

<h1>Henkilöstösuunnitelma</h1>		Päiväys 3.9.2024
		Suunnitelman laatija(t) Harri Tanska, Salla Hänninen, Ari Piirainen, Pekka Pakkala, Timo Virtanen, Sofia Kangas, Johanna Niiranen
Toimiala	Tulosyksikkö	
Kaupunkiympäristön toimiala	Kaupunkitekniikan tulosyksikkö	
<p><b>1. Espoo-tarinasta, tulokorteista ja toimintaympäristöanalyysistä sekä Taloudellisesti kestävä Espoo -ohjelmasta johdettujen tavoitteiden ja toiminnan kehittämisen henkilöstövaikutukset vuosina 2025-2027</b></p> <p>Kuvataan, miten Espoo-tarinasta johdetut tavoitteet ja toiminnan kehittäminen (ml. investointiohjelma), tulokortin tavoitteet, toimintaympäristöanalyysi sekä Taloudellisesti kestävä Espoo -ohjelma vaikuttavat tai tuottavat muutoksia tulosyksikön/toimialan henkilöstöön. <b>Suunnitelma tulee tehdä yhdessä toiminnan ja talouden suunnittelun kanssa.</b></p> <p>Kuvataan tärkeimmät henkilöstöön vaikuttavat aihealueittaiset <b>muutokset</b> ja <b>niiden henkilöstövaikutukset</b> (esimerkiksi organisaatorakenteen muutokset ja niiden vaikutukset henkilöstömäärään ja henkilöstöltä edellytettävään osaamiseen sekä syntyviin ja poistuviin tehtäviin).</p> <p>Lomakkeen kohdassa 5 kuvataan, <b>mitä konkreettisia toimenpiteitä</b> henkilöstövaikutukset tulevaisuudessa edellyttävät.</p>		
<b>Tunnistetut muutokset:</b>	<b>Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista:</b>	
<b>Palvelujen järjestämistapaan liittyvät muutokset:</b>		
Kaupungin kasvu lisää kunnossapidettävää pinta-alaa ja tiivistyminen lisää haastetta. Kunnossapidossa harkitaan oman ja ulkoisen tuotannosuhtetta pinta-alan kasvun asettamien haasteiden kannalta.	Nykyisellä henkilöstöressurssilla ei pystytä hoitamaan. Arvioidaan kausityövoiman ja vakituisen henkilöstön määrää ja suhdetta talvikausi ja kesäkausi huomioiden. Lisääntynyt pinta-ala hoidetaan nykyisellä henkilöstömäärällä ja lisääntyvillä ostopalveluilla.	
Erilaisten valvontatehtävien tarpeen kasvu.	Valvontaan tarvittaisiin lisää henkilöstöä; tilapäiset liikennejärjestelyt, hallinnan loukkaukset (luvatonta levittäytyminen) sekä yleinen kunnossapitotöiden valvonta.	
Kaupunkitasoinen hallinnon organisaatiotarkastelu	Henkilöstövaikutusten arviointi tässä vaiheessa vaikea, tilanne kesken.	
<b>Henkilöstön tehtävärakenteeseen liittyvät muutokset:</b>		
Rakennusalan rekrytoinneissa on haasteita.	Kokeneiden osaajien rekrytoinneissa haasteita, mm: raideosaaminen, liikenne, infra ja paikkatieto-osaaminen. Lisäksi esihenkilötehtäviin on ollut rekryointihaasteita. Tarkastellaan mahdollisuuksia luoda urapolkuja.	
Katukunnossapidon parantamiseksi kehitetään henkilöstöressurssien parempaa yhteistyötä.	Talvikunnossapidon kehittämisohjelmaa jatketaan. Selvitetään kuljettajaksi pätevoitymistä.	
<b>Lainsäädännölliset muutokset:</b>		
Useita muutoksia, mm. MRL:n muutos.	Vaikutuksia on vaikea vielä arvioida. Lain valmisteluun osallistutaan. Kaken osuus MRL:stä siirtynee tulevaisuuteen.	
<b>Taloudellisesti kestävä Espoo -ohjelman tavoitteiden toteuttamiseen liittyvät muutokset (jos eivät sisällä yllä oleviin tunnistettuihin muutoksiin):</b>		
Digitalisaation hyödyntämisellä pyritään säästöihin.	Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja osaamisen rakentaminen. Vaatii sisäistä tekemistä ja kouluttamista.	

