

Henkilöstösuunnitelma		Päiväys 2.9.2024
		Suunnitelman laatija(t) Maija Lehtinen, Jyrki Pulkkinen Mauri Laurila, Reijo Yrjölä, Kimmo Martinsen
Toimiala	Tulosityksikkö	
Kaupunkiympäristön toimiala	Tilapalvelut -liikelaitos	
<p>1. Espoo-tarinasta, tulokorteista ja toimintaympäristöanalyysistä sekä Taloudellisesti kestävä Espoo -ohjelmasta johdettujen tavoitteiden ja toiminnan kehittämisen henkilöstövaikutukset vuosina 2025-2027.</p> <p>Tilapalvelut-liikelaitoksen tehtävänä on hankkia ja ylläpitää kaupungin toimitiloja kustannustehokkaasti ja pitää huolta niiden turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Taloudellisesti kestävä Espoo -ohjelman tavoitteet ohjaavat Tilapalvelujen toimintaa. Toimintaa ohjaavat asiakirjat ovat investointiohjelma, kunnossapidon vuosiohjelma sekä asiakkaiden kanssa yhteistyössä laaditut palvelusopimukset.</p> <p>Merkittäviä toiminnan muutoksia kaudella 2025-2027 ovat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työvoiman saatavuuden varmistaminen (rekrytointien onnistuminen oikea-aikaisesti) - Kaupungin tuki- ja hallintopalvelujen uudelleen organisoiminnin aiheuttamat mahd. muutokset - Palvelutuotannon toiminnan kehittäminen - Valvonnan vahvistaminen hankkeissa ja korjaustöissä (rakennuttaminen, kunnossapito) - Koulukonseptin valmistelu ja käyttöönotto (suunnittelupalvelut) - Tiedon- ja laadunhallinnan kehittäminen ja käyttöönotto - Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen palveluverkko ja sen kautta tapahtuvat muutokset kaupungin toimitiloihin (myynnit) ja yhteistyö hyvinvointialueen kanssa. - Rakentamislaki tulee voimaan 1.1.2025 ja sen muutos tuo myös tehtävä- ja toimintamuutoksia kuten mm. tietomallit hankkeissa ja hiilijalanjäljen laskenta. - Saaga-tietovaraston datan hyödyntäminen raportoinnin kehittämisessä - Tekoälyn hyödyntäminen - Hankesalkun ylläpito ja kehittäminen - Voima-järjestelmän käyttöönotto kunnossapidossa ja suunnittelupalveluissa 1.1.2025 - KOKI- ja GM- järjestelmien kilpailutuksen valmistelu ICT-budjetin rajoissa 		
Tunnistetut muutokset:	Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista:	
Organisaatorakenteen muutokset:		
Palvelutuotannon toiminnan kehittäminen	Vaikuttaa mahdollisesti palvelutuotannon henkilöstön organisointiin ja tehtäviin. Selvitetään mm. robotiikan käytön mahdollisuuksia tehtävien hoidossa.	
Kaupungin tuki- ja hallintopalvelujen uudelleen organisointi	Tapahtuessaan vaikutus tuotannon ja niiden tarvitsemien tukipalvelujen tuottamiseen muuttuu merkittävästi	
Palvelujen järjestämistapaan liittyvät muutokset:		
Tilapalvelujen yksiköiden välinen yhteistyö ja tiedon kulun lisääminen ja parantaminen. Toimintakulttuurin kehittäminen ja sillojen poistaminen ja asiakkaiden arjen sujuvuuden varmistaminen. Jatkuu edelleen.	Tilapalvelujen eri palvelualueiden ja yksiköiden yhteistyön ja tiedonkulun kehittäminen sekä vuorovaikutustaitojen lisääminen. Asiakkaan arki toimivaksi yhteistyöllä.	
Kunnossapidon tietojärjestelmän VOIMAn käyttöönotto.	Uuden järjestelmän käyttöönotto ja koulutus, vaikutus on suurin kunnossapidon henkilöstölle ja osalle suunnittelupalveluiden työntekijöitä.	
KOKI ja GM-huoltokirjan kilpailutusten valmistelu	Työllistää samaan aikaan Voiman käyttöönoton kanssa. Uusi huoltokirja vaikuttaa myös asiakkaiden toimintaan.	

