

Kaupunkiympäristön toimiala

Henkilöstösuunnitelma 2022–2025



1. Keskeiset muutokset ja haasteet taloussuunnittelukaudella 2022 – 2025 henkilöstöresurssin näkökulmasta



- Valmistautuminen henkilöstön lähivuosien eläköitymisiin
- Talouden kiristyminen koronan vaikutuksesta
- MATTI-toiminnanohjaus- ja tietojärjestelmän käyttöönotto ja sen tuomat muutostarpeet toimialalla
- Uuden valtuustostrategian ja kärkihankkeiden tuomat vaikutukset kaupunkiympäristön toimialalla
- SAP-uudistuksen vaikutukset toimialan taloustyöskentelyyn ja –seurantaan
- KARA: palvelualueen toimintaympäristö on valtavassa muutoksessa, joka näkyy useiden palvelualueen toimintaa säätelevien lakien uudistuksessa (MRL, LSL, elintarvikelaki, terveydensuojelulaki), uusien osaamistarpeiden syntymisessä (mm. energiakysymykset, hiilineutraalisuus, luonnon ja maankäytön väliset konfliktit, kuntien elinvoiman varmistaminen, asukasvuorovaikutus) ja haasteiden ratkaisujen etsimisessä (mm. tietojärjestelmien kehittäminen, tietomallipohjainen suunnittelu, koneosaaminen, mallinnokset, sähköinen vuorovaikutus).
- KAPU: Kaupungin laajeneva kunnossapidettävä pinta-ala tuo lisää paineita mm. valvonta- ja korjaustehtäviin. Älyliikenne ja liikkuminen palveluna sekä liikennevalojen ja liikennetiedon systemaattinen kehittäminen ja edistäminen tulee resursoida. Suunnittelutehtävissä uusien MATTI-ohjelmistojen (mm. ArcGIS, Novapoint) käyttöönoton sekä tietomallisuunnittelun lisäksi haasteita aiheuttaa kaavoituksen ja rakentamisen kiivas tahti.
- KIPA: Maankäytön muuttuvien tuloutusvaatimusten ja resurssien tasapaino sekä maankäytön tulojen ja resurssien tasapaino. Investointitaso ja hankkeiden määrä pysyy edelleen korkeana ja pitkään avoimena olleet avaintehtävien vakanssit vaikeuttavat hankkeiden toteutusta investointi- ja työohjelman mukaisesti.

2. Henkilöstö sekä ennuste vakituisen henkilöstön eläkkeelle jäämisestä



Henkilöstösuunnitelma 2022 -2025	HENKILÖSTÖ 31.12.2020	2021 TA	2022 HS
a) Vakituisen henkilöstön määrä	600	622	627
b) Määräaikaisen henkilöstön määrä (ei sijaisia)	14	17	20
c) Henkilöstömäärät yhteensä (a+b)	614	639	647
d) Suunniteltu vuoden 2022 henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen 2021 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)	-	27	19

3. Saatavuus, ennakoiva rekrytointi ja oppilaitosyhteistyö

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 2022

Harjoittelijan nimike tai tutkinto	Harjoittelijamäärä
Yhteiset palvelut palveluyksikköön yhteensä	4
Kadut ja puistot palvelualueelle yhteensä	13 – 18 harjoittelijaa
Kaupunkirakenne ja ympäristö palvelualueelle yhteensä	20 – 21 harjoittelijaa
Kiinteistöt ja tilat palvelualueelle yhteensä	9

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

Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä

Talousarviossa 2022 on sovittu neljä uutta vakanssia. Näistä kahden YKEN vakanssin palkat korvaa valtio.

Toimialalla on tarvetta MATTI-koordinaatiota hoitavaan henkilöön. Vakanssi yritetään täyttää toimialalla jo olevasta vakanssista tai sen kehittämisestä. Ratkaisu on vielä auki. Vakanssi sijoitettaneen karan tietopalveluihin.

