

Kaupunkisuunnittelukeskuksen henkilöstösuunnitelma 2025-2027		Päiväys
		18.9.2024
Toimiala	Tulosityksikkö	
Tekninen ja ympäristötoimi	Kaupunkisuunnittelukeskus	
<p>1. Espoo-tarinasta, tulokorteista ja toimintaympäristöanalyysistä johdettujen tavoitteiden ja toiminnan kehittämisen henkilöstövaikutukset vuosina 2024-2026</p>		
<p>Organisaatorakenteen muutokset:</p> <p>Käynnissä on kaupunkitasoinen hallinto- ja tukipalveluiden tarkastelu. Tulosityksikön hallinnollisten prosessit (tukipalvelut) on keskitetty Palvelut ja kehittäminen -palvelualueelle (viestintä ja vuorovaikutus, lautakuntapalvelut, lakiasianpalvelut, sihteeripalvelut.</p>	<p>Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista:</p> <p>Hallinnon tukipalvelut hoitavat lakisääteisiä tehtäviä, joiden turvaaminen on varmistettava tukipalveluiden riittävällä osaamisella, resurssoinnilla ja selkeillä tehtävä- ja vastuunjaolla. Tehtävien osittainkin siirtyminen asiantuntijoiden itse hoidettaviksi kuormittaa ja vie työpanosta pois perustehtävästä.</p>	
<p>Henkilöstön tehtäväkentteeseen, palvelujen järjestämistapaan ja toimintaympäristöön liittyvät muutokset:</p> <p>Yleiskaavoituksen palvelualue</p> <p>Seudullinen suunnittelu yhteistyö aktivoituu vuosien 25-27 välillä vaihemaakuntakaavatyön ja MAL-suunnittelun myötä. Espoon intresseissä on edistää Espoon yleiskaava 2060:n liikenteellisiä avauksia seutuyhteistyössä, ja siksi kaupungin on tarpeen varautua ottamaan aktiivisempaa roolia MAL-suunnittelussa.</p> <p>Vuonna 2024 hyväksyttävän Luontoviisas Espoo – tiekartan toteuttaminen edellyttää kehittämistyötä kaavatöiden rinnalla.</p> <p>Ilmastonmuutoksen hillintä ja siihen sopeutuminen korostuvat työssä Espoo-tarinan mukaisesti. Tämä edellyttää panostuksia sekä työkalujen ja toimintamallien kehittämiseen että yhteistyöhön eri toimijoiden kanssa.</p> <p>Espoon yleiskaava 2060:n ehdotusvaihe ja kaavan hyväksyminen vuosien 25-27 välillä edellyttää yleiskaavaprosessin huolellista eteenpäin viemistä ja samanaikaisesti yleiskaavaan liittyvien kysymysten tarkempaa arkkitehti- ja muuta suunnittelua. Ehdotusvaiheen kanssa yhtäaikaisesti tulee valmistautua myös kaavan toteuttamiseen yhdessä kaupunkisuunnittelun muiden vastuualueiden kanssa. Työn eteneminen edellyttää koko yksikön osallistumista tarpeen mukaan.</p> <p>(Saariston osayleiskaavatyötä edistetään vuosien 25-27 välillä. Työ edellyttää erityisesti kaavaprosessiin, lainsäädäntöön ja rantakaavoitukseen</p>	<p>Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista:</p> <p>Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.</p> <p>Yleiskaavoituksen palvelualue</p> <p>MAL-työhön tarvitaan lisäresursseja.</p> <p>Olevia resursseja kohdennetaan yleiskaavatyön valmistelun ohella KYT-tasoiseen kehittämistyöhön.</p> <p>Henkilöstön osaamisen kehittämistarve kasvaa.</p> <p>Aikataulu ajoittuu samaan ajankohtaan Espoon yleiskaava 2060 ehdotusvaiheen valmistelun kanssa. Edellyttää resurssien jakamista hankkeiden välillä. Mahdollinen aikatauluvaikutus toisiinsa.</p>	

Liite 1.

