

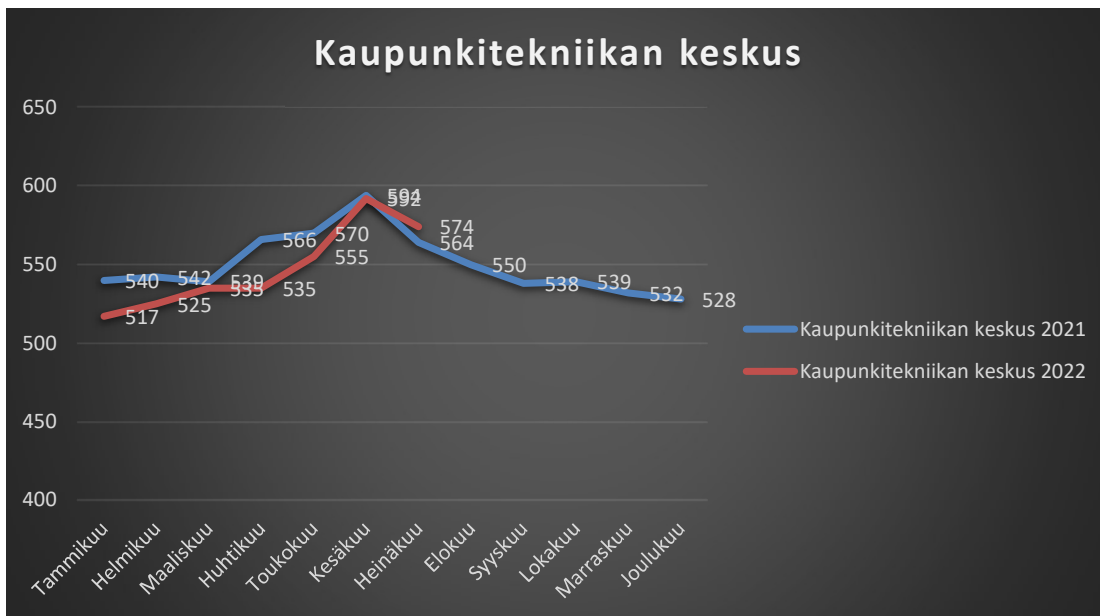
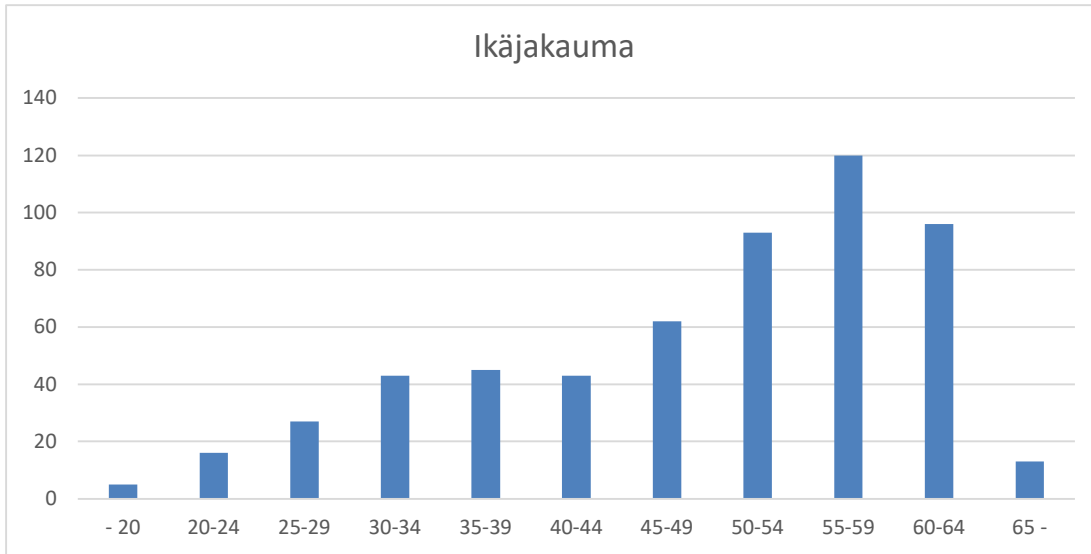
Henkilöstösuunnitelma		Päiväys 7.9.2022
Kaupunkitekniiikan keskus		
		Suunnitelman laatija(t) Jani Kurvinen, Harri Tanska, Esa Rauhala, Ari Piirainen, Juha Pelkonen, Timo Virtanen
Toimiala	Tulosyksikkö	
valitse KYT	Kaupunkitekniiikan keskus	
<p>1. Espoo-tarinasta, tuloskorteista ja toimintaympäristöanalyysista sekä Taloudellisesti kestävä Espoo -ohjelmasta johdettujen tavoitteiden ja toiminnan kehittämisen henkilöstövaikutukset vuosina 2023–2025</p> <p>Espoo-tarinan tavoitteet on otettu huomioon kaupunkitekniiikan keskuksen tavoitteissa. Investointivolyymi pienentyy, mutta hankkeiden määrä lisääntyy.</p> <p>Henkilöstömäärää sopeutetaan TakE-ohjelman mukaisesti, viiden vuoden aikana noin 25 työntekijää.</p>		
Tunnistetut 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. Lisääntynyt pinta-ala hoidetaan nykyisellä henkilöstömäärällä ja lisääntyvillä ostopalveluilla.
Investointitason suunta vaikuttaa oman rakentamisen osuuteen.		Henkilöstömäärä vähenee suunnitelmallisesti. Oman tuotannon volyymi pienentyy.
Henkilöstön tehtävärakenteeseen liittyvät muutokset:		
Rakennusalan rekrytoinneissa on haasteita, mm. raidehankkeiden osajien osalta.		Yksittäisten kapeiden alojen osajien rekrytoinneissa haasteissa: Raideosaaminen, liikenne ja infra.
Katukunnossapidon parantamiseksi kehitetään resurssien parempaa yhteistyötä.		Laajempia työkuvia uusissa rekrytoinneissa, jatkossa myös nykyisen henkilöstön osalta.
Lainsäädännölliset muutokset:		
Useita muutoksia, mm. MRL:n muutos.		Avoimia kysymyksiä, työllistää valmisteluvaiheessa. Kaken osuus MRL:stä siirtynee tulevaisuuteen.
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.
KGP:n ja Hallinnon henkilöstöä vähennetään ohjelman mukaisesti.		
Muut muutokset:		
Etätyö, hybridityöhön paluu		Haasteina nähdään yhteisöllisyyden katoamista ja työhyvinvoinnin johtamisen haasteita. Tarvetta on myös käydä työpaikoilla. Työhyvinvoinnista huolehtiminen tärkeää.
Ilmastonmuutos		Ei lyhyen ajan henkilöstömuutoksia, mutta tarvitaan merkittäviä toiminnallisia muutoksia. Muutos vaatii resursseja ja osaamista.
Maksullinen pysäköinti, sähköinen liikenne, robottiautot		Tarvitaan uutta osaamista.

