

Kaupunkiympäristön toimiala

Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2021–2024



1. Keskeiset muutokset ja haasteet taloussuunnittelukaudella 2021 – 2024 henkilöstöresurssin näkökulmasta



- Talouden kiristyminen koronan vaikutuksesta
- Toimintatavat uusien lautakuntien kanssa (tähän liittyy KATO-tasoista kehittämistä, poikkihallinnollisia yhteistyömuotoja ja vuorovaikutuksen vahvistamista)
- MATTI-toiminnanohjaus- ja tietojärjestelmän käytön vahvistaminen ja jatkokehitys
- Vantaan ratikka –hankkeen käynnistyminen. Sen ja muiden kärkihankkeiden tuomat vaikutukset kaupunkiympäristön toimialalla.
- Kaupungin laajeneva kunnossapidettävä pinta-ala tuo lisää paineita mm. valvonta- ja korjaustehtäviin.
- Henkilöstön vaihtuvuuteen pyritään vaikuttamaan päivittämällä tehtäväkuvia nyky- ja tulevaisuudentarpeita vastaavaksi
 - Tekniikan huiput –harjoitteluohjelmaa ja oppisopimuskoulutusta jatketaan mahdollisina rekrytoinnin kanavina, mm. rakentamalla urapolkuja

2. Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma sekä ennuste vakituisen henkilöstön eläkkeelle jäämisestä



Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2021 -2024	2020 TA	HENKILÖSTÖ 29.2.2020	2021 HS
a) Vakituisen henkilöstön määrä	625	577	622
b) Määräaikaisen henkilöstön määrä (ei sijaisia)	15	20	17
c) Henkilöstömäärät yhteensä (a+b)	640	597	639
d) Suunniteltu vuoden 2021 henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen 2020 Ko. vuoden kohta c) vähennettynä ed. vuoden kohta c)	-	-	-1
e) Henkilöstömenot yhteensä (SAP henkilöstömenot yhteensä pl. tilit, joissa Soster toimii sijaismaksajana)	-		
f) Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	-	31	25

Yhteiset palvelut

Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2021–2024



2. Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma sekä ennuste vakituisen henkilöstön eläkkeelle jäämisestä



Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2021 -2024	2020 TA	HENKILÖSTÖ 29.2.2020	2021 HS
a) Vakituisen henkilöstön määrä	28	33	35
b) Määräaikaisen henkilöstön määrä (ei sijaisia)		1	1
c) Henkilöstömäärät yhteensä (a+b)	28	34	36
d) Suunniteltu vuoden 2021 henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen 2020 Ko. vuoden kohta c) vähennettynä ed. vuoden kohta c)	-	-	+ 8
e) Henkilöstömenot yhteensä (SAP henkilöstömenot yhteensä pl. tilit, joissa Soster toimii sijaismaksajana)		-	
f) Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	-	2	

Kiinteistöt ja tilat

Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2021–2024



1. Keskeiset muutokset ja haasteet taloussuunnittelukaudella 2021 – 2024 henkilöstöresurssin näkökulmasta



- Palvelualueen organisaatiomuutos tuo mahdollisesti vakanssimuutoksia, jotka selkiintyvät YT-menettelyn aikana syksyllä 2020
- Vantaan ratikan ja muiden kärkihankkeiden tuomat vaikutukset
- MATTI-toiminnanohjaus- ja tietojärjestelmän jatkokehitys
- Henkilöstön vaihtuvuuteen pyritään vaikuttamaan päivittämällä tehtäväkuvia nyky- ja tulevaisuudentarpeita vastaavaksi
 - Tekniikan huiput –harjoitteluohjelmaa ja oppisopimuskoulutusta jatketaan mahdollisina rekrytoinnin kanavina, mm. rakentamalla urapolkuja
- Toimitilahankkeiden turvallisuuskoordinaattoritehtävien järjestäminen
- Pohditaan tarkkaan konsulttipalvelujen käytön lisäämistä mm. rakennuttamisessa, kiinteistöjen kuntotutkimuksissa sekä muissa tilakeskuksen asiantuntijatehtävissä, säästötavoitteiden rajoissa.
- Lisäresursseja vuokrahankkeiden rakennuttamis- ja tilaajatehtäviin, kohdetason kiinteistöjohtamiseen ja kiinteistöhuollon valvontaan ja auditointeihin sekä erityisasumisen isännöitsijätehtäviin
- Energia- ja elinkaariasiantuntemuksen lisääminen lisäresurssein ja täydennyskoulutuksella
- Tonttijakojen, tontin lohkomisten ja rakennusvalvontamittauspalveluiden kysyntä on selvästi laskenut kymmenen vuoden takaisesta tasosta. Yleisten alueiden lohkomisiin on tarkoitus suunnata aiempaa suurempi työpanos.

2. Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma sekä ennuste vakituisen henkilöstön eläkkeelle jäämisestä



Henkilöstö-ja henkilöstömenosuunnitelma 2021 -2024	2020 TA	HENKILÖSTÖ 29.2.2020	2021 HS
a) Vakituisen henkilöstön määrä	190	165	185
b) Määräaikaisen henkilöstön määrä (ei sijaisia)	2	3	3
c) Henkilöstömäärät yhteensä (a+b)	192	168	188
d) Suunniteltu vuoden 2021 henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen 2020 Ko. vuoden kohta c) vähennettynä ed. vuoden kohta c)	-	-	-4
e) Henkilöstömenot yhteensä (SAP henkilöstömenot yhteensä pl. tilit, joissa Sister toimii sijaismaksajana)		-	
f) Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	-	5	8

3. Saatavuus, ennakoiva rekrytointi ja oppilaitosyhteistyö 1/2

a) Listataan saatavuuden kannalta kriittiset ammattiryhmät

Kriittinen ammattiryhmä
Kartoittaja
Projektien ja hankkeiden vetäjät
Isännöitsijät
Rakennuttamisen erityisasiantuntijat

b) Kuvataan tähän tai liitteeksi palvelualueen/-yksikön suunnittelemat toimenpiteet työvoimapula-alojen ja kriittisten ammattiryhmien saatavuuden parantamiseksi (mm. rekrytointiin ja oppilaitosyhteistyöhön liittyen)

a) Talousarvioon varataan määräraha neljän samanaikaisen Tekniikan huiput –harjoitteluohjelman harjoittelijan palkkaamiseen sekä talvi- että kesäkaudeksi. Harjoittelija pyritään palkkaamaan Aalto-yliopiston ja Metropolian maanmittausalan opiskelijoista.

b) Arvioidaan harjoittelijoiden määrä vuonna 2021.

c) Harjoittelijoiden palkat ovat muihin vastaaviin verrattuna olleet niin alhaisella tasolla, että hakijoiden määrä on romahtanut vuoden 2019 jälkeen. Tätä vääristymää on korjattava, jotta erinomainen rekrytointikanava saadaan pidettyä käytössä.

4. Saatavuus, ennakoiva rekrytointi ja oppilaitosyhteistyö 2/2

Ennakoivaan rekrytointiin (mukaan lukien maahanmuuttajien rekrytointi) panostamalla luodaan positiivista työnantajakuva, joka edesauttaa tulevaisuuden henkilöstöhankintaa. Harjoittelijakäytänteiden tulee olla suunnitelmallisia ja toimia pohjana työelämän ja oppilaitosten välisen yhteistyön kehittämiseksi.

Arvioidaan harjoittelijoiden määrä vuonna 2021

Harjoittelijan nimike tai tutkinto	Harjoittelijamäärä
Maanmittausharjoittelija	4
Suunnittelijaharjoittelija	3
Insinööriharjoittelija	2
Arkkitehtiharjoittelija	1

5. Muutokset vakanssien lukumäärissä ja vaikutukset henkilöstömenoihin (1/2)



5.1 Eläköityvien (rekrytoidaan/tehtävä muuttuu) työntekijöiden vakanssien lukumäärä ja mahdollinen uusi tehtävänimike

Huom: Nämä tarkentuvat YT-menettelyn jälkeen syksyllä 2020.

Vakanssinumero	Vanha nimike	Uusi nimike	Lukumäärä yhteensä
500270	Hankeassistentti	Hankeassistentti	1
500287	Isännöitsijä	Isännöitsijä	1
600082	Maanmittausteknikko	Toimitusinsinööri	1
600176	Kartoittaja	Kartoittaja	1

Kaupunginjohtajan päätös täyttölupadelegoinnista löytyy intrasta

[Vantaa intranet » Johtaminen » Rekrytointi » Täyttölupa ja vakanssit » Täyttölupa, tehtäväkuvaus ja vakanssit](#)

6. Muutokset vakanssien lukumäärissä ja vaikutukset henkilöstömenoihin (2/2)



6.1 Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä

Ei esitetä uusien vakanssien perustamista.