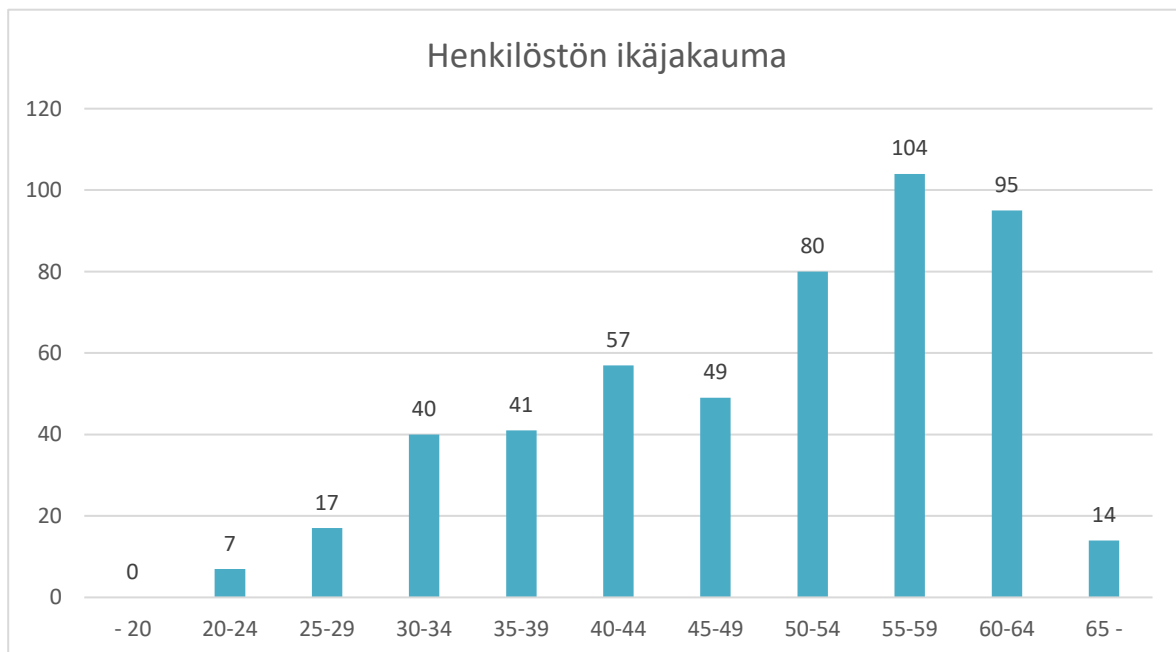
## Liite 1.

Taloudellisesti kestävä Espoon - tavoite	Henkilöstömäärä vähentynyt tavoitteen mukaisesti. Kaupungin kasvu lisää henkilöstömäärän tarvetta
<b>Muut muutokset:</b>	
Etätyö, hybridityö	Haasteina nähdään yhteisöllisyyden katoamista ja työhyvinvoinnin johtamisen haasteita. Tarvetta on myös käydä työpaikoilla. Työhyvinvoinnista huolehtiminen tärkeää.
Työvoiman saatavuuden haasteet.	Työvoiman saatavuusohjelman mukaiset toimenpiteet. (kuljettajaksi pätevöityminen, harjoitteluiden laadun varmistaminen)
Kunnossapitoon liittyvien talkoo-, vieraslaji ym. asioihin liittyvän osallisuuden lisäämisen tarve tunnistettu	Ei tunnistettuja henkilöstövaikutuksia.
Taantumasta johtuva tilaustehtävien laskun KGP:ssä.	Muuttunut tilanne huomioitu henkilöstösuunnittelussa ja pidättydytty vapautuneiden vakanssien täyttämistä. Tilanteen normalisoituessa rekrytointi on tavoitteena käynnistää.

