

Henkilöstösuunnitelma 2015 - 2018

Maankäyttö, rakentaminen ja ympäristö - kooste

27.8.2014



HENKILÖSTÖ- JA HENKILÖSTÖMENOSUUNNITELMA VUOSILLE 2015 - 2018

MAANKÄYTTÖ, RAKENTAMINEN JA YMPÄRISTÖ

Sisällys

JOHDANTO	2
Toimialan henkilöstösuunnittelun perusta	2
Strategiset lähtökodit	3
Osaamistarve.....	3
TOIMIALAN HENKILÖSTÖ- JA HENKILÖSTÖMENOSUUNNITELMAN TAUSTADATA	5
Henkilöstölukumäärät.....	5
Toimialan henkilöstömäärän jakautuminen tulosalueille.....	5
Tutkintotasojakauma	5
Ikäjakauma, keski-ikä ja sukupuolijakauma	6
Äidinkieli	7
HENKILÖSTÖ- JA HENKILÖSTÖMENOSUUNNITELMA 2015 - 2018	8
Saatavuuden kannalta kriittiset ammattiryhmät	8
Suunnitellut rekrytoinnit nimikkeittäin vuonna 2015	9
Rekrytoinnit, joissa tehtävä pysyy samana	9
Rekrytoinnit, joissa tehtävä muuttuu	9
Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä	10
Vakanssit, joiden täyttämisestä luovutaan.....	11
Maankäytön, rakentamisen ja ympäristön toimiala	11
Henkilöstösuunnittelun 2015-2018 mukainen henkilöstömäärän kehitys	13
Toimialahallinto (johto+ talous- ja hallintopalvelut)	14
Yrityspalvelut.....	17
Kaupunkisuunnittelu	18
Kuntatekniikan keskus	20
Tilakeskus	21
Rakennusvalvonta	22
Ympäristökeskus	23
Asuntomessut 2015 –projekti	24
Eläköityminen	25
OSAAMISEN VARMISTAMISEN TOIMENPITEET STRATEGIAKAUDELLA 2015 - 2018.....	25
TULOSALUEEN HENKILÖSTÖ- JA HENKILÖSTÖMENOSUUNNITELMAN SEURANTA	26
MATOn henkilöstösuunnittelun vuosikello	26

JOHDANTO

Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelman 2015 - 2018 lähtökohtana ovat edelleen talouden tasapainottamis- ja velkaohjelmassa sovitut tavoitteet sekä kaupunginjohtajan kehys- ja budjettineuvotteluissa sovitun mukaiset henkilöstömäärät. Lisäksi suunnitelma perustuu edelliseen, vuoden 2014 henkilöstösuunnitelmaan. Lähtökohtana on ollut, ettei henkilöstömäärä kasva vuoden 2014 tasosta. Henkilöstösuunnitelma perustuu palvelutarpeille, priorisoiden lakisääteisiä palveluja. Toimintaympäristössä tapahtuvia muutoksia seurataan aktiivisesti, ja tämän henkilöstösuunnitelman valmistumisen aikaan on hallituksen toimesta asetettu uusia tavoitteita asuntorakentamisen kaavoituksen lisäämiselle pääkaupunkiseudun kunnissa.

Vuoteen 2018 mennessä Vantaan kaupungin nykyisestä henkilöstöstä jää eläkkeelle tai eroaa muusta syystä kaupungin palveluksesta 23 %:a henkilöstöstä. Henkilöstön eläköitymisen ja muun lähtövaihtuvuuden varalle on oltava valmiina suunnitelma siitä, millä muulla tavalla ja /tai muulla osaamisella tehtävät voidaan järjestää uudelleen, ilman että kaikkia vakansseja/tehtäviä täytetään rekrytoimalla uusi henkilö lähteneen tilalle.

Vantaalla toimialat ennakoivat henkilöstön määrää, rakennetta ja osaamista suhteessa toiminnan ja siinä tapahtuvien muutosten tarpeisiin. Suunniteltavalle henkilöstömäärälle varataan määrärahat huomioiden toimialalle annettu kehys. Rekrytointi on suunnitelmallista. Henkilöstön eläköitymisen ja muun lähtövaihtuvuuden varalle on osaamis- ja henkilöstörakenteen korvaussuunnitelma, jossa kuvataan miten toimialan sisällä vapautuvat resurssit kohdennetaan ja minkälaisella tehtäväkuvalla vakanssit täytetään uudelleen.

Tulosalueiden henkilömäärään liittyvät mahdolliset lisäämispaineet ja osaamistarpeet tasapainotetaan ja priorisoidaan ensisijaisesti toimialan sisällä tulosalueiden välisillä vakanssiirroilla mm. eläköitymisen ja muun lähtövaihtuvuuden vuoksi tyhjentyvillä vakansseilla. Myös henkilösiirrot ja tehtävien uudelleen järjestely tulosalueiden välillä mahdollistaa sen, ettei toimialan henkilöstösuunnitelmassa lähtökohtaisesti ole lisäystä vuoden 2014 henkilöstösuunnitelmassa vahvistettuun henkilöstömäärään.

Lisäksi toimialatasoiseen henkilöstösuunnitelmaan on pyritty ennakoimaan mahdolliset tuotannollisista ja terveysperusteisista uudelleensijoituksista johtuvat siirtotarpeet. Rekrytointitilanteessa selvitetään onko terveydellisistä tai tuotannollisista syistä johtuvalle uudelleensijoitukselle tarvetta, myös vakanssin tehtäväkuva ja perustiedot tarkistetaan henkilöstösuunnitelman mukaisiksi ennen täyttöluvan hakemista.

Maankäytön, rakentamisen ja ympäristön toimialalla jokainen tulosalue on tehnyt oman tulosaluetasaisen henkilöstösuunnitelmansa minkä lisäksi myös kuntatekniikan keskuksen tulosityksiköt ovat suunnitelleet henkilöstörakennettaan suunnitelmakaudelle tulosityksikkötasoisissa suunnitelmissa.

Toimialan henkilöstösuunnittelun perusta

Toimialalla on seitsemän tulosaluetta: kaupunkisuunnittelu, yrityspalvelut, kuntatekniikan keskus, tilakeskus, rakennusvalvonta, ympäristökeskus sekä toimialahallinto. Lisäksi toimialan vastuulla on vuonna 2015 järjestettävien asuntomessujen järjestäminen, josta vastaa oma projektiorganisaationsa.

Kaupunkisuunnittelu vastaa yleis- ja asemakaavoituksesta, yrityspalvelut asunto- ja elinkeinopolitiikasta sekä -tonteista, kuntatekniikan keskuksen vastuulla on kaupungin kadut ja viheralueet, rakennusvalvonta valvoo viranomaisena rakennettua ympäristöä ja ympäristökeskus elinympäristön terveellisyyttä. Talous- ja hallintopalvelut vastaa toimialan taloussuunnittelusta, henkilöstöasioista, viestinnästä sekä kunnallisesta pysäköinninvalvonnasta. Tilakeskuksen tulosalue vastaa kaupungin kiinteistöjen omistamiseen, ylläpitoon

sekä investointisuunnitteluun sekä hankkeiden valmisteluun, suunnitteluun ja rakennuttamiseen liittyvistä toiminnoista.

Toimialan henkilöstösuunnitelman pohjana voidaan edelleen pitää kannustavaa tavoitetta: ”Rakennamme tulevaisuutta”. Tämä ajatus näkyy henkilöstösuunnitelmassa laatuun panostamisena. Henkilöstömäärä on tarkkaan harkittu tulosaluetaisesti ja tehtävänkuvia ja organisointia arvioidaan säännöllisesti ja muutetaan joustavasti mm. toimialan strategisten painotusten mukaan.