<p>liittyvää osaamista emätilatarkastelut, mitoitus, rantaviivatarkastelut, vesihuolto, luonnonsuojelu).</p> <p>Espoon pohjois- ja keskiosien yleiskaavan asemakaavoitus ja asemakaavoittamattomien alueiden lupaprosessit aktivoituvat. Nämä edellyttävät yleiskaavayksiköltä yleiskaavan tulkintaa ja aktiivista yhteistyötä asemakaavoituksen, lupavalmistelijoiden ja asukkaiden kanssa. Yleiskaavayksiköstä on tarpeen osoittaa yhden lupakäytäntöjä ja -lainsäädäntöä tuntevan suunnittelijan resurssia näihin tehtäviin. Lisäksi on tarpeen osoittaa suunnittelijaresursseja Histan ja Myntimäen asemanseutujen jatkosuunnitteluun ennen asemakaavoitusta.</p> <p>PESP-projekti päättyy.</p> <p>Resursseja kohdennetaan sisäisesti luontototeemaan.</p> <p>Asemakaavoituksen palvelualue:</p> <p>Maisema-arkkitehtiinvetäjä. Luontoasioihin, huolevesiin yms. liittyvä tehtäväkenttä on laajentunut kymmenen vuoden aikana niin paljon, että asemakaavayksikössä on nyt kuusi maisema-arkkitehtia ja juniori. Toimiakseen kunnolla järjestely edellyttäisi lähivuosina aluearkkitehdin tasoista tiiminvetäjää. Tehtävä vie tällä hetkellä liikaa suunnittelupäällikön resursseja</p> <p>Rakentamislainsäädännön muutoksesta ja tähän liittyvästä hallintosäädännön päivityksestä johtuen 1.1.2025 alkaen lupavalmistelijoiden tehtäviin tulee muutoksia.</p> <p>RYTJ laki edellyttää, että kaavat tuotetaan tietomallimuodossa. Laki tuli voimaan 2024. Siirtymäaikaa on vuoteen 2029, mutta monesta syystä siirtoa kannattaa aloittaa jo aiemmin. Tietomallikaavan tuottaminen on työläämpää, sisältää uusia työvaiheita ja vaatii muutosta kaavan sisällön ilmaisemiseen ja kaavan piirtämiseen. Vakanssi tarvitaan asemakaavayksikköön häiriöttömän asemakaavatuotannon takaamiseksi. Vakanssiin liittyy myös koko Kaupsua hyödyttäviä tehtäviä.</p> <p>Liikennesuunnittelun palvelualue</p> <p>Liikennesuunnittelun palvelualueella on ollut vuosina 2023-24 useampi sijaisjärjestely ja yksi eläköityminen on toteutunut 2024 alussa. Muutosten yhteydessä toimintaa on sovitettu ja uudelleenjärjestely tarkoituksenmukaiseksi.</p> <p>Haasteita tällä hetkellä aiheuttavat suunnittelupäällikköresurssit ja niiden kohdentaminen, uuden toimintaympäristön aikaansaamat haasteet (esim. kunnallisteknisten yleissuunnitelmien eli ktys-töiden</p>	<p>.</p> <p>Projektipäällikkönä toimineen Jussi Partasen resurssi käytetään täysimääräisesti muihin yleiskaavan suunnittelutehtäviin.</p> <p>Suunnitteluinsinöörin vakanssi on muutettu erikoissuunnittelijan (luontoasiantuntijan) vakanssiksi, mikä mahdollistaa panostuksen luontoasioihin.</p> <p>Asemakaavoituksen palvelualue:</p> <p>Tutkitaan mahdollisuutta hoitaa tämä vakanssimuutoksella esim. tulevien eläköitymisten yhteydessä.</p> <p>Tehtävien rajapintojen läpikäynti rakennusvalvonnan kanssa.</p> <p>Tietokannan ylläpito, turvakopiointi, päivitykset yms. vaatii osaamista, jota ei nyt ole riittävästi. Asemakaavayksikköön tarvitaan uusi paikkatietoasiantuntija. Uudet ominaisuudet ohjelmistoihin saadaan tai hankitaan n. 2023–2025. Uusi paikkatietoasiantuntija (nimikkeellä erikoissuunnittelija) voisi tukea myös maisema-arkkitehtien työtä ja yleiskaavoitusta.</p> <p>Liikennesuunnittelun palvelualueella on todettu tarve yhdelle uudelle liikenneinsinöörin vakanssille. Uusi vakanssi mahdollistaisi resurssien tarkoituksenmukaisen kohdentamisen ja toimintojen uudelleen järjestelyt.</p>	
---	--	--

Liite 1.

