



Maankäyttö, rakentaminen ja ympäristö

Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma
2018 - 2021



1. Keskeiset muutokset ja haasteet talous- suunnittelukaudella 2018 – 2021 henkilöstöressurssien näkökulmasta

Maankäytön, rakentamisen ja ympäristön toimialan henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2018 – 2021 on tehty kaupunkitasoisen Vantaan kaupungin henkilöstökeskuksen ohjeistuksen ja pohjamateriaalin mukaisesti.

Maankäytön, rakentamisen ja ympäristön toimialan tavoitteilla on oleellista strategista merkittävyyttä Vantaan kaupungin palveluiden ja kehittymisen kannalta. Toimialan henkilöstömäärä on viimeisinä vuosina kuitenkin ollut hyvin lievästi aleneva. Tämä on perustunut pääosin tiukkaan talouskuriin ja toiminnan tehostamiseen. Tietojärjestelmiä on kehitetty ja työ on muuttunut asiantuntijapainotteisemmaksi. Toimialalla koulutus ja kehittäminen ovat tärkeä osa henkilöstöjohtamista ja jokaiselle toimialan tulosalueelle on tehty myös koulutussuunnitelma vuodelle 2018.

Toimialalla keskeisiä muutoksia ja haasteita, jotka vaikuttavat henkilöstösuunnitelmaan ovat:

- Hallintosäännön muutos
- MATTI-toiminnanohjausjärjestelmän käyttöönotto
- Tikkurilan toimitilahanke
- Sote- ja maakuntaudistukset
- Monikanavainen asiakaspalvelu

Hallintosääntöuudistus

Uuden 1.6.2017 voimaan tulleen hallintosäännön mukaisesti mittausosasto-tulosyksikkö (nyk. kaupunkimittaus) siirrettiin maankäytön, rakentamisen ja ympäristön toimialan sisällä kuntatekniikan keskukselta uudelle Kiinteistöt ja asuminen –tulosalueelle

MATTI

Uuden toiminnanohjausjärjestelmän käyttöönotto ja organisaation muokkaaminen uutta toimintamallia tukevaksi. MATTI-hankkeen mukaiset uudet toimintamallit ja kuntatekniikan keskuksen tulosalueen organisaatorakenteen uudistus vaikuttavat lähitulevaisuudessa koko tulosalueen sekä henkilöstörakenteeseen ja –osaamiseen että tehtäväkuviin.

Tikkurilan toimitilahanke

Tulevaisuuden toimintamalli muuttaa työn tekemisen muotoja nykyisestä ja toimintamallia rakennetaan tarvittavin organisaatiouudistuksin. Uudet työvälineet ja toimintamallit vaativat koko henkilöstön kouluttamista.

SOTE- ja maakuntauudistukset

Mahdollisen SOTE-uudistuksen vaikutuksia voidaan selkeimmin ennakoida Ympäristökeskuksen ympäristöterveydenhuollon osalta (n. 23 HTV). Muut mahdolliset ennakoitavat vaikutukset ulottuvat henkilöstösuunnittelukauden ulkopuolelle.

Monikanavainen asiakaspalvelu

Monikanavaisen asiakaspalvelun hanke kaupunkitasolla vaikuttaa edelleen toimialalla keskitetyn asiakaspalvelun järjestämiseen.



2.

Arvio sote- ja
maakuntauudistuksen
vaikutuksista



Arvio tehdään vuoden 2018 vakituisen henkilömäärän perusteella. Sote- ja maakuntauudistuksen toteutuessa maakuntaan siirtyvät ilmoitetaan henkilötyövuosina.

Mahdollisen SOTE-uudistuksen vaikutuksia voidaan selkeimmin ennakoida Ympäristökeskuksen ympäristöterveydenhuollon osalta (n. 23 HTV, taulukko). Muut mahdolliset ennakoitavat vaikutukset ulottuvat henkilöstösuunnittelukauden ulkopuolelle. Tässä vaiheessa myöhemmin tapahtuvia vaikutuksia voidaan ennakoida tilakeskuksen tulosalueelle.

	Henkilöstömäärä (ilman sote- ja maakuntauudistuksen huomiointia)	Sote- ja maakuntauudistuksen toteutuessa maakuntaan siirtyvät henkilötyövuodet	Sote- ja maakuntauudistuksen toteutuessa kaupunkiin jäävä henkilömäärä
Vakituisen henkilöstön lukumäärä	40	23	17



3. Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2018 – 2021 sekä vakituisen henkilöstön eläkkeelle jäämisennuste vuosille 2017 – 2021

Koko toimialan henkilöstömäärän kehitys 2018 - 2021

Henkilöstö-ja henkilöstömenosuunnitelma 2018 – 2021	2016 TOT	2017 KS	2018	2019	2020	2021
a) Vakituisen henkilöstön lukumäärä	640	647	637	632	628	621
b) Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä	36	28	37	37	34	32
c) Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä, jossa ei ole mukana sijaisia (poislukien esim. perhevapaiden tai sairausloman sijaiset)	36	28	37	37	34	32
d) Henkilöstömenot yhteensä (SAP henkilöstömenot yhteensä pl. tilit, joissa Soster toimii sijaismaksajana)	-31 152	-34 118	-31 307	-32 032	-32 179	-32 625
e) Henkilöstömäärät yhteensä (a+c)	676	675	674	669	662	653
f) Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)		29	37	19	27	18
g) Henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen ko. vuoden kohta e) vähennettynä ed.vuoden kohta e)		-1	-1	-5	-7	-9