Rekrytoinneissa onnistuminen on toimialalle erittäin tärkeä tavoite. Eläkeikä tulee täyteen monilla toimialan kokeneilla asiantuntijoilla ja työntekijöillä lähivuosina. Erityisesti avainasemassa osaamisensa vuoksi olevien henkilöiden tehtävien järjestelyissä ja osaamisen korvaamisessa onnistumisella on suuri merkitys toimialan palvelutuotannon laatuun ja tehokkuuteen. Vuonna 2008 käynnistyneellä Tekniikan huiput -harjoitteluohjelmalla toimialalla on saatu hyviä tuloksia ennakoivasta rekrytoinnista ja harjoitteluohjelmaa jatketaan aktiivisesti myös tulevana vuosina. Harjoitteluohjelman tavoitteena on pystyä tarjoamaan opiskelijoille harjoittelun päätyttyä vakituinen palvelussuhde kaupungilla. Toimialalla vahvistetaan myös oppilaitosyhteistyötä ennakoivan rekrytoinnin sekä työnantajankuvan vahvistamisen keinona. Kaupunkitasoinen henkilöstön kehittämishanke keväällä 2014 toi mukanaan maankäytön, rakentamisen ja ympäristön toimialan kannalta tärkeän kehittämisnäkökulman, kun työnantajakuva-markkinointi keskitettiin henkilöstökeskukseen. Tämä tullee lisäämään toimialan näkyvyyttä rekrytointitapahtumissa.

Nykyisen henkilöstön työkykyisyydestä on tärkeää pitää huolta ja toimialalla panostetaan tulevinakin vuosina niin osaamisen johtamiseen kuin työhyvinvointia tukevaan toimintaan.

Strategiset lähtökodit

Maankäytön, rakentamisen ja ympäristön toimialalla on merkittävä rooli Vantaan kaupungin strategian toteuttamisessa. Vantaan kaupungin strategisista tavoitteista erityisesti toimivan ja kestävä kaupungin tavoite sisältää toimialalle konkretisoituvia tavoitteita. Lähiötä perusparannetaan energiatehokkaaksi, Kehärataan tukeutuvaa Kivistöä toteutetaan asunto- ja työpaikkarakentamisen kärkihankkeena sekä asuntomessut järjestetään Vantaalla vuonna 2015. Vantaa on sitoutunut mm. kestävä kehityksen vaalimiseen ja ympäristövastuun kantamiseen. Kilpailukykyohjelmalla haetaan toimenpiteitä, joilla vaikutetaan kaupunkilaisten elämänlaatuun sekä yritysten kilpailuedellytyksiin. Maankäytön, rakentamisen ja ympäristön toimialan henkilöstö on avainasemassa, kun Vantaata kaupunkina suunnitellaan, rakennetaan ja ylläpidetään.

Tuottavuutta ja tehokkuutta lisätään jatkuvasti arvioimalla ja kehittämällä tuotantoprosesseja sekä hyödyntämällä henkilöstön vaihtuvuuden yhteydessä suunnitellut tehtäväjärjestelyt. Myös kehittyvät tietotekniikkajärjestelmät tuovat mahdollisuuksia tehtäväjärjestelyihin ja tuottavuuden lisäämiseen. Toimialan henkilöstömenojen osuus käyttötalouden kokonaismenoista on suuri lähes kaikilla tulosalueilla. Vaihtoehtoisesti ostopalvelumenot kasvavat, mikäli henkilöstömenojen osuutta halutaan pienentää. Kustannuspaineet myös ostopalveluissa ovat suuret.

Osaamistarve

Toimialan palvelutuotannon kannalta kriittiset tehtävät vaativat erityistä asiantuntija- tai ammattiosaamista. Tätä osaamista toimialalla tarvitaan myös tulevaisuudessa. Tulevaisuudessa on laaja-alaisen substanssiosaamisen lisäksi kiinnitettävä huomiota oman työn ja ajan hallintaan, työhyvinvointiin sekä jatkuvaan oppimiseen. Tietotekninen osaaminen korostuu uusien järjestelmien myötä ja toimintojen sekä palvelun siirtyessä koko ajan enemmän sähköiseen muotoon.

Toimialalla on systemaattisesti pyritty jo vuosia pienentämään henkilömäärää tehtäväjärjestelyillä, mistä syystä tulosalueiden henkilöstömäärät alkavat olla kriittisiä. Palvelutuotannon kannalta oleellisista

tehtävistä huolehditaan lujalla ammattitaidolla. Huipputason osaaminen on usein kuitenkin vain muutaman tai peräti yhden asiantuntijan osaamisen varassa, mikä tekee osaamisesta hyvin haavoittuvaa. Suurimmalla tulosalueella, kuntatekniikan keskuksessa, on pulaa rakennusmestari- sekä valvontatehtävien osaajista ja tällaista osaamista on vain niukasti saatavilla työmarkkinoilta. Rekrytointitilanteissa on havaittu, että saatavuusongelmia on myös infra-alan insinööreissä (mm. kadun- ja liikenteen suunnittelu). Suurimmat rekrytointivaikeudet kohdistuvatkin kuntatekniikan keskukseseen. Muilla tulosalueilla suurimpia hankaluuksia on ollut löytää kokeneita alan asiantuntijoita.

Toimialan osaamisen ja strategisten tavoitteiden toteutumisen kannalta positiivista on ympäristöalan osaajien saatavuus. Toimialan henkilöstö on palvelutuotannon kannalta hyvin koulutettua ja motivoitunutta kehittämään osaamistaan. Kriittinen henkilöstömäärä tekee kuitenkin palvelutuotannosta helposti haavoittuvan.

Tiivistyvässä organisaatiossa myös johtamisosaaminen korostuu. Johtamisessa ja esimiestyössä hyödynnetään kaupungin omaa esimieskoulutustarjontaa sekä kannustetaan esimiehiä hakeutumaan Johtamisen erityisammattitutkinto-opintoihin.

Tulosalueiden osaamisen kannalta vahvuuksia ja kehittämiskohteita on selvitetty osaamiskartoitusten avulla systemaattisesti talous- ja hallintopalveluissa, kuntatekniikan keskuksessa ja yrityspalvelujen tulosalueella. Osaamiskartoitusten kautta löydetään osaamisvajeet ja vahvuudet ja osaamisen kehittämistä voidaan suunnata palvelutuotannon kannalta paremmin strategiaa ja lähitulevaisuuden osaamistarpeita tukevaksi. Myös tulos- ja kehityskeskustelut ovat toimialalla käytössä oleva keino henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien laatimiseen ja päivittämiseen.

Toimiala ylläpitää eri alojen ammattilaisten sekä asiantuntijoiden erityisammattiosaamista ja kannustaa heitä oman osaamisensa kehittämiseen. Osaamisen haavoittuvuudesta johtuen on kuitenkin pohdittava keinoja kriittisen osaamisen laajentamiselle toimialan sisällä. Vaihtoehtoja tähän ovat mm. työnkierto sekä mentorointi.

