

| | | |
|---|---------------------------|---|
| Kaupunkisuunnittelukeskuksen henkilöstösuunnitelma 2023-2025 | | Päiväys |
| | | 19.9.2022 |
| Toimiala | Tulosityksikkö | |
| Tekninen ja ympäristötoimi | Kaupunkisuunnittelukeskus | |
| <p>1. Espoo-tarinasta, tulokorteista ja toimintaympäristöanalyysistä johdettujen tavoitteiden ja toiminnan kehittämisen henkilöstövaikutukset vuosina 2023-2025</p> | | |
| Organisaatorakenteen muutokset: | | Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista: |
| Organisaatorakenteen muutoksia ei ole suunnitellujaksolle kaavailtu. Tulosityksikön hallinnollisten prosessien (tukipalvelut) keskittäminen palvelualueelle on pääosin toteutettu (viestintä ja vuorovaikutus, lautakuntapalvelut, lakiasianpalvelut, sihteeripalvelut). | | Ei ole. Lakisääteisten tehtävien turvaaminen varmistetaan tukipalveluiden riittävällä resurssoinnilla ja selkeällä tehtävä- ja vastuunjaolla. Kehitetään työtapoja, yhteistyötä ja sisäistä viestintää. |
| Henkilöstön tehtäväkentteeseen ja palvelujen järjestämistapaan liittyvät muutokset: | | Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista: |
| <p>Yleiskaavoituksen palvelualue</p> <p>Yleiskaavoituksen palvelualueella näkyy kaupunkitasoisen ja seudullisen suunnittelutyön lisääntyminen; strategisen maankäytönsuunnittelun merkityksen kasvu, kaavarungot ja koko kaupungin yleiskaava, ilmastotyön toimenpiteet maankäytön suunnittelussa.</p> <p>Yleiskaavatyön käynnistyminen v. 2022 eteenpäin kattamaan koko Espoon alueen edellyttää resursien riittävyyttä ja uudenlaista matriisimaista työskentelytapaa keskuksen sisällä, jotta esim. asema-kaavoitus ei vähene.</p> <p>Yleiskaavayksikössä on ollut henkilöstövaihdoksia vuoden 2022 aikana, erityisesti suunnittelu- ja suunnittelupäälliköiden tiimeissä. Uusien suunnittelijoiden perehdytykseen on kiinnitettävä erityistä huomiota ja se edellyttää suunnittelua ja resursointia. Uusien rekrytoitavien asiantuntijoiden myötä myös tehtäväjako tarkistetaan tarvittaessa.</p> <p>Sekä sisäisen että ulkoisen viestinnän ja vuorovaikutuksen merkitys korostuu. Päättäjä- ja sidosryhmäyhteistyö tulee lisääntymään. Edellyttää verkostojohtamisen osaamista.</p> <p>Pohjois-Espoon suunnitteluprojekti on käynnistetty. Edistetään erityisesti pientalokaavoitusta uuden yleiskaavan pohjalta.</p> | | <p>Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.</p> <p>Yleiskaavoituksen palvelualue</p> <p>Suunnitelmajaksolla uusia vakanssitarpeita ei ole. Kahden suunnitteluavustajan osalta esitety tehtävien monipuolistumisen ja vaativuuden lisääntymisen myötä vakanssimuutosta vastaavaksi suunnitteluavustajaksi.</p> <p>Tulevaisuudessa on tunnistettu tarve graafisen suunnittelun osaajalle kaupunkisuunnittelukeskuksen vuorovaikutustiimiin.</p> <p>Projektia hallinnoidaan yleiskaavayksikön palvelualueella ja projektiin myönnetty kolme uutta vakanssia on otettu käyttöön ja henkilöt rekrytoitu (kaksi arkkitehtiä ja maisema-arkkitehti). Vakanssit sijoitettu asemakaavoituksen palvelualueelle.</p> |

