

Henkilöstösuunnitelma 2025-2027		Päiväys 2.9.2024
		Suunnitelman laatija(t) Pasi Timo, Tarja Söderman, Mari Nevas, Jari Saajo, Hanna Turpeinen
Toimiala	Tulosyksikkö	
Kaupunkiympäristön toimiala	Ympäristö ja rakennusvalvontakeskus	
<p>1. ESPOO-TARINASTA, TULOSKORTEISTA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖANALYYSISTA SEKÄ TALOUDELLISESTI KESTÄVÄ ESPOO -OHJELMASTA JOHDETTUIEN TAVOITTEIDEN JA TOIMINNAN KEHITTÄMISEN HENKILÖSTÖVAIKUTUKSET VUOSINA 2025-2027</p> <p>Kuvataan, miten Espoo-tarinasta johdetut tavoitteet ja toiminnan kehittäminen (ml. investointiohjelma), tuloskortin tavoitteet, toimintaympäristöanalyysi sekä Taloudellisesti kestävä Espoo -ohjelma vaikuttavat tai tuottavat muutoksia tulosyksikön/toimialan henkilöstöön. Suunnitelma tulee tehdä yhdessä toiminnan ja talouden suunnittelun kanssa.</p> <p>Kuvataan tärkeimmät henkilöstöön vaikuttavat aihealueittaiset muutokset ja niiden henkilöstövaikutukset (esimerkiksi organisaatorakenteen muutokset ja niiden vaikutukset henkilöstömäärään ja henkilöstöltä edellytettävään osaamiseen sekä syntyviin ja poistuviin tehtäviin).</p> <p>Lomakkeen kohdassa 5 kuvataan, mitä konkreettisia toimenpiteitä henkilöstövaikutukset tulevaisuudessa edellyttävät.</p>		
Tunnistetut muutokset:	Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista:	
Tulostavoitteiden aiheuttamat muutokset		
<p>Espoolla on kunnianhimoiset valtuustotavoitteet monimuotoisuuden kokonaisuikentymättömyyden saavuttamiseksi vuoteen 2035 mennessä, mihin asti ympäristönsuojelu vaiheittain työstää ja toteuttaa Luontoviisas Espoo-tiekarttaa yhteistyössä muiden KYT-toimialan yksiköiden kanssa. Espoon edelläkävijyyden mukaisesti KYT-toimiala kehittää käytäntöjä vuonna 2023 voimaan tulleen uuden luonnonsuojelulain ekologiseen kompensatioon, ennallistamiseen ja luontohaittojen lieventämishierarkian käytäntöihin sekä kehittää rakentamisen ja maankäytön luontojalanjälkeä ja ekosysteemitilinpitoa tutkimuslaitosten ja yliopistojen kanssa. Nopeasti kehittyvät käytännöt ja tarpeet soveltaa ja pilotoida niitä KYT-toimialan kysymyksiin ja prosesseihin vaativat paljon ekologista asiantuntijaresurssia. Ympäristönsuojelu vastaa lisäksi luonnonsuojelun virkatehtävistä, joihin kuuluvat luontoasiantuntemuksen tuottaminen kaupungin hankkeisiin (infrahankkeet, kaavat, erilaiset luvat), vuosittainen vuoteen 2030 jatkuva LuonTo-työn ja valtuustotavoitteiden mukainen luonnonsuojelualueiden perustamisen valmistelu (kartoitusten suunnittelu, tilaaminen ja suojeluesitysten laadinta), kansainvälinen verkostotyö EU:n luontolainsäädäntöön vaikuttamiseksi ja sen toimeenpanemiseksi (mm. Eurocities, Green City Accord), kansallinen verkostotyö (mm. Luontoviisaat Kunnat), luontoseuranta sekä koko kaupungin aluetta koskevan ajantasaisen luontotiedon tuottaminen erilaisin selvityksin.</p>	<p>Tulos- ja palvelutarpeeseen vastaaminen. Espoo-tarinan tavoitteisiin vastaaminen. Ympäristönsuojelun edelleen liian pienet biologiresurssit (ts. kolme biologia koko KYT-toimialalla) ovat heikentäneet mahdollisuuksia toteuttaa laadukkaasti isoja luontoprojekteja toimialalla ja hidastaneet myös muiden töiden, kuten lausuntojen antamista. Biologien lakisääteisten vapaiden määräaikaisissa sijaisissa on ollut runsaasti vaihtuvuutta (nuori henkilöstörakenne virkavapaineen ja vakinaisten biologien kysyntä muissa kaupungeissa), esimerkiksi yhdellä asiantuntijalla on ollut viisi määräaikaista sijaista peräjälkeen. Määräaikaisten henkilöiden jatkuva perehdyttäminen sekä syvällistä ekologista asiantuntemusta että hyvää KYT-toimialan hanke- ja suunnitteluprosessien tuntemusta edellyttäviin tehtäviin vie suhteettoman paljon työaikaa ja resursseja virkatehtävistä sekä viivästyttää hankkeita. Syvällistä ekologista asiantuntemusta vaativat tehtävät on tarpeen toteuttaa vakituaisin resurssein.</p> <p>Yksi uusi biologin vakanssi mahdollistaa paremman tulos- ja palvelutarpeeseen vastaamisen ja tuen luontohaittojen lieventämiseen KYT-toimialan hankkeissa ja prosesseissa. Esityksen kustannusvaikutus on n. 75 000 euroa/ v.</p>	