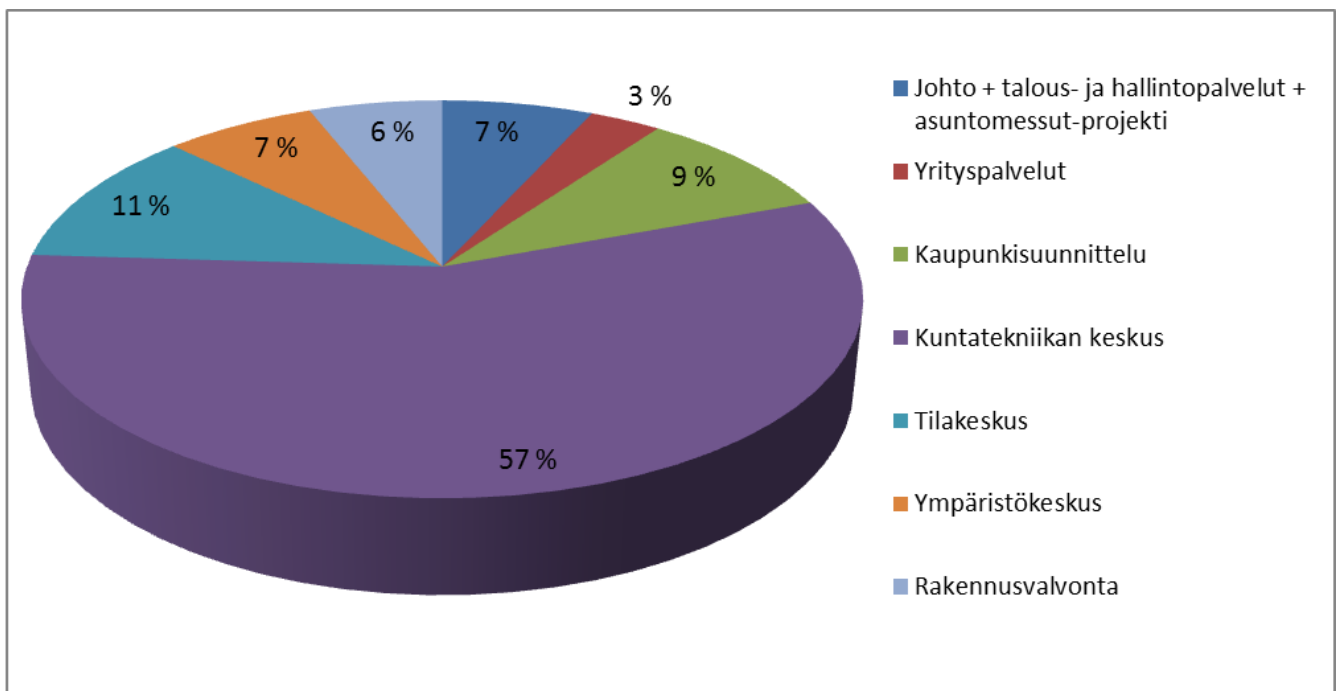
TOIMIALAN HENKILÖSTÖ- JA HENKILÖSTÖMENOSUUNNITELMAN TAUSTADATA

Henkilöstölukumäärät

Henkilömäärä	toteut. Joulukuu 2013	maaliskuu 2014
vakituiset (miehet/naiset)	615 (352 / 263)	615 (350 / 265)
vakituisista osa- aikaisia (m/n)	39 (16 / 23)	36 (16 / 20)
määräaikaiset (miehet/naiset)	54 (29/25)	52 (29 / 23)
yht	669	667

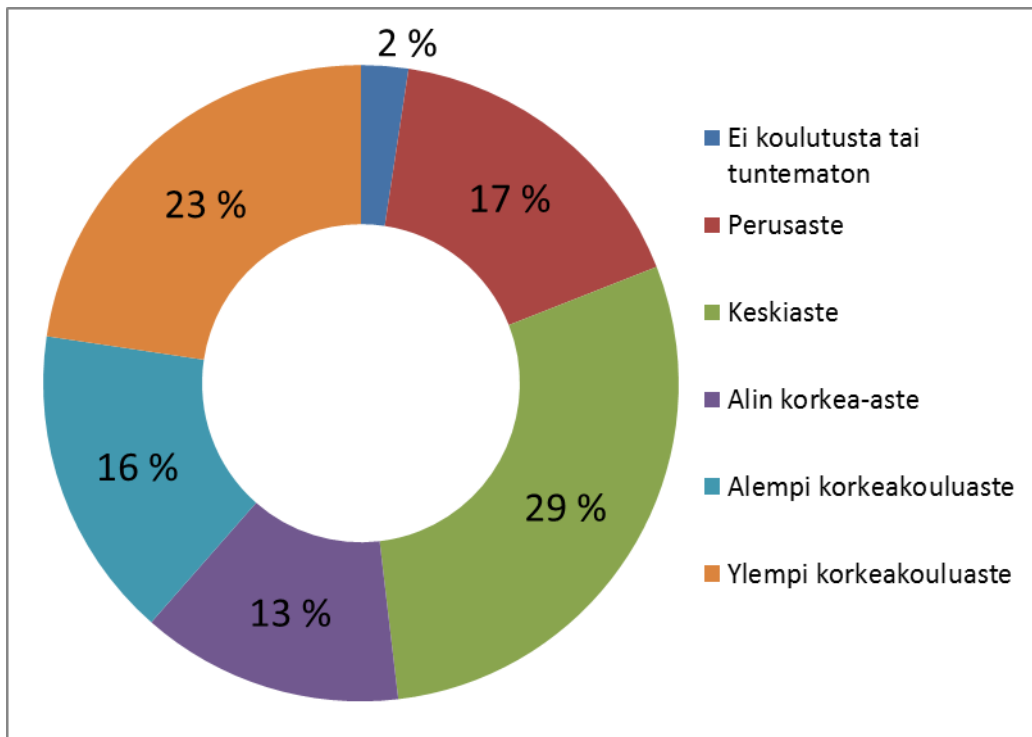
Joulukuun 2013 toteutuneen henkilömäärän poiminta-ajankohta on 31.12.2013. Maaliskuu 2014 valittiin henkilöstösuunnitelman poikkileikkausajankohdaksi siitä syystä, että henkilöstösuunnittelu saatiin käynnistettyä hyvissä ajoin ennen kesälomakautta ja maaliskuun henkilöstömäärä vastaa hyvin toimialan keskimääräistä henkilöstömäärää.

Toimialan henkilöstömäärän jakautuminen tulosalueille

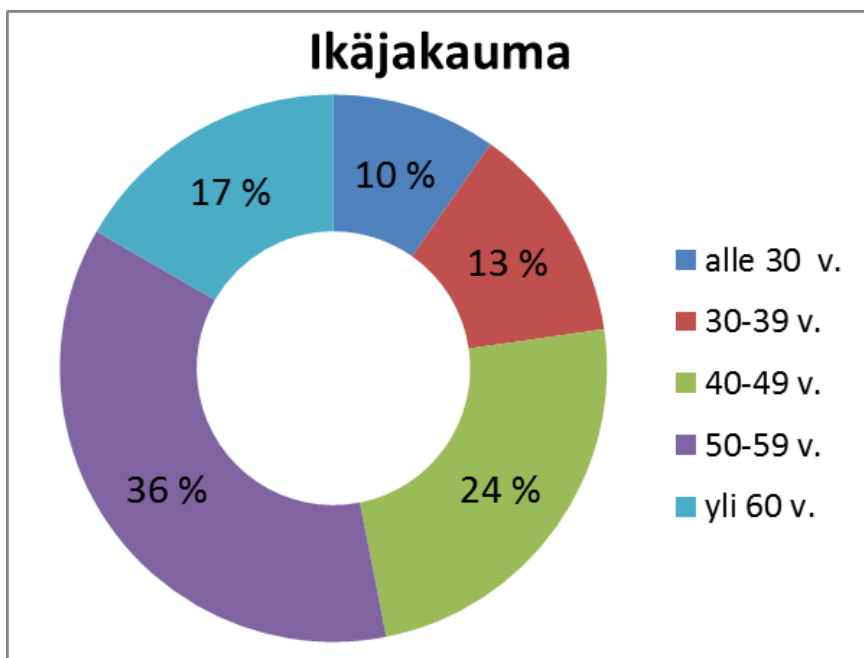


Tutkintotasojakauma

Toimialan henkilöstö on korkeasti koulutettua, sillä henkilöstöstä n. 40 % on suorittanut vähintään alemman korkeakoulututkinnon. Vähintään amk-tasoisien tutkinnon suorittaneiden osuus kasvaa vuosittain. Toimialalla kannustetaan henkilöstöä oman osaamisen aktiiviseen kehittämiseen sekä kurssimuotoiseen että tutkintotavoitteeseen kouluttautumiseen.



Ikäjakauma, keski-ikä ja sukupuolijakauma



Toimialan ikärakenne painottuu ikäluokkiin 40 - 49- ja 50 - 59-vuotiaat sekä yli 60-vuotiaisiin. Henkilöstöstä yli puolet on yli 50-vuotiaita. Toimialan henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2013 lopussa 48,3 vuotta. .

Miesten keski-ikä on 48,6 vuotta ja naisten 47,9 vuotta. Keski-ikä on edelleen koko kaupungin henkilöstön keski-ikää korkeampi, joten henkilöstösuunnittelussa on edelleen varauduttava lukuisiin eläköitymisiin myös lähitulevaisuudessa. Miehiä toimialan henkilöstä on 57 % ja naisia siten 43 %.

