täällä, täällä kunnissa, koska muuten tää tehtävä olis semmonen, et osa kuuluis kunnalle ja os-, öö, ehkä valtaosaki sitte enemmän tonne, tonne hyvinvointi- hyvinvointialueelle. Sithän täs on viel täysin ratkasematta näitten lasten... Heille on järjestetty tääl Vantaalla myös sitte loma-ajan toimintaa. Ja meilhän o ollu Vantaalla semmonen käytäntö, eli et meiän sosiaali- ja terveystoimi on sopimuksella maksanu, maksanu tätä toimintaa niin, että nää henkilökunta on ollu kuitenkin tuolla (kason, kason niinku palvelukses, mut tää on) [0:57:47] semmonen avoin kohta, (joka), niinku, valtakunnan tasol nyt selvitä-, selvitetään, mut tääl on hyvin paljon meillä kasvatuksen ja oppimisen toimialalla, (ajattelee) lapsen etua, lapsen etua, ja, ja, ja siinä ajatellaan hyvin vahvast sitä, että siellä lapsen edun mukaista olisi se, että se sama henkilö pitää hänestä sitte koko



koulupäivän, -päivän niinku huolta ja sekä sen aamun että koulupäivän että sen iltapäivän, nii katotaan, miten tässä sitte lainsäätäjä taipuu, taipuu tähän. Varsin pikasestihan täs pitäis ratkasuja tulla, koska 1.8.:han alkaa taas sitten uusi lukuvuosi, ja pitäisi tietää, että miten se lukuvuosi sitte oikeesti juoksutetaan. Mutta, tässä toivon mukaan vastasin kaikkiin kysymyksiin. Kiitos.

0:58:45.3 Antti Lindtman

Kiitos. Nyt todetaan tämä asia selostetuksi, ja sitten mennään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan ja hallintoasiantuntija Meija Tuominen. Olkaa hyvä. Toivonen. Oli-, menikö oikein?

0:59:05.7 Meija Tuominen

Kyllä, Meija Tuominen täällä, kyllä, kiitoksia. Öö, -

0:59:06.6 Antti Lindtman

Tuominen. (-) hyvä, joo, kyllä. Mä katsoin (--) Toivonen tästä tuossa esit- esittäjänä, mutta Meija, ole hyvä.

0:59:15.9 Meija Tuominen

Kiitos, yleensä etunimeni kanssa kompuroidaan, mutta tä-, tä-, nyt tällä kertaa se meni oikeen! Joo, öö, kiitoksia, arvoisa puheenjohtaja, hyvät valtuutetut, kiitos mahdollisuudesta tulla selostamaan tätä asiaa. Ja toivotan samalla heti alussa hyvää rasismin vastaista viikkoa, jota tässä Suomessa vietetään tällä viikolla, ja maaliskuuhan on muutenkin semmonen aika tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusrikas kuukausi, että on, on naistenpäivää ja on tasa-arvon, Minna Canthin päivää ja on, on ties mitä muutakin, eli me olemme nyt juuri tässä oikeaan aikaan liikkeellä, ja Henna on lupautunut ystävällisesti, öö, näyttämään noita dioja, ja minä hoidan puhumisen. Kiitos. Öö, meillä ei ole tässä, ei ole nyt ihan, ihan hengenhätää, eli tätä aikaa puhua on jonku verran, mutta ei ole mahdollisuutta ihan, ihan valtavan syvälle näihin asioihin mennä. Mutta se, että on syytä aina, kun lähdetään puhumaan tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta ja sitten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä, nii on syytä niinkun heti aina sopia siitä, että kaikki ihmiset puhuvat suunnilleen samasta asiasta, koska näillä on hyvin monenlaisia merkityksiä, näitä käytetään erilaisissa yhteyksissä eri tavalla, ja mekin kuulemme ja käytämme niitä eri yhteyksissä eri tavalla, mutta nää



määritelmät tulee tuossa kohta. Sitten mikä tekee tästä aika semmosen toisaalta valtavan mielenkiintosen, toisaalta valtavan haasteellisen työkentän on se, että historiallisesti ja myös ihan lyhyempinäkin (aikoina jo, niin tää) [1:00:45] tasa-arvotyön ja yhdenvertaisuustyön toimintaympäristö, se elää ja muuttuu aivan koko ajan. Ja jos esimerkiksi mediasta luette, niin näähän on koko ajan tavalla tai toisella, erilaiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset on, on esillä ja, ja ihan maailmanlaajusesti, ja, ja tota, Suomessakin, niin usein laineet lyövät myös korkealla joissakin kysymyksissä. Jos haluaa kiteyttää, öö, tasa-arvotyön historian, niin se on se, että vanhat ongelmat pysyy, ja uusia haasteita tulee jatkuvasti lisää. Ja yks semmonen, mikä nyt on kovastikin esillä, on esimerkiksi tekoäly ja algoritmi, joka on siis tulevaisuuden asia mitä isommassa määrin, tulee vaikuttamaan ihmisten elämään valtavasti. Niin jos me onnistumme sinne – onnistumme siis sarkastisessa mielessä – siirtämään syrjinnän esimerkiksi, niin tota, öö, erilaiset ennakkoluulot, niin siitä ei sitten hyvää jälkeä tule. Mut se, mikä on niinkun nykypäivänä aivan, jo pitää olla selvää, on se, että kuntasektorillakin, niin se ei enää se semmonen, öö, vanhan ajan ajatus siitä, että joku palvelu on universaali, et kaikki saa tulla, kuka tahansa tulee, ja kaikille sitten annetaan sitä samaa palvelua ja yhtä paljon. Et se olisi jotain tasa-arvo ja yhdenvertaisuutta nykypäivänä. Ja sit myös se, että toimijoiden hyvät asenteet olis niinku se avain, et sit kun kaikilla, joka ikisellä on hyvät asenteet, niin sit kaikki on kunnossa, et kyl tarvitaan myös tätä tällasta rakenteellista työtä esimerkiksi organisaatioiden ja julkisen sektorinkin työssä. Eli nää ei enää takaa niinkun syrjimättömyyttä tai tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä. Mut jos nyt määritelmän haluaa tässä pistää, niin se, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöllä tarkotetaan siis täysin tietoista, suunnitelmallista, pitkäjänteistä ja jatkuvaa toimintaa – siis toimintaa, joka ei lopu –, jossa arvioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista eri toiminnan lohkoilla, eri asioissa. Öö, ja sitten myös sitä edistämistä pitää tehdä, arvioidaan sitäkin. Ja sitten toteutetaan tarvittaessa perusteltuja muutoksia toiminnan toteutukseen, jotka ovat siis tasa-arvo- ja yhdenvertaisuushakuisia. Ja käytännön työhön kuuluu sitten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua, mistä on kyse juuri nyt tässä esityksessä, koulutuksia, erilaisia hankkeita, menetelmien ja työkalujen käyttämistä. Seuraava. Öö, sitten vielä on ehkä yleisenä orientaationa hyvä todeta, että, et, öö, tällanen niinku nykypäivän tasa-arvo- ja (yhdenvertaisuustyön) [1:03:20] kivijalat, niitä on nämä neljä. Eli näistä ei mikään riitä yksin, ja jos näistä kaksikin puuttuu, niin, niin se talo on jo aika lailla vinossa. Eli on kysymys tästä edustuksesta, representaatiosta, sanotaan,



eli pitäis olla, olla vaikkapa asioiden valmistelussa tai päätöksenteossa, niin pitäis olla monimuotoinen edustus, monimuotoinen, mitä tulee sukupuoleen, ikään, alkuperään, kieleen ja niin edelleen. Ja sitähän voidaan sitten monipuolistaa tätä asiaa osallistamalla, kuulemalla ja tekemällä yhteistyötä erilaisten, öö, tahojen kanssa. Sitten on se, että on oltava luotettavaa tietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista. Sitä pitää hankkia, sitä pitää myös sitten käyttää. Sitä on saatavilla, luotettavaa tietoa, ja se on hirveen tärkeää se, että tätä työtä ei rakenneta erilaisille olettamuksille, öö, yleistyksille, stereotypioille, joita meillä on kaikilla, on korviemme välissä. Ei, ei myöskään mielipiteille tai henkilökohtaisille kokemuksille, hyvälle tai huonoille henkilökohtaisille kokemuksille. Sitte on semmonen asia, mikä on suomennettu valtavirtaistaminen-sanalla englannin mainstreamingistä. Tää on tällanen, öö, yleinen tasa-arvopolitiikan, öö, strategia. Eli tarkoittaa sitä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmia integroidaan kaikkien tavanomaseen työhön ja kaikkien toimijoiden asiaksi. Mut silti tarvitaan vielä asiantuntijatahoa, joka ikään kuin syöttää näitä, esimerkiksi sitä tietoa ympäriinsä, öö, organisaatiossa, öö, tukee organisaation johtoa, asiantuntijoita ja toimijoita integroimisessa. Vantaan kaupunki on ollut hyvin edistyksellinen tässä asiassa: meillä on ollut jo kauan, aikanaan johtosäännössä, nykyään hallintosäännössä, se, että tällasen toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluu kuntademokratian palvelualueen tehtäviin, on siis, nykyisessä hallintosäännössä kuuluu keskushallintoon, kuntademokratian palvelualueen tehtäviin, ja sitten henkilöstöpoliittinen, henkilöstöön liittyvä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö, niin se on työnantajan ja työntekijäjärjestöjen työsarkaa, eli yhteistoimintaa. Seuraava. Sitten kun lähestytään nyt tätä, jo tätä suunnitelmaa, nii on se, että, et Vantaan kaupunginkin toiminnassa, kun tehdään tällast tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, niin siinä täytyy ikään kuin pitää kuusi palloa yhtä aikaa ilmassa, tai huomioida nämä, nämä tällaiset kuusi asiaa, tai voisko sanoa, öö, kolme tällaista asiaparia yhtä aikaa saada sinne ujutetuksi mielekkäällä tavalla. On ensinnäki se, että tasa-arvo, niin se tarkoittaa siis sukupuolen merkitystä tällasessa, öö, lakisääteisessä suunnittelussa. On olemassa laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Siellä tulee, tasa-arvolaki asettaa hyvin monenlaisia velvotteita ja hyvin ankariakin velvotteita esimerkiksi kunnalle. Sitten on yhdenvertaisuus, tarkoittaa yhdenvertaisuuslain velvotteita. Ja siellä on pykälässä 8 lueteltu ne perusteet, joilla ketään ei saa syrjiä. Ne on ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila,



vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja sitten näiden 13 nimetyn lisäksi jätetään vielä lista auki, että jotain muitakin syitä saattaa olla. No niin, sitten pitää ottaa huomioon syrjimättömyys ja sitten se, että syrjintää on hyvin monenlaista: ei ole olemassa vain yhdenlaista syrjintää. Ja sitten tää, että meidän pitää viranomaisina myös edistää kaikessa toiminnassamme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, ja siihen kunnassa on kyllä hyvin laajat mahdollisuudet, se on se hyvä uutinen. Sitten pitää erottaa toisistaan, öö, toiminnallinen työ, jonka kohteena on päätöksenteko ja palvelut, ja sitten henkilöstöpoliittinen työ, jossa kohteena siis henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tavoitteena, kohteena. Seur- seuraava. Öö, vielä yleisesti sit tästä suunnitelmasta, jonka siis kaupunginhallitus hyväksyi 28. helmikuuta, mikä on tulossa teille, teille käsittel-, tai tiedoksi, eli käsittelyyn, öö, ensi maanantaina. Tää on kaupunkitasoinen suunnitelma, tää ei ole yksityiskohtainen suunnitelma, vaan tästä sitten toimialat ja palvelualueet jatkavat omaa suunnitteluaan. Ja tää ei suinkaan sisällä tää dokumentti s-, kaikkea sitä, mitä tehdään, ja se todetaan tuolla ihan suunnitelmassakin, eli tää ei missään tapaukses, jos täältä ei löydy jotain, nii se ei tarkoita sitä, että sen asian parissa ei tehtäisi työtä. Meil on takana edellinen suunnitelmakausi, öö, joka osoittautui melko onnistuneeksi, siinä oli erittäin suuria haasteita jalkauttaa esimerkiksi merkittäviä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain uudistuksia vuodelta -15. Ja niissä on onnistuttu mielestäni kohtuullisesti ellei suorastaan melko hyvinkin. Ja kuten on tässä jo varmaan käynyt selväksi, tämä suunnitelma on rakennettu tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain velvoitteiden perustalle, ja ne on ihan siellä suorina lainauksinakin kunkin luvun alussa, mistä on kyse lainsäädännöllisessä mielessä. Kustakin näistä velvoitteista johdetaan tavoite, öö, vois sanoa, aika ilmeinenkin tavoite. Ja sitten kunkin sa-, tavoitteen saavuttamiseksi esitetään ne toimenpiteet tai toimenpiteitä, mitä tullaan tekemään, kuten sanoin, ei ole, ei ole kaikki suinkaan siinä. Ja toimenpiteet ovat siis luonteeltaan kuten aikasemmassakin suunnitelmassa: jotain pitää säilyttää, mikä on hyväksi havaittu – jotain toimintaa, toimintatapoja, kohteita. Jotain pitää vahvistaa – ne on jo ihan hyvällä, hyvässä vauhdissa –, ja sitten pitää myös aina tehdä uusia avauksia, että me ei jäää paikallemme. Näin ollen, öö, on tässä suunnitelmassa kolme osaa: ensin nää kehukset, jotka kehystää tätä meidän työtä. Ja sitten on toiminnallinen suunnitelma, joka koskee siis päätöksentekoa ja palveluita, ja sitten on kuvaus henkilöstöpoliittisesta, öö, suunnittelusta. Seuraava. (Tässä o se) [1:09:28] kehukset, osa-, öö, -otsikoittain, eli tää on semmonen, myös toimii erittäin hyvänä johdatuksena,



jos joku haluaa, haluaa sen sellaisena nähdä, tai tätä voidaan myös ihan o-, ihan meidän koulutuksissa käyttää, eli nää on ne asiat, mitkä kehystää tätä meidän työtä. Ei me voida tehdä ihan mitä vaan. Ja, öö, vaikka nää on hyvin laajoja, niin kuitenkin tälläkin työllä on rajat. Eli perusoikeuksista on kysymys, ihmisoikeuksista. Öö, on olemassa erilaisia viranomaisia näissä asioissa, joiden puoleen käännyimme, jos, jos menee sormi suuhun. Sitten on tasa-arvopoliittikka olemassa; ihan jokainen hallitus on jo hyvin kauan tehnyt tasa-arvopoliittisen ohjelman. Tällä hetkellä se on Marinin hallituksen ohjelma. Sitä ennen oli Sipilän hallituksen tasa-arvo-ohjelma. Ja siellä tietysti valtavan moni toimi liittyy kunnan työhön, joten se on meidän työllemme erittäin relevanttia; siellä on myös erittäin hyvät ne tilanne- tilannekuvat siitä, mis- missä Suomessa mennään tietyissä asioissa; suosittelen kovasti lukemaan sen, ei ole pitkä dokumentti. Mitä tarkoittaa, mitä nyt tuossa edellä jo tuli, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ja työ tässä kontekstissa. Mitä sitten se syrjintä voi tarkoittaa, ja se, mikä usein herättää hyvin voimakkaita tunteita, tää positiivinen erityiskohtelu, jota joskus tarvitaan, että joku henkilö tai ihmisryhmä pääsee niin sanotusti samalle viivalle muiden kanssa jossakin tietyssä asiassa. Sitte Vantaan kaupungin työn perusta, muun muassa Vantaan, tai siis etenkin Vantaan arvoihin liitettynä, miten, miten voidaan nähdä nää asiat Vantaan arvojen suhteen uudessa strategiassa. Ja sitten selitetty tän suunnitelman rakenne. Seuraava. Sitten on tää osa kolme, johon en mene. Teillä oli äsken toi henkilöstö-, öö, -kertomus, ja en osaa valitettavasti, en ehtinyt kuuntelemaan, tuliko siellä esiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiä. Mutta tää osuus siis koskettaa sitä, mite-, mitä tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki asettavat velvoitteita työnantajalle. Ja täällä tehdään vuosittain kaupunkitasoinen henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, ja se on juurikin työnantajan ja työntekijäjärjestöjen yhteistoimintaa ja käsitelt-, käsitellään sitten pääluottamusmiestokokouksissa. En tästä kerro tämän enempää, en tee sitä yhtään, ja en ole sen asiantuntija, ja täällä ehkä henkilöstöjohtaja on vielä läsnä, jos, öö, tästä haluatte vielä kysellä. Seuraava. Tää on nyt sitten tää osa kaksi, koko loppuajan puhun siitä. Tarvitaan siis toiminnallista tasa-arvotyötä ja tarvitaan toiminnallista yhdenvertaisuustyötä. Ja täällä on tällaiset luvut tästä toiminnallisesta työstä, on luottamushenkilöiden toiminta, jonka arvelisin ja ainakin toivon teitä kaikkia kiinnostavan täs suunnitelmassa. Öö, luottamushenkilöiden panos on äärimmäisen tärkeä siinä, että luodaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintakulttuuria organisaatioon, ja meidän korkeimpien päättäjien toimet näissä asioissa. Sitten on