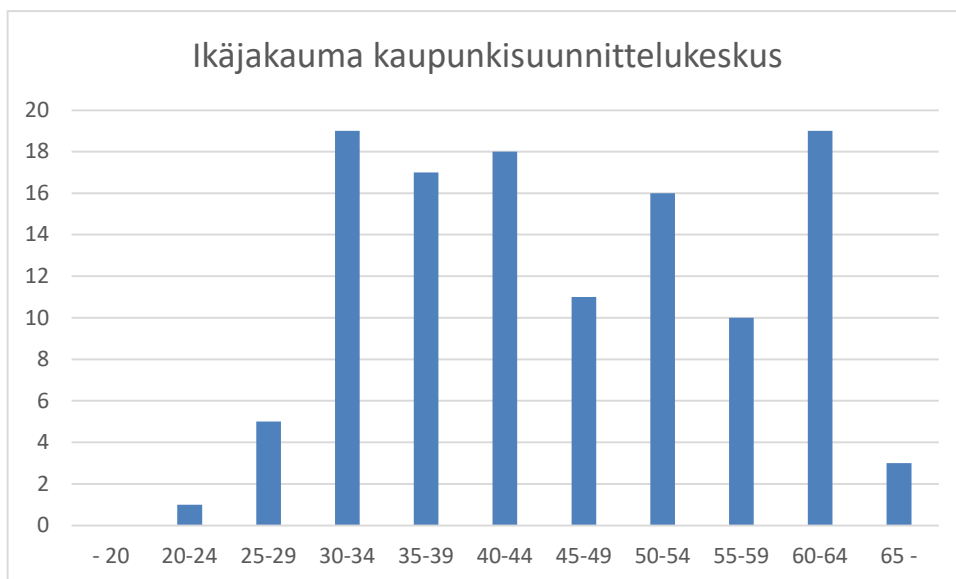
| | | |
|---|--|--|
| <p>Asemakaavoituksen palvelualue:</p> <p>Pohjois-Espoon asemakaavoituksen keskeytyminen POKE:n laatimiseksi on mahdollistanut alueen suunnittelutiimin käyttämisen laajamittaisesti ”kaavoituspalokuntana” eteläisillä suuralueilla. Jatkossa tämä ei ole enää mahdollista, kun POKE tulee pääosin lainvoimaiseksi ja asemakaavoituspainetta POKE-alueella on lähdettävä purkamaan. Samaan aikaan Etelä-Espoon asemakaavoituspaine kasvaa länsimetron ja kaupunkiradan myötä.</p> <p>Asemakaavoituksen palvelualueella avustavia ja toimistovakansseja on poistettu tai muutettu asiantuntijatehtäviksi 9 kpl vuosina 2010-2022. Näitä tehtäviä on siirretty pääasiassa valmistelijoille. On merkkejä siitä, että ”sekalainen silpputyö” alkaa jossain vaiheessa haitata ydintehtävän suorittamista ja heikentää motivaatiota.</p> <p>Liikennesuunnittelun palvelualueella on ollut jonkin verran poistumaa ja vajetta vuosina 2018–2021.</p> <p>Palvelut ja kehittäminen palvelualueella on saatu rekrytoinnein vahvistettua viestinnän ja vuorovaikutuksen osaamista sekä lakiasioiden osaamista. Vaihtuvuus palvelualueella on ollut vähäistä, lähinnä eläköitymisestä johtuvaa. Palvelualueen henkilöstö on jakautunut osaamisen ja tehtäväkuvien perusteella tiimeihin ja tiimit toimivat hyvin. Tiimien sisällä tehtäväkokonaisuuksia päivitetään tulosyksikön tarpeiden sekä henkilöstön osaamisen ja mielenkiinnon mukaisesti.</p> <p>Viestintä ja vuorovaikutusosaamista on rekrytoinneilla vahvistettu. Vuorovaikutukseen liittyvä työmäärä on edelleen kasvussa ja vaatii jatkuvaa tehtävien ja hankkeiden priorisointia. Viestinnän ja vuorovaikutuksen kehittäminen nousee aiempaa tärkeämpään rooliin ja edellyttää resurssointia.</p> <p>Päätöksenteon eteneminen ja prosessien sujuvuus varmistetaan riittävällä lakiasianosaamisella.</p> | <p>Asemakaavoituksen palvelualue:</p> <p>Mikäli halutaan vastata täysimääräisesti lisääntyneeseen kaavoitustarpeeseen, vuosina 2023-24 tarvitaan kolme uutta arkkitehdin vakanssia, yksi Tapiolaan (uusien hankkeiden paljous), yksi Lepävaaraan (korvaa aiemmin maisema-arkkitehdiksi muutetun vakanssin), yksi Matinkylään (korvaa aiemmin Tapiolaan siirretyn vakanssin. Em. tavoite on ristiriidassa TakE-ohjelman kanssa eikä tällä ohjelmakaudella liene mahdollista toteuttaa. Työohjelma tulee sopeuttaa henkilöresursseihin.</p> <p>TakE-ohjelmakaudella avustavia ja toimistovakansseja ei pystyttäne lisäämään.</p> <p>Liikennesuunnittelun palvelualueella on tarve yhdelle uudelle liikenneinsinöörin vakanssille asemakaavoituksen liikennesuunnittelussa. Uusi vakanssi mahdollistaisi resurssien tarkoituksenmukaisen kohdentamisen ja varahenkilöjärjestelyt.</p> <p>Pyörätieverkoston suunnittelua resurssia on tarpeen vahvistaa joko sisäisin järjestelyin tai määräaikaisin järjestelyin.</p> <p>Kaupunkisuunnittelukeskuksella on tällä hetkellä yksi vakinainen lakimiehen toimi. Tarve esim. juniorimallin mukaiseen substanssiosaamisen perehdyttämiseen kaupunkisuunnittelun lakiasioihin on ilmeinen.</p> | |
| Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä. | Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä. | |
| Digitalisaation edistämiseen liittyvät muutokset: | Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista: | |
| Osallisuusvuorovaikutusta hoidetaan entistä enemmän etänä, mikä edellyttää uudenlaista osaamista. Tulleva hybridityöskentely lisää entisestään työn vaatimustasoa. Digikaavan valmistelu, yleiskaavallisen tietomallin kehittäminen ja pilotointi. Aineistojen digitalisoinnin, visualisoinnin ja kuvaustekniikan vaatimukset ja tehtävät kasvavat. | Suunnitteluavustajien tehtävänimikkeiden tarkistus vastaamaan merkittävästi muuttuneita tehtäviä. Uusien työkalujen kehittäminen, koulutus ja käyttöönotto. Laki digitaalisten palveluiden tarjoamisesta vaikuttaa erityisesti, koska kaavan aineistot paljon visuaalisia. Lisäksi edellyttää konsulttipalvelujen käyttöä. | |
| Lainsäädännölliset muutokset: | Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista: | |

