

Vantti vuosi 2021





Haluan heti aluksi kiittää henkilöstöämme hyvin tehdystä työstä ja joustavuudesta kuluneen vuoden aikana.

Vuosi 2021 oli edelleen vahvasti koronapandemian sävyttämä. Pystyimme toimimaan muuttuvissa tilanteissa nopeasti, ammattitaitoisesti ja asiakastarpeet huomioiden. Siksi haluan heti aluksi kiittää henkilöstöämme hyvin tehdystä työstä ja joustavuudesta kuluneen vuoden aikana.

Koronavirustaudin aiheuttamista nopeista asiakastarpeen muutoksista huolimatta yhtiön talous pysyi koko vuoden ajan hyvänä. Samanaikaisesti, kun asiakkaamme joutui osittain sulkemaan tilojaan, niin toisaalle tarvittiin lisäpalvelua. Tästä johtuen toimintamme volyyymi pysyi lähes ennallaan ja supistamistoimenpiteiltä vältyttiin.

Toteutimme vuosittaisen henkilöstötutkimuksemme yhteistyökumppanimme Eezy Flow:n kanssa, joka arvioi tutkimuksessaan työntekijöiden omistautuneisuutta omaan työhönsä ja työnantajansa. Eri toimialoista koostuvan kattavan vertailuaineiston perusteella nimetään vuosittain Suomen innostavimmat työpaikat. Vantti nimettiin kokonaistuloksen perusteella Suomen innostavimpien työpaikkojen joukkoon arvosanalla AA+. Henkilöstötyytyväisyyden osalta jo viime vuonna alkanut positiivinen kehitys heijastui nyt myös vuoden 2021 asiakastytyväisyyttä kuvaavaan NPS-suositteleviin paranemiseen. Olen iloinen voidessani todeta, että tavoitteemme parantaa asiakastytyväisyyttä on lähtenyt kehittymään oikeaan suuntaan.

Ihmisen kokoinen-strategian käytäntöön viemiseksi ja toimintatapojen uudistamiseksi toteutimme vuoden aikana dialogipajoja, joihin jokainen vanttilainen osallistui kolme kertaa. Tapaamisissa henkilöstö pääsi keskustelemaan ja pohtimaan omaa rooliaan strategian toteutumisessa. Satojen pajojen toteutus oli organisaatiolta iso ponnistus, mutta se kannatti ehdottomasti. Henkilöstö piti pajoja onnistuneina ja pitivät pajoissa käytyjä keskusteluja hyvinä. Ennen kaikkea kohtaamiset työkavereiden kanssa koettiin tärkeinä. Keskusteluissa nousi esiin hyviä ajatuksia ja ehdotuksia siitä, kuinka voimme parantaa yhteistyötä keskenämme sekä asiakkaan kanssa.

Vuoden 2021 aikana valmisteltiin ja otettiin käyttöön Vantin toimintaa kehittäviä ja tehostavia järjestelmähankkeita. Ateriapalvelujen tuotannonohjausjärjestelmien hankinta toteutui kuluneen vuoden aikana ja puhtauspalvelujen tuotannonohjausjärjestelmän hankinta eteni kilpailutusvaiheeseen. Molemmat järjestelmät tulevat toimimaan tärkeinä linkkeinä asiakkaan ja Vantin välillä sekä lisäävät reaaliaikaisuutta ja läpinäkyvyyttä toimintaamme.

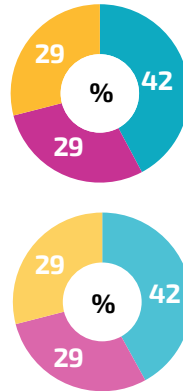
Vantin näkymät vuodelle 2022 ovat hyvät. Keskitämme edelleen asiakastytyväisyyden parantamiseen ja toimintamme kehittämiseen. Näen että etenemme yhdessä polulla kohti päämääräämme olla Vantaan reiluin työpaikka ja luotettavin yhteistyökumppani.

Lopuksi kiitän asiakkaitamme ja kumppaneitamme hyvästä yhteistyöstä nopeasti muuttuneessa toimintaympäristössä vuonna 2021.