Tiedot henkilöstömäärää lisäävistä kokonaan uusista vakansseista (nimike ja lukumäärä) sekä arvio uusien vakanssien henkilöstömenoista vuositasolla

Nimike	Lukumäärä yhteensä	Arvioitu euromääräinen henkilöstömeno vuodessa työntajakulut huomioiden
Sisäilma-asiantuntija	2	140 000 €

Kadut ja puistot

Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2021–2024



1. Keskeiset muutokset ja haasteet taloussuunnittelukaudella 2021 – 2024 henkilöstöresurssin näkökulmasta



- Sekä käyttö- että investointitalouden kiristyminen koronapandemian vaikutuksesta
- Vantaan ratikka –hankkeen käynnistyminen
- Älyliikenne ja liikkuminen palveluna sekä liikennevalojen ja liikennetiedon systemaattinen kehittäminen ja edistäminen tulee resursoida
- Lupapalveluiden osalta haasteet kohdistuvat julkisen kaupunkitilan alueiden käyttölupiin, sillä valmisteltavien lupien määrä on kasvussa. Samoin alueiden luvaton käyttö asettaa haasteita. Myös kodinhoitajien pysäköintilupien myöntäminen ja hallinta lisäävät työmäärää.
- Pysäköinninvalvonnassa lainsäädännön epäselvän tilan takia on avoimena, voiko kunnallinen pysäköinninvalvonta valvoa jatkossa yksityisiä alueita (mm. kerrostalojen pysäköintialueet). Edellä mainitusta johtuen pysäköinninvalvonnan tarve saattaa hieman vähentyä. Toisaalta valvonta-aikojen laajentaminen ja viikonloppuna tapahtuva pysäköinninvalvonta lisää henkilöstöresurssien tarvetta. Nykyisiä henkilöstöresursseja pidetään riittävinä. Tilannetta seurataan aktiivisesti.
- Kaupungin laajeneva kunnossapidettävä pinta-ala tuo lisää paineita mm. valvonta- ja korjaustehtäviin
- MATTI-toiminnanohjaus- ja tietojärjestelmän käyttöönotto ja jatkokehitys
- Suunnittelutehtävissä uusien MATTI-ohjelmistojen (mm. ArcGIS, Novapoint) käyttöönoton sekä tietomallisuunnittelun lisäksi haasteita aiheuttaa kaavoituksen ja rakentamisen kiivas tahti
- Koko Suomessa nyt ja tulevaisuudessa rakennusmestareita ja insinöörejä valmistuu selvästi vähemmän kuin heitä vuosittain eläköityy. Kaupungin suunnittelu, rakentaminen ja kunnossapito muuttuvat samalla vaativammaksi kaupungin tiivistyessä, uusien menetelmien (esim. tietomallit) kehittyessä ja aikataulujen kiristytessä. Yksi keskeinen keino työvoimapulaan on pitkäjänteisesti rekrytoida opiskelijoita tuntitöihin ja mahdollistaa kehittyvä urapolku niille, jotka kokevat kaupungin sopivaksi työpaikaksi.

2. Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma sekä ennuste vakituisen henkilöstön eläkkeelle jäämisestä



Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2021 -2024	2020 TA	HENKILÖSTÖ 29.2.2020	2021 HS
a) Vakituisen henkilöstön määrä	261	249	260
b) Määräaikaisen henkilöstön määrä (ei sijaisia)	7	3	7
c) Henkilöstömäärät yhteensä (a+b)	268	252	267
d) Suunniteltu vuoden 2021 henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen 2020 Ko. vuoden kohta c) vähennettynä ed. vuoden kohta c)	-	-	-1
e) Henkilöstömenot yhteensä (SAP henkilöstömenot yhteensä pl. tilit, joissa Soster toimii sijaismaksajana)		-	
f) Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	-	12	12

4. Saatavuus, ennakoiva rekrytointi ja oppilaitosyhteistyö 1/2

- a) Listataan saatavuuden kannalta kriittiset ammattiryhmät
(huom! Tieto tuotetaan vain, mikäli palvelualueella/-yksikössä on kriittisiä ammattiryhmiä)

Kriittinen ammattiryhmä
Putkiasentaja
Väyläsuunnittelija
Projekti-insinööri
Tiehöyläkuljettaja (erikoistyökoneenkuljettaja)
Autosähköasentaja

- b) Kuvataan tähän tai liitteeksi palvelualueen/-yksikön suunnittelemat toimenpiteet työvoimapula-alojen ja kriittisten ammattiryhmien saatavuuden parantamiseksi (mm. rekrytointiin ja oppilaitosyhteistyöhön liittyen)

- Tekniikan Huiput –ohjelmaa jatketaan oppilaitosten kanssa.