Liite 1.

Tuloskortin tavoite: Lupakäsittelyajan lyhentäminen. Asiakaskokemuksen parantaminen. TakE-tavoite: Rakennusvalvonnan-lupamaksujen taso (yksikköhinta) korotetaan 5 prosentilla. (250 000 €) vuosina 2023 ja 2025 ja määrärahoja lisätään prosessien uudistamista ja henkilöstökuluja varten.	Lupakäsittelyajan ja asiakaskokemuksen parantaminen sekä eläköityminen, rakentamisen tuleva kasvu ja uusi rakentamislaki edellyttävät sekä toiminnan kehittämistä, että lisäresurssointia.
Palvelujen järjestämistapaan liittyvät muutokset:	
YRK:n ja KYT:n asiakaspalvelutyön vaiheittainen yhdistäminen (TakE-tavoite)	YRK:n ja KYT:n palveluneuvojien kouluttaminen. Asiantuntijatyön tehostaminen. Palveluneuvojien sijaistamisjärjestelyjen parantaminen.
Hallinto- ja tukipalveluiden organisaatiotarkastelu	Valmistelu kesken. Vaikutukset vielä avoimia.
Henkilöstön tehtävärakenteeseen liittyvät muutokset:	
Rakennusvalvonnan arkiston henkilöstömuutokset. Yhden eläköityneen arkistotyöntekijän vakanssi lakkautettu TakE-toimenpiteenä ja toinen arkistoiija jäämässä eläkkeelle.	Kaksi arkistoijaa, joista toinen jäämässä eläkkeelle noin vuoden sisään. Yksi arkistoiija ei ole riittävä ylläpitämään ravan/keskuksen arkistotoimintaa. Arkistoiijan tehtäväkuvan päivittäminen keskuksen/kaupungin tarpeiden mukaiseksi ja arkiston toiminnan sijoittuminen organisaatiossa.
Lainsäädännölliset muutokset:	
Koko keskuksen osalta jatkuvaa – kuuluu osana työhön	Jatkuva ammatillisen ja sitä tukevan osaamisen kehittäminen
Ennallistamisasetus, Luonnonsuojelulain kompensatioluku	Molemmat edellyttävät kansallisten soveltamiskäytäntöjen kehittämiseen ja niiden muototutumiseen vaikuttamista Espoon omien tavoitteiden (valtuustotavoite Luontoviisaudesta/kokonaisheikentymättömydestä) näkökulmasta, mikä edellyttää Espoolta edelläkävijäroolia toimintatapojen luomisessa ja käyttöönnotossa. Vie huomattavasti biologiresurssija.
Uusi rakentamislaki; käytäntöjen muutokset, tietomallipohjainen lupakäsittely, luvanvaraisuuskynnyksen nosto.	Rakennusvalvonnan henkilöstön kouluttautumisen tarve. Huomattava työajan käytön tarve. Tietomalliperusteisen lupakäsittelyn kehittäminen ja tietomalliosaamisen tarve- Jatkuvan valvonnan resurssitarpeen lisääntyminen vuoden 2025 alusta lähtien. Ympäristövalvonnan henkilöstön kouluttautuminen muuttuneeseen lainsäädäntöön. Muutokset lausuntoprosesseihin, rakentamisjärjestykseen ja jälkivalvontaan lisäävät työmäärää.
Uusi eläinlääkintähuoltolaki (voimaan 2026 alussa) sekä terveydensuojelulain kokonaisuudistus (toteutus 2024-2027).	Uudistettu eläinlääkintähuoltolaki tuo muutoksia mm. eläinlääkäripalvelujen järjestämiseen ja niiden hinnoitteluun. Terveydensuojelulain kokonaisuudistuksen yhtenä tavoitteena on vahvistaa viranomaisten välistä yhteistyötä ja tiedonvaihtoa ja tarkastella häiriö- ja kriisitilanteiden hoitoa kokonaisuutena
Laki Lupa- ja valvontavirastosta yhdistää v. 2026 alusta Avin ja Ely-keskuksen luvituksen ja valvonnan.	Ympäristöterveydenhuollon ja ympäristövalvonnan henkilöstön kouluttautuminen ja valmistautuminen kunnassa muuttuviin prosesseihin.
Digitaalisen palveluäylyn (SDG) asetus voimaan 2018. Tavoitteena on tarjota kansalaisille ja yrityksille helppo pääsy tietoihin ja palveluihin Euroopan laajuisesta portaalista rajat ylittävästi.	Yhden luukun palvelupolku ja muutokset käyttöön koskevat myös ympäristövalvonnan lupia, joiden sähköistämistä selvitetään ePermitin tai Trimble lukoksen kautta.
Lakimuutokset sekä kasvava asiakas- ja henkilöstön tuen tarve.	Lakimuutokset lisäävät selvitystyötä sekä asiakkaiden- ja henkilöstön neuvontaa runsaasti.