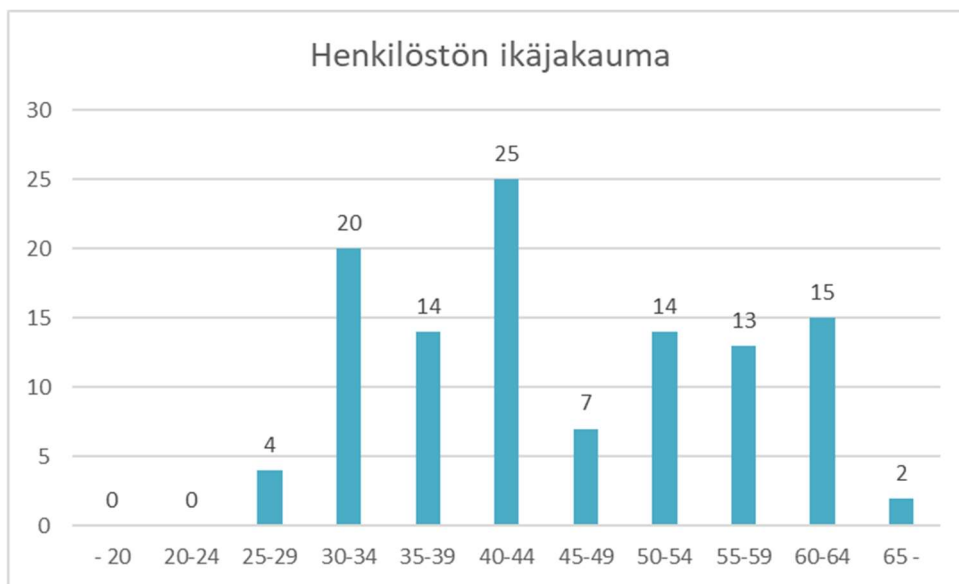
<p>tekeminen osin omin voimin konsulttitoimien sijaan, uuden yleiskaavan olennaisten liikennekysymysten ehdotusvaiheen selvitykset, uudet liikenteen suunnittelukysymykset kuten drooniasiat ja tekoälyn hyödyntäminen suunnittelussa</p> <p>Palvelut ja kehittäminen palvelualue</p> <p>Palvelut ja kehittäminen palvelualueelta eläköityy toimistovirkailija 8/2024 ja toinen kokousjärjestelijästä (toimistosihteerin) vuoden 2025 aikana. Kaupunkisuunnittelulautakunnan päätöksenteon jatkuvuus ja laatu edellyttää vakanssin resurssointia. Vuonna 2019 on erillinen lautakuntasihteerin vakanssi jo jätetty täyttämättä ja tehtävä liitetty kehittämispäällikön tehtävään.</p> <p>Kaavahankkeisiin liittyvien viestintä ja vuorovaikutustehtävien monikanavaisuus ja työmäärän kasvu. Kaupunkitasoisen vuorovaikutuksen kehittäminen ja siihen liittyvä järjestelmäkehitys tulee lisäämään vuorovaikutukseen liittyviä tehtäviä.</p> <p>Kaavoista tehtävien oikaisuvaatimusten ja valmistelun aikainen lainopillinen neuvonta on lisääntynyt.</p>	<p>Toimistovirkailijan vakanssia ei täytetä. Kokousjärjestelijän vakanssi esitetään täytettäväksi ja tehtävänkuvauksella päivitetään vastaamaan tulosyksikön tarpeita.</p> <p>Tulosyksikön viestintä ja vuorovaikutusosaamista on onnistuneilla rekrytoinneilla vahvistettu. Vuorovaikutukseen liittyvä työmäärä on kuitenkin edelleen kasvussa ja vaatii jatkuvaa tehtävien ja hankkeiden priorisointia. Eri viestintä- ja vuorovaikutuskanavissa tehtävä työ lisääntyy, joka edellyttää riittävää resurssointia sekä viestintään ja vuorovaikutukseen liittyvien tehtävien, roolien ja vastuiden selkeyttämistä. Viestinnän ja vuorovaikutuksen kehittämisen tarve lisääntyy ja edellyttää henkilöstön osaamisen kehittämistä.</p> <p>Päätöksenteon eteneminen ja prosessien sujuvuus varmistetaan riittävällä lakiasianosaamisella. Kaupunkisuunnittelukeskuksella on tällä hetkellä yksi vakinainen lakimiehen toimi, joten mahdolliset sijaisuusjärjestelyt muodostuvat haasteeksi.</p>