Vantti numeroina

LIKEVAIHTO, EUROA

	2021	2020
Ateriapalvelut	21 756 525	20 538 520
Puhtauspalvelut	14 852 184	14 372 583
Kiinteistöpalvelut	14 948 768	14 202 621
Vantti	51 557 477	49 113 724

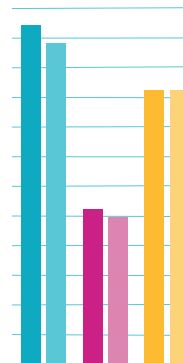


HENKILÖSTÖTIEDOT

	2021	2020
Vakinaisia henkilökunnasta	94,6 %	93,1 %
Keski-ikä	47,5 v	47,2 v
Keskimääräinen palveluaika	8,2 v	8,0 v

TUNNUSLUVUT

	2021	2020
Tuotettuja aterioita kpl / kk *	1 140 649	1 079 447
Siivoussopimuksia m ²	519 249	493 255
Kiinteistöopimukset m ² **	920 000	920 000

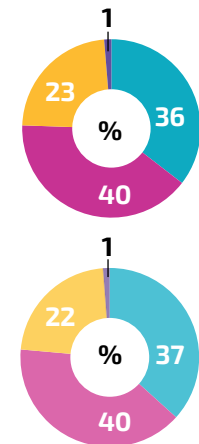


*syyskuun vertailuarvo

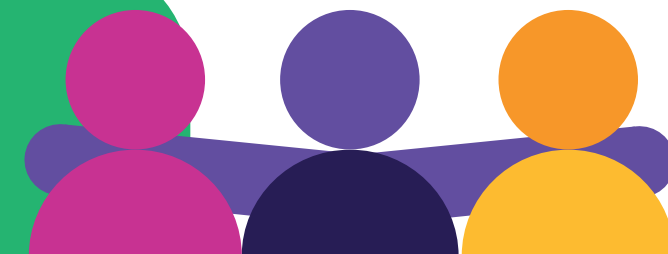
**ei sis. piha-alueita

HENKILÖSTÖ YHTEENSÄ

	2021	2020
Ateriapalvelut	354	364
Puhtauspalvelut	400	394
Kiinteistöpalvelut	231	222
Sisäiset palvelut	13	12
Vantti	997	991



Vuonna 2021



liikevaihto 51,6 milj.

huolehdimme päivittäin

Ateriapalvelut

21,8 milj

Puhtauspalvelut

14,9 milj

Kiinteistöpalvelut

14,9 milj

Vantti

51,6 milj



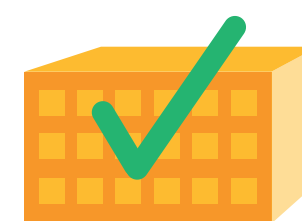
45 200

aterian
tuottamisesta



520 000

neliön
siivouksesta



920 000

neliön
ylläpidosta



Keskiössä asiakas- tyytyväisyys

Ateriapalvelut

Teemme ateriapalveluissa tärkeää työtä, jotta vantaalainen arki voisi toimia parhaalla mahdollisella tavalla, päiväkodeissa, kouluissa ja hoivan laitoksissa.

Vuosi 2021 oli koronan sävyttämä, mutta hyvällä asiakasyhteistyöllä ja nopealla reagoinnilla tilanteisiin pystyimme kuitenkin varmistamaan toimivat ateriapalvelut sekä turvallisen ruokailu- ja työympäristön itsellemme ja asiakkaillemme.

Nostimme ateriapalveluissa asiakastyytyväisyyden ja sen parantamisen toimenpiteet tärkeimmäksi tavoitteeksemme. Kuluneen vuoden aikana tehty kehitystyö on näkynyt esimerkiksi ruokalista-muutoksina sekä lisääntyneenä asiakasviestintänä. Otimme käyttöön uuden palautteiden ja reklamaatioiden käsittelymallin, jolla varmistetaan korjaavien toimenpiteiden toteutuminen.

Syksyllä osa keittiöstämme siirtyi uuteen toimintamalliin, joka tarkoitti muutoksia pääruokien valmistustapaan.

Vuonna 2021 kouluissa jaettiin ateriakasseja yli 4000 kpl koronan vuoksi kotikaranteenissa oleville oppilaille. Kesällä puistoruokailut toteutettiin eväskassien muodossa vantaalaisille lapsille viidessä puistossa.

Aromi 14-tuotannonohjausjärjestelmään siirtyminen alkoi syksyllä 2021. Mittava projekti on tarkoitus saada päätökseen vuoden 2023 aikana. Tavoitteena ruokatuotannon tasalaatuisuuden tehokkuuden parantaminen.

Ruokalistasuunnittelussa kuljemme kohti yhä vastuullisempaa suuntaa, raaka-ainevalintojen merkitys on suuri, kun kyseessä on isot volyymit. Tästä yhtenä esimerkkinä on nautan jauhelihan korvaaminen osittain broileri-nautajauhelihallalla.