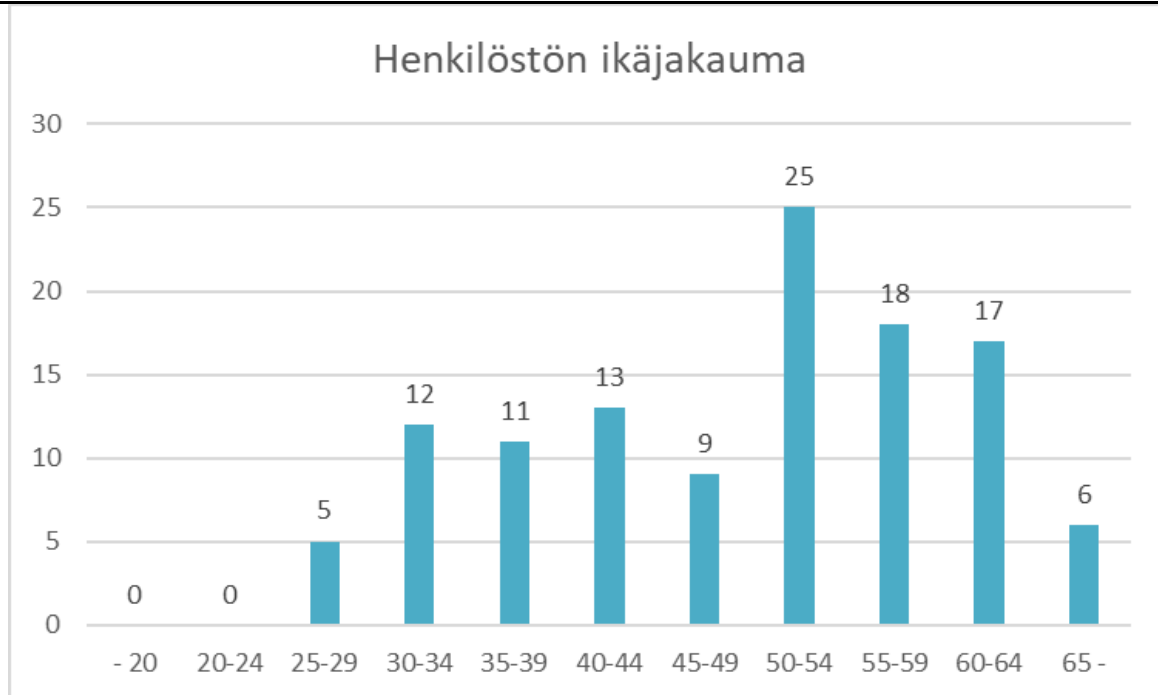
Liite 1.