4. Saatavuus, ennakoiva rekrytointi ja oppilaitosyhteistyö 2/2

Ennakoivaan rekrytointiin (mukaan lukien maahanmuuttajien rekrytointi) panostamalla luodaan positiivista työnantajakuva, joka edesauttaa tulevaisuuden henkilöstöhankintaa. Harjoittelijakäytänteiden tulee olla suunnitelmallisia ja toimia pohjana työelämän ja oppilaitosten välisen yhteistyön kehittämiseksi.

Arvioidaan harjoittelijoiden määrä vuonna 2021

Harjoittelijan nimike tai tutkinto	Harjoittelijamäärä
Liikennesuunnittelijaharjoittelija	2
Insinööriharjoittelija	3

5. Kuvataan toimintatavat henkilöstöpalveluostoissa ja lyhytaikaisissa rekrytoinneissa

Seuren palveluita käytetään. Kuvataan millaisiin tehtäviin tai tehtävänimikkeille sekä missä tilanteissa rekrytoidaan määräaikaisiin tehtäviin (palvelussuhde alle 4 kk) suoraan itse.

6. Muutokset vakanssien lukumäärissä ja vaikutukset henkilöstömenoihin (1/2)

6.1 Eläköityvien (rekrytoidaan/tehtävä muuttuu) työntekijöiden vakanssien lukumäärä ja mahdollinen uusi tehtävänimike. Tässä ei ole niitä eläköityviä, joiden vakanssia ei ole tarkoitus täyttää.

(huom! Tiedot täytetään vain niiden tehtävien osalta, jotka ovat täyttölupamenettelyn piirissä)

Vakanssinumero	Vanha nimike	Uusi nimike	Lukumäärä yhteensä
500091	Viheraluesuunnittelija	Viheraluesuunnittelija	1
500162	Suunnitteluassistentti	Suunnittelija	1
500161	Suunnitteluassistentti	Suunnittelija	1
500491	Pysäköinnintarkastaja	Pysäköinnintarkastaja	1
500231	Korjaamonesimies	Korjaamonesimies	1
Tuntipalkka	Autonasentaja	Autonasentaja	1

Kaupunginjohtajan päätös täyttölupadelegoinnista löytyy intrasta

[Vantaa intranet » Johtaminen » Rekrytointi » Täyttölupa ja vakanssit » Täyttölupa, tehtäväkuvaus ja vakanssit](#)

6. Muutokset vakanssien lukumäärissä ja vaikutukset henkilöstömenoihin (1/2)



6.1 Eläköityvien (rekrytoidaan/tehtävä muuttuu) työntekijöiden vakanssien lukumäärä ja mahdollinen uusi tehtävänimike

(huom! Tiedot täytetään vain niiden tehtävien osalta, jotka ovat täyttölupamenettelyn piirissä)

Vakanssinumero	Vanha nimike	Uusi nimike	Lukumäärä yhteensä
500102	Projektipäällikkö		1
500237	Kirjuri		1
Ei vakanssia (tuntipalkkaiset)	Putkiasentaja		4
Ei vakanssia (tuntipalkkaiset)	Kuorma-autonkuljettaja	Putkiasentaja	1
Ei vakanssia (tuntipalkkaiset)	Puisto- ja puutarhatyöntekijä	Puistotyöntekijä	1
Ei vakanssia (tuntipalkkaiset)	Puistotyöntekijä		2

Kaupunginjohtajan päätös täyttölupadelegoinnista löytyy intrasta

[Vantaa intranet » Johtaminen » Rekrytointi » Täyttölupa ja vakanssit » Täyttölupa, tehtäväkuvaus ja vakanssit](#)

6. Muutokset vakanssien lukumäärissä ja vaikutukset henkilöstömenoihin (2/2)



6.2 Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä

Ei esitetä henkilöstömäärää lisäävien uusien vakanssien perustamista. Tavoitteena muuttaa tuntipalkkaiset kuukausipalkkaisiksi yhteistyössä työnantajapalveluiden kanssa. Tämän myötä perustetaan uusia vakansseja, mutta henkilöstömäärä ei lisäännä.