juuri sitä integroimista, öö, perustyöhön, ei haeta mitään, mitään ihmeellisiä asioita tai kuuta taivaalta, vaan se, että sitä, mitä me muutenkin tehtäisiin, niin niihin integroidaan sukupuoli- ja tasa-arvonäkökulmaa. Öö, valtavan tärkeänä asiana, öö, varsinkin tulevassa organisaatiossamme on tää tasa-arvon edistäminen kouluissa ja oppilaitoksissa, jo volyyymi on aivan valtava, kaso-toimialan työn, ja sitten merkitys on uskomaton, koska niiden avulla kouluissa ja, ja vielä oppilaitoksissaki hyvin pitkälle tavoitamme kaikki, kaikki kuntalaiset, (ja emme) [1:13:05] sen jälkeen ihan kovinkaan monessa yhteydessä. Sitten on se syrjimättömyys, ja sitten on sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy. Eli tasa-arvolaisia nykyään jo tu-, tai tu-, on vuodest -15 alusta tunnustettu se, että sukupuoli on itse asiassa enemmän kuin kaksi. Toiminnallinen yhdenvertasuustyö, kaikenlainen syrjimättömyys, viranomaisen velvollisuus edistää, ja sitten juurikin, öö, vahvasti korostettuna koulutuksen järjestäjän velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta. Seuraava. Öö, en käy nyt ehkä näitä lukemaan, te, mä todella, todella toivon, että te luette tän suunnitelman läpi, mutta tuolla siis kaikesta tästä on suunnitelman kansien sisään tullut kahdeksan tällaista tavoitetta, joista nyt esimerkkinä on hyvin tämmösiä, öö, kuten sanottu jo, ilmeisiä ja, ja toivoakseni selkeitä. Eli siellä on ensimmäisenä: poliittiset luottamushenkilöt edistävät toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Ja tota, näistä sitten yksi, eli toi, öö, tässä listassa viimeinen, tää koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta, niin tässä on meneteltävä niin, ja on hyvä menetellä niin, että kasvatuksen ja oppimisen toimiala määrittelee myöhemmin, eli pikapuoliin kuitenkin tässä, siihen tavoitteet ja toimenpiteet – se olis hyvin kummallista, jos me muut kertoisimme sen heille. Seuraava. Ihan sitten vielä loppuun tähän muutama nosto. Eli, öö, ihan vaan otin, otin... Nää ei oo nyt millään lailla kaikista tärkeimmät tai, tai kaikista helpoimmat tai vaikeimmat tai mitä ikinä, mutta tota, ihan nyt muutama nosto tässä. Eli täällä on tää tavoite: poliittiset luottamushenkilöt edistävät toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Ja uutena avauksena, mitä meillä ei ole aikaisemmin ollut, on se, että, öö, poliittiset luottamushenkilöt, öö, sanoutuvat irti vihapuheesta, joka on tällä hetkellä pah-, siis joka on pahentunut ihan huomattavasti ja valtavasti tässä viime vuosien aikana: se on todella iso ja paha ongelma. Ja se, siinä on ideana, öö, sen ideana, jos näin voi sanoa, on, on karkottaa poliittisesta toiminnasta ja ylipäänsä niinku yhteiskunnallisesta toiminnasta sellasia, öö, (se kohdistuu) [1:15:31] erityisen voimakkaana tiettyihin ryhmiin, esimerkiksi naisiin ja sitten, öö, erilaisiin vähemmistöihin. Niin, öö, siinä on ideana siis ikään kuin



näyttää paikka ja poistaa toiminnasta, öö, nämä tällaiset ihmiset ja, ja tota, vihapuhe on semmonen asia, josta täytyy sanoutua irti kerta kaikkiaan Vantaallakin. Ja sitten tällanen, öö, turvallisempi yhteinen tila, niin se, että Vantaalla poliittiset luottamushenkilöt voisivat kaikki sitoutua luottamushenkilöiden eettisiin periaatteisiin, öö, jotka eivät – suomeksi sanottuna tai vanhalla suomella – ole mitään muuta kun kunnioittavaa kanssakäymistä kaikkia ihmisiä kohtaan. Seuraava. Sitten sitä integroimista perustyöhön, niin, öö, meillä on ollut tällanen pandemia, koronakriisi tässä aikamoisena asiana, monellakin tavalla aika, aika hurjana asiana, pari vuotta. Ja jospa nyt sitten alkaisi valoa näkyä, mutta sillä on ollut jo, ja sillä tulee olemaan myös, myös tällasia seurannaisvaikutuksia, öö, tasa-arvovaikutuksia, yhdenvertaisuusvaikutuksia, ja me sit... tästä asiasta on nyt saatavilla jo erittäin hyvää tietoa muun muassa THL:stä, tutkittua tietoa, niin otamme sitä huomioon relevantilla tavalla tässä, öö, jälleenrakennustyössä. Seuraava. Öö, sitten yks, mikä tässä suunnitelmassa nyt nousee aikaisempaa hieman merkittävämpään rooliin, on häirintä ja seksuaalinen häirintä. Siihen on monenlasiakin syitä, muun muassa ihan huolestuttavat, öö, tutkimustiedot siitä, kuinka laajaa se on, ja kuinka se ei ole suinkaan vähenemään päin, vaan se on lisääntynyt viime vuosina, kaikenlainen häirintä ja, öö, ja mukaan lukien seksuaalinen häirintä. Meillä on luotettavaa tietoa tästä. Ja, öö, meidän pitää yhä edelleen paremmin tunnistaa tätä; tämä on siis sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Ja sitten ihan kaikilla meidän työn osa-alueilla, ja tavoite on tietenkin saada kaikki syrjinnän muodot loppumaan välittömästi. Eli tuolla on aikasempaa enemmän tekstiä häirinnästä: mitä se esimerkiksi häirinnän uhrille merkitsee, niin niitä kannattaa sieltä lukea. Ja sitten se, että jotta me saamme vielä parempaa tietoa, niin alamme kysyä, meillä on hyvin paljon erilaisia kysym-, öö, kyselyitä, tutkimuksia, niin relevanteissa sellaisissa, nii alamme eri tavoin kysyä, öö, tästä asiasta, öö, meidän kyselyissä ja tutkimuksissa ja opinnäytetöissä ja niin pois päin. Eli sinne on helppo, tai no helppo ja helppo, mutta siis sinne on laitettavissa jollakin tavalla tällanen kysymys, ja siitä voidaan saada viitteitä, että mitä meidän pitää tehdä paremmin, ja minkälaiset ihmiset tarvitsevat erityisesti meidän tukeamme näissä asioissa, vaikka emme itse olisi syyäpäitä useinkaan, emme ole itse syyäpäitä näihin, mutta se, että miten voimme tukea näitä, öö, syrjinnän, mukaan lukien häirinnän, uhreja. Seuraava. Loppusuoralla aletaan olla diojen suhteen. Öö, todellakin siellä on tasa-arvolaisissa, että sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tulee ennaltaehkäistä. Ja, öö, sitten toimenpiteenä on, onko toi



nyt sitten uusi avaus, mutta se, et ainahan... olemme jo siis jonkinlaista yhteistyötä tehneet alan ammattilaisten eli sateenkaarijärjestöjen kanssa, mutta nyt haetaan sellasta ihan niinkun pysyvää yhteistyötä, ettei se olisi aina niinkun jotakin erikseen, vaan siihen tulisi jonkinlainen pysyvä pohja. Ja he todellaki ovat näiden asioiden asiantuntijoita. Sen sijaan, että me yrittäisimme jostain, jostain kuntalaisilta suoraan tällasta kysellä, niin se ei ole järkevää. Seuraava. Syrjimättömyys, mikä liittyy yhdenvertasuuteen, niin täs on, on tietenkkin, öö, hyvin... se on purettu siellä yhdenvertasuuslaissa, on, on kieli, on alkuperä, on uskonto, niin edelleen, mutta tää, mitä vois yhdellä sanalla nyt kuvata tässä, että etnisyys, niin, öö, se on tietysti siellä ihan isossa roolissa meidän syrjimättömyystoiminnassa. Eli edelleenkin haemme sitä, että me olemme kaikin tavoin syrjimättömiä meidän omassa toiminnassa, mutta antirasistinen toiminta tarkoittaa sitä, että meillä on rohkeus oikeella, hyvällä tavalla puuttua myös muiden toteuttamaan syrjintään, kun me sitä havaitsemme, ja tukea nimenomaan näitä uhreja ja antaa näille, näille tähän syyllistyville välitön kielteinen palaute siitä toiminnasta. Tätä on antirasismi, jota me nyt lähdemme sillä nimellä edistämään. Tästähän oli äskettäin myös valtuustoaloite, eli tää on hyvin, hyvin tota, ajankohtainen asia, ja olemme (tänä, öö, nyt) [1:20:24] olleet mukana myös oikeusministeriön Olen antirasisti -kampanjassakin. Onkos siellä vielä dioja? Öö, joo. Eli sitten yhtenä esimerkkinä viranomaisen velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta, niin teemme sitä, öö, kuten ennenkin, niin teemme arviointia, öö, ja toteutamme toimenpiteitä meidän kaikissa palveluissa. Öö, siihen ei ehkä voimavarat riitä, mutta joka tapauksessa yhtään palvelua ei ole niinkun vapautettu tällaisesta velvollisuudesta; se olisi hirveän kummallinen ajatus. Ja yksi tällainen vahvistava toimenpide on, että varmistamme Suomen romanien huomioimisen yhdenvertaisuuden edistämässä. Usein huomiota kiinnitetään maahanmuuttajiin ja s-, hyvä niin, mutta romanit jäävät usein huomiotta, ja ihan jo pelkästään senkin takia, että, öö, romanien, romanijärjestöjen arvioiden mukaan, meil on Vantaalla myös hyvä paikallisromanityöryhmä, nii he arvioivat, että neljäsosa Suomen romaneista asuu Vantaalla. Eli Vantaa on Suomen romanipääkaupunki, niin jo- johan se velvoittaa meitä tähän. Ja, öö, tää ei usein oo mitään niinkun ilkeyttä tai tahallisuutta, vaan romanit kerta kaikkiaan vaan unohtuvat, ja heillä on, on sellaisia erityisiä kysymyksiä, jotka liittyy moneen meidän palveluun. Onks vielä dioja siellä? No sitten toisentyypisenä on se, että miten edistämme yhdenvertaisuutta, niin tosiaan jo tuossa korostinki, että kaikissa palveluissa, niin meillä on nyt itse asiassa jo rakentumassa