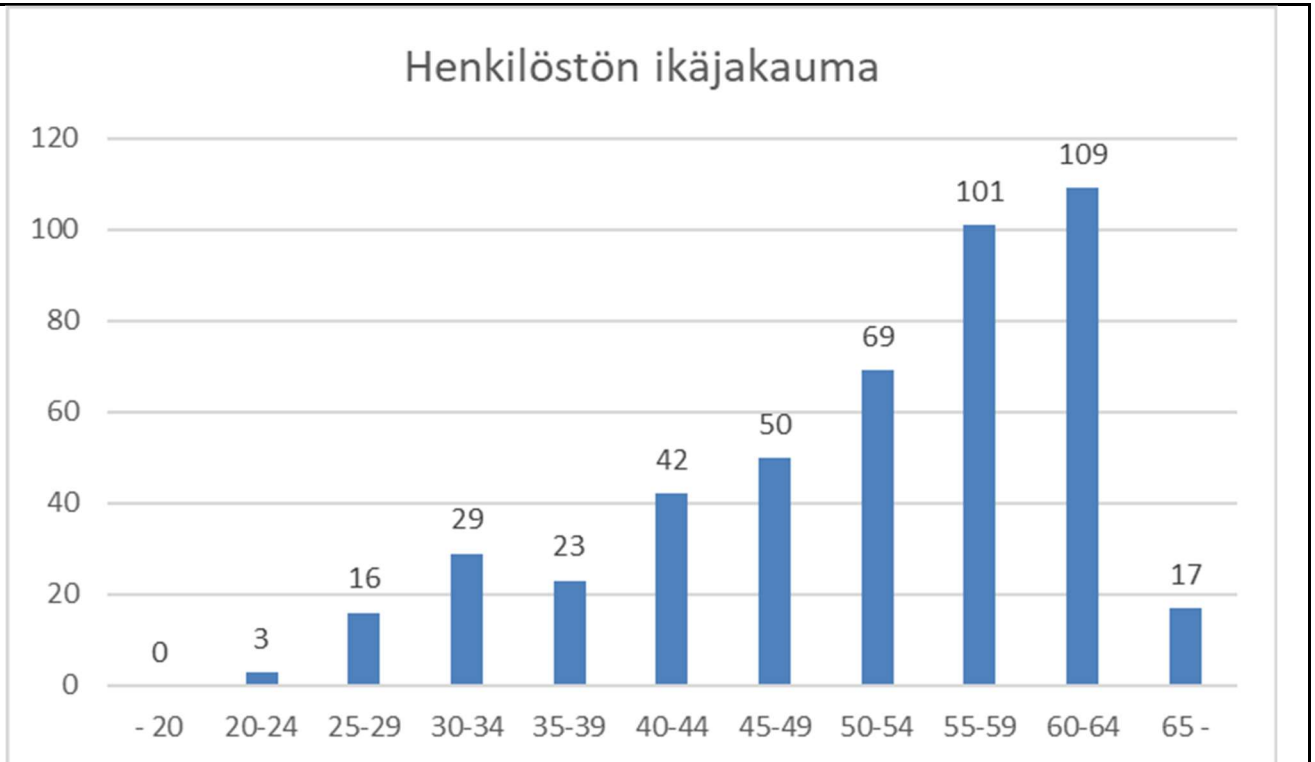
Liite 1.