Keski-ikä

	2013	2014
Miehet	49,1	48,6
Naiset	48,2	47,9
yht.	48,7	48,3

Äidinkieli

Suomi	655
Ruotsi	13
Muu	7

HENKILÖSTÖ- JA HENKILÖSTÖMENOSUUNNITELMA 2015 - 2018

Saatavuuden kannalta kriittiset ammattiryhmät

Alle on koottu tulosalueiden henkilöstösuunnitelmista ammattiryhmiä, jotka ovat saatavuuden kannalta kriittisiä (uutta henkilöstöä on hankala rekrytoida). Lähtövaihtuvuudella tarkoitetaan vakituisesta palvelussuhteesta eronneita/erotettuja (ei eläköitymistä).

Kriittinen ammattiryhmä	Henkilöiden lukumäärä 2013	Lähtövaihtuvuus 2013	tulosalue
yksikön päällikkötehtävät	4	0	Yrityspalvelut
maankäyttötekniikot/-insinöörit	4	0	Yrityspalvelut
kiinteistöalan asiantuntijat	4	0	Yrityspalvelut
suunnitteluavustajat	15	0	kaupunkisuunnittelu
kokeneet arkkitehdit (yli 5 vuoden työkokemus)	13	0	kaupunkisuunnittelu
Tiehoylän kuljettaja	2	0	kuntatekniikan keskus
suunnitteluinsinööri (atk), ei ole saatu rekrytoitua, tarve 1 hlö	0	0	kuntatekniikan keskus
rakennuttajavalvoja	2	0	kuntatekniikan keskus
Kokeneet projekti-insinöörit	2	0	kuntatekniikan keskus
Työpäällikkö (vay, rakennuttaminen)	1		kuntatekniikan keskus
valvojapuutarhuri (-insinööri), tarve yhdelle lisää	2	0	kuntatekniikan keskus
Kokeneet liikennealan insinöörit (työkokemus > 5 vuotta)	6	0	kuntatekniikan keskus
Kokenut kehitysinsinööri	1	0	kuntatekniikan keskus
Projektipäälliköt	3	0	tilakeskus
Arkkitehdit	9	0	tilakeskus
Insinöörit	12	0	tilakeskus
Isännöitsijät	5	1	tilakeskus
Teknikot ja mestarit	11	1	tilakeskus
Rakennustöiden valvojat	3	0	tilakeskus
Assistentit ja sihteerit	11	1	tilakeskus
Tarkastusinsinööri	4	0	rakennusvalvonta
lupa-arkkitehti - kokeneita	4	0	rakennusvalvonta
Lvi -insinööri	2	0	rakennusvalvonta

Suunnitellut rekrytoinnit nimikkeittäin vuonna 2015

Toimialatasoisessa henkilöstösuunnitelmassa esitetään tämän hetkiseen tietoon perustuva kokonaissuunnitelma siitä,

- mitkä vakanssit ja minkälaisilla tehtäväkuvilla tullaan jatkossa korvaamaan samanlaisina
- mitkä erilaisella tehtäväkuvalla ja osaamisprofiililla
- mistä vakansseista luovutaan tehtävien uudelleen järjestelyiden kautta kokonaan

Rekrytoinnit, joissa tehtävä pysyy samana

(rekrytoidaan tilalle uusi henkilö samanlaisella tehtäväkuvalla)

Vakanssinumero	Tehtävänimike	Lukumäärä	Tulosalue
500010	talous- ja hallintojohtaja	1	talous- ja hallintopalvelut
500327	talousassistentti	1	talous- ja hallintopalvelut
600090	asumisasioiden päällikkö	1	yrittäjäpalvelut
600322	asemakaavasuunnittelija	1	yrittäjäpalvelut
600014	suunnitteluavustaja	1	kaupunkisuunnittelu
Tuntip.	kunnossapitotyöntekijä	2	kuntatekniikan keskus
500057	suunnitteluinsinööri	1	kuntatekniikan keskus
500079	alueinsinööri	1	kuntatekniikan keskus
Tuntip.	putkiasentaja	1	kuntatekniikan keskus
Tuntip.	kirvesmies	1	kuntatekniikan keskus
500070	liikenneinsinööri	1	kuntatekniikan keskus
600096	paikkatietoinsinööri	1	kuntatekniikan keskus
600018	paikkatietosuunnittelija	1	kuntatekniikan keskus
600099	asiakaspalveluesimies	1	kuntatekniikan keskus
500344	katutarkastaja	1	kuntatekniikan keskus
500322	LVI-työnjohtaja	1	tilakeskus
500450	projektipäällikkö	1	tilakeskus
500282	kustannuslaskija	1	tilakeskus
500315	lupa-arkkitehti	1	rakennusvalvonta
100002	tarkastuspäällikkö	1	rakennusvalvonta

Rekrytoinnit, joissa tehtävä muuttuu

(rekrytoidaan tilalle uusi henkilö päivitettyyn tai kokonaan uuteen tehtävään).

Vakanssi-numero	Nykyinen tehtävänimike / tehtävä	Suunniteltu tehtävänimike/tehtävä	Tulosalue
500015	viestintäpäällikkö	tehtäväkuvauksen ja kelpoisuusehtojen tarkistaminen	talous- ja hallintopalvelut
600276	kiinteistökehittämispäällikkö	Nimikkeen ja tehtäväkuvan päivittäminen	talous- ja hallintopalvelut
000515	maanmittausteknikko	uusi nimike: maankäyttöinsinööri ja tehtäväkuvan tarkastus	yrittäjäpalvelut
600068	toimistosihiteeri	tehtäväkuvan päivittäminen	Kaupunkisuunnittelu
600049	kaavoitusteknikko	ei täytetä vakanssia sellaisenaan, vaan suunnitellaan resurssi kaupunkisuunnittelun kannalta tarpeellisiin tehtäviin.	kaupunkisuunnittelu

600046	kaavoitusteknikko	Muutetaan vapautunut vakanssi joka jätetään täyttämättä 2014 asemakaavasuunnittelijan vakanssiksi vahvistamaan tulosalueen asemakaavoitusta. Päivitetään vakanssin tehtäväkuvaus, nimike ja kelpoisuusehto.	kaupunki-suunnittelu
600031	Asemakaavasuunnittelija	Vakinaistetaan vuoden 2015 alusta määräaikainen asemakaavasuunnittelija. Tarkistetaan vakanssin tehtäväkuvaus, nimike ja kelpoisuusehto.	kaupunki-suunnittelu
500557	Arkkitehti	Vakinaistetaan vuoden 2015 alusta määräaikainen asemakaavasuunnittelija. Tarkistetaan vakanssin tehtäväkuvaus, nimike ja kelpoisuusehto.	kaupunki-suunnittelu
600314	Asemakaavasuunnittelija	Vakinaistetaan vuoden 2015 alusta määräaikainen asemakaavasuunnittelija. Tarkistetaan vakanssin tehtäväkuvaus, nimike ja kelpoisuusehto.	kaupunki-suunnittelu
500139	Kairausmies	kartoittaja, työn muutokset, yhteneväinen muiden samoja tehtäviä tekevien nimikkeiden kanssa.	kuntatekniikan keskus
Tuntip.	autonkuljettaja	Nimikkeen muutos: kuorma-autonkuljettaja	kuntatekniikan keskus
Tuntip.	tiehöylän kuljettaja	Nimikkeen muutos: työkonene kuljettaja, sekä laajempi tehtäväkokonaisuus työkonene kuljettajana	kuntatekniikan keskus
500155	suunnittelurakennusmestari	Nimikkeen muutos: katutarkastaja. Tehtäväkuvan ja kelpoisuusehdon päivittäminen	kuntatekniikan keskus
500368	suunnittelurakennusmestari	Nimikkeen muutos: liikenneinsinööri. Tehtäväkuvan ja kelpoisuusehdon päivittäminen	kuntatekniikan keskus
500065	liikenneinsinööri	Tehtäväkuvaus päivitetään vastaamaan alueinsinööristä liikenneinsinööriin tehtäviä. Palkan taso tulee myös muuttumaan.	kuntatekniikan keskus
500290	Piirtäjä	Nimikkeen muutos ja tehtäväkuvan päivitys	tilakeskus

Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä

(vakanssien lukumäärä, joka kasvattaa henkilöstömäärää).