Kaupunkirakenne ja ympäristö

Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2021–2024



1. Keskeiset muutokset ja haasteet taloussuunnittelukaudella 2021 – 2024 henkilöstöresurssin näkökulmasta

Kaupunkirakenne ja ympäristö -palvelualueen keskeiset toiminnot säilyvät pääosin ennallaan vuonna 2021. Entisessä kaupunkisuunnittelussa tehtiin suuria muutoksia vuonna 2019, jotka soveltuivat hyvin Uusi Vantaa – organisaatiomuutokseen. Kaupungin strategiassa, talouslinjauksissa eikä toimintaympäristössä ole tapahtunut sellaisia muutoksia, jotka vaikuttaisivat organisaatorakenteisiin. Vuonna 2021 aloittaa kuitenkin uusi kaupunkiympäristölautakunta, jonka alaisuudessa koko KARA on. Se kiinteyttää omaa toimintaamme, mutta aiheuttaa tarvetta varmistaa yhteistyötä muiden toimialan palvelualueiden kanssa.

Toimintaa kuitenkin kehitetään koko ajan ja muutoksia tapahtuu toimitavoissa ja töiden organisoinnissa sekä sisäisessä vuorovaikutuksessa. Tärkeimpiä kehittämiskohteita vuonna 2021 ovat:

- Toimintatavat uusien lautakuntien kanssa (tähän liittyy KATO-tasoista kehittämistä, poikkihallinnollisia yhteistyömuotoja ja vuorovaikutuksen vahvistamista)
- Vahvistetaan MATTI- ja Lupapiste- tietojärjestelmien käyttöä. Otetaan aktiiviseen käyttöön 3D-mahdollisuudet.
- Kehitetään edelleen oman palvelualueen sisäisiä prosesseja ja hyödynnetään yhteistyömahdollisuuksia
- Valmistaudutaan mahdollisesti vuonna 2022 voimaan tuleviin maankäyttö- ja rakennuslain muutokseen, joilla voi olla vaikutuksia KARAn sisäiseen yhteistyöhön ja joka tuo lisätehtäviä kaupungeille (kaupunkiseutusuunnitelmat tulevat pakollisiksi)

2. Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma sekä ennuste vakituisen henkilöstön eläkkeelle jäämisestä



Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2021 -2024	2020 TA	HENKILÖSTÖ 29.2.2020	2021 HS
a) Vakituisen henkilöstön määrä	146	130	140
b) Määräaikaisen henkilöstön määrä (ei sijaisia)	6	13	6
c) Henkilöstömäärät yhteensä (a+b)	152	143	146
d) Suunniteltu vuoden 2021 henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen 2020 Ko. vuoden kohta c) vähennettynä ed. vuoden kohta c)	-	-	-6
e) Henkilöstömenot yhteensä (SAP henkilöstömenot yhteensä pl. tilit, joissa Soster toimii sijaismaksajana)		-	
f) Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	-	12	5

3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tavoitteet tai kehittämiskohteet eivät poikkea Vantaan kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta 2020.

Keskeisiä kaupunkirakenne- ja ympäristöpalvelualueella vuonna 2021:

- edistetään tehtäväkuvien ja työn vaativuuden sekä palkkauksen vastaavuutta ja henkilökohtaisten lisien käyttöä
- jatketaan edelleen mahdollisimman monipuolista palkkaamista
- pyritään tunnistamaan mahdollisia epäkohtia ja edistetään niiden ratkaisemista

Kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuus -suunnitelma löytyy intrasta [Vantaa intranet >> Johtaminen >> Strateginen johtaminen >> Henkilöstö- ja koulutussuunnittelu >> Vantaan kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2020](#)

Tavoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi vuonna 2020:

Palkkaus

Palkkaus perustuu työn vaativuuden arviointiin. Toimialoilla huolehditaan tasapuolisuudesta sukupuolten välillä jaettaessa henkilökohtaisia lisiä.

