

MAANKÄYTTÖ, RAKENTAMINEN JA YMPÄRISTÖ TOIMIALAN HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA 2016 – 2019

Johdanto	1
I YLEINEN OSIO	2
1. Keskeiset muutokset ja haasteet taloussuunnittelukaudella 2016 -2019 henkilöstön ja osaamistarpeiden näkökulmasta	2
2. Tasa-arvo ja-yhdenvertaisuus	3
3. Ennakoiva rekrytointi ja oppilaitosyhteistyö	4
4. Henkilöstöpalveluostot ja vuokratyövoiman käyttö	4
II HENKILÖSTÖ- JA HENKILÖSTÖMENOSUUNNITELMAOSIO	5
5. Saatavuus	5
6. Hankkeet ja projektit	5
7. Muutokset vakanssien lukumäärissä ja vaikutukset henkilöstömenoihin	6
7.1 Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä vuonna 2016	6
7.2 Lakkautettavien vakanssien lukumäärä	6
8. Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma taulukko 2016 – 2019	7
8.1. Maankäyttö, rakentaminen ja ympäristö – koko toimiala	7
8.2. Toimialan hallinto ja talous- ja hallintopalvelut	8
8.3. Yrityspalvelut	9
8.4. Kaupunkisuunnittelu	10
8.5. Rakennusvalvonta	11
8.6. Kuntatekniikan keskus	12
8.7. Tilakeskus	13

Johdanto

Maankäytön, rakentamisen ja ympäristön toimialan henkilöstösuunnitelma on koonti tulosalueiden tarkemmista henkilöstösuunnitelmista. Lisäksi tulosalueet ovat tehneet koulutussuunnitelmat, jotka pohjautuvat henkilöstön ja tiimien kehittämissuunnitelmiin.

Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelman 2016 - 2019 lähtökohtana ovat edelleen talouden tasapainottamis- ja velkaohjelmassa sovitut tavoitteet sekä kaupunginjohtajan kehys- ja budjettineuvotteluissa sovitun mukaiset henkilöstömäärät. Lisäksi suunnitelma perustuu edelliseen, vuoden 2015 henkilöstösuunnitelmaan. Lähtökohtana on ollut, ettei henkilöstömäärä kasva vuoden 2015 tasosta. Henkilöstösuunnitelma perustuu palvelutarpeille, priorisoiden lakisääteisiä palveluja.

Henkilöstön eläköitymisen ja muun lähtövaihtuvuuden varalle on oltava valmiina suunnitelma siitä, millä muulla tavalla 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.

Lisäksi toimialatasoiseen henkilöstösuunnitelmaan on pyritty ennakoimaan mahdolliset tuotannollisista ja terveysterveystieteisistä 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 tulosaluetasoisen henkilöstösuunnitelmansa minkä lisäksi myös kuntatekniikan keskuksen tulosityksiköt ovat suunnitelleet henkilöstörakennettaan suunnitelmakaudelle tulosityksikkö-tasoisissa suunnitelmissa.

I YLEINEN OSIO

1. Keskeiset muutokset ja haasteet taloussuunnittelukaudella 2016 -2019 henkilöstön ja osaamistarpeiden näkökulmasta

Henkilöstösuunnitelmakaudella henkilöstön resursointiin vaikuttaa edelleen vuoden MAL-sopimuksen edellyttämä lisäresursointi. Tähän on reagoitu pääosin tehtäväjärjestelyillä sekä perustamalla v. 2015 uusia vakansseja Kaupunkisuunnittelun tulosalueelle. Näihin tehtävien täyttämiseen on kuitenkin liittynyt vielä saatavuusongelmia. Saatavuusongelmat ja rekrytointihaasteet leimaavat myös muiden tulosalueiden tehtävien täyttämistä.

ICT-kehitys on aktiivista ja se vaikuttanee henkilöstöresursointiin kehittämis- ja siirtymäkauden vaiheissa. Vantaan kaupungin voimakas kasvu vaikuttaa todennäköiseltä, mikä tarkoittaa mm. toimialan hoidettavien alueiden lisääntymistä ja uusilla alueilla laatutason nousua.