Ympäristövastuun ja osallisuuden kehittäminen alkoi yhteistyössä Vantaan kaupungin kanssa. Tavoitteena on osallistaa lapsia enemmän ateriapalvelun kehittämiseen sekä lisätä ruokailun ympäristöstävällisyyttä ja houkuttelevuutta. Yhtenä ensimmäisenä toimenpiteenä ruokalinjastoille lisättiin Hiilidiili-merkki kertomaan ympäristölle ystävällisemmän ruokavaihtoehdon.

Vuonna 2022 kehitämme toimintaamme edelleen siten, että ylitämme asiakkaidemme odotukset ja yllätämme positiivisesti. Hyvä arkipäivä syntyy pienistä teoista.



Olemme
panostaneet
tärkeimpään
voimavaraamme,
ihmisiin

Kiinteistöpalvelut

Poikkeukselliset ajat jatkuivat kiinteistöpalveluissa jo tutuksi tulleilla toimintamalleilla. Erilaisista rajoituksista ja uusista toimintamenetelmistä huolimatta palvelutuotantomme toimi joustavasti ilman keskeytyksiä koko vuoden 2021 erinomaisella tasolla!

Säästyimme suuremmilta poissaololukemilta ja pystyimme kehittämään toimintaamme laadullisesti auditointien ja asiakasyhteistyön kautta. Investoimme uusiin pienkoneisiin ja henkilöstön viihtyvyyttä parantaviin ratkaisuihin toimitiloissa.

Ihmiset ensin-strategia on ohjannut toimintaamme ja olemme panostaneet tärkeimpään voimavaraamme, ihmisiin. Mahdollistamme kouluttautumisen ja kannustamme siihen kaikissa muodoissa, sillä viihtyisä työpaikka vetää puoleensa ammattitaitoisia menestyjiä. Tekniikan kehittyessä osaamisen tarve kasvaa ja on tärkeää säilyttää työpaikan vetovoima. Olemme myös sitoutuneet intensiiviseen oppilaitosyhteistyöhön, jossa tarjoamme vasta valmistuneille mahdollisuuksia oman alan työpaikkaan. Lisäksi olemme kesällä tarjonneet mahdollisuuden tutustua Vantin toimintaan kesätyön merkeissä.

Asiakaspalautteiden perusteella kehitimme yhteydenpitoa ja tavoitettavuutta sekä Vantaan kaupungin Granlund Manager-järjestelmän käyttöä sekä ominaisuuksia. Rakensimme yhdessä asiakkaan kanssa uusia palvelukokonaisuuksia, joista merkittävimpiä ovat etäkäytettävät kamerajärjestelmät ja murtohälytinlaitteet. Kehitämme edelleen voimakkaasti digitoimintaamme vuoden 2022 aikana.

Olemme osaltamme pienentäneet Vantin hiilijalanjälkeä käyttämällä ympäristöystävällisiä polttoaineita. Ajoneuvokantamme uusiutuessa hankimme sähkö- ja kaasuautoja. Tuomme uusissa sopimuksissamme ympäristönäkökohdat esille tehokkaasti ja koulutamme henkilöstöä edelleen vastuullisuudessa kaikilla tasoilla. Vastuullisuus on tärkeä osa kiinteistöpalveluiden toimintaa myös seuraavien vuosien aikana.

Turvapalveluissa olemme panostaneet erityisesti viestintään ottamalla käyttöön VIRVE-puhelimet, tämä on parantanut viestimistä ja parantanut varautumistamme poikkeusolosuhteisiin.

Kiitän sydämestäni kaikkia kiinteistöpalveluiden toimintaan ja kehittämiseen osallistuneita henkilöitä! Työpaikalla pitää viihtyä ja olkoon se toimintaamme ohjaava lause myös vuonna 2022.



Puhtauspalvelut

Vuonna 2021 puhtauspalveluissa tapahtui paljon. Järjestimme ammatillista koulutusta, paransimme perehdytystä ja panostimme ympäristöystävällisyyteen.

Vuonna 2021 puhtauspalveluissa alkoi 19 ammatillista koulutusta puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkintoon oppisopimuskoulutuksena sekä kaksi johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoa myöskin oppisopimuksena toteutettuna.

Tuotimme uusia perehdytysvideoita ja niiden kuvaamista jatketaan edelleen. Aloitimme myös perehdytykseen liittyvän materiaalin työstön tulevaan verkko-oppimisalustaan, joka otetaan koko yhtiössä käyttöön vuonna 2022.

Hoitoympäristöjen puhtauspalveluiden hygieniosaamiseen koulutettiin kaikki sosiaali- ja terveydenhuollon kohteissa työskentelevät laitoshuoltajat, joita oli noin 40 henkilöä. Uima-allas ja märkätilojen hygieniakoulutuksen kävi 19 henkilöä.