tällanen muistilista, jolla voidaan rakennusten ja tilankäytön suunnitteluun ottaa heti sen työn alusta saakka mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulma, tai pitäskö sanoa näkökulmia. Tällainen on tulossa. Seuraava. Nyt taitaa olla viimeinen dia. Eli mitä, mi- mitkä ovat seuraavat askeleet. Kaupunginhallitus siis hyväksyi tämän osat yksi ja kaksi ja merkitsi tiedoksi tämän henkilöstöpoliittisen osan kolme, öö, helmikuun lopulla ja sitten lähetti, öö, teille, valtuustolle, tämän tiedoksi, ja käsittely on maanantaina. Kaupunginhallitus haluaa tilannekatsauksen etenemisestä, öö, parin vuoden päästä, eli, eli -24-vuonna ajattelin, että se on. No, sitten tänä vuonna ja hyvinkin tässä keväällä, niin nää osat yks ja kaks esitellään lautakunnille ja vaikuttajatoimielimille, joitten kanssa on tietysti jo aikasemminki ollu yhteistyötä. Mutta täähän on samalla sitten uusille, öö, luottamushenkilöille perehdytystä koko tähän aihepiiriin. Viestintää, sisäistä ja ulkoista, öö, kumppaniviestintää ja niin edelleen, on jo ollut, sitä on koko ajan. Ja, öö, sitä tarvitaan todella paljon näissä asioissa, ja myös tästä suunnitelmasta, ja sitten ihan tavanomaisia keskusteluja ja yhteistyötä, alas istumista, niin talon sisällä. Öö, tosiaanki toimialat ja sen jälkeen, öö, t-, öö, (palvelualueen) [1:23:25] johtoryhmät käsittelevät, ja sieltä tulee aina yhä lisää sitten konkretiaa, eteenpäin. No sitten tehdään töitä, niinku tehdään jo nytkin ja tehtiin jo ennen tätä suunnitelmaakin: tää ei todellakaan siis ala nyt tämä työ. Niin, öö, tehdään tulevat vuodet tässä, ja ajattelin, että arviointi ja uusi suunnitelma valmistuu vuonna 2026. Tämä oli tässä, kiitoksia, vastaan mielelläni kysymyksiin.

1:24:02.0 Lauri Kaira

Okei, me tässä (siir-), vaihdetaan vetäjää (--)) tässä kohden, ja tuota, kiitoksia mielenkiintosesta esittelystä. Nyt on aika muutama napakkaan kysymykseen. Täähän on maanantain esityslistalla kohta numero 9, eli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022 viiva 2025, että varsinainen keskustelu käydään sitten siellä, mutta otetaan taas sillä perinteisellä metodilla, et täs on nyt va-, mahdollisuus varata kysymyspuheenvuoro, ja sitten vedetään viiva ja otetaan, otetaan kysymykset kerralla ja sitten tehokkaasti vastaus jokaiseen kerralla sitten siihen perään, niin onko vielä puheenvuorotarpeita? Eli kysymystarpeita: keskustelu käydään vasta maanantaina. No niin, todetaan, että Siru Kauppisen puheenvuoro tai kysymys on sitten viimeisenä, ja nyt todetaan, että tässä on kysymykset, ja vedetään tähän sitten viiva. Joten nyt järjestyksessä ensimmäisen kysymyksen esittää



valtuutettu Pirjo Luukkala, ja Carita Orlando, Elina Nykyri, Eero An-, An-, Antero Eerola, Tiina Tuomela ja Sirpa Kauppinen valmistautuvat. Ole hyvä.

1:25:22.4 Pirjo Luukkala

Kiitoksia puheenjohtajalle ja kiitoksia Meija Tuomiselle tästä laajasta ja perusteellisesta esityksestä, ja, ja huomasin, että paljo on tehty, ja paljo on päästy eteenpäin, ja, ja ihan tähän strategia-asiaan nyt siis, öö, meillähän jo tässä valtuustostrategiassa on näitä tasa-arvoon liittyviä asioita jo paljo huomioitukki, mutta ihan tämmönen, ite oon tuolla vammaisneuvostossa kaupunginhallituksen edustajana, ja, tota niin, monesti, öö, se, siellä tulee juuri esille nämä asiat, että millä tavalla tää yhdenvertaisuus ko-, toteutuu sen, erilaisten vammaisryhmien osalta. Elikkä tuota, monesti tää saavutettavuus, kyllä niinkun periaatteessa minimitaso tulee esimerkiks meiän, öö, kotisivujen kautta, mutta nyt se kysymys kuuluu, johon toivosin tietysti vastausta – mä en oo kerenny perehtyä näihin uusiin kotisivuihin, että onko siellä esimerkiks nyt mahdollisuutta jatkossa, (niinko on nämä Vantaa-kanavan), niinku tämä esitys nyt menossa, niin onko mahollista saaha siihen sitä pientä luukkua, jossa ois se viittomakielinen tulkkaus, että tästä mulle on tullu kysymystä? Kiitos.

1:26:28.7 Lauri Kaira

Kiitos. Valtuutettu Orlando?

1:26:33.0 Carita Orlando

Öö, kiitos, öö, ja iso kiitos tästä suunnitelmasta: tää on todella tärkeätä työtä. Tänä päivänä on, öö, paljon liikkeitä ja erilaisia ryhmiä, jotka pyrkii vähättelee tasa-arvotyötä ja, tai jopa va- vaikuttaa siih-, n-, siihen, että, että vähemmistöjen tai naisten asema ei pääsis parantumaan. Tota, meil oli tossa äsken toi henkilöstökertomus, missä todettiin, että naisen euro on 88 senttiä, ja tähänhän yks isoimmista syistä on se, et meil on hyvin jyrkästi eriytyneet, öö, niinkun työmarkkinat. Eli meil on naisten ja miesten työt. Ja, öö, j- jostain syystä naisten, öö, töistä maksetaan vähemmän palkkaa ku miesten töistä. Tuolla, öö, todettiin, että, öö, yh-, yks työ, mitä tehdään, on tasa-arvon edistäminen kouluissa ja oppilaitoksissa. Ja sen saattas ymmärtää nii, ja varmaan osaltaan tarkottaaki sitä, että koulussa kaikkia kohdellaan tasa-arvosesti. Mutta se, mikä olis tosi tärkeätä, olis se, että... Tai mä kysyn: miten kouluissa ja varhaiskasvatuksessa vaikutetaan siihen, että nää, näitä tyttöjen ja poikien



ammatinvalintoja saatais tasattua, koska se olis se merkittävä iso, mut (hy-, kyllä hi-) [1:27:50], hyvin hidas, mutta, öö, tota, askel, mutta sillä me päästäs niinku vaikuttaa tähän naisen euroon, ja sitte, kuka siit vastaa, ja miten sitä seurataan? Kiitos.

1:28:05.0 Lauri Kaira

Kiitos. Valtuutettu Nykyri?

