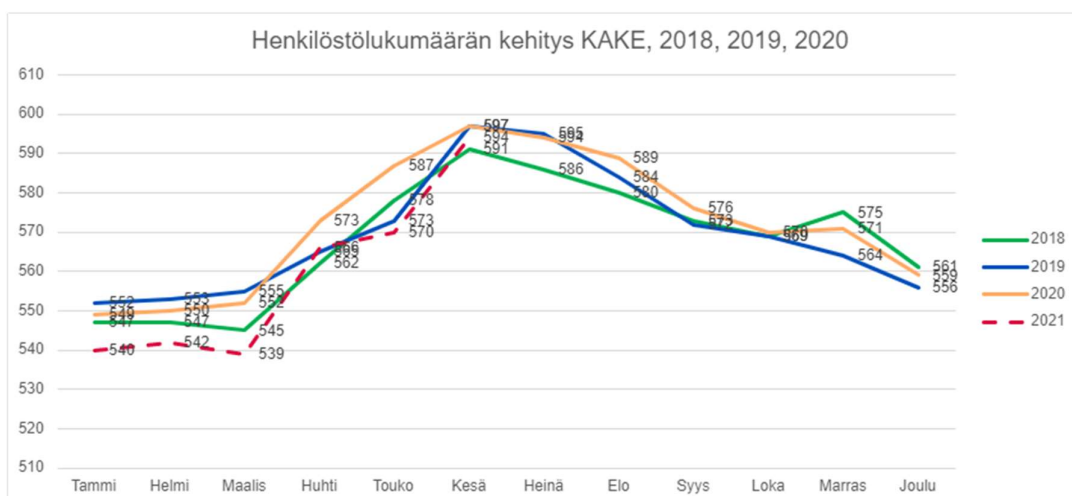
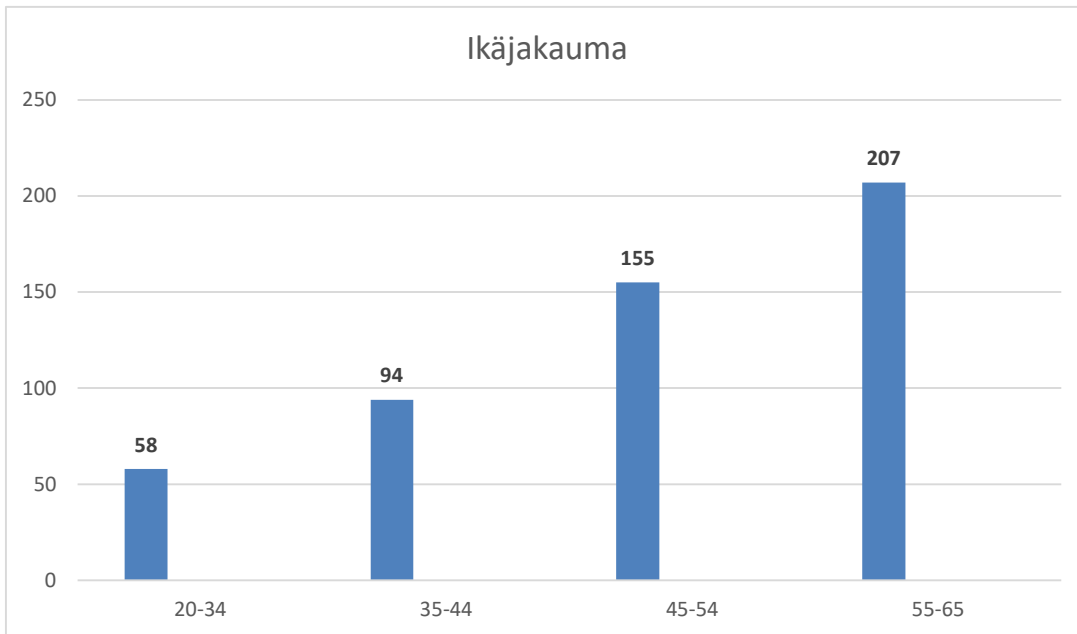