	Rakennusjärjestyksen, hallintosäännön ja taksan valmistelu. Lisäksi tietopyynnöt ovat lisääntyneet ja monipuolistuneet. Muutokset työllistävät laajasti lähes koko tukipalvelujen henkilöstöä. Juristien työmäärä ja työpaine on ollut suuri, joka aiheuttanut myös vaihtuvuutta. Lakimuutokset luovat asiantuntijoille jatkuvaa kouluttautumistarvetta.
Muut muutokset:	
Yhteistyö HVA-alueen kanssa	Yhteistyöstä huolehtiminen ja yhteistyön toimintamallien luominen ympäristöterveydenhuollon, ympäristövalvonnan ja rakennusvalvonnan kanssa. LU-Turva-verkosto. Yhteistyö Ilmastomuutokseen sopeutumisessa, elintarvike- ja talousvesiperäisissä epidemiatapauksissa ja ympäristövahinkotilanteissa sekä varautumisessa. Yhteistyö pelastuslaitoksen kanssa. Erityisasumisen lausunnot ja pelastuslaitoksen lausunnot ja tarkastukset rakentamisessa.
Digitaaliset sisäiset palvelut	Kehittämisen- ja perehdytystarve jatkuvaa
Kansainvälistyminen	Projektiosaaminen. EU-rahoituksen taloushallinnon tuen tarve. Omarahoitusosuuden tuen tarve.
Kaupungin kasvuun ja rakentamiseen liittyvät muutokset. Kaupunkirakenteen tiivistyminen- Ilmastonmuutos. Luonto.	Valvontakohteiden määrän ja vaativuuden lisääntyminen. Monimutkaistuva rakentaminen sekä melu- ja pölyhaitat ja jäte- ja hulevesiasiat ja ilmastonmuutokseen sopeutuminen- Laajat infrahankkeet 2024–2026 (Kaupunkirata, datakeskus, Suomenojan puhdistamon purku) useita lupia ja jälkivalvontaa vievät resursseja ympäristövalvonnan linjatyöltä. Elintarvikevalvonnan tarkastajaresurssi ei riitä asetettujen tarkastustavoitteiden saavuttamiseksi, ottaen huomioon alueen erityispiirteet. Eläinsuojeluvalvonnassa ilmoituksenvaraisten tehtävien määrä on jatkuvasti lisääntynyt.
Lisääntyvä työvoiman liikkuvuus ja eläköityminen. Osaavan henkilöstön saatavuus. Rekrytointihaasteet. Rakennusvalvonnan kokeneiden asiantuntijoiden eläköityminen jatkuu.	Jatkuva perehdytystarve vie koko henkilöstön resursseja ja haastaa sujuvaa arkea ja henkilöresurssien riittävyyttä.

2. TÄRKEIMMÄT HUOMIOT NYKYISESTÄ HENKILÖSTÖRAKENTEESTA.

Tilanne 31.7.2024: Ympäristö- ja rakennusvalvontakeskuksessa työskenteli 138 henkilöä, joista 116 vakituisesti ja 22 määräaikaisesti. Ympäristösuojelun palvelualueella työskenteli vakituisia henkilöitä 26 ja määräaikaisia 11. Rakennusvalvonnan palvelualueella työskenteli vakituisia 44 ja määräaikaisia 2. Ympäristöterveydenhuollossa työskenteli vakituisia 31 ja määräaikaisia 8. Tukipalvelut palveluyksikössä työskenteli 15 vakituista ja 1 määräaikainen henkilö. Henkilöstön kokonaismäärä on kasvanut 7/2023 tilanteeseen verrattuna 11 henkilöllä. Ero johtuu vuonna 2023 rekrytointivaiheessa olleista täyttämättömistä vakansseista.

Vakituisesta henkilöstöstä 74 % on naisia ja 26 % miehiä. Suhdeluku on pysynyt samana verrattuna vuoden takaiseen tilanteeseen.