Liite 1.

Tavoitejohtamisen kehittäminen	Tavoitteet on asetettu ja niiden edistymistä seurataan.
--------------------------------	---

2. Tärkeimmät huomiot nykyisestä henkilöstörakenteesta

Kaupunkitekniikan keskuksessa työskentelee 7/2022 tilanteen mukaan 495 vakinaista ja 79 määräaikaista henkilöä. Vakituudesta henkilöstöstä on miehiä 65,4 % ja naisia 34,6. Miesten osuus on kasvanut. Keskuksen vakituisen henkilöstön keski-ikä on 49,93 ja ikäjakauma painottuu yli 50 vuotiaisiin. Viiden vuoden sisällä eläköitymisiään saavuttaa noin 100 henkilöä. (8/2021)



Henkilöstölukumäärän kehitys: Henkilöstölukumäärä on pysynyt tasaisena viimeiset vuodet. Kesäkuukausina näkyy kausityövoiman määrän lisääntyminen noin 50 henkilöllä. Keskeneräisten rekrytointien vaikutus henkilöstömäärään on noin 10–20 henkilöä.

Kaupunkitekniikan keskuksen lähtövaihtuvuus oli vuonna 2021 9,8 % (v2020 6,2 %). Tuntipalkkaisen henkilöstön määrä on vähentynyt vuoteen 2020 verrattuna kuudella työntekijällä (v 2020 110, 2021 101, 2022 95). Suurimmat vakituiset henkilöstöryhmät ovat viheraluehoitajat 69, mittautustyönjohtaja 19, putkiasentajat 19. Ylemmän Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus koko henkilöstöstä on 55 (58) henkilöä ja 10,6 %. (Vuonna 2021 11,7 %). Alempi korkeakouluaste on suoritettuna 156 henkilöllä ja 32

Liite 1.

% (vuonna 2021 35 %). Keskiasteen koulutuksen suorittaneiden osuus on 305 henkilöä ja 59,1 % (265 henkilöä ja 53,3 % 2021).

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

Esim. infra- ja raideosaamiseen, osoiteasioihin ja geotekniikkaan liittyvät tehtävät ovat kriittisiä tehtäviä, jotka ovat yhden tai harvan työntekijän varassa. Liikenneosaaminen, tilaajaosaaminen ja tiedolla johtamisen osaaminen edellyttävät kehittämistä.

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

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

Tietotekniikan perusosaamisen nostaminen erityisesti kenttähenkilöstön osalta.

4. Miten tunnistettuihin muutoksiin ja niiden henkilöstövaikutuksiin sekä tuloyksikön 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. Hyödynnetään monipuolisesti eri työntekijäryhmiä ja henkilöstösuunnittelutoimia, kuten ennakoivan rekrytoinnin vakansseja. Vakanssien tarve ja tuleva käyttö tarkastellaan vakanssin vapautuessa.

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

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

Seniorivakanssien hyödyntämistä suositaan.

Tietotekniikan perusosaamisen nostaminen erityisesti kenttähenkilöstön osalta.

5. Tuloyksikön/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	510	500	510	510	510
Määräaikaisia	18	20	20	20	20
Yhteensä	528	520	530	530	530
Henkilötyövuodet ilman poissaoloja /TAKE (2019, 569,0)	523,87	521	523	523	523

Liite 1.

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