Liite 1.

| | |
|---|---|
| <p>MRL:n kokonaisuudistus ei toteutunut. Siihen liittyvä digitalisointi koskee lupatoimintaa ja tulevaisuudessa myös digikaavoitusta.</p> <p>Kaavoituksen digilaki tulossa, ehkä jo 2024. Tietomallikaavan tuottaminen on työläämpää ja vaatii muutosta kaavan sisällön ilmaisemiseen ja kaavan piirtämiseen. Uutena työvaiheena tulee kaavaehdotusten siirtäminen Trimbleen.</p> <p>RYTJ laki edellyttäisi, että kaavat tuotetaan tietomallimuodossa. Laki tulee voimaan 2024 ja siirtymäajan jälkeen kaavatiedot on siirrettävä SYKEN ylläpitämään RYTJ:ään viimeistään 2029, mutta siirto kannattaa aloittaa jo aiemmin. Vietäviä tietoja ovat mm. kaavarajaus OAS, kaavaehdotus, hyväksytty kaava ja sen kaavaselostus. Kaavatietojen vieni RYTJ:ään tapahtuisi Trimble Locuksen rajapintojen kautta. Tämän hetkisen arvion mukaan yleiskaavat tehtäisiin QGIS-paikkatieto-ohjelmistolla ja asemakaavat Bentleyyn OpenCities Mapilla. Molemmat kaavat tallennettaisiin Espoon omalla palvelimella olevaan PostGis-tietokantaan.</p> | <p>Ei vaikuta tällä hetkellä henkilöstöä lisäävästi. Mahdolliset muutokset hoidetaan nykyisellä henkilöstöllä.</p> <p>Tietokannan ylläpito, turvakopiointi, päivitykset yms. vaatii osaamista, jota ei nyt ole riittävästi eli tarvittaisiin asemakaavaan uusi paikkatietoasiantuntija. Uudet ominaisuudet ohjelmistoihin saadaan tai hankitaan noin 2023 - 2025. Uusi paikkatietoasiantuntija voisi tukea myös maisema-arkkitehtien työtä ja yleiskaavoitusta.</p> |
| TakE-ohjelman tavoitteiden toteuttamiseen liittyvät muutokset: | Sisältyvät edellisiin kohtiin. |