Toimialalla on ollut ja tulee olemaan suhteellisen suurta vaihtuvuutta johdossa ja projekteissa. Kriittisissä tehtävissä rekrytoinneissa onnistuminen on erityisen merkittävää. Kaikenkaikkiaan haasteelliseksi on koettu joissakin ammattiryhmissä kokeneiden osaajien saaminen kunta-alalle. Vastavalmistuneiden osalta tilanne on helpompi ja myös Tekniikan Huiput – harjoitteluohjelma on edelleen toiminut hyvänä ennakoivan rekrytoinnin kanavana.

Edellä mainittuihin muutoksiin ja haasteisiin pyritään vastaamaan ensisijaisesti toimintaa tehostamalla ja tehtäväjärjestelyillä toimialatasoisesti henkilömäärää lisäämättä.

Henkilöstön kehittäminen yhä tärkeämpää, koska toimialalla tarvittava osaaminen ja ammattitaito muuttuu jatkuvasti ja nopeasti. Eläköitymiset jatkuvat runsaina, henkilöstösuunnitelmakaudella yhteensä yli 100 hlöä saavuttaa henkilökohtaisen eläkeiän. Myös työhyvinvoinnin ylläpito ja sairauspoissaolojen vähentäminen ovat toimialan henkilöstöön liittyviä tavoitteita henkilöstösuunnitelmakaudella.

2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Henkilöstöä 674, joista miehiä 381 ja naisia 293 (03/2015)