Vakinaisesta henkilöstöstä 20–34-vuotiaita on 17 henkilöä, 35–44-vuotiaita on 24 henkilöä, 45–54-vuotiaita on 34, 55–64- vuotiaita on 35 henkilöä ja 65-vuotta on täyttänyt 6 henkilöä. Ympäristö- ja rakennusvalvontakeskuksen vakituisen henkilöstön keski-ikä on 49,13 vuotta (48,7).

Henkilöstön lähtövaihtuvuus on ollut 3,23 %, joka on kasvanut viimevuoden samaan ajankohtaan nähden, jolloin arvo oli ainoastaan 0,9 prosenttia.

3. OSAAMINEN. MITÄ TULOSYKSIKÖN TOIMINNAN EDELLYTTÄMIÄ OSAAMISTARPEITA JA TAI OSAAMISEN PUUTTUMISEEN LIITTYVIÄ RISKEJÄ TUNNISTAT YKSIKÖSSÄSI?

Jatkuva osaamisen, asiantuntijuuden ja ammattitaidon ylläpitäminen ja uudistaminen toimintaympäristön ja säännösten muuttuessa. Toimintaympäristön muuttuessa aiemmin suunnitellut työnkuvat eivät aina vastaa osaamistarpeita.

Espoon voimakas kasvu, kaupunkirakenteen tiivistyminen, ilmastonmuutos ja luotoarvojen merkityksen kasvu tuovat entistäkin haasteellisempia ja mielenkiintoisempia työtehtäviä voimakkaimmin kasvavassa luonnonläheisessä kaupungissa. Ympäristöterveydenhuollon, ympäristönsuojelun ja rakennusvalvonnan työtehtävien haastavuus kasvaa ja ne edellyttävät usean asiantuntijan asiantuntemusta ja työaika.

MRL:n muutos/uusi rakentamislaki edellyttää lupakäytäntöjen ja valvontakäytäntöjen uudelleen tarkastelua, kehittämistä ja oppimista sekä tietomallipohjaisen rakennuslupakäsittelyn kehittämistä ja osaamista-

Asiakkaiden ammattitaidon vaihtelut. Asiakkaiden/toimijoiden/hankkeiden erilaistuminen. Erilaisten (tarpeiltaan jopa vastakkaisten) asiakkuuksien hallinta, kansainväliset asiakkaat ja asiakastyön oikea resursointi.

Asiakaskohtaamisen ja itsensä johtamisen osaaminen kasvavan asiakaspaineen alla. Olennaisen tunnistaminen, priorisointi. Riittävän hyvän työn suorittamisen tason tunnistaminen ja hyväksyminen.

Viestintäosaaminen. Etätyöyhteisötaidot ja tiimitymistaidot. Vertaiskollegat ovat usein myös oman yksikön ja keskuksen ulkopuolella, tiimien pitäminen aktiivisina yksilötekemisen lisääntyneä etätyön myötä

Hallinnollinen osaaminen (hankintaosaaminen, lautakuntatyöskentely)
 Sparraus- ja fasilitointiosaaminen.
 Digi- ja järjestelmäosaaminen.
 Kielitaito.

4. MITEN TUNNISTETTUIHIN MUUTOKSIIN JA NIIDEN HENKILÖSTÖVAIKUTUKSIIN SEKÄ TULOZYKSIKÖN OSAAMISEN KEHITTÄMISEN TARPEISIIN VASTATAAN KONKREETTISILLA TOIMENPITEILLÄ?

4.1. Henkilöstön osaaminen, työtavat ja toiminnan kehittäminen

Ylläpidetään ja tuetaan hyvää yhteishenkeä ja työilmapiiriä sekä kaikkien työtä arvostavaa kulttuuria YRK-tarinan mukaisesti. Osaamisen kehittämistä edistetään YRK-johtamisjärjestelmän mukaisesti.

Koulutuksiin ja verkostoihin osallistumista tuetaan YRK-tarinan mukaisesti. Asiantuntijat osallistuvat alansa seminaareihin ja koulutukseen sekä tarvittaessa viestintä-, vuorovaikutus- ja fasilitointikoulutukseen ja saavat omaa osaamista kehittäviä tai laajentavia työtehtäviä ja uusia erityistehtäviä. Rohkaistaan omaksumaan uusia asioita, työtehtäviä ja työtapoja.