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

Nimike	Lukumäärä yhteensä	Arvioitu euromääräinen henkilöstömeno vuodessa työntajakulut huomioiden
Valvontaeläinlääkäri	1	AVI korvaa kunnalle
Elintarviketarkastaja	2	140 000 euroa
Asemakaavasuunnittelijan määräaikaisen tehtävän muuttaminen vakituiseksi (asemakaava-arkkitehti)	1	Ei uutta henkilöstömenoa; 70 000 euroa
Maankäytön luontoasiantuntija/suunnittelija	1	70 000 euroa

Yhteiset palvelut

Henkilöstösuunnitelma 2022–2025



1. Keskeiset muutokset ja haasteet taloussuunnittelukaudella 2022 – 2025 henkilöstöresurssien näkökulmasta



- SAP uudistuksen vaikutukset taloustyöhön, lisenssien määrä 30 → 3
 - Mahdollinen tarve lisäresursseihin vuodelle 2022, kun työtä keskitetään yhteisiin palveluihin tai talousihmisten ”uusjakoa” tasaisemmin, siirretään talousresursseja toiselta toimialalta Kaupunkiympäristöön.

2. Henkilöstösuunnitelma sekä ennuste vakituisen henkilöstön eläkkeelle jäämisestä



Henkilöstö-ja henkilöstömenosuunnitelma 2022 -2025	HENKILÖSTÖ 31.12.2020	2021 TA	2022 HS
a) Vakituisen henkilöstön määrä	33	35	30
b) Määräaikaisen henkilöstön määrä (ei sijaisia)	1	1	3
c) Henkilöstömäärät yhteensä (a+b)	34	36	33
d) Suunniteltu vuoden 2022 henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen 2021 Ko. vuoden kohta c) vähennettynä ed. vuoden kohta c)	-	-	- 3
e) Henkilöstömenot yhteensä (SAP henkilöstömenot yhteensä pl. tilit, joissa Soster toimii sijaismaksajana)	-		
f) Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	-	1	2

3. 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 2022

Harjoittelijan nimike tai tutkinto	Harjoittelijamäärä
Harjoittelijaresursseja 4 kappaletta	4

4. Muutokset vakanssien lukumäärissä ja vaikutukset henkilöstömenoihin

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

Vakanssinumero	Vanha nimike	Uusi nimike	Lukumäärä yhteensä
100171 ja 600276	Kehittämisisinööri ja kiinteistökehittämispäällikkö	Kehittämishenkilö, nimike vahvistetaan tehtävän mukaan	2 → 1

4.2 Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä

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

Nimike	Lukumäärä yhteensä	Arvioitu euromääräinen henkilöstömeno vuodessa työntekijäkulut huomioiden
Vakanssin muutoksia tulee useampi.		

Kadut ja puistot Henkilöstösuunnitelma 2022–2025



1. Keskeiset muutokset ja haasteet taloussuunnittelukaudella 2022 – 2025 henkilöstöresurssin näkökulmasta



- Valmistautuminen henkilöstön lähivuosien eläköitymisiin
- MATTI-toiminnanohjaus- ja tietojärjestelmän käyttöönoton varmistaminen
- Tuntipalkkaisten henkilöiden tilalle palkataan vakansseille kuukausipalkkaisia. Siksi tarvitaan uusia vakansseja, vaikka henkilökunta ei lisäännä.
- Kaupungin laajeneva kunnossapidettävä pinta-ala tuo lisää paineita mm. valvonta- ja korjaustehtäviin
- Sähköisen ajoneuvokaluston lisääntyminen aiheuttaa koulutustarvetta
- Sekä käyttö- että investointitalouden kiristyminen koronapandemian vaikutuksesta
- Älyliikenne ja liikkuminen palveluna sekä liikennevalojen ja liikennetiedon systemaattinen kehittäminen ja edistäminen tulee resursoida
- Lupapalveluiden osalta haasteet kohdistuvat julkisen kaupunkitilan alueiden lisääntyneisiin käyttö lupiin ja alueiden luvattoman käytön valvontaan. Myös kodinhoitajien pysäköintilupien myöntäminen ja hallinta ovat lisänneet työmäärää.
- 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 kiristyessä. Yksi keskeinen keino työvoimapulaan on pitkäjänteisesti rekrytoida opiskelijoita tuntitöihin ja mahdollistaa kehittyvä urapolku niille, jotka kokevat kaupungin sopivaksi työpaikaksi.