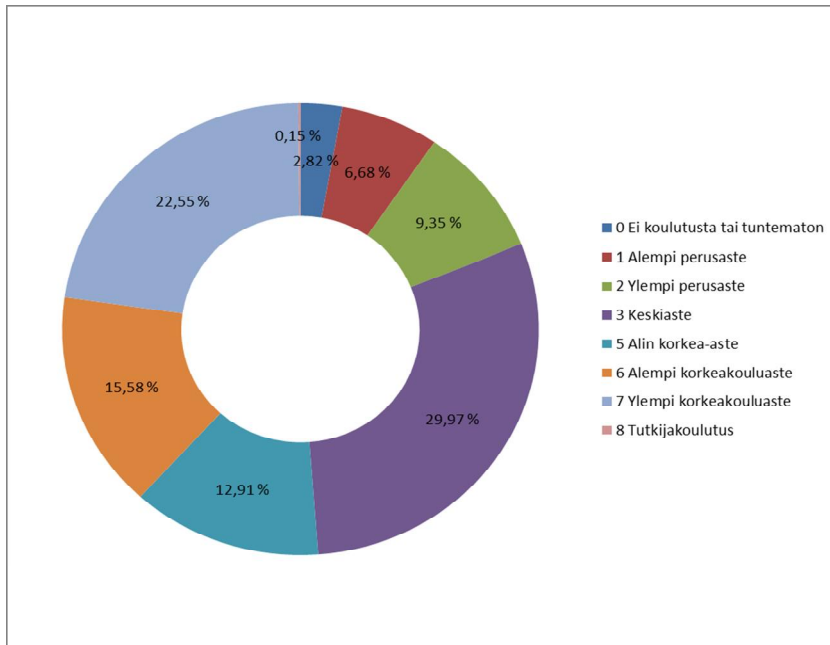
Henkilöstön äidinkieli

Suomi: 655

Ruotsi: 11

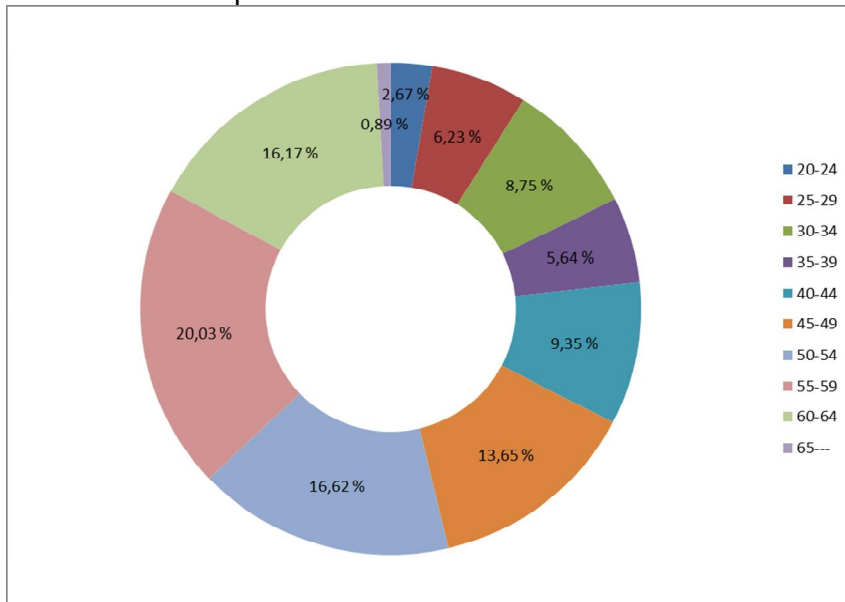
Muu: 8

Henkilöstön koulutusaste



Toimialan ikäjakauma

Keski-ikä hieman päälle 48 vuotta.



3. Ennakoiva rekrytointi ja oppilaitosyhteistyö

Toimialan henkilöstön keski-ikä on varsin korkea ja eläköityminen jatkuu suhteellisen suurena vielä lähivuosina. Ennakoivaa rekrytointia pyritään soveltamaan muun muassa kriittisten ammattiryhmien kohdalla.

Tekniikan huiput – harjoitusohjelma on yksi ennakoivan rekrytoinnin käytännöistä. Sitä kautta tutkintoon valmistuvat opiskelijat saavat alan työkokemusta ja opiskelijoiden kautta tulosalueille ja työyksiköihin saadaan alan viimeisimmät tiedot. Opiskelijat ovat yksiköissä tärkeässä asemassa, ja harjoitteluohjelman lisäksi myös kesätöihin pyritään palkkaamaan alan opiskelijoita ja opinnäyte-työn tekijöitä. Harjoitteluiden kautta on mahdollista luoda jo opiskeluvaiheessa olevalle urapolku kunnalliselle alalle.

Oppilaitosyhteistyötä tehdään mm. Hämeen ammattikorkeakoulun, Metropolian ja Aalto yliopiston kanssa.

Toimialatasoinen koonti harjoittelijoiden määrästä vuonna 2016

Harjoittelijan nimike tai tutkinto	Harjoittelijamäärä
Suunnittelijaharjoittelija / tekniikan huiput / diplomityöntekijät	15 - 17
Rakennusinsinööriopiskelija	1
Ympäristöterveydenhuollon tai ympäristönsuojelun opiskelijaharjoittelijat	10
Osallisuushankekoordinaattoriharjoittelija	1

4. Henkilöstöpalveluostot ja vuokratyövoiman käyttö

Seurea käytetään erilaisiin lyhytaikaisiin tarpeisiin, mm. asiakaspalvelupisteen resurssivajeen paikkaamiseen. Tilakeskuksessa Seuren kautta on palkattu kiinteistösihteeri ja isännöitsijä. Myös ostopalvelua (konsulttipalvelut) käytetään lyhytaikaisiin tarpeisiin jonkin verran tilakeskuksen tulosalueella. Tarvittaessa Seuren sekä muiden henkilöstöpalveluostojen käyttöä harkitaan ja käytetään tapauskohtaisesti edelleen.