Nimike	lukumäärä	perustelu
Pysäköinnintarkastaja 2-3	Talous- ja hallintopalvelut	mahdollinen varautuminen pysäköinninvalvonnan lakimuutokseen
Asemakaavasuunnittelija 4-6	Kaupunkisuunnittelu	Mahdollinen varautuminen kaavoituksen lisäresursointiin
Valvontaeläinlääkäri	Ympäristökeskus	Valtio maksaa 100 % vakanssin palkkakuluista takaisin ympäristökeskukselle. Näkyy vasta vuoden 2015 käyttösuunnitelmassa, mutta rekrytointi tapahtunut jo 05/2014.

*1 Pysäköinninvalvonnan mahdollisen lakimuutoksen myötä toimialalla on varauduttava muutaman uuden pysäköinnintarkastajan ja yhden toimistosihteerin mahdolliseen rekrytointiin vuoden 2015 aikana. Näitä rekrytointeja ei ole huomioitu henkilöstömenosuunnittelussa.

*2 Mahdollinen hallituksen tavoite asuntorakentamisen kaavoituksen vahvistamisesta.

Rakennusvalvonnassa varaudutaan volyymin kasvuun lisäämällä määräaikaista henkilöstöä. Resurssit otetaan määräaikaisina, sillä nettobudjettiyksikössä on liian suuri riski tehdä pysyviä henkilöstöresursointeja, kun ei tiedetä miten rakentamisen suhdanteet kehittyvät.

Vakanssit, joiden täyttämisestä luovutaan

vakanssit jätetään toistaiseksi täyttämättä

Nimike	lukumäärä	vuosi	tulosalue
hallintosihteeri	1	2014	talous- ja hallintopalvelut
toimistosihteeri	1	2015	talous- ja hallintopalvelut
kaavoitussihteeri	1	2014	kaupunkisuunnittelu
kartoittaja	2	2014 ja 2015	kuntatekniikan keskus
kiinteistörekisterisihteeri	1	2015	kuntatekniikan keskus
taloussihteeri	1	2015	kuntatekniikan keskus
varastomies	1	2015	kuntatekniikan keskus

Maankäytön, rakentamisen ja ympäristön toimiala

	Taloussuunnitelma					
	2013 TOT	2014 KS	2015	2016	2017	2018
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2015-2018						
Henkilöstömenot ja -määrät						
Vakituisen henkilöstön lukumäärä	620	647	642	639	638	638
Vakituisesta henkilöstöstä tekee osa-aikatyötä	36	30	21	17	16	11
Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä	54	46	48	37	36	35
Seure henkilöstöpalveluostot	0	0	0	0	0	0
Seure vuokrahenkilöstön henkilöstömäärä tunnit tai päivät muutettuina kokonaisiksi henkilöluvuiksi	0	1	2	1	1	1
Muut henkilöstöpalveluostot	127000	0	90000	0	0	0
Muun vuokrahenkilöstön lukumäärä tunnit tai päivät muutettuina kokonaisiksi henkilöluvuiksi	0	0	0	0	0	0
Henkilöstömenot yhteensä	41295000	43123000	41846000	42138000	42711000	43295000
Investointimäärärahojen osuus henkilöstömenoista	5266000	5224000	3468000	2954000	2906000	2876000
Ulkoistettujen varhe-maksujen osuus henkilöstömenoista		1949000	2315000	2130000	2130000	2130000
Henkilöstömenot ja henkilöstöpalveluostot yhteensä	41422000	43123000	41936000	42138000	42711000	43295000
Henkilöstömäärät yhteensä	674	694	692	677	675	674
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitteluun vaikuttavat muutokset						
Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	25	31	23	19	19	14
Ylimmän johdon ja esimiesten osuus eläkeiän saavuttavista	3	2	4	7	6	0
Muu lähtövaihtuvuus (vakituiset)	15	15	13	13	11	13
Tehtävien uudelleen järjestely terveydelliset tai tuotannolliset syyt	-2	-2	-4	-2	-2	0
Rekrytoinnit, joissa tehtävä pysyy samana rekrytoidaan tilalle uusi henkilö täysin samanalaisella tehtävänkuulla	14	19	22	15	15	15
Rekrytoinnit, joissa tehtävä muuttuu rekrytoidaan tilalle uusi henkilö päivitettyyn tehtävänkuvaan tai kokonaan uuteen tehtävään	16	23	16	5	6	6
Korvaavat rekrytoinnit yhteensä	30	42	38	20	21	21
Tulosalueiden väliset vakanssiirrot eli resurssien uudelleen kohdentaminen toimialan sisällä	1	0	0	0	0	0
Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä vakanssien lukumäärä, joka kasvattaa henkilöstömäärää	0	6	0	0	0	0
Henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen	—		-2	-15	-2	-1

Henkilöstösuunnittelun 2015-2018 mukainen henkilöstömäärän kehitys

Tulosalue		TOT 2013	KS 2014	HS 2015	HS 2016	HS 2017	HS 2018
Toimialahallinto	Vakituiset	39	39	37	37	37	37
	Määräaikaiset	2	2	1	0	0	0
Yrityspalvelut	Vakituiset	21	21	21	21	21	21
	Määräaikaiset	1	1	1	0	0	0
Kaupunkisuunnittelu	Vakituiset	58	59	60	60	60	60
	Määräaikaiset	7	6	3	1	1	0
Kuntatekniikan keskus	Vakituiset	354	370	363	362	361	361
	Määräaikaiset	27	25	27	24	24	24
Tilakeskus	Vakituiset	74	79	81	79	79	79
	Määräaikaiset	2	1	1	1	1	1
Rakennusvalvonta	Vakituiset	35	37	37	37	37	37
	Määräaikaiset	6	3	7	7	7	7
Ympäristökeskus	Vakituiset	39	42	43	43	43	43
	Määräaikaiset	6	5	4	4	3	3
Asuntomessut-projekti	Vakituiset	0	0	0	0	0	0
	Määräaikaiset	3	4	5	0	0	0
Toimiala yhteensä	Vakituiset	620	647	642	639	638	638
	Määräaikaiset	54	47	49	37	36	35

Toimialahallinto (johto+ talous- ja hallintopalvelut)

m) Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	2	3	2	3	1	2
n) Ylimmän johdon ja esimiesten osuus kohdasta m)	1			1		
maataloussihteeri /600279	1					
lakimies / 500025	1					
projektisuunnittelija/500482		1				
taloussihteeri/100133		1				
taloussihteeri/600282		1				
lautakunnan sihteeri / 600006			1			
vanh. pysäköinnintarkastaja /500494			1			
pysäköinnintarkastaja / 500492						
talous- ja hallintojohtaja / 500010				1		
viestintäpäällikkö / 500015				1		
talousassistentti/ 500327				1		
projekti-insinööri / 500189					1	
projektijohtaja / 500003						1
kiinteistökehittämispäällikkö / 600276						1
o) Muu lähtövaihtuvuus (vakituiset)	0	2	1	1	1	1
p) Tehtävien uudelleen järjestely terveydelliset tai tuotannolliset syyt		3	0	0	0	0
toimistosihteeri /500044		1				
johtajan sihteeri/ 500037		1				
toimistosihteeri /500475		1				
q) Rekrytoinnit, joissa tehtävä pysyy samana rekrytoidaan tilalle uusi henkilö täysin samanlaisella tehtäväkuvaalla	0	2	2	1	0	2
lakimies / 500025		1				
taloussihteeri/100133		1				
taloussihteeri/600282			1			
pysäköinnintarkastaja / 500492			1			
talous- ja hallintojohtaja / 500010				1		
projektijohtaja / 500003						1
kiinteistökehittämispäällikkö / 600276						1
r) Rekrytoinnit, joissa tehtävä muuttuu rekrytoidaan tilalle uusi henkilö päivitettyyn tehtäväkuvaan tai kokonaan uuteen tehtävään	0	0	3	1	0	0
Aluearkkitehti/000518 > projektijohtaja			1			
vanh. pysäköinnintarkastaja /500494 > pysäköinnintarkastaja			1			
lautakunnan sihteeri / 600006			1			
viestintäpäällikkö / 500015				1		

projekti-insinööri / 500189					1	
s) Korvaavat rekrytoinnit yhteensä (q+r)	0	2	5	2	0	2
t) Tulosalueiden väliset vakanssisiirot eli resurssien uudelleen kohdentaminen toimialan sisällä						
u) Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä vakanssien lukumäärä, joka kasvattaa henkilöstömäärää			(*			