1:28:08.8 Elina Nykyri

Hei, kiitos. Iso työ on tässä tehty, tässä suunnitelmassa, ja todella tärkeitä työtä, niinku täs on jo aikasemminki tullu mainittua, että yhdenvertaisuuden, tasa-arvon edistäminen on tosi tärkeitä, ja tota, esimerkiks vihapuhe, häirintä, väkivalta, kiusaaminen, kaikki tällänen kohdistuu paljon enemmän vähemmistöihin ja naisiin ja tyttöihin ku muihin. Että (--) mitä sille oikeen voitäs tehdä, et esimerkiks tutkimusten mukaan vammaset naiset ja tytöt kohtaa v-, lähisuhdeväkivaltaa jotain 2 viiva 10 kertaa useammin tutkimusten mukaan kun muut, että (tää on semmonen) laaja yhteiskunnallinen ilmiö, missä pitäs niinku Vantaallaki puuttua ja varmaan selvittää, että mitä se tilanne meillä täällä on. Ja miten niinku ylipäätänsä vähemmistöjen tää tilanne on, miten paljon he kohtaa oikeesti tätä syrjintää ja muuta. Se on tietysti vaikee, koska esimerkiks terveydentila on yksityissuojan alanen tieto, mutta jotenki sitä pitäs saada kuitenkin selvitetty. Ajattelisin, että oisko hyvä, että ku sä mainittit nää sateenkaarijärjestöt, että tehtäs muittenki järjestöjen kanssa yhteistyötä. Justiin näitten maahanmuuttajataustasten järjestöjen, romanijärjestöjen, vammaisjärjestöjen. Sitte ku on tää ikäki: iäkkäät ihmiset kohtaa myös syrjintää, niin eläkeläisjärjestöt, vanhusten järjestöt – kaikenlaiset tämmöset paikalliset järjestöt. Nii niiden kanssa enemmän yhteistyötä; esimerkiks niinku vammaisjärjestöt ja potilasjärjestöt myös vois kertoa aika paljon tästä, minkälainen tilanne Vantaalla on, että sitä kautta saatas sitä selville. Ja sitte kysysin viel siitä, että miten tätä esteettömyyttä ja saavutettavuutta saatas parannettuu. (--) [1:30:03] semmone, joulukuussa semmonen valtuustoalote, tehtäs Vantaalle vammaispoliittinen ohjelma, ja nyt huomasin, että se olikin merkattu tonne Sosterin alle, mikä on vähän huono juttu nyt tän hyvinvointialueuudistuksen kannalta, koska tarkotushan oli, et se ois kaikki toimialat käsittelevä tämmönen suunnitelma tai ohjelma, missä justiin mietittäis tätä toimintakykyrajotteisten ihmisten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa ja moniperusteista syrjintää, että just vammaset naiset ja tytöt kohtaa sitä enemmän ku pojat ja miehet, että. Että tota, semmonen ois hyvä



asia: myöski tehdä tälläsiä, niinku tän yleisen suunnitelman lisäksi tälläsiä eri vähemmistöryhmäkohtasii ohjelmii tai suunnitelmii. Kiitos.

1:30:55.2 Lauri Kaira

Kiitoksia. Tämä oli kieltämättä jo lähellä valtuustopuheenvuoroa. Öö, öö, (mutta) kyllä siellä, sieltä erotti yksi viiva kaksi kysymystäkin. Öö, seuraavaksi napakka kysymys, valtuutettu Eerola.

1:31:12.8 Antero Eerola

Arvoisa puheenjohtaja. (-) suomalaisen rasismien, öö, historiallisia, kansallisia erityispiirteitä on aina olleet hurriiviha ja (-) venäläisvastaisuus. Ja nyt tietysti tähän liittyen, tähän rasisminvastaiseen työhön liittyen olisin kysynyt; varsinkin tämä jälkimmäinen maailmanpoliittisten, geopolitiittisten tapahtumien seurauksen, öö, tullut niinku uudestaan, noussut pintaan, pintaan myös Suomessa sen jälkeen, ku Venäjän federaation johto käynnisti tän hyökkäyssodan Ukrainassa. Öö, niin, öö, valtuustoryhmähän, nii ovat ilma- ilmasseet huolensa siitä, että näitä sotatoimia, sotatoimia ei ikään kun kohdistettaisi meidän, meidän omiin venäjänkielisiin täällä Vantaalla, ottaen huomioon, että venäjä (--)) kuitenkin toiseksi puhutuin kieli meillä. Millä keinoilla ja millä tavoilla, tuota, kaupungin, kaupungin tässä yh-, tässä tuota, yhdenvertaisuus- ja rasisminvastaisessa työssä voidaan niinku konkreettisin keinoin pitää huolta tästä valtuuston, valtuuston (--)) [1:32:16]?

1:32:22.1 Lauri Kaira

Kiitoksia. Seuraavaksi valtuutettu Tuomela.

1:32:27.0 Tiina Tuomela

Kiitos, puheenjohtaja, ja (etenki Meijulle), oikeen hieno esittely, kiitos tästä, oli tärkeä aihe. Öö, tuota, mul on ihan napakka, aina pyydetään napakoita kysymyksiä, mul on nyt napakka kysymys i- ilman esipuheita. Öö, erityisesti transhenkilöt kokevat hyvin usein työsyrijintää ja eri- erityisesti työnhakutilanteissa. Tää on ihan omasta tuttavapiiristäkin tiedossa. Öö, miten Vantaa, öö, kohtaa ja, ja, öö, käsittelee niinku tän tyyppisii ta-, tilanteita, ja onko oikeestaan toi anonymi rekrytointi, öö, ainoa ratkasu tähän, tähän, että, että tää työnhakutilanne tulis tasapuolisemmaks myös, myös heidän kannaltaan? Kiitos.



1:33:15.2 Lauri Kaira

Kiitoksia. Ja viimeinen kysymyspuheenvuoro, valtuutettu Kauppinen.

1:33:22.7 Sirpa Kauppinen

Kiitos aivan erinomaisesta esittelystä ja hyvästä, tota, myöski tästä työstä, mitä täs on tehty vuosien varrella. Ensimmäinen kysymys: miten omassa organisaatiossa, a, seksuaalista häirintää mitataan, ja b, miten siihen puututaan, siis omassa organisaatiossa? Toinen kysymys, yhdenvertaisuudesta ja palveluista sitten: miten mahdollisuutta käyttää sote-palveluita voidaan parantaa sisäilmasta sairastuneille, esimerkiksi tietyt Tikkurilan terveystieteiden tilat tai, tai muut tämmöset sote-palvelun tilat ovat sairastuneille, voivat aiheuttaa välittömän fyysisen reaktion – kurkun turpoaminen et cetera –, eli käytännössä estää palvelun käytön. Samoin moni harraste- harrastetila on, on suljettu lapsilta, jotka on altistunut aikasemmin. Miten voitais, kun tos on toi tilasuunnitelma ja tämmönen näin, tai uusien rakennusten (suunnittelu, voisiko) siinä myös, öö, huomioida, öö, paitsi palveluiden tilavalinnoissa niin myöskin materiaalivalinnois, ku tehdään uutta, niin tämä, tämä puoli myöski, et sisäilmasta sairastuneetkin pystyisivät käyttämään palveluita?

1:34:24.9 Lauri Kaira

No niin, paljon kiitoksia valtuutetuille, ja nyt sitten, öö, on, on vastausten aika. (Ja) ole hyvä.

1:34:33.6 Meija Tuominen

Kiitoksia. Aikamoisen kysymyspaketin saitte aikaiseksi, mutta, mutta tota, toivottavasti minulta ei nyt, ei nyt jäänyt mitään olennaista huomaamatta. Öö, Pirjo Luokkalalle se, että oli kysymys tästä erilaisista vammaisryhmistä, ja sitten ihan konkreettisena asiana oli tää, nostona oli tää viittomakieli Vantaa-kanavalla. Tää on semmonen asia, jota, öö, viestinnän pitää, öö, kehittää. Ja meillä on myös esimerkiks ihan sellanenkin asia, voisi olla, tähän samaan kategoriaan mennä, että kun meillä on esimerkiksi näitä asukasiltoja vaikka pitkin, pitkin kaupunkia, ja sitten nii- niistä, niitä mainostetaan ja niistä kerrotaan, niin siinä pitäisi aina olla, aina olla maininta siitä, että, että yhteys tähän ja tähän puhelimeen tai tähän ja tähän sähköpostiin, jos, jos tota, tarvitaan viittomakielistä tulkkausta. Eli toi viittomakieli on sellanen asia, jota meidän pitää vielä kehittää, mutta tää on nimenomaan sitten, kuuluu juurikin viestinnän, öö, asialistalle,