II HENKILÖSTÖ- JA HENKILÖSTÖMENOSUUNNITELMAOSIO

5. Saatavuus

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 2014	Lähtövaihtuvuus* 2014
Asemakaavasuunnittelija	17	
Suunnitteluavustaja	10	
Liikenneinsinööri	1	
Rakennuttajavalvoja	3	
Tiehöylän kuljettaja	1	
Kokeneet projekti-insinöörit	1	
Työpäällikkö (viheralueyksikkö)	1	
Aluepäällikkö (kadunsuunnittelu)	1	
Kokeneet suunnitteluttajat	7	
Tarkastusinsinöörit DI	4	
Lupa-arkkitehdit	5	
Projektipäälliköt	3	
Arkkitehdit	7	2
Insinöörit	15	
Isännöitsijät	5	
Teknikot ja mestarit	11	2
Rakennustöiden valvojat	3	1
Assistentit ja sihteerit	11	
Yksikön päällikkötehtävät	3	1
Maankäyttötekniikat/-insinöörit	5	
Kiinteistöalan asiantuntijat	4	

6. Hankkeet ja projektit

Kuvataan ja luetellaan tiedossa olevat ja suunnitellut hankkeet tai projektit, joihin rekrytoidaan tai on rekrytoitu henkilöstöä. Kirjataan hanke- tai projektisopimusten pohjalta henkilöiden lukumäärä vuositasona. Osa-aikaiset ilmoitetaan suhteessa osa-aikaprosenttiin.

Projektihenkilöiden määrä

Hankkeen ja projektin nimi	ulkopuolista rahoitusta k/e	2015	2016	2017	2018	2019
Yhden luukun periaate (rakennusvalvonta)	-	1	1	1	1	1
Toiminnan sähköistäminen ja digitointi (rakennusvalvonta)	-	1	1	1	1	1
Ilmastokatu (2015-2017, yht 18 htkk) (ympäristökeskus)	111300	4 kk 80 % työ- aika	12 kk 80 % työ- aika	6 kk 80 % työ- aika		

7. Muutokset vakanssien lukumäärissä ja vaikutukset henkilöstömenoihin

7.1 Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä vuonna 2016

Henkilöstömäärää mahdollisesti kasvattavien kokonaan uusien vakanssien tiedot (nimike ja lukumäärä) sekä arvio uusien vakanssien henkilöstömenoista vuositasolla.

Nimike	Lukumäärä yhteensä	Tulosalueen arvioitu euromääräinen henkilöstömeno vuodessa työntajakulut huomioiden	Kommentit
Talous- ja hallintopalvelut: Pysäköinnintarkastaja			Mahdollinen varautuminen pysäköinninvalvonnan lakimuutokseen ja valvottavien alueiden lisääntymiseen & työjärjestelyiden muutoksiin
Tilakeskus: Alueisännöitsijä, kiinteistösihteeri, toimitila-asiantuntija, tekninen hankinta-asiantuntija			Paineita näiden tehtävien järjestelyihin – ei henkilömäärällistä lisäystä vielä 2016 suunnitelmassa

7.2 Lakkautettavien vakanssien lukumäärä

Toimialalla ei ole suunnitteilla lakkauttaa vuodelle 2015 rahoitettuja vakansseja.

8. Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma taulukko 2016 – 2019
(TS-laadintaohjeiden liite 7)