<h1>Henkilöstösuunnitelma</h1>		Päiväys 15.9.2021
		Suunnitelman laatija(t) Jani Kurvinen
Toimiala	Tulosyksikkö	
valitse KYT	Kaupunkiteknikan keskus	
<p>1. Espoo-tarinasta, tulokorteista ja toimintaympäristöanalyysistä sekä Taloudellisesti kestävä Espoo -ohjelmasta johdettujen tavoitteiden ja toiminnan kehittämisen henkilöstövaikutukset vuosina 2022-2024</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>		
Tunnistettut muutokset:		Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista:
Organisaatorakenteen muutokset:		
Taloudellisesti kestävä Espoon - tavoite		Henkilöstömäärä vähenee 5 % viiden vuoden aikana.
Palvelujen järjestämistapaan liittyvät muutokset:		
Kunnossapidossa harkitaan oman ja ulkoisen tuotannonsuhdetta pinta-alan kasvun asettamien haasteiden kannalta.		Ei henkilöstövaikutuksia.
Investointitason suunta vaikuttaa oman rakentamisen osuuteen.		Ei välittömiä henkilöstövaikutuksia.
Henkilöstön tehtävärakenteeseen liittyvät muutokset:		
Rakennusalan rekrytoinneissa on haasteita, mm. raidehankkeiden osajien osalta.		Yksittäisten kapeiden alojen osajien rekrytoinneissa haasteissa. Raideosaaminen, liikenne, osoite, infra.
Oman rakentamisen toimintaa kehitetään ja tehostetaan.		Vaikutuksia organisointiin.
Lainsäädännölliset muutokset:		
MRL:n muutos		Avoimia kysymyksiä, työllistää, valmisteluvaiheessa.
Taloudellisesti kestävä Espoo -ohjelman tavoitteiden toteuttamiseen liittyvät muutokset (jos eivät sisälly yllä oleviin tunnistettuihin muutoksiin):		
Digitalisaation hyödyntämisellä pyritään säästöihin.		Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja osaamisen rakentaminen.
Muut muutokset:		
Etätyö, hybridityöhön paluu		Haasteina nähdään yhteisöllisyyden katoamista ja työhyvinvoinnin johtamisen haasteita. Tarvetta myös käydä työpaikoilla.
Ilmastonmuutos		Ei lyhyen ajan henkilöstömuutoksia, mutta tarvitaan merkittäviä toiminnallisia muutoksia. Muutos vaatii resursseja ja osaamista.
Maksullinen pysäköinti, sähköinen liikenne, robottiautot		Tarvitaan uutta osaamista.

2. Tärkeimmät huomiot nykyisestä henkilöstörakenteesta.

Kuvataan lyhyesti oleelliset havainnot ja johtopäätökset yksikön nykyisestä henkilöstörakenteesta (esimerkiksi sukupuolijakauma, ikäjakauma, arvioitu eläköityminen, muu vaihtuvuus, tehtävärakenne) sekä niihin liittyvistä oleellisimmista kehittämistarpeista.

Kaupunkitekniiikan keskuksessa työskentelee 8/2021 tilanteen mukaan 511 vakinaista ja 39 määräaikaista henkilöä. Vakituudesta henkilöstöstä on miehiä 64,2 % ja naisia 35,78. Vakinaisesta henkilöstöstä 20–34-vuotiaita on 58 henkilöä, 35–44-vuotiaita on 94 henkilöä, 45–54-vuotiaita on 155 henkilöä ja 55–65-vuotiaita on 207. Vakituudesta henkilöstöstä 14 on täyttänyt 65 vuotta ja 60–64-vuotiaita on yhteensä 82. Kaupunkitekniiikan keskuksen vakituisen henkilöstön keski-ikä on 49,81 (8/2021)



Henkilöstöluvun kehitys: Henkilöstöluvun määrä on pysynyt tasaisena viimeiset vuodet. Kesäkuukausina näkyy kausityövoiman määrän lisääntyminen noin 50 henkilöllä. Vuonna 2020 henkilöstön vaihtuvuuden lasku nosti henkilöstöluvun keuhällä aiempia vuosia korkeammalle ja keskeneräisten rekrytointien vaikutus henkilöstömäärään onkin noin 10–20 henkilöä.