mutta, öö, erittäin, e- erittäin hyvä asia ja, ja konkreettisestihan me olemme huomanneet tämän tarpeen juuri esimerkiksi tässä kahden vuoden aikana näissä korona- koronatiedotuksessa. Mutta kehitettävien asio- asioiden listalle viittomakielikin ehdottomasti. Öö, Carita Orlando otti esiin hyvin, hyvin olennaisen asian näistä todella voimakkaasta sukupuolten eriytymisestä, mikä tapahtuu koulutuksessa ja sitte sen jälkeen tietenkin työelämässä. Se vaikuttaa ihan valtavan moniin asioihin. Öö, täällä on nyt ensimmäistä kertaa, myös on ihan oma toimenpidekin siitä, että alamme ottaa, me olemme tulleet tästä tietoiseksi tästä asiasta viimeisten vuosien aikana. Tästä on ollut erilaisia keskustelujakin, mut me ei oo varsinaisesti niinku mitään ihan hirveesti yritetty sille vielä tehdä. Ja tota, öö, varmaan on perusteltua sanoa, että koulujen ja oppilaitosten syytä ei ole tämä segregatio, mut toisaalta jos mietitään sitten niitä tahoja, jotka jotain voivat tehdä, niin ovat siellä kärkipäässä. Eli tästä aiheesta on ollu hyvin paljon hankkeita vuosien varrella, erilaisia hankkeita, niin, öö, ensimmäisenä tulee ja s-, on myös, myös tota, kasvatukseen ja opetukseen, varhaiskasvatusta myöten, liittyviä, niin niitä täytyy nyt ruveta, ruveta tota, kunnolla lukemaan ja kehittämään sieltä sitten joitakin toimenpiteitä, mutta on hidasta työtä, on todella hidasta työtä ja, ja vaikeaaakin työtä, mutta sitten yks mahdollisuus on esimerkiksi, kun, öö, jos otetaan nyt se, että kuinka vähän Suomessa on naisia ICT-alalla vaikka, niin tota, öö, se, että uudelleen koulutuksessa, tai ku ihmiset vaihtavat ammattia tai aikuisemmalla iällä, öö, vaikkapa naiset, nii heillä saattaa olla jo itseluottamusta ICT:stä ja ovat, ovat, öö, joutuneet, päässeet käyttämään, niin tää voitais huomioida niinkun erilaisissa muuntokoulutuksissa ja, ja tota, öö, tän tyyppisissä asioissa. Puhun nyt siis ihan, ihan kaikista vantaalaisista työnhakijoista. Niin kyllä tähän on mahdollisuuksia, mutta hidasta työtä ehdottomasti, mutta koulu- kouluissa tätä pitää yrittää. Öö, kuulee myös vähän jopa ihan joskus hiukan huolestuttaviakin siitä, että, et kuinka, kuinka se tapahtuu, ei varmaan tahallisesti, mutta semmosta ihan, ihan tietäntyyppistä sukupuolittamista kyllä (--) [1:38:03] erilaisista oppilaitoksista juuri yhteishaun aikaan tai näin, niin ne on kovin, kovin perinteiset ne sukupuoli-, ne valokuvat, mitä, mitä tota, mitä sukupuoli niissä tekee. Öö, Elina Nykyrille: mitä vihavihalle voidaan? Öö, ja sit se, että meillä on kyllä, onneksi valtakunnallista tietoa löytyy monenlaisista asioista, juuri erilaisiin vähemmistöihin kohdistuvasta ja näin, niin kai me voimme olettaa, että ne pätevät täälläkin. Öö, meillä on kyllä jo ihan laajaa järjestöyhteistyötä. Ja nimenomaan tässä korostan näitä van- vanhusneuvostoa, vammaisneuvostoa, öö, monikulttuurisuusasiain neuvottelukuntaa: näillä on niinku



hyvinkin vakiintuneet, ja, ja vaikkapa turvallisuustyössä meillä on ja, ja lähisuhdeväkivaltatyössä ja näin, että kyl meillä on niinkun järjestöyhteistyötä, mut sitä pitää parantaa. Ja sitä pitää jotenkin, öö, niinkun, tehdä siitä semmosta niinkun vielä, vielä tavanomaisempi osa kaikkea työtä, mut että kuten sanoin, niin täällä ei ihan kaikkea täällä suunnitelmassa lue. Kyllä meillä on paljon järjestöyhteistyötä, ja onhan meillä jo siis avustuksetkin, öö, järjestöavustukset, joita voidaan, öö, ehdottomasti hyödyntää tässä yhte-, tai ajatella, että se on yksi yhteistyömuoto tässä. Öö, monenlaisia järjestöjä Vantaalta onneksi löytyy ja valtavaa asiantuntemusta siellä. Öö, mitä saavutettavuuteen tulee, niin se katsotaan meillä, öö, se on, siis se on katsottu, ja nyt kun tulee tää, tää tota, Sosterin sote-asioiden lähtö, öö, kuntaorganisaatiosta, niin se kyllä hyvin pitkälle niinkun katsotaan, öö, kuuluvan sinne. Mutta meillä nyt ihan yhtenä erittäin hyvänä toimenpiteenä, niin vammaisneuvosto tällä hetkellä on juuri kysynyt kaikilta toimialoilta, että miten tää tällanen hyvin velvoittava vammaisvammaisten yleissopimus vuodelta 2016, että miten toimialat toteuttavat niitä hyvin velvoittavia asioita, ja siihen kaikki toimialat sitten vastailevat. Öö, Antero Eerolalta tärkeä kysymys venäjänkielisistä, öö, että hei-, öö, heihin ei kohdisteta sellaista, öö, vihaa ja sellaista syrjintää ja mitä, mitä nyt voi kuvitella, että tällä hetkellä kyllä, kyllä tuolla kuplii. Tästä pitää olla valtavan tietoinen, täst pitää olla valtavan tietoinen ja lisätä sitä tietoisuutta esimerkiksi kouluissa, öö, ja meidän, meidän tota, erilaisissa paikoissa, missä, missä kohta-, kuntalaiset kohtaavat toisiaan kaupungin tiloissa, paikoissa, missä kuntalaiset kohtaavat toisiaan, tosiaan myös, myös ihan, ihan tota, väkisin; kyllä meillä on, on venäjänkielisten ihmisten järjestöjä Vantaalla, nii heidän kanssa pitää tehdä tässä asiassa yhteistyötä. Mutta, öö, ei mulla ole siihen mitään niinku semmosta aivan, aivan huippuratkasua, mutta tällasia mul tulee heti mieleen tosta. Öö, Tiina Tuomela, öö, otti esiin t- transhenkilöiden, sukupuolivähemmistöjen kohtelun työnhaussa. Jos täs on kyseessä työnhaku Vantaan kaupungille, niin mä en, en lähde siihen vastaamaan, mutta todellakin heidän on vaikea saada töitä ihan myös yksityisellä ja, ja tota. Et se on ihan todellinen ongelma, mut mä en edusta tässä nyt tätä henkilöstöpoliittista toimintaa. En myöskään vastaa Siru Kauppiselle tämän takia tästä seksuaalisesta häirinnästä Vantaan kaupungin työpaikoilla. Öö, ja sitten tää kanssa, kun tää on juuri tää, kun tulee näitä hallintorajoja, niin tää sote-palveluiden tilat ja niiden, öö, voisko sanoa, saavutettavuus, esteettömyys ilmastonki, ilmastoasioidenki näkökulmasta, niin, niin kyl se nyt on tässä niinkun siirtymässä kyllä



tonne, tonne tota, öö, sote-ratkaisun myötä, niin tonne hyvinvointialueille. Mutta kiitän kysymyksestä, ja tämän verran pystyn niihin tältä istumalta vastaamaan.

1:42:19.5 Lauri Kaira

Selvä juttu. Oikein paljon kiitoksia, Meija Tuominen. Tämä on tärkeä teema, ja keskustelu jatkuu tästä maanantaina valtuutettujen, valtuutettujen puolella sitten. Kovasti paljon kiitoksia, ja nyt päätämme, nyt päätämme osuuden, öö, selostukset. Menemme kohtaan kaksi, kysymykset lista-asioista. Nyt, arvoisat valtuutetut, teil on mahdollisuus pyytää puheenvuoroja, esittää kysymyksiä, jotka koskevat maanantaina käsittelyssä olevia lista-asioita valtuustossa. Keskustelu jatkuu. Vaikuttaa siltä, että kysymyksiä ei ole, mikä tietysti saattaa johtua siitä, et tässä juuri kaksi laajinta asiakokonaisuutta hyvin selostettiin, ja niistä keskusteltiin. Näin ollen päätän kohdan kaksi, kysymykset lista-asioista, ja avaan kohdan kolme, kyselytunnille tulleet kirjalliset kysymykset. Meille on tullut kolme kirjallista kysymystä. Valtuutetut Norrena, Tuomela ja Viilo. Nyt meillä, jos... koska aikaa on sillä tavalla rajallisesti, et täs on vajaa, vajaa, vajaa 10 minuuttia per kysymys, niin pyytäisin nyt sitten, että jos vaikka kysymysten esittäjät haluavat hyvin, hyvin lyhyesti kertoa sen kysymyksen avainsisällön, ja sitten annetaan mahdollisuus viranhaltijoille, öö, antaa tiivistelmä tuosta vastauksesta siihen sitten perään, että näin, näin myös mahdollisesti kotikatsomoissa tätä seuraavat, öö, kuulevat suoraan kysymyksen ja vastauksen. Kävisikö tällainen menettely? Ei kuulu vastustavia ääniä, niin toimitaan tällä tavalla. Näin ollen ensimmäinen puheenvuoro: ensimmäisen kysymyksen esittelee valtuutettu Norrena.

1:44:27.8 Vaula Norrena

Kiitoksia. Kysymykseni liittyy Vantaan Energiaan ja Fennovoimaan. Minkälaiset toimet on Vantaan Energiassa käynnistetty Fennovoiman ydinvoimalahankkeesta irtautumiseksi? Ja minkälaisia riskejä Fennovoima-hankkeen todennäköinen peruuntuminen aiheuttaa Vantaan Energialle ja Vantaan kuntataloudelle?