8.1. Maankäyttö, rakentaminen ja ympäristö – koko toimiala

Toimiala: maankäyttö, rakentaminen ja ympäristö			Taloussuunnitelma			
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2016-2019	2014 TOT	2015 KS	2016	2017	2018	2019
Henkilöstömenot ja -määrät						
a) Vakituisten henkilöstön lukumäärä	620	646	646	645	645	645
b) Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä	45	47	47	39	38	31
c) joista muiden kuin sijasten lukumäärä (poislukien esim. perhevapaiden tai sairausloman sijaiset)	28	41	37	33	31	24
d) Henkilöstömenot yhteensä (SAP henkilöstömenot yhteensä pl. tilit, joissa Soster toimii sijaismaksajana)	-35801	-35615	-35038	-35479	-35986	-36511
Investointimäärärahojen osuus henkilöstömenoista	-5189,9	-3662,1	-3052,9	-3000,6	-3006,5	-3006,5
Ulkoistettujen toimintojen varhemaksujen osuus henkilöstömenoista	-2088,8	-2131,4	-1793,2	-1820,1	-1847,4	-1875,1
e) Henkilöstömäärät yhteensä (a+c)	648	687	683	678	676	669
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitteluun vaikuttavat muutokset						
f) Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	25	32	34	25	22	21
g) Muu lähtövaihtuvuus (vakituiset)	17	14	10	10	10	10
h) Rekrytoinnit, joissa tehtävä muuttuu rekrytoidaan tilalle uusi henkilö päivitettyyn tehtävänkuvaan tai kokonaan uuteen tehtävään	19	13	17	5	4	2
i) Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä vakanssien lukumäärä, joka kasvattaa henkilöstömäärää	5	6			0	0
j) Henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen ko. vuoden kohta e) vähennettynä ed.vuoden kohta e)		39	- 4	- 5	- 2	- 7

8.2. Toimialan hallinto ja talous- ja hallintopalvelut

Toimiala/tulosalue: Johto ja THP	Taloussuunnitelma					
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2016-2019	2014 TOT	2015 KS	2016	2017	2018	2019
Henkilöstömenot ja -määrät						
a) Vakituisten henkilöstön lukumäärä	36	37	38	38	38	38
b) Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä	6	1	1	-	-	0
c) joista muiden kuin sijasten lukumäärä (poislukien esim. perhevapaiden tai sairausloman sijaiset)		1	-	-	-	0
d) Henkilöstömenot yhteensä (SAP henkilöstömenot yhteensä pl. tilit, joissa Soster toimii sijaismaksajana)	-2003,7	-2044	-2078,4	-2109,6	-2141,2	-2173,3
e) Henkilöstömäärät yhteensä (a+c)	36	38	38	38	38	38
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitteluun vaikuttavat muutokset						
f) Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	2	4	3	1	3	0
g) Muu lähtövaihtuvuus (vakituiset)	4	2	2	2	2	2
h) Rekrytoinnit, joissa tehtävä muuttuu rekrytoidaan tilalle uusi henkilö päivitettyyn tehtävän- kuvaan tai kokonaan uuteen tehtävään	4	2	1		1	
i) Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä vakanssien lukumäärä, joka kasvattaa henkilöstömää- rää		1				
j) Henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen ko. vuoden kohta e) vähennettynä ed.vuoden kohta e)		2	-	-	-	-

8.3. Yrityspalvelut

Toimiala/tulosalue: Yrityspalvelut	Taloussuunnitelma					
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2016-2019	2014 TOT	2015 KS	2016	2017	2018	2019
Henkilöstömenot ja -määrät						
a) Vakituisten henkilöstön lukumäärä	22	21	19	20	20	20
b) Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä	0	1	1	-	-	0
c) joista muiden kuin sijasten lukumäärä (poislukien esim. perhevapaiden tai sairausloman sijaiset)		1	-	-	-	0
d) Henkilöstömenot yhteensä (SAP henkilöstömenot yhteensä pl. tilit, joissa Soster toimii sijaismaksajana)	-1263,8	-1219,7	-1113,4	-1130,1	-1147	-1164,2
e) Henkilöstömäärät yhteensä (a+c)	22	22	19	20	20	20
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitteluun vaikuttavat muutokset						
f) Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	1	3	2	-	-	1
g) Muu lähtövaihtuvuus (vakituiset)	1	1	1	1	1	1
h) Rekrytoinnit, joissa tehtävä muuttuu rekrytoidaan tilalle uusi henkilö päivitettyyn tehtävän- kuvaan tai kokonaan uuteen tehtävään	2	1	2			
i) Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä vakanssien lukumäärä, joka kasvattaa henkilöstömää- rää				1		
j) Henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen ko. vuoden kohta e) vähennettynä ed.vuoden kohta e)		-	- 3	1	-	-