Edistetään edelleen osaamisen jakamista ja työkavereiden auttamista talon sisällä. Edistetään työparityöskentelyä ja tiimityöskentelyä, myös koko keskuksen tasolla. Yhtenäisistä toimintatavoista huolehditaan kirjaamalla toimintamalleja ohjeiksi tarpeellisilta osin.

Rakennusterveysasiantuntija (RTA) - kouluttautumisen myötä pyritään tehostamaan asumisterveystarkastustyötä.

Uusi rakentamislaki ja sen tuomat muutokset omaksutaan ja opitaan sekä uudet käytännöt luodaan yhdessä muiden rakennusvalvontojen ja rakennusalan kanssa (Rakentamisen Topten-käytännöt). Oman työn sujuvaa arkea, rakennuslupakäsittelyn sujuvuutta ja hyvän asiakaskokemuksen kehittämistä jatketaan lupakäsittelyn kehittämissuunnitelman mukaisesti.

Uuden luonnonsuojelulain sekä EU:n ennallistamisasetuksen voimaantulon myötä hankitaan lisätietoa ja koulutusta lain ja asetuksen soveltamisesta käytännön työhön sekä kehityshankkeisiin.

Ympäristövalvontaa säätelevien runsaslukuisten lakien jatkuva muuttuminen edellyttää jatkuvaa lisäkouluttautumista.

4.2. Henkilöstömuutokset

▪ **Yksi biologin (ympäristöasiantuntija) vakanssi ympäristönsuojeluun**

Luontokatoon ja luonnon monimuotoisuuteen liittyvä ekologisen asiantuntemuksen eli biologien kysyntä on yllättänyt tällä valtuustokaudella monen suomalaisen kaupungin. Espoolla on siinä lisäksi useita edelläkävijätavoitteita. Edelläkävijä vastaa myös kehitystyöstä, johon ei ole valmiita malleja, joten työ on resurssi-intensiivistä. Jos Espoo haluaa edelleen olla edelläkävijäedelläkävijä kasvavan kaupungin ja monimuotoisen luonnon yhteensovittamisessa vertaiskaupunkinsa joukossa, sekä kehitystyö että luontohaittojen välttäminen, lieventäminen ja sekä luontoarvojen mahdollinen lisääminen edellyttävät paljon syvällistä ekologista osaamista kaupungin hankkeissa ja suunnitelmissa. Espoon alueella on lisäksi paljon muiden toimijoiden hankkeita, joiden yhteistyö- ja lupaprosesseissa tarvitaan niin ikään syvällistä ekologista asiantuntemusta Espoon kannan tai luvituksen mahdollistamiseksi. Jo pelkästään uuden luonnonsuojelulain noudattaminen luontohaittojen lievennyshierarkian ja ekologisen kompensaaation osalta vaatii edelläkävijää kehitystyötä. Ks. ylempi teksti tulostavoitteista.

▪ **Yksi terveystarkastajan vakanssi elintarvikevalvontaan**

Elintarvikevalvonnassa ei päästä riittävällä tasolla tarkastustavoitteisiin tällä henkilöstömäärällä, eikä puskuria yllättäville henkilöstömuutoksille ole. Vuonna 2023 valtakunnallisten tavoitteiden mukaisista suunnitelmallisista elintarvikevalvonnan tarkastuksista todentui 66 % ja vuonna 2022 toteuma oli 74 %. Tarkastuksia tehtiin kuitenkin viime vuonna 40 kpl enemmän kuin 2022, mikä kertoo tarkastustavoitteen kasvusta. Ruokaviraston uusien linjausten mukaan em. tarkastusmäärätavoite tulee edelleen nousemaan. Elintarvikevalvonnan työmäärään vaikuttavat mm. petokselliseen toimintaan ja laittomasti maahantuotuihin elintarvikkeisiin liittyvien tehtävien lisääntyminen. Myös muiden hallinnollisia pakkokeinoja edellyttävien tapausten määrä on kasvanut. Espoossa sijaitsee useita kansainvälisten elintarvikealan yritysten pääkonttoreita ja näihin kohdistuva valvontatyö, kuten tuotteiden takaisinvetoihin ja markkinointiin liittyvät tehtävät, vievät aikaa, joka ei näy tarkastussuoritteissa. Markkinoinnin ja netissä tapahtuvan myynnin valvontaan tulisi ohjata lisääntyvässä määrin resursseja ja valvontatyön lisäksi tulisi järjestää enemmän ohjausta ja koulutusta toimijoille, perustuen valvonnasta nykyisin perittävään vuosimaksuun. Naapuriryksiköihin (Helsinki, Vantaa, Keski-Uusimaa) verrattuna (asukasmäärä tai toimipaikkojen määrä) on Espoon seudun elintarvikevalvonta vähintään 3 htv:n verran heikommin resursoitu. Laskennallinen henkilöstömäärän vajaus tarkastustavoitteen saavuttamiseen 80 % tasolla sekä muiden em. tehtävien suorittamiseen on puolestaan noin 2,5 htv.