Rekrytointi ja uralla eteneminen

Kaupungilla naisilla ja miehillä on käytännössä samat mahdollisuudet tulla valituiksi eri tehtäviin ja edetä urallaan. Kaupungilla edistetään naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja työtehtävät jaetaan osaamisen, ei sukupuolen mukaan.

Koulutus

Koulutusten suunnittelussa tulee ottaa huomioon sukupuolivähemmistö- ja ikänäkökulmat.

4. Saatavuus, ennakoiva rekrytointi ja oppilaitosyhteistyö 1/2

a) Saatavuuden kannalta kriittiset ammattiryhmät

Kriittinen ammattiryhmä
Arkkitehdit ja diplomi-insinöörit (tarkemmin palveluyksiköiden henkilöstösuunnitelmissa; pääkaupunkiseudun kilpailun vuoksi)
Tietojärjestelmiä ja substanssia yhdistävät asiantuntijat, jotka pystyvät kehitystyöhön, 3d-mallintamiseen yms
Erikoisalojen asiantuntijat kuten sisäilma (terveysinsinööri), talous yhdistettynä kaavoitukseen
Kaavoituksen ja asiakirjahallinnon ammattilaiset

b) Palvelualueen suunnittelemat toimenpiteet työvoimapula-alojen ja kriittisten ammattiryhmien saatavuuden parantamiseksi (mm. rekrytointiin ja oppilaitosyhteistyöhön liittyen)

- Huolehditaan siitä, että palvelualueella on koululaisia ja opiskelijoita harjoittelijoina
- Ollaan aktiivisia oppilaitosyhteistyössä
- Varmistetaan, että palvelualue näyttäytyy kiinnostavana ja haasteellisena työskentely-ympäristönä
- Varmistetaan rekrytointiprosessien ammattimaisuus ja positiivinen työnantajamielikuva
- Annetaan mahdollisuuksien mukaan tilaisuuksia jatkokouluttautumiselle

4. Saatavuus, ennakoiva rekrytointi ja oppilaitosyhteistyö 2/2

Ennakoivaan rekrytointiin (mukaan lukien maahanmuuttajien rekrytointi) panostamalla luodaan positiivista työnantajakuva, joka edesauttaa tulevaisuuden henkilöstöhankintaa. Harjoittelijakäytänteiden tulee olla suunnitelmallisia ja toimia pohjana työelämän ja oppilaitosten välisen yhteistyön kehittämiseksi.

Harjoittelijoiden määrä vuonna 2021

Harjoittelijan nimike tai tutkinto	Harjoittelijamäärä
Ympäristöharjoittelijat	2-5
Ympäristöterveysharjoittelijat	5-7
Arkkitehdit/maisema-arkkitehdit/ tekniikan huiput	4

6. Muutokset vakanssien lukumäärissä ja vaikutukset henkilöstömenoihin (1/2)



6.1 Eläköityvien (rekrytoidaan/tehtävä muuttuu) työntekijöiden vakanssien lukumäärä ja mahdollinen uusi tehtävänimike, kirjattu vain muutokset

Vakanssinumero	Vanha nimike	Uusi nimike	Lkm yhteensä
600052	Suunnitteluavustaja	Kaavoituskoordinaattori tai vastaava	1
600329	Suunnitteluavustaja	Paikkatietoinsinööri	1
600051	Suunnitteluavustaja	Kaavatekninen koordinaattori	1
600327	Suunnitteluavustaja	Paikkatietosuunnittelija/insinööri	1
000237	Asuntoasiansihteeri	Lupasihteeri	1

Kaupunginjohtajan päätös täyttölupadelegoinnista löytyy intrasta

[Vantaa intranet » Johtaminen » Rekrytointi » Täyttölupa ja vakanssit » Täyttölupa, tehtäväkuvaus ja vakanssit](#)

6. Muutokset vakanssien lukumäärissä ja vaikutukset henkilöstömenoihin (2/2)



6.2 Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä

Vuodelle 2021 ei lähtökohtaisesti suunnitella uusien vakanssien perustamisia.

Tiedot henkilöstömäärää lisäävistä kokonaan uusista vakansseista (nimike ja lukumäärä) sekä arvio uusien vakanssien henkilöstömenoista vuositasona. Neljä ensimmäistä on tällä hetkellä tyhjinä olevia vakansseja.

Nimike	Lukumäärä yhteensä	Arvioitu euromääräinen henkilöstömeno vuodessa työntajakulut huomioiden
Ympäristötarkastaja	1	70 000 €