	<p>Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.</p>
<p>Digitalisaation edistämiseen liittyvät muutokset:</p>	<p>Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista:</p>
<p>Digikaavan valmistelu, yleiskaavallisen tietomallin kehittäminen ja pilotointi. Aineistojen digitalisoinnin, visualisoinnin ja kuvaustekniikan vaatimukset ja tehtävät kasvavat.</p> <p>Uusien ohjelmistojen ja sähköisten työkalujen lisääntyminen muuttaa työtehtäviä ja myös työn vaatimustasoa. Myös toimialalla käynnissä olevat laajat IT-hankinnat voivat edellyttää muutosjohtamista</p>	<p>Työn ja työtehtävien uudelleenorganisointi sekä muutokseen sopeutuminen. Ohjelmistojen ja sähköisten työkalujen käyttökoulutukseen panostaminen. Laajemmat IT-hankkeet edellyttävät myös panostusta muutosjohtamiseen</p>
<p>Lainsäädännölliset muutokset:</p>	<p>Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista:</p>
<p>RYTJ-laki, rakentamislaki ja MRL:n tarkistukset ovat tulleet voimaan. Edellyttää kuntia saattamaan kaavat kansalliseen tietojärjestelmään standardimuodossa viimeistään 2029, joka edellyttää kehitystyötä välittömästi. Lait edellyttävät muutoksia kaavan tuottamiseen, prosessiin, tietojärjestelmiin sekä asiantuntijoiden osaamiseen. Uudet velvoitteet kasvattavat koulutus-, ostopalvelu- ja henkilöresurssitarpeita.</p>	<p>Muutokset tietojärjestelmiin ja prosesseihin vaativat uutta kaupunkisuunnittelun yhteistä digi-/paikkatietoasiantuntijaa. Ostopalveluiden ja henkilöstön koulutustarve kasvaa merkittävästi. Uusien työvälineiden ja työtapojen muodostaminen ja hankinta vievät aiempaa enemmän nykyisen henkilöstön resursseja.</p>