8.4. Kaupunkisuunnittelu

Toimiala/tulosalue: Kaupunkisuunnittelu			Taloussuunnitelma			
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2016-2019	2014 TOT	2015 KS	2016	2017	2018	2019
Henkilöstömenot ja -määrät						
a) Vakituisten henkilöstön lukumäärä	57	64	64	64	64	64
b) Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä	8	3	1	-	-	0
c) joista muiden kuin sijasten lukumäärä (poislukien esim. perhevapaiden tai sairausloman sijaiset)	8	3	1			
d) Henkilöstömenot yhteensä (SAP henkilöstömenot yhteensä pl. tilit, joissa Soster toimii sijaismaksajana)	-3302,7	-3920,3	-3758,3	-3814,7	-3871,9	-3930
e) Henkilöstömäärät yhteensä (a+c)	65	67	65	64	64	64
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitteluun vaikuttavat muutokset						
f) Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	5	2	1	4	3	2
g) Muu lähtövaihtuvuus (vakituiset)	1	0	0	0	0	0
h) Rekrytoinnit, joissa tehtävä muuttuu rekrytoidaan tilalle uusi henkilö päivitettyyn tehtävän- kuvaan tai kokonaan uuteen tehtävään	2	4	1	0	0	0
i) Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä vakanssien lukumäärä, joka kasvattaa henkilöstömäärää	1	4	0	0	0	0
j) Henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen ko. vuoden kohta e) vähennettynä ed.vuoden kohta e)		2	- 2	- 1	-	-

8.5. Rakennusvalvonta

Toimiala/tulosalue: Rakennusvalvonta	Taloussuunnitelma					
	2014 TOT	2015 KS	2016	2017	2018	2019
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2016-2019						
Henkilöstömenot ja -määrät						
a) Vakituisten henkilöstön lukumäärä	36	37	37	37	37	37
b) Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä	4	7	7	7	7	
c) joista muiden kuin sijasten lukumäärä (poislukien esim. perhevapaiden tai sairausloman sijaiset)	4	7	7	7	7	
d) Henkilöstömenot yhteensä (SAP henkilöstömenot yhteensä pl. tilit, joissa Soster toimii sijaismaksajana)	-2305,8	-2323,4	-2437	-2485,7	-2535,4	-2586,1
e) Henkilöstömäärät yhteensä (a+c)	40	44	44	44	44	37
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitteluun vaikuttavat muutokset						
f) Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	1	2	1	2	1	4
g) Muu lähtövaihtuvuus (vakituiset)	1	1				
h) Rekrytoinnit, joissa tehtävä muuttuu rekrytoidaan tilalle uusi henkilö päivitettyyn tehtävän- kuvaan tai kokonaan uuteen tehtävään		0	1	1		
i) Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä vakanssien lukumäärä, joka kasvattaa henkilöstömää- rää		0				
j) Henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen ko. vuoden kohta e) vähennettynä ed.vuoden kohta e)		4	-	-	-	- 7

8.6. Kuntatekniikan keskus

Toimiala/tulosalue: Kuntatekniikan keskus			Taloussuunnitelma			
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2016-2019	2014 TOT	2015 KS	2016	2017	2018	2019
Henkilöstömenot ja -määrät						
a) Vakituisten henkilöstön lukumäärä	355	363	364	362	362	362
b) Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä	20	30	29	26	25	25
c) joista muiden kuin sijasten lukumäärä (poislukien esim. perhevapaiden tai sairausloman sijaiset)	15	27	26	24	23	23
d) Henkilöstömenot yhteensä (SAP henkilöstömenot yhteensä pl. tilit, joissa Soster toimii sijaismaksajana)	-17085	-15993	-15594	-15760	-15987	-16228
Investointimäärärahojen osuus henkilöstömenoista (toimialan oma lisäys)	-2971,6	-1727,1	-1142,9	-1090,6	-1096,5	-1096,5
e) Henkilöstömäärät yhteensä (a+c)	370	390	390	386	385	385
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitteluun vaikuttavat muutokset						
f) Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	11	18	14	14	11	11
g) Muu lähtövaihtuvuus (vakituiset)	7	7	4	4	4	4
h) Rekrytoinnit, joissa tehtävä muuttuu rekrytoidaan tilalle uusi henkilö päivitettyyn tehtävänkuvaan tai kokonaan uuteen tehtävään	6	5	5	2	1	1
i) Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä vakanssien lukumäärä, joka kasvattaa henkilöstömäärää	2	1	0	0	0	0
j) Henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen ko. vuoden kohta e) vähennettynä ed.vuoden kohta e)		20	-	- 4	- 1	-