Puhtauspalveluiden ympäristötekona hankimme uusia Origo-siivousvaunuja tukemaan asiakkaidemme eri jätejakeiden lajittelua. Vaunuista hankitaan näin käyttökokemusta ja mikäli ne osoittautuvat toimiviksi tulemme tulevaisuudessa hankkimaan niitä laajemmin käyttöön erityyppisiin kohteisiimme.

Hankimme käyttööme ensimmäiset yhdistelmä-konerobotit. Nämä kaksi Lionsbot LeoScrubia sijoitettiin kahteen kooltaan isoon koulurakennukseen. Kokemukset ovat olleet työntekijöidemme ja asiakkaamme näkökulmista hyviä ja olemmekin tehneet jo päätöksen kasvattaa robottikantaamme.

Puhtauspalveluihin palkattiin laatuasiantuntija tekemään sisäistä laadunseurantaa. Hänen tehtävänä on kiertää eri kohteissa tekemässä päivittäisten töiden laadunseurantaa ja antaa näkemänsä perusteella palautetta esimiehille ja työntekijöille. Toiminnan tavoitteena on parantaa strategian mukaisesti puhtauspalvelun laatua ja asiakaskokemusta.

Korona-ajan kokoontumisrajoituksista johtuen otimme käyttöön erilaiset sähköiset viestintätavat ja kokoontumismuodot. Perustimme erilaisia ryhmiä esimerkiksi sähköpostien lähettämistä helpottamaan. Lisäksi pidimme vuoden 2021 aikana neljä koko henkilöstön infotilaisuutta etäyhteydellä.

Teimme ympäristöauditointeja kahdessakymmenessä neljässä eri kohteessa. Johtopäätöksenä voidaan sanoa, että ympäristöasiat ovat hyvällä mallilla. Kehittämisalueeksi tunnistettiin esimerkiksi yhteistyön kehittäminen asiakkaan kanssa jätejakeiden tunnistamiseksi.

Tuotannonohjausjärjestelmän kilpailutusta edistettiin laatimalla kilpailutusmateriaalia yhteistyössä Vantaan kaupungin hankintakeskuksen kanssa. Kilpailutus saatiin julkaistua joulukuussa 2021. Viivästyksistä johtuen odotamme käyttöönoton alkavan kesällä 2022.

Urbaania kasvua Vantaalla -hanke

Hankkeen aikana Vanttiin saatiin palkattua osaavaa työvoimaa yli 40 henkilöä. Tämän lisäksi rekrytointiprosesseja saatiin kehitettyä ja luotiin uusi malli, jolla myös muut toimijat pystyvät palkkaamaan täsmätökykyisiä, pitkäaikaistyöttömiä, maahanmuuttajia tai muuten hankalassa työvoima-asemassa olevia henkilöitä. Näiden toimien lisäksi on aloitettu erilaisia koulutuspolkua, joiden kautta on mahdollista työllistyä Vanttiin.

Vantilla oli hankkeen aikana useita yhteistyökumppaneita, kuten Virtaamo, LIVE-palvelut ja muut Vantaan kaupungin verkostot. Hankkeen aikana Vantti teki Varian kanssa tiivistä oppisopimusyhteistyötä, joka jatkuu edelleen.

Urbaania kasvua Vantaalla -hanke päättyi loppu tilaisuuteen keväällä 2022, mutta työskentely hankkeen teemojen parissa jatkuu.

Keva-hanke

Vantti on saanut vuosille 2021–2022 Kevalta työelämän kehittämisrahaa ja tämän avustuksen turvin on käynnistetty muun muassa perehdyttämismenettelyjen kehittäminen. Kohderyhmänä kehittämisessä ovat erityisesti maahanmuuttajataustaiset, osatyökykyiset ja muut sellaiset työntekijät, joille voi olla hyötyä perehdyttämisen menettelyjen luomisesta kieli- tai oppimistausta huomioiden.

Ympäristö

Yksi kolmesta pääteemasta Vantin uudessa strategiassa on ”Ympäristön kannalta vastuulliset ratkaisut tulevat jäädäkseen”.

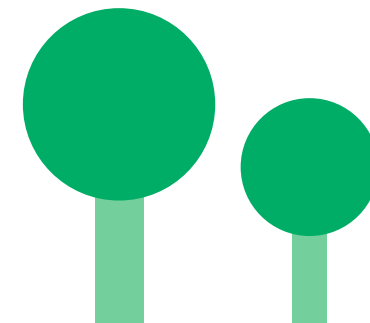
Kannamme Vantissa vastuumme siitä, miten vaikutamme meitä ympäröivään maailmaan. Teemme aina eettisiä ratkaisuja ympäristön suhteen.

