

Henkilöstösuunnitelma 2025

Kaupunkiympäristön toimiala 9.9.2024



Vantaa ♦ Vanda
1974-2024

Keskeiset muutokset ja haasteet taloussuunnittelukaudella 2025 – 2028 henkilöstöresurssin näkökulmasta (1/3)

- Ratikka-hanke käynnistyessään tarvitsee paljon resursseja myös Ratikka-tiimin ulkopuolelta
- Tarkoituksenmukaisilla tehtäväkuva- ja osaamisprofiilimuutoksilla pyritään varmistamaan strategisten tavoitteiden toteuttaminen myös pidemmällä aikavälillä. Tehtävien uudelleen järjestelyjen kautta luodaan sisäisiä urapolkuja ja näin lisätään henkilöstön pitovoimaa.
- Keskeinen muutos on uudistuva lainsäädäntö, mikä vaikuttaa sekä toimintatapoihin, järjestelmiin, resurssointiin että vastuiden jakautumiseen. Maankäyttö- ja rakentamislaki jakautuu vaiheittain neljään eri lakikokonaisuuteen; rakentamislakiin, alueidenkäyttölakiin, yhdyskuntakehittämislakiin ja yhdyskuntarakentamislakiin. Uusi rakentamislaki tulee voimaan vuoden 2025 alusta. Hallituksen esitys uudeksi alueidenkäyttölakiin on tavoitteena antaa eduskunnalle keväällä 2025. Lakeja täsmentävät asetukset valmistellaan loppuvuoden 2024 aikana. Lakimuutoksilla arvioidaan olevan vaikutusta kuntien resurssitarpeeseen, mutta samalla myös vetovoimaisuuteen työnantajana.

Keskeiset muutokset ja haasteet taloussuunnittelukaudella 2025 – 2028 henkilöstöresurssin näkökulmasta (2/3)

- Rakentamisen heikot suhdannenäkymät ovat heijastuneet hetkellisesti myönteisesti henkilöstön saatavuuteen julkisella sektorilla. Kuitenkin jatkossa taloussuhdanteen parantuminen ja rakentamisen vilkastuminen tulee näkymään nopeasti osaavien henkilöiden saatavuusongelmana, kun mm. arkkitehdit ja insinöörit työllistyvät takaisin yksityiselle sektorille.
- Luonnon monimuotoisuuden vaaliminen ja kiertotalouden edistäminen uusien keinoin edellyttävät uudenlaista osaamista.
- Yleisenä haasteena työntekijöiden määrän ja osaamisen riittävyys työmääriin ja tehtäviin suhteutettuna.
- Voimakkaasti kasvavan investointiohjelman toteuttaminen edellyttää konsulttipalvelujen käytön lisäämistä hankkeiden valmistelussa ja rakennuttamisessa, koska omaa henkilöstömäärää ei kasvateta.

Keskeiset muutokset ja haasteet taloussuunnittelukaudella 2025 – 2028 henkilöstöresurssin näkökulmasta (3/3)

- Asiakaspalautteiden systemaattisen keräämisen ja hyödyntämisen sekä palveluiden kehittämisen yhdessä asiakkaiden kanssa.
- Työn mielekkyyden ja palkitsevuuden lisääminen.
- Henkilöstön eläköityminen luo mahdollisuuksia tehtävänkuvien uudelleen arviointiin.

Keskeiset muutosideat taloussuunnittelukaudella 2025 – 2028 pitovoimatekijänä



- Toiveena olisi, että kaupunkiympäristön toimiala olisi pilottikohteena HSL-kuukausikortin tarjoajana

Kehyksen 2025 mukainen henkilöstösuunnitelma

Palvelualue	Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma	TP 31.12.2023	TA 2024 **) (KV 13.11.2023)	Talousarvio- ehdotus 2025	Henkilöstömäärä 30.4.2024*	Muutos 2025-2024
Yhteiset palvelut	a) Vakituisten henkilöstön määrä	28	32	34	26	+ 2
	b) Määräaikaisen henkilöstön määrä	3	2	2	2	0
	c) Henkilöstömäärät yhteensä (a+b)	31	34	36	28	+ 2
Kadut ja puistot	a) Vakituisten henkilöstön määrä	245	276	277	255	+ 1
	b) Määräaikaisen henkilöstön määrä	25	50	50	51	0
	c) Henkilöstömäärät yhteensä (a+b)	270	326	327	306	+ 1

Kehyksen 2025 mukainen henkilöstösuunnitelma

Palvelualue	Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma	TP 31.12.2023	TA 2024 **) (KV 13.11.2023)	Talousarvio- ehdotus 2025	Henkilöstömäärä 30.4.2024*	Muutos 2025-2024
Kaupunkirakenne ja ympäristö	a) Vakituisen henkilöstön määrä	146	148	146	148	- 2
	b) Määräaikaisen henkilöstön määrä	20	10	12	11	+ 2
	c) Henkilöstömäärät yhteensä (a+b)	166	158	158	159	0
Kiinteistöt ja tilat	a) Vakituisen henkilöstön määrä	174	194	196	176	+ 2
	b) Määräaikaisen henkilöstön määrä	17	7	7	14	0
	c) Henkilöstömäärät yhteensä (a+b)	191	201	203	190	+ 2
Toimiala yhteensä	a) Vakituisen henkilöstön määrä	593	650	653	605	+ 3
	b) Määräaikaisen henkilöstön määrä	65	69	71	78	+ 2
	c) Henkilöstömäärät yhteensä (a+b)	658	719	724	683	+ 5

Toimialan henkilöstön pito- ja vetovoimatilanne sekä suunnitellut toimenpiteet vuodelle 2025

- Johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen, valmentava johtaminen
- Tekniikan huiput –harjoitteluohjelma
- Työilmapiirin ylläpitäminen
- Terveelliset ja turvalliset työtä tukevat työtilat
- Urapolut
- Suunnitelmallinen työhyvinvointitoiminta

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilanne toimialalla

- Palkkaus perustuu työn vaativuuden arviointiin. Tasapuolisuudesta huolehditaan sukupuolten välillä myös henkilökohtaisissa lisissä, joiden jako perustuu erilaisten työtehtävien osaamiseen sekä työtapojen kehittämiseen.
- Naisilla ja miehillä on käytännössä samat mahdollisuudet tulla valituiksi eri tehtäviin ja edetä urallaan. Naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin edistetään ja työtehtävät jaetaan osaamisen, ei sukupuolen mukaan. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ei kuitenkaan ole kaikkialla toteutunut johtuen tiettyjen tehtävien hakijakunnan homogeenisuudesta.
- Työpaikan yhteisöllisyyttä pyritään edistämään kaikki työyhteisön jäsenet huomioiden.
- Työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti.
- Lauri Korpisen katu 9:ään muutossa on kuunneltu henkilöstöä yhdenvertaisuusnäkökulmasta.
- Käytetty lähtökohtaisesti anonymia rekrytointia.
- Henkisen tai fyysisen väkivallan ja muiden epämiellyttävien uhkatilanteiden sekä konfliktien kohtaamiseen ja niistä selviämiseen pidetään henkilöstökoulutuksia.

Muutokset vakanssien lukumäärissä ja vaikutukset henkilöstömenoihin

Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä

Nimike	Lukumäärä yhteensä	Arvioitu euromääräinen henkilöstömeno vuodessa työntajakulut huomioiden
Elinkaariasiantuntija, kipa	1	70 000
Kaavatalousasiantuntija, kara	1	75 000
Liikenneinsinööri, kapu	1	65 000
Markkinointiasiantuntija (ei saatu määrärahoja)	1	65 000