Toimialahallinto (johto + thp)			Taloussuunnitelma			
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2015-2018	2013 TOT	2014 KS	2015	2016	2017	2018
Henkilöstömenot ja -määrät						
Vakituisen henkilöstön lukumäärä	39	39	37	37	37	37
Vakituisesta henkilöstöstä tekee osa- aikatyötä	2	4	2	2	1	1
Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä	2	2	1	0	0	0
Seure henkilöstöpalveluostot						
Seure vuokrahenkilöstön henkilöstömäärä tunnit tai päivät muutettuina kokonaisiksi henkilöluvuiksi						
Muut henkilöstöpalveluostot						
Muun vuokrahenkilöstön lukumäärä tunnit tai päivät muutettuina kokonaisiksi henkilöluvuiksi						
Henkilöstömenot yhteensä	1867000	2069000	2008000	2038000	2069000	2100000
Henkilöstömenot ja henkilöstöpalveluostot yhteensä	1867000	2069000	2008000	2038000	2069000	2100000
Henkilöstömäärät yhteensä	41	41	38	37	37	37
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitteluun vaikuttavat muutokset						
Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt	3	3	3	1	1	3
Ylimmän johdon ja esimiesten osuus eläkeiän saavuttavista	0	0	1	0	0	0
Muu lähtövaihtuvuus (vakituiset)	3	2	2	2		2
Tehtävien uudelleen järjestely terveydelliset tai tuotannolliset syyt	1	1	0	0	0	0
Rekrytoinnit, joissa tehtävä pysyy samana rekrytoidaan tilalle uusi henkilö täysin samanlaisella tehtäväkuvaalla	2	2	2	0	1	2
Rekrytoinnit, joissa tehtävä muuttuu rekrytoidaan tilalle uusi henkilö päivitettyyn tehtäväkuvaan tai kokonaan uuteen tehtävään	0	4	2	1	0	0
Korvaavat rekrytoinnit yhteensä	2	6	4	1	1	2
Tulosalueiden väliset vakanssisiirrot eli resurssien uudelleen kohdentaminen toimialan sisällä						
Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä vakanssien lukumäärä, joka kasvattaa henkilöstömäärää						
Henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen	—	0	-2	0	0	0

Yrityspalvelut	Taloussuunnitelma					
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2015-2018	2013 TOT	2014 KS	2015	2016	2017	2018
Henkilöstömenot ja -määrät						
Vakituisen henkilöstön lukumäärä	21	21	21	21	21	21
Vakituisesta henkilöstöstä tekee osa-aikatyötä	1	1	1	1	1	1
Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä	1	1	1			
Seure henkilöstöpalveluostot						
Seure vuokrahenkilöstön henkilöstömäärä						
Muut henkilöstöpalveluostot						
Muun vuokrahenkilöstön lukumäärä						
Henkilöstömenot yhteensä	1 160 000	1246000	1274000	1293000	1312000	1332000
Henkilöstömenot ja henkilöstöpalveluostot yhteensä	1160000	1246000	1274000	1293000	1312000	1332000
Henkilöstömäärät yhteensä	22	22	22	21	21	21
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitteluun vaikuttavat muutokset						
Eläkeikä täyttyy tai on täytynyt (vakituiset)	1	3	2	2	1	0
Ylimmän johdon ja esimiesten osuus eläköityvistä	0	0	0	1	0	0
Muu lähtövaihtuvuus (vakituiset)	1	1	1	1	1	1
Tehtävien uudelleen järjestely terveydelliset tai tuotannolliset syyt						
Rekrytoinnit, joissa tehtävä pysyy samana rekrytoidaan tilalle uusi henkilö täysin samanlaisella tehtäväkuvalla	0	0	2	0	0	0
Rekrytoinnit, joissa tehtävä muuttuu rekrytoidaan tilalle uusi henkilö päivitettyyn tehtäväkuvaan tai kokonaan uuteen tehtävään	1	3	1	2	1	0
Korvaavat rekrytoinnit yhteensä	1	3	3	2	1	0
Tulosalueiden väliset vakanssiirrot eli resurssien uudelleen kohdentaminen toimialan sisällä						
Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä vakanssien lukumäärä, joka kasvattaa henkilöstömäärää						
Henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen ko. vuoden kohta j) vähennettynä ed.vuoden kohta j)	—	0	0	-1	0	0

Toimiala/tulosalue: Kaupunkisuunnittelu			Taloussuunnitelma			
	2013 TOT	2014 KS	2015	2016	2017	2018
Henkilöstö-ja henkilöstömenosuunnitelma 2015-2018						
Henkilöstömenot ja -määrät						
a) Vakituisen henkilöstön lukumäärä	58	59	60	60	60	60
b) Vakituisesta henkilöstöstä tekee osa-aikatyötä	5	3	3	3	3	3
c) Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä	7	6	3	1	1	0
d) Seure henkilöstöpalveluostot (tilit 434005,434008)						
e) Seure vuokrahenkilöstön henkilöstömäärä tunnit tai päivät muutettuina kokonaisiksi henkilöluvuiksi						
f) Muut henkilöstöpalveluostot (tili 434003)						
g) Muun vuokrahenkilöstön lukumäärä tunnit tai päivät muutettuina kokonaisiksi henkilöluvuiksi						
h) Henkilöstömenot yhteensä (vak.+määräaik.)	2 633 000	3602000	3920000	3958000	4017000	4077000
i) Henkilöstömenot ja henkilöstöpalveluostot yhteensä (d+f+h)	2 633 000	3 602 000	3 920 000	3 958 000	4 017 000	4 077 000
j) Henkilöstömäärät yhteensä (a+c+e+g)	65	65	63	61	61	60
Toimiala/tulosalue: Mato / kaupunkisuunnittelu			Taloussuunnitelma			
	2013 TOT	2014 KS	2015	2016	2017	2018
Henkilöstö-ja henkilöstömenosuunnitelma 2015-2018						
Henkilöstömenot ja -määrät						
Vakituisen henkilöstön lukumäärä	58	59	60	60	60	60
Vakituisesta henkilöstöstä tekee osa-aikatyötä	5	3	3	3	3	3
Määräaikaisen henkilöstön	7	6	3	1	1	0

lukumäärä						
Seure henkilöstöpalveluostot						
Seure vuokrahenkilöstön henkilöstömäärä tunnit tai päivät muutettuina kokonaisiksi henkilöluvuiksi						
Muut henkilöstöpalveluostot						
Muun vuokrahenkilöstön lukumäärä tunnit tai päivät muutettuina kokonaisiksi henkilöluvuiksi						
Henkilöstömenot yhteensä	2633000	3602000	3920000	3958000	4017000	4077000
Henkilöstömenot ja henkilöstöpalveluostot yhteensä	2633000	3602000	3920000	3958000	4017000	4077000
Henkilöstömäärät yhteensä	65	65	63	61	61	60
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitteluun vaikuttavat muutokset						
Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	2	3	5	0	4	2
Ylimmän johdon ja esimiesten osuus eläköityvistä	1	0	1	0	2	0
Muu lähtövaihtuvuus (vakituiset)	2	2	2	2	2	2
Tehtävien uudelleen järjestely terveydelliset tai tuotannolliset syyt	0	1	1	0	0	0
Rekrytoinnit, joissa tehtävä pysyy samana rekrytoidaan tilalle uusi henkilö täysin samanlaisella tehtävänkuvalla	2	3	1	0	2	0
Rekrytoinnit, joissa tehtävä muuttuu rekrytoidaan tilalle uusi henkilö päivitettyyn tehtävänkuvaan tai kokonaan uuteen tehtävään	1	2	5	0	1	3
Korvaavat rekrytoinnit yhteensä	3	5	6	0	3	3
Tulosalueiden väliset vakanssisirrot eli resurssien uudelleen kohdentaminen toimialan sisällä	1	0	0	0	0	0
Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä vakanssien lukumäärä, joka kasvattaa henkilöstömäärää						
Henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen	—	0	-2	-4	0	-1