▪ **Yksi valvontaeläinlääkärin vakanssi eläinlääkintähuoltoon**

Ympäristöterveydenhuoltoon esitetään perustettavaksi aluehallintoviraston kustantama valvontaeläinlääkärin virka, sillä eläinsuojelu- ja eläintautivalvontaan liittyvien tehtävät ovat lisääntyneet, ja erilaiset uudet raportointi- ja valvontavelvoitteet, kuten uuteen koirarekisteriin liittyvät tehtävät työllistävät aiempaa enemmän. Suunnitelmallisia tarkastuksia voidaan tehdä tällä hetkellä hyvin rajallisesti, sillä ilmoituksenvaraiset tarkastukset on priorisoitava.

Eläinlääkintähuollon valvontatyön resursointi on valvontayksikössä laskennallisesti heikompi kuin lähialueen muissa yksiköissä Espoon seudun ympäristöterveyden toiminta-alueen (Espoo, Kauniainen, Kirkkonummi) asukasohja on 365 000 asukasta ja valvontaeläinlääkäriresurssi 2 htv, vastaten laskennallisesti 1 htv / 182 000 asukasta. Helsingissä vastaava suhde on 1 htv / 132 000 asukasta, Keski-Uudenmaan alueella 1 htv / 96 000 asukasta, Vantaalla 1 htv / 123 500 asukasta, Hyvinkäällä 1 htv / 94 000 asukasta ja Lohjalla 1 htv / 60 000 asukasta. Mikäli uusi virka perustetaan, olisi resurssimme 1 htv / 122 000 asukasta.

Eläinlääkintähuollon valvontatehtävissä toimiva eläinlääkäri tekee valtion viranomaistehtäviä, ja siksi kyseiseen tehtävään liittyvät palkkakustannukset laskutetaan aluehallintoviranomaiselta.

▪ **Yksi lupa-arkkitehdin vakanssi rakennusvalvontaan**

Henkilökunnan ikärakenne on haastava. Merkittävä osa lupakäsittelijöistä (77.8%) täyttää lähivuosina vähintään 55 vuotta. Vuosina 2025-29 tulee 5 henkilöä saavuttamaan alimman eläkeiän. 2030-2035 on seuraava 5 hengen ryhmä tulossa eläkeikään.

Lupa-arkkitehdin ja -valmistelijan työn luonne vaatii laajaa perehtymistä ja myös uuden lainsäädännön mukanaan tuoma käsittelyaikavaatimus rakennusluville aiheuttavat lisäpainetta henkilöstön riittävyydelle.

Rakennusalan perinteisesti jyrkät suhdannevaihtelut ovat myös haastamassa tilannetta. Kun rakentaminen taas elpyy, on selvää, ettei käsittelyaikavaatimuksesta voida pitää kiinni vähenevillä resursseilla. Rekrytoinnit ja perehdytys vievät aina paljon aikaa ja nopea suhdannekäänte yhdessä eläköitymisen kanssa aiheuttavat suuren riskin.

▪ **Yksi valvontatarkastajan vakanssi jatkuvaan valvontaan**

Jatkuvan valvonnan työmäärä on ollut jatkuvassa kasvussa ja resurssina on vain yksi valvontatarkastajan htv. Rakentamislaki muuttaa luvanvaraisuuskynnystä, joka tulee nostamaan jatkuvan valvonnan työmäärää entisestään. Esitetään yhden uuden valvontatarkastajan vakanssin perustamista rakennusvalvontaan.