Hyvinvointialueen toimitila-asioiden järjestäminen	Mahdollisten tyhjen kiinteistöjen uudelleen kehittäminen ja myynti toimitilajohtamisessa
Tekoällyn hyödyntäminen	Selvitetään tekoällyn käytön mahdollisuuksia rutiinitehtävien hoitamisessa ja selvitysten tekemisessä sekä viestinnässä ja muissa tehtävissä.
Henkilöstön tehtävärakenteeseen liittyvät muutokset:	
Hankkeiden suunnittelun ja toteutuksen prosessit sekä taloudellinen seuranta ja raportointi.	Hankesalkun tehokas käyttö ja päivittäminen ja talousraportoinnin kehittäminen. Sisäinen koulutus ja järjestelmien käyttöopastus. Budjettiosaaminen ja sen vaikutus toimintaan. Hankesalkku edistää myös tiedonkulkua yksiköiden välillä.
Valvonnan lisääminen hankkeissa ja korjauksissa sekä ostopalvelujen osalta että omassa toiminnassa. Yhteistyö ja tilatun palvelun valvonta.	Rakennuttamisen, suunnittelupalvelujen ja kunnossapidon oman henkilöstön panostus hankkeiden suunnittelun valvontaan ja rakentamisen valvontaan ostopalvelujen sekä omana työnä tehdyn valvonnan kautta. Selkeä vastuunkanto hankkeiden läpiviennissä.
Koulukonseptin valmistelu	Koulukonseptin käyttöönotto muuttaa suunnittelupalvelujen toimintaa tehokkaammaksi.
Lainsäädännölliset muutokset:	
Rakentamisen suunnittelua ja toteutusta ohjaavien lakien ja asetusten muutokset. Rakentamislain voimaan tulo. Ilmastolaki ja ilmastaselvitys -asetus käytössä.	Lakien muuttuessa tarvitaan koulutusta. Esim. hiilijalanjäljen laskenta tulee pakolliseksi ja vaatii ymmärrystä ja tilaamisen osaamista (osto).
Kestävän kehityksen ja ilmaston muutoksen vaikutusten huomioiminen toiminnassa. Ennallistamisasetuksen voimaantulo myös saattaa vaikuttaa toimintaamme.	Koulutustarve kestävän kehityksen osaamisessa sekä tähän liittyvän lainsäädännön muutosten vaikutuksesta rakentamisen vaatimuksiin liittyen mm. hiilijalanjälkeen, hiilineutraalisuuteen, uusiutuvaan energiaan ja energiatehokkuuteen. Tarvitaan uusi asiantuntijaresurssi, jolla on laaja osaaminen näihin kaikkiin asioihin.
Taloudellisesti kestävä Espoo -ohjelman tavoitteiden toteuttamiseen liittyvät muutokset (jos eivät sisälly yllä oleviin tunnistettuihin muutoksiin):	
Muut muutokset:	
Henkilöstön työhyvinvoinnin varmistaminen ja kehittäminen jatkuu.	Yhteisöllisyyden parantaminen ja tiedon kulun parantaminen jatkuu. Varmistetaan henkilöstön vaikutusmahdollisuudet toiminnan kehittämisessä.

2. Tärkeimmät huomiot nykyisestä henkilöstörakenteesta.

Tilapalveluissa työskenteli 31.7.2024 tilanteen mukaan 456 vakinaista ja 33 määräaikaista henkilöä. Liikelaitoksen suurimmat henkilöstöryhmät ovat laitoshuoltajat 124, kiinteistöhoitajat 49, vahtimestarit 48, palveluesihenkilöt 20 ja hankepäälliköt 14.

Vakituisesta henkilöstöstä naisia on 48 % ja miehiä 52 %.



Tilapalveluiden vakituisen henkilöstön keski-ikä on 51,42 vuotta (8/2024). Lähivuosina on tulossa runsaasti eläköitymisiä, koska henkilöstössä on yli 60-vuotiaita 126. Eläköityvien osaamisen siirto palveluksessa jatkaville työntekijöille on merkittävä ja se on huomioitava perehdytyksissä. Työvoiman saatavuus on varmistettava.

Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus koko henkilöstöstä on 43 henkilöä (8,79 %), alempi korkeakouluaste on suoritettuna 51 henkilöllä (10,43 %), alin korkea-aste on suoritettuna 36 henkilöllä (7,36 %) ja tutkijakoulutusaste on suoritettuna 1 henkilöllä (0,20 %). (Järjestelmässä kaikki tiedot eivät ole ajan tasalla!)

TakE-tavoitteiden mukaan vähennystavoite on 5 vakanssia/vuosi viiden vuoden aikana, joka on toteutunut.