1:44:54.0 Lauri Kaira

Kiitoksia, ja (vastauspuheenvuoro on)... täällä näkyy keltainen käsi (--)) vähän hankalampia hahmottaa tässä, mutta, mutta kaupunginjohtaja Ritva Viljanen, ole hyvä.

1:45:07.7 Ritva Viljanen



Joo, pahottelen, mä unohtan, unohtin tämän: me olemme siirtyneet noissa virkamieskokouksis käsien nostoon. Mut tota, öö, k- kiitos kysymyksestä, ja, ja ensinnäki täytyy sanoa, että meillähän on se tilanne, että valtioneuvosto sekä sitten (valtioneuvosto Kuntaliiton kanssa), Kuntaliitto on välittänyt myöski sitten yleiset ohjeet siitä, että kaikki Venäjä-sopimukset ja, ja hanki-, Venä-, hankinnat Venäjältä, niistä pitäisi nyt pi- pidättäytyä. Öö, täs- täsmälleen ottaen kuitenkin ydinvoima ei ole vielä kieltolistalla. Fennovoima-ydinvoimahankkeeseen liittyen Vantaan Energia on Voimaosakeyhtiö SF:n osakas. SF on Fennovoiman, Oy:n pääosakas, 66 prosenttia (omistaja, tätä) kautta Vantaan Energia on myöskin osakkaana siis hankkeessa. Toinen osakas on RAOS Voima Oy, joka on venäläisen Rosatomin tytäryhtiö, se omistaa 34 prosenttia. Vantaa on SF:n neljänneksi suurin omistaja, vaikka sillä on vain 5,1 prosenttia o-, öö, osakkeista. Suurin omistaja on Outokumpu-osakeyhtiö, öö, jolla on 14,1 prosenttia, ja, öö, toiseksi suurin on Suomen Voima Oy ja kolmanneks Fortum. Öö, öö, tällä S- SF-, öö, osakeyhtiöllä on 24 omistajaorganisaatiota, et se on hyvin, hyvin tota, monio- moniomisteinen. Nyt toki on niin, että ydinvoimahankkeen eteneminen ei nykyisessä maailmantilanteessa vaikuta todennäköselä. Työ- ja elinkeinoministeriö on teettämässä Fennovoiman ydinvoimalahankkeesta turvallisuusarviota, ja julkisuudesta olemme voineet nähdä, kuinka elinkeinoministeri on jo useammassa yhteydessä etukäteen ennen selvityksen valmistumista useasti selkeästi todennut, ettei turvallisuusarvion perusteella todennäköselä voida antaa Fennovoimalle jatkolupaa rakentamiseen. Fennovoima ei ole siis saanut vielä varsinaista rakennuslupaa, ja tämä turvallisuus selvitys ja siitä annettava arvio edeltää sitä. Öö, kyseessä on varsin monimutkainen juridinen kokonaisuus: se sisäl-, se sisältää laajoja taloudellisia vaikutuksia. Ja helpoimminhan tietenkin osakeyhtiöstä pääsee irti, kun myy osakkeet, mutta valitettavasti näillä osakkeilla ei ole ollut enää pitkään aikaan o- ostajia. Mehän olemme pari vuotta sitten jo selvittäneet tämän asian e-, kertaalleen, kertaalleen ja todenneet tämän, että, että (tälle, öö, osakkeita) [1:47:39] ei lö-, ei löydy tällä hetkellä ostajia. Vantaan Energia toki seuraa tilannetta, arvioi tilannetta, ja sitä tehdään myöskin yhdessä kaup- kaupungin kanssa. Öö, Vantaan Energia on si- sijoittanut tähän hankkeeseen 40 miljoonaa euroa. Se on käytännössä kyllä jo poistettu, alaskir-, -kirjattu, ja eikä enää sillä tavalla vaikuta meidän ti- tilin, öö, tuloslaske- tuloslaskelmaan, eli, eli, öö, tota, tää on ollu niinkö kaukainen, ka-, öö, kauan aikaa sitten tehty sijoitus. Öö, Vantaan Energianhan toki omistaa Vantaan kaupunki ja Helsingin kaupunki, ja, ja kuten mainitsin, tässä FS:s,



FS-osaakeyhtiössä on 24 omistajaorganisaatiota. As-, hankkeen ja siitä irtautumisen vaikutusten selvittäminen vaatii osakkeenomistajien yhteistä päätöstä, eikä Vantaa voi tässä asiassa siis toimia pelkästään yksin. Asia selvitetään kuitenkin parha-parhaillaan. Öö, sen haluan vielä sanoa tähän loppuun, että kaikkein selkein tapa tässä varmasti olisi edetä niin, että, öö, se, öö, hallitus antaisi tästä turvallisuusselvityksen perustella varsin nopeasti kannanottonsa siitä, että voiko rakennushanke, öö, jatkua vai eikö. Eli tietenkään tällases tilanteessa vaan julkiset tahdon ilmaisut eivät riitä, vaan tähän tarvittaisiin ihan varsinaisia päätöksiä. Kiitos.

1:49:15.2 Lauri Kaira

Kiitoksia. Seuraavaksi, öö, valtuutettu Tuomela ja kysymys talvikunnossapidosta, joka on vantaalaisia paljon puhuttanut viimeisten kuukausien aikana. Ole hyvä.

1:49:28.9 Tiina Tuomela

Kiitos, puheenjohtaja. Tosiaan tänä talvena on lunta ollut kinoksittain ja, ja kulkuväylät olleet petollisen liukkaita, ja paljon on tullu palautetta aiheesta. Täs on muutama kiteytetty kysymys. Kuinka suuri osa teidän hoidosta on kaupungin vastuulla? Ja entä millä alueilla käytetään ulkopuolisia toimijoita? Ja mitkä ovat kriteerit ulkopuolisen toimijan valinnalle? Paljonko tänä talvena on tapahtunut niin kutsuttuja haittatapahtumia: esimerkiksi kaatumisten takia murtumia, kinosnäköesteiden takia kolareita tai vaikkapa rengasvaurioita syviin jääkuoppiin ajettaessa? Öö, ja millä perusteella ulkopuolinen toimija mahdollisesti sitten saa sanktioita ja/tai että sopimusta ei enää uusita jatko- jatkossa? Kiitos vastauksista etukäteen.

1:50:19.9 Lauri Kaira

Kiitoksia. Ja tuota, jos arvaan oikein, vastai-, vastaamassa on apulaiskaupunginjohtaja Anttila.

1:50:30.7 Tero Anttila

Kiitos, puheenjohtaja arvasi aivan oikein. Tässä oli siis viisi kysymystä, ja näihin lyhyet vastaukset. Katualueista 65 prosenttia ja viheralueista, öö, 52 prosenttia on kaupungin vastuulla ja vastaavasti sitten, öö, sitten vähäisemmät määrät, eli, eli 35 prosenttia, 48 prosenttia, niin on, on yksityisten hoidossa. Ja nää yksityisten hoidossa olevat, öö, urakka-alueet ovat Hakunilan, Korson ja Koivukylän suuralueet. Muualla on siis



kaupungin omajohtonen kunnossapito. Öö, kriteereinä, öö, näissä kilpailutuksissa on ollu 80 prosenttia hinta ja 20 prosenttia laatu. Ja sitten noista, hmm, öö, näistä niin sanotuista haittatapahtumista ei oo varsinaista tilastoa käyn-, käytössä: sairaalat ei toimita kaupungille erikseen näistä tietoja. Ja monet sitten kaupungille myöhemmin tulevat korvaustapakukset, niin tulee, öö, vakuutusyhtiöiden kautta, jolloin se hieman kestää, eikä meillä ole niistä tietoa. Tyypillisiä korvausvaatimuksia on, on tullu liukastumisista, öö, jost on tullu pieniä ruhjeita tai vaatevahinkoja. Ja sitten a-, öö, aineelliset vahingot on ko- koskeneet ajoneuvoja eli autoja tai, tai sitten lumen kaatamia, vaurioittamia aitoja tai postilaatikoita. Ja sitten oli kysymys näistä sanktioista, ja josta ulkopuolinen urakoitsija, niin ei toimi sopimuksen mukaan, niin, niin sitä sanktioidaan aurauksen tai li- liukkauden torjunnan puutteellisuudesta tai laiminlyönnistä. Tai, tai jos e- esimerkiksi on aiheutettu vaaraa. Öö, tää sopimuks-, sopimusten mahdollinen irtisanominen on radikaalimpi prosessi, ja sitä ei kannata tehdä silloin, kun tää toimin- toiminta on kiivaimmillaan, koska silloin ne, silloin ne kunnossapitotyöt jäävät, jäävät ho- hoitamatta. Urakat kilpailutetaan neljän vuoden välein, ja niis on 1+1 vuoden optiot sitten mahdollisina, mahdollisia, ja, ja tota, urakkasopimus voidaan irtisanoa, jos urakoitsijan taloudellinen tilanne tai, öö, yritysjärjestelyt vaikuttaa siltä, että eivät pysty velvollisuuksiaan sopimusaikana sovitusti hoitamaan. Tässä lyhyesti, puheenjohtaja, nää vastaukset. Kiitos.