Kaupunkitekniikan keskuksen lähtövaihtuvuus oli vuonna 2020 6,2 % ja 28 henkilöä (v. 2019 4,3 % ja 19 henkilöä). Tuntipalkkaisen henkilöstön määrä on vähentynyt vuoteen 2020 verrattuna yhdeksällä työntekijällä (v. 2019 113, v 2020 110, 2021 101). Suurimmat vakituiset henkilöstöryhmät ovat viheraluehoitajat 70, putkiasentajat 23 ja mittaustyönjohtajat 20 kpl. Ylemmän Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus koko henkilöstöstä on 58 henkilöä (11,7 %) Alempi korkeakouluaste on suoritettuna 174 henkilöllä (35 %). Keskiasteen koulutuksen suorittaneiden osuus on henkilöstön koulutusastetta verrattaessa suurin, 265 henkilöä ja (53,3 %) (54,2 % 2020).

3. Osaaminen. Mitä tulosityksikön toiminnan edellyttämiä osaamistarpeita tunnistat yksikössäsi?

Esim. raideosaamiseen, asfalttiosaamiseen, osoitenumerointiin ja geotekniikkaan liittyvät tehtävät ovat kriittisiä tehtäviä, jotka ovat yhden tai harvan työntekijän varassa. Liikenneosaaminen ja tiedolla johtamisen osaaminen.

4. Mihin osaamistarpeisiin liittyy osaamisriskejä yksikön toiminta-ajatuksen, tuloskortin tai toimintasuunnitelman näkökulmasta?

Työnjohdon erityisvaatimukset huomioivan koulutuksen järjestäminen ja osaamisen kehittäminen. Pitäisi olla kenttätyönjohtamiseen keskittyvä kokonaisuus.

Etätyö ja Hybridityö tulevaisuudessa: Työnyhteisöllisyys katoaa helposti ja tämä lisää vaihtuvuutta. Toimenpiteitä: Kahvitaulet, kertapalkkiot, esimiehen yhteydenpito. Etätöitä pidetään myös ihan toimivana tapana, mutta on tarvetta myös käydä työpaikalla. Etätyön ja etätyön johtamisen valmiuksien parantaminen.

Tietotekniikan perusosaamisen nostaminen.

5. Miten tunnistettuihin muutoksiin ja niiden henkilöstövaikutuksiin sekä tulosityksikön osaamisen kehittämisen tarpeisiin vastataan konkreettisilla toimenpiteillä? Priorisoi kolme tärkeintä toimenpidettä. Voit hyödyntää suunnittelussa myös alla olevaa listausta.

Esim. ennakoivan rekrytoinnin avulla voidaan vastata ongelmaan eläköitymistilanteissa (esim. asfalttitehtävien osalta). Hyödynnetään monipuolisesti eri työntekijäryhmiä ja henkilöstösuunnittelutoimia, kuten ennakoivan rekrytoinnin vakansseja. Vakanssien tarve ja tuleva käyttö tarkastellaan vakanssin vapautuessa.

6. Tulosityksikön/toimialan henkilöstömäärä- ja henkilöstökustannussuunnitelma sekä arvio kaupunginhallitukselle esitettävien uusien virkojen ja toimien määrästä vuosina 2022–2024

Määrällinen henkilöstösuunnitelma eli arvio kokonaishenkilöstömäärän (tilanne 31.12). Lisäksi suunnitelma virkoihin ja toimiin liittyen.

Lisäksi arvioidaan henkilöstökustannusten ja vuokratyökustannusten kehitys ko. vuosien osalta. Harmaalla värjättyjä ruutuja ei täytetä.

	TP 2020 (31.12.)	Enn 2021	TA 2022	TA 2023	TA 2024
Vakinaisia	532	527	522	517	512
Määräaikaisia	27	28	29	30	30
Yhteensä	559	555	551	547	542
Henkilötyövuodet (htv), sis poissaolot. (2019, 425,8)	466,4	466,4	466,4	466,4	466,4
Henkilötyövuodet ilman poissaoloja /TAKE (2019, 569,0)	571,5	566	561	556	551

Liite 1.

<i>Muut suunniteltavat ryhmät</i>					
Uusien perustettavien virkojen ja toimien lukumäärä		0	0	0	0
Lakkautettavien virkojen ja toimien määrä		5	5	5	5
Kaupunginhallitukselle esitettävien virkoja ja toimia koskevien muutosten määrä		10	10	10	10