2. Henkilöstösuunnitelma sekä ennuste vakituisen henkilöstön eläkkeelle jäämisestä

Henkilöstö-ja henkilöstömenosuunnitelma 2022 -2025	HENKILÖSTÖ 31.12.2020	2021 TA	2022 HS
a) Vakituisen henkilöstön määrä	262	260	260
b) Määräaikaisen henkilöstön määrä (ei sijaisia)	5	7	7
c) Henkilöstömäärät yhteensä (a+b)	267	267	267
d) Suunniteltu vuoden 2022 henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen 2021 Ko. vuoden kohta c) vähennettynä ed. vuoden kohta c)	-	-	-
e) Henkilöstömenot yhteensä (SAP henkilöstömenot yhteensä pl. tilit, joissa Soster toimii sijaismaksajana)	-		
f) Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	-	13	7

3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tavoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi vuonna 2021:

- Palkkaus perustuu työn vaativuuden arviointiin. Toimialoilla huolehditaan tasapuolisuudesta sukupuolten välillä jaettaessa henkilökohtaisia lisiä.
- 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.
- Koulutusten suunnittelussa tulee ottaa huomioon sukupuolivähemmistö- ja ikänäkökulmat.

4. Saatavuus, ennakoiva rekrytointi ja oppilaitosyhteistyö 1/2

a) Saatavuuden kannalta kriittiset ammattiryhmät

Kriittinen ammattiryhmä
Putkiasentajat
Urakkavalvojat, työnjohtajat
Alue- ja erikoisinsinöörit (kadunsuunnittelun alueinsinööri, silta- ja liikennevaloinsinööri)
Tiehöyläkuljettajat (erikoistyökoneenkuljettaja)
Autosähköasentajat

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

- Tekniikan Huiput –ohjelmaa jatketaan oppilaitosten kanssa
- Oppisopimus putkiasentajille/työnjohtotehtäviin?
- Rekrytointi henkilöstökeskuksen kanssa

4. Saatavuus, ennakoiva rekrytointi ja oppilaitosyhteistyö 2/2

Harjoittelijan nimike tai tutkinto	Harjoittelijamäärä
Tekniikan huippu- harjoittelijat /Ratikka, Suunnittelu sekä Luvat ja valvonta	6-7
Kunnallisteknisten töiden valvojaharjoittelija	1
Lakimiesharjoittelija	1
Työnjohtoharjoittelija	2 – 4
Maataloustyöntekijä	1 – 2
Metsuriharjoittelija	1
Autonasentajaharjoittelijayhteistyö, Vantaan Ammattiopisto Varia	1-2

5. Kuvataan toimintatavat henkilöstöpalveluostoissa ja lyhytaikaisissa rekrytoinneissa

Talviaikainen tuntikirjanpitäjä kadunpidon tukikohtiin.

Kesäaikainen katutaidekoordinaattori tunneli- ja graffitimaalausten koordinointiin.