Liite 1.

Uuden alueidenkäyttölain valmistelu on käynnistynyt. Rakentamislain soveltaminen alkaa.	Uuden lain valmistelu edellyttää etenkin suurilta kaupungeilta osallistumista ja edunvalvontaa, mikä vie aikaa ja henkilöresursseja koko valmistelun ajan.
TakE-ohjelman tavoitteiden toteuttamiseen liittyvät muutokset:	TakE-ohjelman mukaisten tulosityksiköille jyvitettyjen henkilöstösäästötavoitteiden saavuttaminen on haasteellista. Ainoa jousto on eläköitymisen myötä vapautuvien vakanssien henkilöresurssin mahdollinen uudelleen järjestely.

2. Tärkeimmät huomiot nykyisestä henkilöstörakenteesta.

Kaupunkisuunnittelukeskuksessa työskenteli 31.7.2024 tilanteessa yhteensä 129 henkilöä, joista 114 vakituisesti ja 15 määräaikaisesti. Vakituudesta henkilöstöstä on naisia 62 % ja miehiä 38 %. Miesten osuus henkilöstöstä on kasvanut edelleen hieman.



Henkilöstön ikärakenne on varsin tasapainoinen, painottuen 30-44 vuotiaisiin, joita vakituudesta henkilöstöstä on yhteensä 63 henkilöä. Yli 60-vuotiaita on yhteensä 17. Kaupunkisuunnittelukeskuksen vakituisen henkilöstön keski-ikä on 45,39 vuotta (vuonna 2023 46,05). Henkilöstön keski-ikä on laskenut hieman edellisiin vuosiin verrattuna.

Kaupunkisuunnittelukeskuksen lähtövaihtuvuus on 3,25%, joka on pysynyt samana edellisen vuoden vastaavaan aikaan verrattuna.

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

Etätyöskentelyn lisääntyä on korostunut erityisesti henkilöstön perustyön, esimiestyön ja johtamisen haasteet hybridimallissa.

Osallisuurovaikutuksen järjestäminen vaatii uudenlaista moniosaamista ja monikanavaisten välineiden halluutta.

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.

Kaupunkitasoisten tukipalveluissa (mm. hankintapalvelut, talouspalvelut) on tehty toimintatapaan liittyviä muutoksia, joiden vaikutus näkyy asiantuntijoiden sekä varsinkin assistenttien työssä ongelmatilanteiden ja

Liite 1.

selvitystehtävin kasvuna. Hankintoihin, talouteen ja henkilöstöhallintoon tulee olla entistä enemmän myös tulosyksikössä, jotta työtehtävien sujuvuus varmistetaan

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

Riskinä nähdään kiristynyt kilpailu työmarkkinoilla. Avaintehtäviin rekrytointi voi olla haastavaa. Muuttunut rakentamisen suhdanne saattaa helpottaa uusia rekrytointeja lähivuosina.

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. Rekrytointikokemusten perusteella riskinä on, että kokoneiden suunnittelijoiden tilalle ei saada rekrytoitua vastaavan tason osajia.

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

Palvelualueittaiset toimenpiteet on kuvattu edellä kohdassa 1.

Lisäksi:

1. Avainhenkilöiden tunnistaminen ja heidän sitouttaminen > vaatii sekä toimenkuvan kehittämistä että palkkakehityksestä huolehtimista.
2. Toimenkuvien joustava päivittäminen > toimenkuvat tulisi vastata tulosyksikön tarpeita ja työn sekä työtapojen muutoksia.
3. Koulutus ja ohjaus > työtapojen ja työvälineiden muuttuessa osaamisen kehittäminen, perehdytys ja työn ohjauksen merkitys korostuu.

Tulosyksikön henkilöstön määrä ja tehtävärakenne

TakE-ohjelman mukaisesti vuoteen 2025 mennessä on tulosyksikön tavoitteeksi asetettu 5,5 henkilötyövuoden vähentäminen. Vähentämisessä tulee hyödyntää eläköitymisiä siten, että täytettäviä vakansseja harkitaan ja tarvittaessa muutetaan paremmin yksikön perustehtävää tukeviksi. Toistaiseksi henkilöstön määrän vähentäminen on ollut mahdotonta määräaikaista työsuhteita lukuun ottamatta.

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 asiakkaisissa pidentyvien kaavoitusaikojen myötä. TakE-ohjelmakauden jälkeen henkilöstön määrää ei voida enää vähentää ilman, että tuotantotavoitteista tingitään.

Kesäkautena hyödynnämme alan opiskelija- ja harjoittelijatyövoimaa kohdennettuihin projektiluontoisiin 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

Liite 1.

myöntämisessä. Suunnittelijoilla ja asiantuntijoilla pitäisi olla mahdollisuus perustehtävissään ammatilliseen urapolkuun ja tätä pitäisi kehittää.

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 2025-2027

6.

	TOT23	Enn 2024	TA 2025	TA 2026	TA 20217
Vakinaisia	115	115	116	116	116
Määräaikaisia	8	8	8	8	8
Yhteensä	123	123	124	124	124
Henkilötyövuodet (htv), sis poissalot. (2020,)	124,5	126	126	126	126
Uusien perustettavien virkojen ja toimien lukumäärä			1	0	0
Lakkautettavien virkojen ja toimien määrä			0	1	1
Kaupunginhallitukselle esitettävien virkoja ja toimia koskevien muutosten määrä			1	1	1