2. Tärkeimmät huomiot nykyisestä henkilöstörakenteesta.

Kaupunkisuunnittelukeskuksessa työskentelee 8/2022 tilanteen mukaan 118 vakinaista ja 9 määräaikaista henkilöä. Vakituudesta henkilöstöstä on naisia 67,2 % ja miehiä 32,8 %. Vakinaisesta henkilöstöstä 20–34-vuotiaita on 25 henkilöä, 35–44-vuotiaita on 35 henkilöä, 45–54-vuotiaita on 27 henkilöä ja 55–65-vuotiaita on 29. Vakituudesta henkilöstöstä 3 on täyttänyt 65 vuotta ja 60–64 vuotiaita on yhteensä 16. Kaupunkisuunnittelukeskuksen vakituisen henkilöstön keski-ikä on 45,66 (v.2021 45,55).



Kaupunkisuunnittelukeskuksen lähtövaihtuvuus oli vuonna 2021 8,5 % ja 11 henkilöä (v. 2020 4,8 % ja 8 henkilöä). Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus koko henkilöstöstä on 87 henkilöä ja 69 % (v.2021 84, 70%) henkilöä. Alempi korkeakouluaste on suoritettuna 35 henkilöllä (27 %).

3. Osaaminen. Mitä tulosityksikön toiminnan edellyttämiä osaamistarpeita ja/tai osaamisen puuttumiseen liittyviä riskejä tunnistat yksikössäsi?

Etätyöskentelyn lisääntyttä on korostunut erityisesti henkilöstön perustyön, esimiestyön ja johtamisen haasteet, kun säännöllisiä lähitapaamisia ei voida järjestää. Haasteet jatkuvat myös hybridimallissa.

Osallisuusvaikutuksen järjestäminen vaatii uudenlaista moniosaamista ja monikanavaisten välineiden halluun ottoa.

Tukipalveluiden työtapoihin ja työvälineisiin on kohdistunut ja kohdistuu muutospainetta kaupunkitasoisen digitalisaation ja ohjelmistojen vaihtuvuuden kautta. Muutoksia on menossa laaja-alaisesti ja yhtäaikaaisesti, mikä tuo haasteita työntekijöiden päivittäiseen työhön, jaksamiseen sekä johtamiseen.

Kaikessa toiminnassa perusedellytykseksi on muodostumassa riittävä tietotekninen osaaminen ja tähän liittyvä tuki. Joissain perustehtävissä on opeteltava jatkuvasti uutta ja työnkuvat ovat kehittymässä monipuolisemmiksi, mikä edellyttää henkilöstöltä myös joustavuutta ja kykyä omaksua nopeasti uutta.

Riskinä nähdään myöskin kiristynyt kilpailu työmarkkinoilla alan hyvän suhdannetilanteen vuoksi. Avaintehtäviin rekrytointi voi olla haastavaa.

Henkilöstövaihdoksissa tietotaitoa katoaa eikä sitä pystytä siirtämään oikea-aikaisesti uusille työntekijöille, sekä kaupungin omat käytännöt että hankkeiden sisällön hallinta. Tällöin aiheutuu tehtävävastuiden muutoksia, mikä kuormittaa henkilöstöä. Uusien työntekijöiden perehdytyksen varmistaminen

4. Miten tunnistettuihin muutoksiin ja niiden henkilöstövaikutuksiin sekä tulosityksikön osaamisen kehittämisen tarpeisiin vastataan konkreettisilla toimenpiteillä?