Varikolle tarpeen mukaan tasaamaan kausivaihtelun lisäämää työmäärää (syksy / talvi)

Kaupunkirakenne ja ympäristö

Henkilöstösuunnitelma 2022–2025



1. Keskeiset muutokset ja haasteet taloussuunnittelukaudella 2022 – 2025

henkilöstöresurssin näkökulmasta



- Palvelualueen toimintaympäristö on valtavassa muutoksessa, joka näkyy useiden palvelualueen toimintaa säätelevien lakien uudistuksessa (MRL, LSL, elintarvikelaki, terveydensuojelulaki), uusien osaamistarpeiden syntymisessä (mm. energiakysymykset, hiilineutraalisuus, luonnon ja maankäytön väliset konfliktit, kuntien elinvoiman varmistaminen, asukasvuorovaikutus) ja haasteiden ratkaisujen etsimisessä (mm. tietojärjestelmien kehittäminen, tietomallipohjainen suunnittelu, koneosaaminen, mallinnokset, sähköinen vuorovaikutus). Kaupungistumisen jatkuminen lisää kaavoituspaineita myös Vantaalla, joka kohtuuhintaisuutensa ja hyvän sijaintinsa vuoksi on monelle ensimmäinen asuinpaikka pääkaupunkiseudulla (MAL-sopimuksen kuntia sitovat tavoitteet).
- Suhdanteiden vaihtelut ja samalla pyrkimys tasoittaa suhdannevaihteluita rakentamisen avulla on aiheuttanut rakentamisen ja kaavoituksen alalla työvoimapulaa, joka näkyy rekrytointien vaikeutena. Eläköityminen on melko runsasta erityisesti rakennusvalvonnassa.
- Kaupungin uusi valtuustostrategia tehdään kevääseen 2022 mennessä ja se saattaa vaikuttaa painopisteisiin ja henkilöstötarpeisiin. Uusina asioina vanhojen keskustojen ja lähiöiden kokonaisvaltainen kehittäminen ja pientaloalueiden kaavoituksen lisääminen ovat luonteensa vuoksi asiantuntijoiden ja asukkaiden vuorovaikutusta vaativia. Jo nykyiset strategiateemat edellyttävät uutta osaamista. Vantaan ratikka vaatii edellytyksiä luovaa kaavoitusta.
- Riittävän henkilöstön lisäksi tietomallipohjainen toiminnan suunnittelu on nähty osana ratkaisua, mutta valmiita ohjelmia ei vielä ole ollut ja niiden käyttöönotto ja kehittäminen vaatii jatkossakin panostusta. Eläköitymisten yhteydessä voidaan uusissa rekrytoinneissa muuttaa tehtäväkuvia nykytarpeita vastaaviksi. Tämä prosessi on ollut osa toimintaamme jo useita vuosia. Kaupunkiympäristön toimialan houkuttelevuus vaatii myös toimia mm. kaupungin brändin ja työnantajamielikuvan parantamisessa. Nämäkin toimet vaativat uudenlaista osaamista. Paineita henkilöstömäärän lisäämiseen on koko taloussuunnittelukaudelle.

2. Henkilöstösuunnitelma sekä ennuste vakituisen henkilöstön eläkkeelle jäämisestä

Henkilöstö-ja henkilöstömenosuunnitelma 2022 -2025	HENKILÖSTÖ 31.12.2020	2021 TA	2022 HS
a) Vakituisen henkilöstön määrä	134	140	144
b) Määräaikaisen henkilöstön määrä (ei sijaisia)	6	6	7
c) Henkilöstömäärät yhteensä (a+b)	140	146	151
d) Suunniteltu vuoden 2022 henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen 2021 Ko. vuoden kohta c) vähennettynä ed. vuoden kohta c)	-	-	
e) Henkilöstömenot yhteensä (SAP henkilöstömenot yhteensä pl. tilit, joissa Soster toimii sijaismaksajana)	-		
f) Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	-	13	4

3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

- Palvelualueen tavoitteet ovat yhtenäisiä kaupungin suunnitelman kanssa.
- Erityistä huomiota kohdistetaan
 - palkkauksen perusteluihin ja siihen liittyvään vuorovaikutukseen sekä mahdollisiin korjausliikkeisiin
 - rekrytoinnin prosesseihin ja perehdytykseen
 - työuralla kehittymiseen ja osaamisen kehittämiseen
 - sukupuoli- ja ikärakenteessa pidetään huoli tasapuolisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta

4. Saatavuus, ennakoiva rekrytointi ja oppilaitosyhteistyö 1/2

a) Saatavuuden kannalta kriittiset ammattiryhmät

Kriittinen ammattiryhmä
Arkkitehdit ja maisema-arkkitehdit sekä diplomi-insinöörit
Paikkatietoasiantuntijat, kaupunkimallinnuksen osaajat
Rakennusvalvonnan osalta kaikki teknisen sopimuksen piirissä olevat
Erikoisalojen asiantuntijat, mm. terveysinsinöörit ja eläinlääkärit sekä meluasiantuntija

Yhteistä kaikille kriittisille ammattiryhmille on se, että uudet osaamistarpeet eivät rekrytoitaessa välttämättä täyty.

b) Palvelualueen suunnittelemat toimenpiteet työvoimapula-alojen ja kriittisten ammattiryhmien saatavuuden parantamiseksi

- Varmistetaan, että palvelualue on kiinnostava ja myönteisesti haasteellinen työskentely-ympäristö, ja että sillä on hyvä maine kansallisesti ja pääkaupunkiseudulla.
- Huolehditaan siitä, että palvelualueella on koululaisia ja opiskelijoita harjoittelijoina sekä ns. Tekniikan huippuina.
- Ollaan aktiivisia oppilaitosyhteistyössä.
- Varmistetaan rekrytointiprosessien ammattimaisuus ja positiivinen työnantajamielikuva, rekryilmoitusten näkyvyys mm. ammattilehdissä.
- Annetaan mahdollisuuksien mukaan tilaisuuksia jatkokouluttautumiselle
- Pääkaupunkiseudulla käytössä olevien kilpailukykytekijöiden edistäminen Vantaalla

4. Saatavuus, ennakoiva rekrytointi ja oppilaitosyhteistyö 2/2

Harjoittelijan nimike tai tutkinto	Harjoittelijamäärä
Arkkitehti/maisema-arkkitehti/Di/tekniikan huiput	7
Paikkatietoharjoittelija	1
Juristiharjoittelija	1
Ympäristöterveydenhuollon ja –suojelun harjoittelijat	6-7
Luontoasiat	2
Ilmastoasiat	2
Täydennyskouluttautuva, esim. rakennusmestari=> yamk	1

5. Muutokset vakanssien lukumäärissä ja vaikutukset henkilöstömenoihin (3/3)



5.2 Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä

Talousarviossa 2022 on sovittu neljä uutta vakanssia. Näistä kahden YKEN vakanssin palkat korvaa valtio. VM:n maankäytön digitalisaatio-projektiin on suunnitteilla määräaikainen projektipäällikön tehtävä.

Toimialalla on tarvetta MATTI-koordinaatiota hoitavaan henkilöön. Vakanssi yritetään täyttää toimialalla jo olevasta vakanssista tai sen kehittämisestä. Ratkaisu on vielä auki. Vakanssi sijoitettaneen tietopalveluihin.

Vuodella 2023 on suunnitteilla kaksi uutta vakanssia rakennusvalvontaan (valvontatarkastaja ja energia-insinööri). Vakanssien palkat voidaan kattaa rakennusvalvontamaksuilla.

Nimike	Lukumäärä yhteensä	Arvioitu euromääräinen henkilöstömeno vuodessa työntajakulut huomioiden
Valvontaeläinlääkäri	1	AVI korvaa kunnalle
Elintarviketarkastaja	2	140 000 euroa
Asemakaavasuunnittelijan määräaikaisen tehtävän muuttaminen vakituiseksi (asemakaava-arkkitehti)	1	Ei uutta henkilöstömenoa; 70 000 euroa MISTÄ VAKANSSI?
Maankäytön luontoasiantuntija/suunnittelija	1	70 000 euroa
Projektipäällikkö	1	15 000 euroa (20 % kustannuksista)