Kuntatekniikan keskus			Taloussuunnitelma			
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2015-2018	2013 TOT	2014 KS	2015	2016	2017	2018
Henkilöstömenot ja -määrät						
Vakituisen henkilöstön lukumäärä	354	370	363	362	361	361
Vakituisesta henkilöstöstä tekee osa-aikatyötä	17	10	6	3	3	3
Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä	27	25	27	24	24	24
Seure henkilöstöpalveluostot						
Seure vuokrahenkilöstön henkilöstömäärä tunnit tai päivät muutettuina kokonaisiksi henkilöluvuiksi		0,5				
Muut henkilöstöpalveluostot						
Muun vuokrahenkilöstön lukumäärä tunnit tai päivät muutettuina kokonaisiksi henkilöluvuiksi						
Henkilöstömenot yhteensä	17930000	18514000	16542000	16790000	17042000	17298000
Investointimäärärahojen osuus henkilöstömenoista	2881000	3354000	1558000	1044000	996000	966000
Henkilöstömenot ja henkilöstöpalveluostot yhteensä	17930000	18514000	16542000	16790000	17042000	17298000
Henkilöstömäärät yhteensä	381	395,5	390	386	385	385
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitteluun vaikuttavat muutokset						
Eläkeikä täyttyy tai on täytynyt (vakituiset)	11	15	8	7	7	4
Ylimmän johdon ja esimiesten osuus eläköityvistä	1	2	1	4	4	0
Muu lähtövaihtuvuus (vakituiset)	5	5	5	5	5	5
Tehtävien uudelleen järjestely terveydelliset tai tuotannolliset syyt	-3	-4	-5	-2	-2	0
Rekrytoinnit, joissa tehtävä pysyy samana rekrytoidaan tilalle uusi henkilö täysin samanalaisella tehtävänkuvalla	5	10	11	8	9	10
Rekrytoinnit, joissa tehtävä muuttuu rekrytoidaan tilalle uusi henkilö päivitettyyn tehtävänkuvaan tai kokonaan uuteen tehtävään	12	9	7	0	1	1
Korvaavat rekrytoinnit yhteensä	17	19	18	8	10	11
Tubsaluoiden väliset vakanssisirrot eli resurssien uudelleen kohdentaminen toimialan sisällä	0	0	0	0	0	0
Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä vakanssien lukumäärä, joka kasvattaa henkilöstömäärää	0	1	0	0	0	0
Henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen ko. vuoden kohta j) vähennettynä ed.vuoden kohta j)	—	14,5	-5,5	-4	-1	0

Toimiala/tulosalue: Mato / tilakeskus			Taloussuunnitelma			
	2013 TOT	2014 KS	2015	2016	2017	2018
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2015-2018						
Henkilöstömenot ja -määrät						
Vakituisen henkilöstön lukumäärä	74	79	81	79	79	79
Vakituisesta henkilöstöstä tekee osa-aikatyötä	9	9	6	5	5	3
Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä	2	1	1	1	1	1
Seure henkilöstöpalveluostot						
Seure vuokrahenkilöstön henkilöstömäärä tunnit tai päivät muutettuina kokonaisiksi henkilöluvuiksi			1	1	1	1
Muut henkilöstöpalveluostot	59000					
Muun vuokrahenkilöstön lukumäärä tunnit tai päivät muutettuina kokonaisiksi henkilöluvuiksi						
Henkilöstömenot yhteensä	6494000	6442000	6481000	6550000	6619000	6690000
Investointimäärärahojen osuus henkilöstömenoista	2385000	1870000	1910000	1910000	1910000	1910000
Ulkoistettujen toimintojen varhe-maksujen osuus henkilöstömenoista	1949000	2315000	2130000	2130000	2130000	2130000
Henkilöstömenot ja henkilöstöpalveluostot yhteensä	6553000	6442000	6481000	6550000	6619000	6690000
Henkilöstömäärät yhteensä	76	80	83	81	81	81
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitteluun vaikuttavat muutokset						
Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	6	6	2	7	2	4
Ylimmän johdon ja esimiesten osuus eläköityvistä	1	0	0	2	0	0
Muu lähtövaihtuvuus (vakituiset)	2	4	2	2	2	2
Tehtävien uudelleen järjestely terveydelliset tai tuotannolliset syyt						
Rekrytoinnit, joissa tehtävä pysyy samana rekrytoidaan tilalle uusi henkilö täysin samanlaisella tehtäväkuvalla	1	1	4	6	2	2
Rekrytoinnit, joissa tehtävä muuttuu rekrytoidaan tilalle uusi henkilö päivitettyyn tehtäväkuvaan tai kokonaan uuteen tehtävään	2	5	1	1	0	2
Korvaavat rekrytoinnit yhteensä	3	6	5	7	2	4
Tulosalueiden väliset vakanssisiirrot eli resurssien uudelleen kohdentaminen toimialan sisällä						
Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä vakanssien lukumäärä, joka kasvattaa henkilöstömäärää		2				
Henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen ko. vuoden kohta j) vähennettynä ed.vuoden kohta j)	—	4	3	-2	0	0

Rakennusvalvonta

Toimiala/tulosalue: Rakennusvalvonta	Taloussuunnitelma					
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2015-2018	2013 TOT	2014 KS	2015	2016	2017	2018
Henkilöstömenot ja -määrät						
Vakituisen henkilöstön lukumäärä	35	37	37	37	37	37
Vakituisesta henkilöstöstä tekee osa-aikatyötä	2	2	1	1	1	0
Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä	6	3	7	7	7	7
Seure henkilöstöpalveluostot (tilit 434005,434008)						
Seure vuokrahenkilöstön henkilöstömäärä tunnit tai päivät muutettuina kokonaisiksi henkilöluvuiksi						
Muut henkilöstöpalveluostot (tili 434003)						
Muun vuokrahenkilöstön lukumäärä tunnit tai päivät muutettuina kokonaisiksi henkilöluvuiksi						
Henkilöstömenot yhteensä	2189000	2172000	2323000	2358000	2394000	2430000
Henkilöstömenot ja henkilöstöpalveluostot yhteensä	2189000	2172000	2323000	2358000	2394000	2430000
Henkilöstömäärät yhteensä (a+c+e+g)	41	40	44	44	44	44
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitteluun vaikuttavat muutokset						
Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	2	1	2	1	2	1
Ylimmän johdon ja esimiesten osuus eläköityvistä						
Muu lähtövaihtuvuus (vakituiset)	1	1	1	1	1	1
Tehtävien uudelleen järjestely terveydelliset tai tuotannolliset syyt	0	0	0	0	0	0
Rekrytoinnit, joissa tehtävä pysyy samana rekrytoidaan tilalle uusi henkilö täysin samanlaisella tehtäväkuvalla	3	2	2	0	1	1
Rekrytoinnit, joissa tehtävä muuttuu rekrytoidaan tilalle uusi henkilö päivitettyyn tehtäväkuvaan tai kokonaan uuteen tehtävään	0	0	0	1	1	0
Korvaavat rekrytoinnit yhteensä (o+p)	3	2	2	1	2	1
Tulosalueiden väliset vakanssisiirrot eli resurssien uudelleen kohdentaminen toimialan sisällä						
Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä vakanssien lukumäärä, joka kasvattaa henkilöstömäärää	0	2	0	0	0	0
Henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen	—	-1	4	0	0	0