Palvelualueittaiset toimenpiteet on kuvattu edellä kohdassa 1.

Tulosityksikön henkilöstön määrä ja tehtävä rakenne

Take-ohjelman mukaisesti vuoteen 2025 mennessä on tulosityksikön tavoitteeksi asetettu 5,5 henkilötyövuoden vähentäminen. Vähentämisessä tulee hyödyntää eläköitymisiä siten, että täytettäviä vakansseja harkitaan ja tarvittaessa muutetaan paremmin yksikön perustehtävää tukeviksi.

Tunnistettuja esim. alueellisia tai teemallisia muutostarpeita ennakoidaan ja kohdennetaan henkilöstöä niiden mukaisesti. Koska työkanta ei vähene vaan pikemminkin kasvaa lähivuosina, niin töitä joudutaan priorisoimaan, mikä aiheuttaa väkisin tyytymättömyyttä asiakkaissa pidentyvien kaavoitusaikojen myötä. Take-ohjelmakauden jälkeen henkilöstön määrää ei voida enää vähentää ilman, että tuotantotavoitteista tingitään.

Joidenkin vakanssien tehtäväsisältö monipuolistuu edelleen. Tarpeita tulee etenkin lisääntyneen vuorovaiikutuksen myötä ja joidenkin täyttämättä jätettävien vakanssien tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi (esim. karttatuotanto).

Kesäkautena hyödynnämme alan opiskelija- ja harjoittelijatyövoimaa kohdennettuihin projektiluontoisin tehtäviin.

Vuokratyövoiman ja muun ostopalvelun käyttö

Kapeissa substanssiosaamisalueissa, joihin ei ole järkevää varata omaa resurssia hyödynnämme puitesopimus konsulttejamme tai jos jossakin perustehtävässä tarvitaan väliaikaista lisäresurssia. Konsulttityövoiman käyttö sitoo myöskin omaa ohjausresurssia, joten käyttö on tarkkaan harkittava.

Henkilöstön saatavuus, osaaminen ja työtavat

Henkilöstön saatavuus on tällä hetkellä haaste, jolloin lähtövaihtuvuutta pyritään pienentämään. Eläköitymiseen ja vanhempain vapaisiin ei voida vaikuttaa, mutta avaintehtäviä ja -tekijöitä tunnistamalla voidaan vaikuttaa siihen, että työntekijät sitoutuvat pysymään palveluksessa ja haluavat kehittää osaamistaan. Koulutukseen hakeutumista kannustetaan ja ollaan joustavia esim. opiskeluun liittyvien vapaiden myöntämisessä.

Työtapoina kehitetään edelleen digitaalisen tiedon hyödyntämistä ja jalostamista, tietomallintamista ja monipuolisten suunnittelutiimien muodostamista, jolloin työtehtäviinsä voi saada laajemmin tukea ja sparraamista.

5. 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 2021 (31.12.) | Enn 2022 | TA 2023 | TA 2024 | TA 2025 |
|---|---------------------|--------------|------------|------------|------------|
| Vakinaisia | 116 | 120 | 120 | 119 | 118 |
| Määräaikaisia | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 |
| Yhteensä | 125 | 129 | 129 | 128 | 127 |
| Henkilötyövuodet (htv), sis poissaolot. (2019,) | 116,8 | 116,6 | 117 | 117 | 117 |
| Henkilötyövuodet ilman poissaoloja /TAKE (2019,) | | | | | |
| <i>Muut suunniteltavat ryhmät</i> | | 2 | | | |
| Uusien perustettavien virkojen ja toimien lukumäärä | | | | | |
| Lakkautettavien virkojen ja toimien määrä | | | | | |
| Kaupunginhallitukselle esitettävien virkoja ja toimia koskevien muutosten määrä | | | | | |