Tilapalveluiden lähtövaihtuvuus on laskenut selvästi. Lähtövaihtuvuus oli vuonna 2023 9,22 %, kun se vuonna 2022 oli 11,7 %. Lähtövaihtuvuuden ennuste vuodelle 2024 8/2024 tilanteessa on 7,52 %. Sairauspoissaolojen määrä on saatu aikaisempaa alemmaksi, poissaolopäivien kuorma oli vuonna 2023 14,81, kun se vuonna 2022 oli 18,53.

Oman ja ostopalvelujen arviointia erityisesti kiinteistönhoidon osalta tulee tarkastella, koska kiinteistöhoitajien rekrytointi on koko pääkaupunkiseudulla vaikeaa.

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

Uuden VOIMA-tietojärjestelmän käyttöönotto ja sen aiheuttamat toiminnan muutokset.
 Taloudellisen osaamisen ja JOTO-raporttien ymmärtäminen kaikilla palvelualueilla.
 Rakennushankkeiden suunnittelun ohjaus, rakennuttamisen valvonta ja korjaustöiden valvonta on saatava paremmalle tasolle prosessien kehittämisen kautta.
 Sopimus- ja toimittajahallinnan kehittäminen ja yhteistyön parantamisen mahdollisuudet.
 Tekoälyosaaminen ja tekoälyn käytön mahdollisuudet erilaisissa tehtävissä.

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

Liite 1.

Hankintaosaaminen ja kilpailutusten onnistuminen ja kriteerien sekä referenssien kohdentaminen oikein.
 Hyvinvointialueelta mahdollisesti jäävät tyhjät tilat jäävät kaupungin ylläpidettäväksi.
 Voima-järjestelmän käyttöönotto ja perehdytys ei toteudu suunnitellusti ja hyödyt jäävät saamatta.
 Ostettujen palvelujen valvontaan ja sen epäonnistumiseen liittyy isoja riskejä.
 Tietojärjestelmien vaativuuden lisääntyminen ja tietoturvariskit.
 Raportoinnin vaatimusten lisääntyminen, joihin järjestelmät eivät pysty vastaamaan.

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

Talousraporttien käytön koulutus ja esihenkilöiden tuki perehdytyksessä varmistetaan.
 Tavoitekeskusteluissa nostetaan esiin osaamisen tason noston ja lisäkoulutuksen tarve.
 Tarvittavien koulutusmahdollisuuksia hyödynnetään tehokkaasti.
 Yhteistyö hankintakeskuksen kanssa ja omien hankintojen kriittinen arviointi ja suunnittelu.
 Yhteistyö hyvinvointialueen kanssa palveluverkkotiedon saamiseksi ajoissa.
 Yhteistyö tietohallinnon kanssa järjestelmien ja raportoinnin kehittämisessä.
 Työvoiman saatavuus varmistetaan hyvällä rekrytointiosaamisella. Lisätään oppilaitosharjoittelijoiden, oppisopimuskoulutettavien, lopputöiden tekijöiden palkkaamista, sekä juniori- ja seniorimallien käyttöä.

6. Tulosyksikön/toimialan henkilöstömäärä- ja henkilöstökustannussuunnitelma sekä arvio kaupunginhallitukselle esitettävien uusien virkojen ja toimien määrästä vuosina 2024-2026

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

Kehysvalmistelun luvut vuodelle 2025

	TP 2023 (31.12)	Enn 2024	TA 2025	TS 2026	TS 2027
Vakinaisia	451 494	456	465	460	460
Määräaikaisia	7 6	6	7	10	10
Yhteensä	451 500	454 457	457 472	457 470	457 470
Henkilötyövuodet (htv)	464,1 489	473,5 456	473,5 450	473,5 448	473,5 448
<i>Muut suunniteltavat ryhmät (jos on tarvetta suunnitella, esim. vuokratyövoiman laskennalliset htv:t)</i>					
<i>Muut suunniteltavat ryhmät</i>			0	0	0
Uusien perustettavien virkojen ja toimien lukumäärä		0	0	0	0
Lakkautettavien virkojen ja toimien määrä		0	0	5	5
Kaupunginhallitukselle esitettävien virkoja ja toimia koskevien muutosten määrä	17	6	2	4	5