Toimiala/tulosalue:MATO/Ympäristökeskus	Taloussuunnitelma					
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2015-2018	2013 TOT	2014 KS	2015	2016	2017	2018
Henkilöstömenot ja -määrät						
Vakituisen henkilöstön lukumäärä	39	42	43	43	43	43
Vakituisesta henkilöstöstä tekee osa-aikatyötä		1	2	2	2	0
Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä	6	4	4	4	3	3
Seure henkilöstöpalveluostot						
Seure vuokrahenkilöstön henkilöstömäärä tunnit tai päivät muutettuina kokonaisiksi henkilöluvuiksi						
Muut henkilöstöpalveluostot						
Muun vuokrahenkilöstön lukumäärä tunnit tai päivät muutettuina kokonaisiksi henkilöluvuiksi						
Henkilöstömenot yhteensä	2330000	2425000	2526000	2564000	2602000	2641000
Henkilöstömenot ja henkilöstöpalveluostot yhteensä	2330000	2425000	2526000	2564000	2602000	2641000
Henkilöstömäärät yhteensä	45	47	47	47	46	46
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitteluun vaikuttavat muutokset						
Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	0	0	1	1	2	0
Ylimmän johdon ja esimiesten osuus eläkeiän saavuttavista	0	0	1	0	0	0
Muu lähtövaihtuvuus (vakituiset)	1					
Tehtävien uudelleen järjestely terveydelliset tai tuotannolliset syyt						
Rekrytoinnit, joissa tehtävä pysyy samana rekrytoidaan tilalle uusi henkilö täysin samanlaisella tehtävänkuvalle	1	1	0	1	0	0
Rekrytoinnit, joissa tehtävä muuttuu rekrytoidaan tilalle uusi henkilö päivitettyyn tehtävänkuvaan tai kokonaan uuteen tehtävään	0	0	0	0	2	0
Korvaavat rekrytoinnit yhteensä	1	1	0	1	2	0
Tulosalueiden väliset vakanssisirrot eli resurssien uudelleen kohdentaminen toimialan sisällä						
Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä vakanssien lukumäärä, joka kasvattaa henkilöstömäärää		1				
Henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen ko. vuoden kohta j) vähennettynä ed.vuoden kohta j)	—	2	0	0	-1	0

Asuntomessut 2015 –projekti

Asuntomessut		Taloussuunnitelma				
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2015-2018	2013 TOT	2014 KS	2015	2016	2017	2018
Henkilöstömenot ja -määrät						
Vakituisen henkilöstön lukumäärä				Projekti päättyy		
Vakituisesta henkilöstöstä tekee osa-aikatyötä						
Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä	3	4	4			
Seure henkilöstöpalveluostot						
Seure vuokrahenkilöstön henkilöstömäärä tunnit tai päivät muutettuina kokonaisiksi henkilöluvuiksi		0,5	1			
Muut henkilöstöpalveluostot	9000	0	135000			
Muun vuokrahenkilöstön lukumäärä tunnit tai päivät muutettuina kokonaisiksi henkilöluvuiksi						
Henkilöstömenot yhteensä	198000	211000	255000			
Henkilöstömenot ja henkilöstöpalveluostot yhteensä	207000	211000	390000			
Henkilöstömäärät yhteensä	3	4,5	5			
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitteluun vaikuttavat muutokset						
Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)				Projekti päättyy		
Ylimmän johdon ja esimiesten osuus kohdasta k)						
Muu lähtövaihtuvuus (vakituiset)						
Tehtävien uudelleen järjestely terveydelliset tai tuotannolliset syyt						
Rekrytoinnit, joissa tehtävä pysyy samana rekrytoidaan tilalle uusi henkilö täysin samanalaisella tehtävänkuvalla						
Rekrytoinnit, joissa tehtävä muuttuu rekrytoidaan tilalle uusi henkilö päivitettyyn tehtävänkuvaan tai kokonaan uuteen tehtävään						
Korvaavat rekrytoinnit yhteensä						
Tulosalueiden väliset vakanssiirrot eli resurssien uudelleen kohdentaminen toimialan sisällä						
Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä vakanssien lukumäärä, joka kasvattaa henkilöstömäärää						
Henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen ko. vuoden kohta i) vähennettynä ed.vuoden kohta i)	—					

Eläköityminen

	2012 TOT	2013 TOT	2014 KS	2015	2016	2017	2018
Toimialahallinto	2	3	3	3	1	1	3
Yrityspalvelut	1	1	3	2	2	1	0
Kaupunkisuunnittelu	1	2	3	5	0	4	2
Kuntatekniikan keskus	10	11	15	8	6	5	4
Tilakeskus	2	6	6	2	7	2	4
Rakennusvalvonta	0	2	1	2	1	2	1
Ympäristökeskus	0	0	0	1	1	2	0
Asuntomessut-projekti	0	0	0	0	projekti päättyy		
MATO yhteensä	16	25	31	23	18	17	14

Eläköityminen toimialalla jatkuu runsaana myös suunnitelmakauden. Tulosaluejohtajista eläkeiän saavuttaa suunnitelmakaudella kaksi.

Arviot eläköitymisestä perustuvat tietoihin henkilökohtaisesta eläkeiästä. Jos henkilön suunniteltu eläköitymisajankohta on tiedossa, niin eläköitymisvuosi on merkitty tämän tiedon mukaan. Kaikki jo ennen 2014 eläkeiän saavuttaneet henkilöt, jotka edelleen jatkavat työssä on merkitty henkilöstösuunnittelun ohjeiden mukaisesti eläköitymään vuonna 2015 (ellei muuta tietoa ole).

OSAAMISEN VARMISTAMISEN TOIMENPITEET STRATEGIAKAUDELLA 2015 - 2018

Rekrytoinnit ja ennakoiva rekrytointi

- Tarvittavan osaamisen arviointi
- Tehtävien muokkaaminen ja tehtäväjärjestelyt
- Sujuvan ja onnistuneen rekrytoinnin taloudellinen merkittävyys

Osaamiskartoituksista kehittämissuunnitelmiin (thp, ypa, kunttek)

- Osaamisen kehittämisen vahvempi yhteys strategiaan
- Tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointi
- Osaamisen ja suorituksen johtamisen yhteys
- Monipuoliset ja edulliset osaamisen lisäämisen keinot käytössä, projektit ja kehittämishankkeet

Esimiesosaamisen vahvistaminen

- Tajua työssä –valmennus ja sen jatko, suorituksen johtaminen
- Johtamisen hyvät käytännöt
- Yhteistyön ja vuorovaikutuksen laatu ja sen merkitys
- Toimialan johtoryhmän valmennus ja johtamisjärjestelmän vahvistaminen
- Jatkuvaa kehittymistä tukeva kulttuuri

Jokaisen tulosalueen henkilöstösuunnitelmassa on tarkasteltu lähemmin osaamisen kehittämistä ja toimenpiteitä. Tähän toimialan koostettuun henkilöstösuunnitelmaan on listattu ainoastaan keskeisimmät toimenpiteet, jotka vaikuttavat koko toimialan osaamisen kehittämiseen.

Toimialalla on käynnissä henkilöstösuunnittelun kehittämishanke, jossa laaditun vuosikellon mukaisesti henkilöstösuunnitelmaa seurataan. Myös toimialan henkilöstöyksikkö seuraa sekä määrällistä että laadullista henkilöstösuunnitelman toteuttamista ja tarttuu tarvittaessa poikkeamiin. Toimialalla on tehty henkilöstösuunnittelua vuonna 2013 ja 2014 tarkasti vakanssitasolla.

Henkilöstö:

- osaamisen nykytila ja tavoitteet
- osaamiskartoitukset
- kehityssuunnitelmat
- omat urasuunnitelmat

Toimintaympäristöanalyysi:

- visio ja skenaariot
- syötteitä tukeista ja Kunta10:sta

Yhteinen käsittely:

- henkilöstösuunnitelma
- synergia
- strategian lähtökohdat

Yhteinen käsittely:

- henkilöstökertomus
- lähtökohdat ja linjaukset
- osaaminen