8.7. Tilakeskus

Toimiala/tulosalue: Tilakeskus	Taloussuunnitelma					
	2014 TOT	2015 KS	2016	2017	2018	2019
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2016-2019						
Henkilöstömenot ja -määrät						
a) Vakituisten henkilöstön lukumäärä	75	81	81	81	81	81
b) Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä	2	1	4	2	2	2
c) joista muiden kuin sijasten lukumäärä (poislukien esim. perhevapaiden tai sairausloman sijaiset)	1	2	2	1	1	1
d) Henkilöstömenot yhteensä (SAP henkilöstömenot yhteensä pl. tilit, joissa Soster toimii sijaismaksajana)	-7512,2	-7575	-7470,7	-7554,1	-7638,8	-7724,7
Investointimäärärahojen osuus henkilöstömenoista	-2218,3	-1934,9	-1910	-1910	-1910	-1910
Ulkoistettujen toimintojen varhemarkusujen osuus henkilöstömenoista	-2088,8	-2131,4	-1793,2	-1820,1	-1847,4	-1875,1
e) Henkilöstömäärät yhteensä (a+c)	76	83	83	82	82	82
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitteluun vaikuttavat muutokset						
f) Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	5	2	12	2	4	3
g) Muu lähtövaihtuvuus (vakituiset)	0	2	2	2	2	2
h) Rekrytoinnit, joissa tehtävä muuttuu rekrytoidaan tilalle uusi henkilö päivitettyyn tehtävänkuvaan tai kokonaan uuteen tehtävään	5	1	7	0	2	1
i) Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä vakanssien lukumäärä, joka kasvattaa henkilöstömäärää	2	0	4	0	0	0
j) Henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen ko. vuoden kohta e) vähennettynä ed.vuoden kohta e)		7	-	- 1	-	-

8.8. Ympäristökeskus

Toimiala/tulosalue: Ympäristökeskus	Taloussuunnitelma					
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2016-2019	2014 TOT	2015 KS	2016	2017	2018	2019
Henkilöstömenot ja -määrät						
a) Vakituisten henkilöstön lukumäärä	39	43	43	43	43	43
b) Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä	5	4	4	4	4	4
c) joista muiden kuin sijasten lukumäärä (poislukien esim. perhevapaiden tai sairausloman sijaiset)	0	-	1	1	-	-
d) Henkilöstömenot yhteensä (SAP henkilöstömenot yhteensä pl. tilit, joissa Soster toimii sijaismaksajana)	-2328,4	-2539,6	-2586,4	-2625,2	-2664,6	-2704,6
e) Henkilöstömäärät yhteensä (a+c)	39	43	44	44	43	43
Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitteluun vaikuttavat muutokset						
f) Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	0	1	1	2	0	0
g) Muu lähtövaihtuvuus (vakituiset)	3	1	1	1	1	1
h) Rekrytoinnit, joissa tehtävä muuttuu rekrytoidaan tilalle uusi henkilö päivitettyyn tehtävän- kuvaan tai kokonaan uuteen tehtävään	0	0	0	2	0	0
i) Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä vakanssien lukumäärä, joka kasvattaa henkilöstömää- rää	0	0	0	0	0	0
j) Henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen ko. vuoden kohta e) vähennettynä ed.vuoden kohta e)		4	1	-	- 1	-