



Toimialan henkilöstösuunnitelma 2026

Kaupunkiympäristön toimiala



Keskeiset muutokset ja haasteet taloussuunnittelukaudella 2026 – 2029 henkilöstöresurssin näkökulmasta

- Uudistuva rakentamislainsäädäntö, mikä vaikuttaa sekä toimintatapoihin, järjestelmiin, resurssointiin että vastuiden jakautumiseen.
- Rakentamisen heikot suhdannenäkymät ovat heijastuneet hetkellisesti myönteisesti henkilöstön saatavuuteen julkisella sektorilla.
- Ilmastonmuutoksen uhka ja luontokato näkyvät entistä painokkaammin kaupungin strategiassa ja suunnittelussa
- Investointiohjelmassa on yhä enemmän vuokrahankkeina ja perinteisistä toteutusmalleista poikkeavia hankkeita, mikä edellyttää henkilöstöltä uudenlaista osaamista ja täydennyskoulutusta.
- Urapolkujen kehittäminen on edelleen tärkeää mm. henkilöstön pitovoiman lisäämiseksi.

Henkilöstösuunnitelma

Toimialoille on toimitettu kehysneuvotteluja varten TP 31.12.2024 luvut

Toimiala	Henkilöstösuunnitelma	TP 31.12.2024	TA 2025 *) (KV 18.11.2024)	2026 kehys	TAE 2026	Muutos 2026-2025
KATO	a) Vakituisen henkilöstön määrä	607	653	658	658	+ 5
KATO	b) Määräaikaisen henkilöstön määrä	48	71	66	68	- 3
KATO	c) Henkilöstömäärät yhteensä (a+b)	655	724	724	726	+2

*) Hyväksytty talousarvio 2025

1. Henkilöstön vaihtuvuus mm. eläköitymisiin varautuminen sekä niihin liittyvät vakanssisuunnitelmat

- Toimialalla on odotettavissa merkittävä määrä eläköitymisiä vuosina 2026-2028. Vakanssien vapautuessa rekrytointitarve arvioidaan aina, ja samassa yhteydessä mietitään mahdollinen tehtäväkuvan ja tehtävän vaativuuden muutos. Joidenkin vakanssien osalta muutostarve on jo tunnistettu johtuen mm. nykyisistä viranhoitamisen edellyttämistä vaatimuksista.
- Tiettyjen avainroolien osalta on jo tiedossa, ettei merkittäviä muutostarpeita ole, esim. kapun päälliköt sekä kipan hankkeiden johtamisen tehtävät. Myös kaikki kapun kenttätöistä vapautuvat vakanssit pyritään täyttämään sellaisenaan. Tuntipalkkaisten tilalle palkataan ainoastaan kuukausipalkkaisia työntekijöitä.
- Osa vakansseista jätetään täyttämättä, ja tehtäviä pyritään myös yhdistämään mahdollisuuksien mukaan.
- Kipassa vahvistetaan työpariajattelua ja myös urapolkumallia pyritään laajentamaan aiemmasta.

2. Mahdollisten työvoimapulanimikkeiden saatavuustilanne sekä toimialan suunnitellut toimenpiteet vuodelle 2026

Suhdannetilanteella on huomattava vaikutus toimialan henkilöstön saatavuuteen. Saatavuustilanne on tällä hetkellä hyvä, mutta toisinaan yksittäisiin tehtäviin on vaikea saada rekrytoitua asiantuntijoita.

Saatavuuden parantamiseksi käytössä olevia ja suunniteltuja toimenpiteitä:

- Tehtäväkuvien ja nimikkeiden päivitys, jotta ne vastaavat nykyistä tarvetta ja kiinnostavat hakijoita
- Ennakoiva rekrytointi
- Positiivisen työnantajakuva ylläpito
- Palkkauksen kehittäminen edelleen, jotta palkat olisivat tasa-arvoiset ja kilpailukykyiset
- Koulutus- ja kehittymismahdollisuuksien tukeminen
- Urasuunnittelun helpottaminen (urapolut, tehtäväkierto, vakanssien muutokset, henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat)
- Työpariajattelun jatkaminen (sijaistukset, vertaistuki)
- Työprosessien parempi kuvaus, sujuvoittaminen ja vastuun selkeyttäminen

3. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilanne toimialalla

- Naisilla ja miehillä on käytännössä samat mahdollisuudet tulla valituiksi eri tehtäviin ja edetä urallaan. Tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin edistetään, ja työtehtävät jaetaan osaamisen, ei sukupuolen mukaan. Töiden luonne kuitenkin vaikuttaa hakijakuntaan ja esim. kapussa naishakijoita ei ole ollut varikon vakituisiin avoinna olleisiin tehtäviin (toisaalta mm. viherkunnassapito on naisvaltaista).
- Kunta10 – tuloksissa on ollut osin viitteitä epätasa-arvosta koskien eri tehtävien vaativuutta mikä heijastuu myös palkkatasoon. Tätä on onnistuttu osittain korjaamaan tehtävänkuvien ja kelpoisuusehtojen muutoksilla, mutta työtä tulee edelleen jatkaa. Huomiona nousee myös esiin ajatus siitä, ettei eri työehtosopimusten palkanmääräytymisperusteet ja tehtävien vaativuus vastaa täysin toisiaan.
- Yhdenvertaisuutta on huomioitu toimialalla ja alla joitakin konkreettisia nostoja:
 - Lauri Korpisen katu 9:ään muutossa on kuunneltu henkilöstöä yhdenvertaisuusnäkökulmasta.
 - Kipassa on tehty erikoispalkkioiden suhteen yhteistä läpikäyntiä sekä yhdenvertaisen kohtelun osalta paljon töitä tasapuolisessa palkitsemisessa.
- Toimialalla nousee esiin sukupuolivähemmistö- ja ikänäkökulmien huomioiminen koulutusten suunnittelussa. Myös henkisen tai fyysisen väkivallan ja muiden epämiellyttävien uhkatilanteiden sekä konfliktien kohtaamiseen ja niistä selviämiseen pidetään henkilöstökoulutuksia. Lisäksi yhteisten palveluiden henkilöstösuunnitelmassa tuodaan esille tuleva työelämä- ja vuorovaikutustaitojen koulutuskokonaisuus.

4. Esitykset muutoksiin vakanssien lukumäärissä ja vaikutukset henkilöstömenoihin

Nimike	Lukumäärä yhteensä	Arvioitu euromääräinen henkilöstömeno vuodessa työantajakulut huomioiden
Pysäköinnintarkastaja (Luvat ja valvonta)	2	80 000 € (kahdesta yhteensä)
Projektipäällikkö (Ratikka/määräaikainen)	2	156 000 € (kahdesta yhteensä)
Suunnitteluinsinööri (Ratikka/määräaikainen)	1	59 000 €
Ympäristötarkastaja	1	73 000 € (tästä 61 000€ saatu määrärahana)
Rakenne- ja elinkaariasiantuntija	1	70 000 €
Alueisännöitsijä (keittiöt)	1	65 000 €