▪ **Luontotalon johtajan ennakoiva rekrytointi**

Villa Elfvikin luontotalon päällikön siirtyminen eläkkeelle vuonna 2025. Edellyttää siirtymävakanssin käyttöä, koska tehtävä on laaja ja tarvitsee hyvää perehdyttämistä, jotta luontotaloa ei jouduta esim. sulkemaan, kun jatkajaa ei heti löydy. Luontotalon vakituiset resurssit ovat erittäin pienet ja erikoistuneet (5 henkilöä), joten joustot tehtäväjärjestelyin eivät ole mahdollisia.

4.3. Avainhenkilöiden tunnistaminen ja sitouttaminen sekä ura-ajattelun ja kasvupolkujen edistäminen

- Panostetaan koulutukseen, työyhteisön toimivuuteen, yhdessä tekemiseen ja osaamisen jakamiseen sekä tehtävänkuvien monipuolisuuteen kilpailutekijöinä.
- Edistetään urapolkuja ja etenemismahdollisuuksia asiantuntijatyössä.
- Mielenkiitotiset ja haastavat työtehtävät voimakkaimmin kasvavassa, mutta luonnonläheisessä kaupungissa.

4.4. Määräaikaisuudet, projektihenkilöstö ja ostopalvelut

- Osa-aikaisesti työskentelevien henkilöiden käyttämättä jäävät työaikaprosentit pyritään täyttämään sijaisilla, jotta voidaan estää työtehtävien ruuhkautumista. Toisaalta lyhyiden sijaisuuksien täyttäminen on haaste ja aiheuttaa osaamisvajetta. Sijaisaasteeseen pyritään vastaamaan perehdytysmateriaalia kehittämällä ja henkilöstön pysyvyyteen panostamalla.
- Määräaikaisia ja harjoittelijoita käytetään määräaikaisiin projekteihin ja pyritään integroimaan mukana tuleva osaaminen osaksi pysyviä käytäntöä. Projektien ulkopuolella ei ole resursseja ottaa työllistettäviä tai oppisopimustyöntekijöitä. Arkiston digitointia opiskelija-avusteisesti jatketaan.
- Ostopalveluja käytetään asiantuntija-, päivitys ja kehittämistehtäviin, joihin ei ole omaa osaamista tai pitkäaikaista tarvetta.

5. TULOSYKSIKÖN/TOIMIALAN HENKILÖSTÖMÄÄRÄ- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUSSUUNNITELMA SEKÄ ARVIO KAUPUNGINHALLITUKSELLE ESITETTÄVIEN UUSIEN VIRKOJEN JA TOIMIEN MÄÄRÄSTÄ VUOSINA 2025-2027

Vakinaisen henkilömäärään 3 henkilön muutos vuoden 2024 TA:sta vuoden 2025 TAE:een. Viisi uutta vakanssia on esitetty kappaleessa 4.2. Yksi senioriasiantuntijan vakanssi vapautuu eläköitymisen johdosta. Vuoden 2024 suunnitelman vakinaisessa henkilömäärässä oli mukana myös yksi ennakoivan rekrytoinnin vakanssi, joka ei toteutunut. Vuoden 2025 määräaikainen henkilöstömäärä on arvioitu koko vuoden aikana määräaikaisesti työskentelevien henkilöiden kokonaislukumäärä. Määräaikaisista suurin osa tekee vakituisten vakanssinhoitajien sijaistuksia.

	TP 2023 (31.12)	Ennuste 2024 (31.12)	TA 2024	TAE 2025	TA 2026
Vakinaisia	117	117	119	122	124
Määräaikaisia	4	12	12	11	11
Yhteensä	121	129	131	133	135
Henkilötyövuodet (htv) (vakinaiset ja määräaikaiset)	120,5	121	121	124	126
<i>Muut suunniteltavat ryhmät</i>					
harjoittelijat ja kesätyöntekijät (lkm)		14	14	13	
harjoittelijat ja kesätyöntekijät (htv)		4,5	4,5	4	
Uusien perustettavien virkojen ja toimien lukumäärä		1	1	5	
Lakkautettavien virkojen ja toimien määrä					
Kaupunginhallitukselle esitettävien virkoja ja toimia koskevien muutosten määrä					