

Kaupunkiympäristön toimialan henkilöstösuunnitelma 2024 - 2027

1.9.2023



Keskeiset muutokset ja haasteet taloussuunnittelukaudella 2024 – 2027 henkilöstöresurssin näkökulmasta



- Ratikka-hankkeen organisointi ja toteutus lisää työmäärää linjaorganisaatiossa
- Muuttuva toimintaympäristö edellyttää nykyisen asiantuntemuksen ja resursoinnin vahvistamista sekä synnyttää kokonaan uusia osaamistarpeita, esim.
 - Energiakysymykset
 - Ilmastonmuutoksen uhka ja luontokato, hiilineutraalius, kiertotalouden edistäminen
 - Voimakkaasti kasvava investointiohjelma
 - Toimintaa säätelevien lakien uudistukset (mm. MRL, RYTJ, rakentamislaki)
 - Hallitusohjelmaan kirjatut uudistukset (mm. lupaprosessien valituskäytännöt, lupa- ja kaavoitusprosessien sujuvoittaminen ja digitalisointi, lakisääteiset ja sitovat käsittelyajat, rakennusvalvontauudistus)
 - Toimintatapojen ja tiedonhallinnan digitalisointi, uudet tietojärjestelmät
 - Asukasvuorovaikutus ja viestintä (erityisesti Ratikkaan liittyen)
 - Älyliikenne ja liikkuminen palveluna
 - Hankintaosaamisen tarve
- Rekrytointivaikeudet aiheuttavat haasteita useissa toiminnoissa, ja riittävän henkilöstön varmistaminen onkin ensisijaisen tärkeää
 - Varautuminen henkilöstön eläköitymiseen
 - Kaupungin veto- ja pitovoimatekijöiden tarkastelu ja kehittäminen
 - Onnistuneet rekrytoinnit
 - Henkilöstön henkisen ja fyysisen jaksamisen varmistaminen

Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma sekä ennuste vakituisten henkilöstön eläkkeelle jäämisestä palvelualueella



Henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma 2024-2027	HENKILÖSTÖ 7.6.2023	2023 HS	2023 TA	2024 HS
a) Vakituisten henkilöstön määrä	542	638	638	650
b) Suunniteltu vuoden 2024 vakituisten henkilöstömäärän muutos edelliseen vuoteen 2023 Ko. vuoden kohta a) vähennettynä ed. vuoden kohta a)	-	-	-	12
c) Henkilöstömenot yhteensä (myös määräaikaiset) (SAP henkilöstömenot yhteensä)	-	35 135 803	35 135 803	35 965 582
d) Eläkeikä täyttyy tai on täyttynyt (vakituiset)	-	31	31	28

Vuoden 2024 henkilöstösuunnitelmassa ilmoitetaan hr-järjestelmämuutoksen vuoksi vain vakituinen henkilöstö. Sen sijaan palkkamenoissa ilmoitetaan kaikki henkilöstömenot ml määräaikaiset.

Tärkeimmät toimenpiteet, joilla toimiala voi itse vahvistaa henkilöstönsä pitovoimaa

- Hyvä valmentava johtaminen ja esihenkilötyöskentely
- Hyvän työilmapiirin ylläpito ja kehittäminen sekä suunnitelmallinen työhyvinvointitoiminta
- Mielekkäät työtehtävät ja mahdollisuus kehittyä, esim.
 - Urapolkumahdollisuuksien kartoittaminen
 - Koulutus
 - Työnkierto
- Työparimallin edistäminen
- Joustavat työskentelymahdollisuudet, esim. etätö ja lomakäytännöt
- Laadukkaat ja toimivat työskentelytilat, -välineet ja laitteet
- Kannustava palkitseminen
- Edistetään ja ylläpidetään Vantaan hyvää mainetta
- Pyritään osaltaan vaikuttamaan palkkojen kilpailukykyisyyteen ja palkitaan hyvästä suorituksesta
- Edistetään osaltaan kaupunkitasoisia kehittämistoimia pitovoiman parantamiseksi
 - Kilpailukykyinen palkkataso ja henkilöstöedut
 - Esihenkilötyön kuormittavuuden huomioiminen
 - Toimivat, riittävät ja saavutettavat työterveyspalvelut

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.
- Koulutusten suunnittelussa otetaan huomioon sukupuolivähemmistö- ja ikänäkökulmat.
- Koronan jälkeen työpaikan sosiaalisen pääoman koetaan pienentyneen. Työpaikan yhteisöllisyyttä pyritään edistämään kaikki työyhteisön jäsenet huomioiden.

Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä



Nimike	Lukumäärä yhteensä	Arvioitu euromääräinen henkilöstömeno vuodessa työntajakulut huomioiden
Liikenteen alueinsinööri	1	70 000
Rakennuttajapäällikkö (ratikka)	1	80 000
Projekti-insinööri (ratikka)	1	60 000
Yhteispäällikkö (ratikka)	1	90 000
Ympäristösuunnittelija	1	70 000

Uusien perustettavien vakanssien lukumäärä



Nimike	Lukumäärä yhteensä	Arvioitu euromääräinen henkilöstömeno vuodessa työntajakulut huomioiden
Johtava asemakaava-arkkitehti	1	80 000
Elinkaariasiantuntija	1	71 000
Hankinta-asiantuntija	1	49 000
Viestinnän asiantuntija	1	60 000
Vuorovaikutusasiantuntija	1	60 000