Tulosalueiden henkilöstömäärän kehitys 2018 - 2021

	2016 TOT	2017 KS	2018	2019	2020	2021
Henkilöstömäärät yhteensä						
Toimialajohto (johto ja talous- ja hallintopalvelut)	48	47	47	47	47	47
Kiinteistöt ja asuminen	18	19	89	87	86	83
Kaupunkisuunnittelu	63	62	62	62	62	61
Kuntatekniikan keskus	379	383	313	312	308	303
Tilakeskus	82	82	81	79	79	79
Rakennusvalvonta	44	42	42	42	40	40
Ympäristökeskus	42	40	40	40	40	40
TOIMIALA YHT	676	675	674	669	662	653



4. Ennakoiva rekrytointi ja oppilaitosyhteistyö

Toimialan tulosalueista kiinteistöt ja asuminen, kaupunkisuunnittelu, tilakeskus ja ympäristökeskus suunnittelevat harjoittelijoiden palkkaamista vuonna 2018.

Harjoittelijoiden palkkaamisella pyritään tarjoamaan alan opiskelijoille mielenkiintoisia ja opintoja tukevia työkokemuksia ja mahdollisuutta kiinnittyä Vantaan kaupunkiin työnantajana jo ennen tutkinnon valmistumista. Ennakoivaan rekrytointiin panostamalla luodaan positiivista työnantajakuva, joka edesauttaa tulevaisuuden henkilöstöhankintaa.

Harjoittelijan nimike tai tutkinto	Harjoittelija-määrä
Suunnittelijaharjoittelija / tekniikan huippu /diplomityöntekijä	2 – 4
Harjoittelija / suunnittelijaharjoittelija	2
Liikennesuunnittelijaharjoittelija	2
Katutarkastajaharjoittelija	1 – 2
Muut korkeakouluharjoittelijat kuntatekniikan keskuksen	8 - 10
Oppisopimusopiskelijat kuntatekniikan keskuksen	1 - 2
Insinööriharjoittelija tilakeskukseen	1 – 2
Ympäristöharjoittelija	5
Ympäristöterveysharjoittelija	5



5. Toimintatavat henkilöstö- palveluostoissa ja lyhytaikaisissa rekrytoinneissa

Toimialan tehtävissä on hyvin vähän tarvetta lyhytaikaisille sijaisille.

Koulutussuunnitelmalla pyritään varmistamaan asiantuntijoiden riittävän laaja-alainen osaaminen, jotta tehtäväjärjestelyt pystytään hoitamaan sisäisin ratkaisuin. Tarpeen mukaan palkataan määräaikaista henkilöstöä sijaisiksi.

Seuren käyttö lyhytaikaisiin sijaisuuksiin on ollut toimialalla vähäistä. Seuren palveluiden käyttöä harkitaan aina tapauskohtaisesti ja tarpeen mukaan tehdään yhteistyötä Seuren kanssa palveluiden käytettävyyden parantamiseksi.



6. Saatavuus

Toimialan tulosalueilla on saatavuuden kannalta kriittisiä ammattiryhmiä seuraavasti:

Kuntatekniikan keskus:

- Geotekninen suunnittelija / insinööri
- Liikenne(valo)insinööri
- Meluasiantuntija
- Tietomallikoordinaattori
- Kadunsuunnittelija
- Kairausmies
- Tiehöylänkuljettaja
- Autosähköasentaja

Rakennusvalvonta:

- Lupa-arkkitehdit
- Rakennusarkkitehdit
- Tarkastusinsinöörit

Tilakeskus:

- Sisäilma-asiantuntijat
- Projektipäälliköt
- Hankekehitys- ja rakennuttaja-arkkitehdit
- Alueisännöitsijät



7.

Muutokset vakanssien
lukumäärissä ja vaikutukset
henkilöstömenoihin

Henkilöstösuunnitelma sisältää tarpeettomiksi jäävien vakanssien lakkauttamisen, tarvittavien uusien vakanssien perustamisen sekä tehtäväjärjestelyiden ja tehtäväkuvamuutosten vuoksi muutettavien vakanssien lukumäärät.

UUDET PERUSTETTAVAT VAKANSSIT Lukumäärä Yhteensä	Arvioitu euromääräinen lisäys henkilöstömenoissa vuodessa työntajakulut huomioiden
3	200 000

LAKKAUTETTAVAT VAKANSSIT Lukumäärä Yhteensä	Arvioitu euromääräinen säästö henkilöstömenoissa vuodessa työntajakulut huomioiden
4	150 000

MUUTETTAVAT VAKANSSIT Lukumäärä Yhteensä	
18	