1:53:15.4 Lauri Kaira

Kiitos, apulaiskaupunginjohtaja Anttila. Ja sitten mennään kolmanteen kysymykseen, jossa on valtuutettu Mikko Viilo. Liittyy Ukrainan, Ukrainan tilanteeseen.

1:53:28.5 Eve Rämö

(Puheenjohtajana) Mikko Viiloa ei saatu tähän juuri nyt linjoille, mutta sopiiko, että ryhmä- ryhmäpuheenjohtajana luen hänen kysymyksensä tässä pikaisesti?

1:53:36.6 Lauri Kaira

Kyllä sopii, kyllä sopii.

1:53:38.6 Eve Rämö

Tämä on upea, minä luen sen. Minkälaisena toimistay-, toimintaympäristön muutoksena Vantaa näkee Ve- Venäjän hyökkäyksen Ukrainaan energiakysymysten



kannalta, esimerkiksi julkisten energiakustannusten, polttoaineen saatavuuden tai vastuullisuuskysymysten kannalta? Käytetäänkö Vantaan julkisissa toiminnoissa Venäjältä tai Valko-Venäjältä peräisin olevia polttoaineita, ja jos kyllä, miten ostot voidaan lopettaa? Kiitos.

1:54:06.6 Lauri Kaira

Kiitoksia. Ja nyt sitten vastauksen tähän... Täällä on kirjallinen vastaus minulla edessäni, ja vastauksen tulee suullisesti antamaan kaupunginjohtaja Viljanen.

1:54:22.9 Ritva Viljanen

Kiitoksia. Öö, kiitos, puheenjohtaja. Venäjän pakotteet ja vastapakotteet vaikuttavat koko maailmantalouteen muun muassa energian hinnan ja saatavuuden kautta. (--)
tulee nostamaan energian hintaa. Ja Suomen taloudessa myöskin pakotteet tulevat vaikuttamaan, öö, erityisesti niin, että, et talouskasvu meillä, meillä hida- hidastuu. Ja näyttää, et vaikutukset ovat jonkin verran voimakkaampia Suomessa kuin muualla Euroopassa. Energiahinnannousulla ja, ja talous-, öö, -kasvun hidastumisella on toki vaikutusta myöskin Vantaan alue- ja kuntatalouteen. Jos katsotaan sitä tätä tilannetta, niin eri toimittajien... Me kävimme siis lävitse kaikki Venäjä-yhteytemme ja myöskin hankinnat. Ja voin nyt ihan yht-, yleisesti sanoa, et Van- Vantaa, öö, Vantaalla ei ole mi-, erityisiä Venäjä-yhteyksiä eikä -sopimuksia, eikä, eikä -hankintoja; me emme es-, edes osta öljyä, öljyä tota, Venäjältä. Mut käyn vielä tarkemmin lävitse tämän. Jos katsotaan niinku Vantaan Energian ja Oomi Energian, joka on siis, Oomi on Vantaan Energian tytäryhtiö, niin Vantaan kaupungin sähkönmyyjänä on, on Oomi Energia tämän vuoden loppuun saakka. Sen jälkeen se jälleen kilpailutetaan. Tämän vuoden osalta isompia iskuja ei sähkön hinnan osalta ole odotettavissa, koska systeemihinta on 90-prosenttisesti suojattu niin sanotuin hinnankiinnityksin, ja aluehintaerokin on noin puol-, öö, puoliksi. Öö, kaukolämmön hintaa pitää kurissa jätteidenpolto, ja sitä on nyt meidän oma energiayhtiömme, Vantaan Energia, laajentanut aivan erityisesti. Vantaan Energian riippuvuus tuontienergiasta on vähäinen. Paikallinen tuotanto, pääpolttoaineet ovat jä- jäte ja biopolttoaineet. Valtaosassa sähköstä tuotetaan osakku-, öö, sähköstä tuotetaan osakkuusyhtiöissä, joissa tuotanto on pää-, pääosin vesi- ja tuulivoimaa. Vantaan Energia käyttää maakaasua lämpökeskustensa pääpolttoaineena ja polttoöljyä varapolttoaineena. Maakaasu tulee Suomen kaasumarkkinoille pääosin Venäjältä, 75-prosenttisesti, ja toistaiseksi toimija-



, toimitukset ovat tulleet häiriöttä. Nykyisin markkinoilla on myös putkiyhteys Baltiaan, jossa kaasubaranto- ja nesteytetty maakaasuterminaaleja ver-, on verkon alueella. Öljymarkkinoilla voidaan hankkia eria, jotka eivät ole lähtöisin Venäjältä. Vantaan Energia käyttää lämpökeskuksiaan talvella kovien pakkasten aikana lisätehontuotantoon tai varalaitoksina erilaisiin häiriötilanteisiin. Kesää kohti mentäessä lämpökeskuksia tarvitaan lähinnä häiriö- ja huolinta-, huoltilanteisiin. Biopolttoaineen osalta hakkeeksi tehtävästä energiapuusta tulee Venäjä-, öö, tehtävästä energiapuusta tulee osa Venäjältä. Noin 14 prosenttia Martinlaakson voimalaitoksessa käytettävästä hakkeesta on lähtö- lähtöisin Venäjältä. Ukrainan sodan seurauksena muuttuneessa huoltovarmuustilanteessa yhtiö tulee kuitenkin uudelleenarvioimaan myös kivihillen roolia varmuuskäyttöön. Polttoainetoimintoja, (-toimintoja) [1:57:35] jos katsotaan kaupungin omien ajoneuvojen osalta, polttoaineiden (kallistumisen) aiheuttama lisäkustannus on arviolta 100 000 euroa, joka siirtyy ajoneuvojen vuokriin. Paineita kohdistuu kuljetuspalveluiden hintoihin, mutta näistä hinnankorotuksista ei ole vielä tullut esityksiä palveluntuottajilta, eikä kaupungilla siten ole päätöksiä hintojennousun mahdollisesta kompensoinnista. Toiminnallisia vaikutuksia ovat se, että kaupungilla on hyvin vähän sähkö- tai kaasukäyttöisiä ajoneuvoja. Jos nestemäisten polttoaineen saatavuus heikkenisi, nii sillä olisi vakavia vaikutuksia toimintaamme. Toisaalta kaupungin strategisen ja kriittisen kaluston, kuten raskaan kunnossapitokaluston ja pelastusajoneuvojen, polttoaineen saatavuus on (lainsäädännöllä) turvattu kaikissa oloissa. Vantaan kaupungin kaasuntoimittaja on Gasum Oy. Kaupunki on tankannut kaasulla toimiviin ajoneuvoihin pelkästään biokaasua. Gasum tuottaa biokaasua 17 biokaasulaitoksessa Suomessa ja Ruotsissa. Biokaasua tehdään muun muassa viemärilietteestä Suomenojan jätevedenpuhdistamon yhteydessä olevassa biokaasuvoimalassa. Lämmityspolttoaineen toimittaja on Lämpöpuisto-osakeyhtiö. Lämpöpuisto Oy ostaa kevytpolttoaineet valmistustuote-, valmistuotteena jalostettuna Suomessa Nesteeltä. Ja St1 (-) [1:58:58] St1-tuote tulee Ruotsista, öö, (-) Neste Oyj ei osta uusia raakaöljyeriä enää Venäjältä. Ajoneuvojen, kuljetuskaluston ja polttoaineiden toimittaja jakeluasemilla on Neste-osakeyhtiö. Neste, kuten totesin, ei osta enää uusia raakaöljyeriä Venäjältä. Kiitoksia, puheenjohtaja.

1:59:30.6 Lauri Kaira



Kiitoksia. Kiitoksia, nyt olemme käyneet läpi myös osuuden, joka on meillä valtuutettujen kyselytunti. Kiitoksia, siinä oli kolme erittäin ajankohtaista ja kiinnostavaa kysymystä ja huolella valmisteltua vastausta. Öö, näin ollen päätän kohdan kolme ja siirryn kohtaan neljä, muut asiat. Meillä muita päätösasioita ei tietysti ole, kuin että me kaikki haluamme toivottaa äärimmäisen hyvää jatkoa tulevissa tehtävissä Hennalle. Ja kiitokset vielä myös valtuuston varapuheenjohtajiston puolelta, vaikka valtuuston puheenjohtaja Lindtman luonnollisesti koko puheenjohtajiston puolesta äsken kiitokset antoikin. Tämä on meille menetys, mutta vastaavasti Espoolle suuri voitto. Ja suomme tällä kertaa tämän naapurille. Ja näillä sanoin päätän, öö, valtuuston selostustilaisuuden ja kyselytunnin. Hyvää illanjatkoa kaikille.

[2:00:35-2:02:46, hyvästelyä, hiljaisuutta]