Vuonna 2021 olemme jatkaneet Ekokompassi-ympäristöjärjestelmän mukaista ympäristötyötä, uusi strategia huomioiden.

Hyvinä onnistumisina voidaan mainita esimerkiksi ateriapalveluissa tapahtunut logistiikan uudelleen reititys tukkuliikkeen kanssa, mikä pienesi hiilidioksidipäästöjä 36 % verrattuna aikaisempaan. Otimme käyttöömmme sisäiset ympäristöauditoinnit, joilla saimme lisättyä henkilöstön ympäristötietoisuutta. Auditointeja tehtiin noin 60 kohteessa ja niiden tekemistä jatketaan vuonna 2022.

Sisäistä ja ulkoista ympäristöviestintää lisättiin esimerkiksi julkaisemalla Vantin nettisivuille liiketoimintojen vastuullisuusosio. Ympäristöasioita nostettiin esiin myös säännöllisesti asiakaskirjesämme ja sisäisessä kuukausittaisessa uutiskirjeesämme.

Ympäristötyön kehittäminen jatkuu ja suuntaamme valoisin mielin kohti loppuvuodesta 2022 tehtävää Ekokompassin auditointia. Aloitimme myös Vantin henkilöstölle tarkoitetun ympäristökoulutuksen rakentamisen sähköiselle oppimislustalle.



Työsuojelu

Hyvällä työterveysyhteistyöllä olemme Vantissa pyrkineet edistämään tuki- ja liikuntaelinterveyttä sekä estämään vaivojen pitkittymistä, nopeuttamaan kuntoutumisen käynnistymistä sekä työhön paluuta pitkien sairauspoissaolojen jälkeen.

Olemme edistäneet työhön paluuta erilaisilla tukikeinoilla, kuten muokkaamalla tilapäisesti työntekijän työnkuvaa tai järjestämällä työntekijälle mahdollisuuden palata osa-aikaiseen työhön osasairauspäivärahan turvin. Ergonomiaan ja työjärjestelyihin liittyviä toimenpiteitä on toteutettu kohde- ja tehtäväkohtaisten tarpeiden mukaisesti.

Työkyvyn haasteisiin on tartuttu työntekijän, esimiehen, työterveyshuollon ja työhyvinvointiasiantuntijan välisellä yhteistyöllä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Seuraamme ja raportoimme aktiivisen välittämisen mallin mukaisesti pidettyjä työkuukeskusteluita. Olemme myös järjestäneet esimiehille koulutusta, jonka tavoitteena on parantaa esimiehen ja työntekijän välistä vuorovaikutusta sekä tukea esimiehen valmiuksia puuttua ja etsiä ratkaisuja hankaliin tilanteisiin ja mahdollisiin työkykyhaasteisiin.

Jos nykyinen työtehtävä ei enää sovi työntekijälle, voidaan häntä auttaa löytämään työkykyä ja osaamista vastaava, sopivampi työ ammatillisen kuntoutuksen tai Tulevaisuus polku – palvelun kautta.

Työterveyshuollon kanssa yhteistyössä tehtävät työpaikkaselvitykset on toteutettu suunnitellusti. Työterveyshuolto ottaa selvityksessään huomioon mm. työpaikan olosuhteet ja altisteet, työn fyysisen ja psykososiaalisen kuormittavuuden, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaaran. Työnantajana me teemme tarvittavia muutoksia työterveyshuollon suositusten mukaisesti.

Vanttilaisille suunnattu Kelan järjestämä Kiila-kuntoutus toteutui ja osallistujien palaute oli positiivista. Kuntoutuksen tarkoitus on parantaa ja tukea työkykyä sekä edistää työuran jatkumista.

Työturvallisuutta edistetään ennakoivilla toimenpiteillä, kuten riittävällä perehdytyksellä, työolojen arvioinneilla, työturvallisuuskortin suorittamisella sekä johtoryhmän turvallisuuskävelyillä. Vanttilaisilla on käytössä sähköinen järjestelmä, jonne jokainen työntekijä voi kirjata tekemänsä turvallisuushavainnot. Kannustamme henkilöstöämme havainnoimaan aktiivisesti työympäristöään ja palkitsemme joka kuukausi esimerkillisiä turvallisuushavaintoja. Tapaturmat käsitellään johtoryhmässä ja tiimipalaverissa ja jokaisesta tapaturmasta tehdään sisäinen tapaturmatutkinta.