Kiinteistöt ja tilat

Henkilöstösuunnitelma 2022–2025



1. Keskeiset muutokset ja haasteet taloussuunnittelukaudella 2022 – 2025 henkilöstöresurssin näkökulmasta

- Prosessien kehittäminen on tehostanut toimintaa, mutta asiantuntijarekrytoinneissa on vaikeuksia ja osin vajausta tekijöissä.
- Rekrytoinneissa vaikeuksia saada hakijoita, saati hyviä hakijoita.
- SAP uudistus tulee vaatimaan lisäpanostusta tulevan vanhanmallisen excel-työskentelytavan johdosta
- Maankäytön muuttuvien tuloutusvaatimuksen ja resurssien tasapaino
- Kehittämispäällikkö/talousasiantuntija (mm. investointikehys, strateginen suunnittelu, raportoinnit jne.)
- Alueisännöitsijöistä kiinteistöpäälliköihin siirtyminen
 - Kiinteistökohtainen budjetointi
 - Säännöllinen valvonta
 - Kohdekohtainen PTS-ohjaus
- Maankäytön tulojen ja resurssien tasapaino
- Investointitaso ja hankkeiden määrä pysyy edelleen korkeana ja pitkään avoimena olleet avaintehtävien vakanssit vaikeuttavat hankkeiden toteutusta investointi- ja työohjelman mukaisesti.
- Projektin vetäjiä (projektipäälliköitä ja rakennuttaja-arkkitehteja ei voida korvata ostopalveluna hankittavilla rakennuttajilla)
- ICT-järjestelmien kehityksestä huolimatta ydinprosesseja tukevia assistenttihakansseja ei ole tarkoituksenmukaista enää vähentää.
- Toimitilahankkeiden turvallisuuskoordinaattoritehtäviä joudutaan järjestämään ostopalveluna, joka kasvattaa kokonaiskustannuksia.

2. Henkilöstösuunnitelma sekä ennuste vakituisen henkilöstön eläkkeelle jäämisestä

Henkilöstö-ja henkilöstömenosuunnitelma 2022 -2025	HENKILÖSTÖ 31.12.2020	2021 TA	2022 HS
a) Vakituisen henkilöstön määrä	171	187	193
b) Määräaikaisen henkilöstön määrä (ei sijaisia)	2	3	3
c) Henkilöstömäärät yhteensä (a+b)	173	190	196
d) Suunniteltu vuoden 2022 henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen 2021 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)	-	10	6

3. Saatavuus, ennakoiva rekrytointi ja oppilaitosyhteistyö 1/2

a) Listataan saatavuuden kannalta kriittiset ammattiryhmät

Kriittinen ammattiryhmä
Projektien ja hankkeiden vetäjät
Teknisten alojen asiantuntijat tilaajatehtävissä
Insinöörit
Alueisännöitsijä (/ myöhemmin kiinteistöpäällikkö)
Kartoittajat (varauksin, mutta erityisesti maatutkimus)

b) Palvelualueen/-yksikön suunnittelemat toimenpiteet työvoimapula-alojen ja kriittisten ammattiryhmien saatavuuden parantamiseksi

Tekniikan huiput –harjoittelijoita (insinöörit)

Tehdään oppisopimuksia kartoittajan perustutkintoon, mahdollisesti myös täydentävään ammattitutkintoon.

3. Saatavuus, ennakoiva rekrytointi ja oppilaitosyhteistyö 2/2

Arvioidaan harjoittelijoiden määrä vuonna 2022.

Lisäksi normaali kesätyöntekijätoiminta joko kesän tai laajennetun ajan, joka osin tähtää samaan tavoitteeseen.

Harjoittelijan nimike tai tutkinto	Harjoittelijamäärä
Maanmittausharjoittelija/tekniikan huiput -harjoitteluohjelma (Mige)	5
Insinööriharjoittelija (Toti)	1
Arkkitehtiharjoittelija (Toti)	1
Suunnittelijaharjoittelija (Kiha)	1
Tekninen harjoittelija (Kiha)	1