## 2. Tärkeimmät huomiot nykyisestä henkilöstörakenteesta.

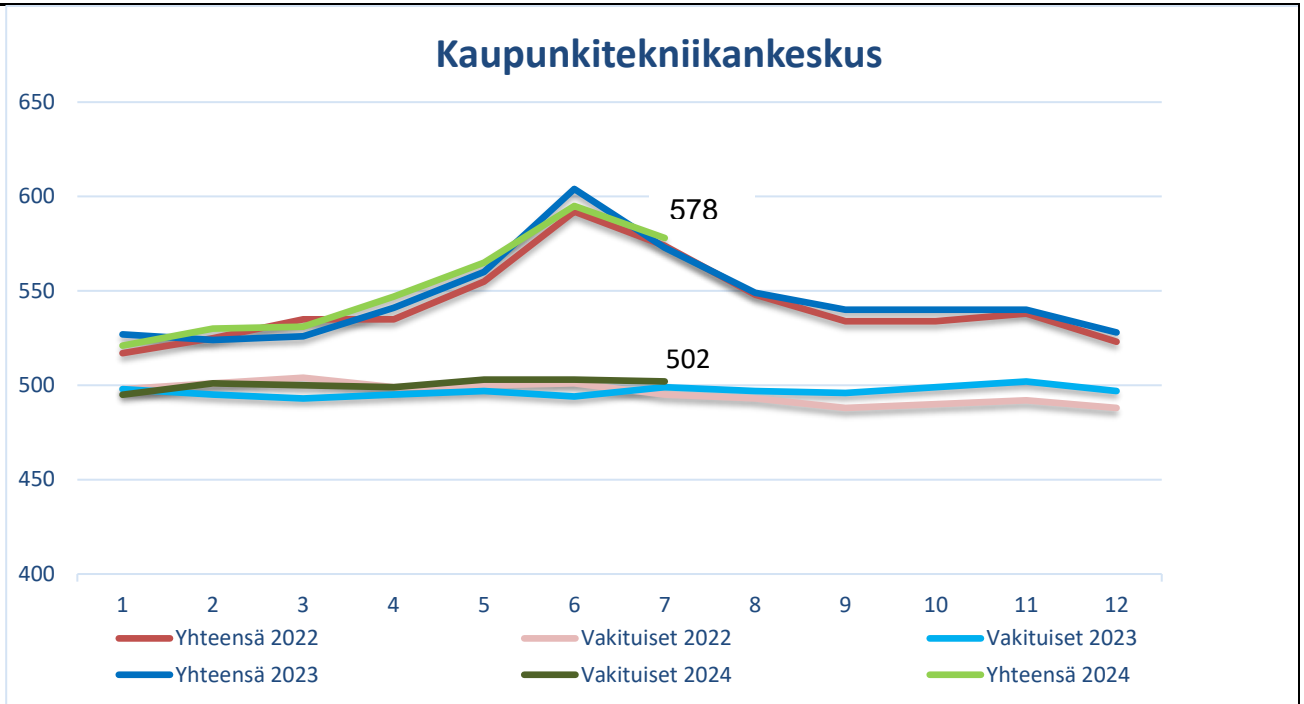
Kuvataan lyhyesti oleelliset havainnot ja johtopäätökset yksikön nykyisestä henkilöstörakenteesta (esimerkiksi sukupuolijakauma, ikäjakauma, arvioitu eläköityminen, muu vaihtuvuus, tehtävä rakenne) sekä niihin liittyvistä oleellisimmista kehittämistarpeista.

Kaupunkiteknikan keskuksessa työskentelee 7/2024 tilanteen mukaan 578 henkilöä, joista 502 vakituisesti ja 72 määräaikaisesti. Vakituudesta henkilöstöstä on miehiä 65 % ja naisia 35 %. Sukupuolijakauma on pysynyt samana vuodentakaiseen verrattuna. Keskuksen vakituisen henkilöstön keski-ikä on 49,59 ja ikäjakauma painottuu yli 50 vuotiaisiin. Henkilöstöstä yli 60-vuotiaita on yhteensä 109 henkilöä. Ikäjakaumassa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia viime vuosina.



Kuva 1 Henkilöstön ikäjakauma

Henkilöstölukumäärän kehitys: Henkilöstölukumäärä on pysynyt tasaisena viimeiset vuodet. Kesäkuukausina näkyy kausityövoiman määrän lisääntyminen noin 40-50 henkilöllä.



Kuva 2 Henkilöstömäärän kehitys.

Kaupunkitekniikan keskuksen lähtövaihtuvuus oli vuonna 2023 7,75 % (v.2022 11,36 %). Lähtövaihtuvuus laski edellisvuosiin verrattuna ja se on pysynyt alkuvuoden 2024 viime vuoden tasolla. Suurimmat vakituiset henkilöstöryhmät ovat viime vuoden tapaan viheraluehoitajat 69, mittaustyönjohtaja 19 ja putkiasentajat 17.

### 3. Osaaminen. Mitä tulokset yksikön toiminnan edellyttämiä osaamistarpeita ja/tai osaamisen puuttumiseen liittyviä riskejä tunnistaat yksikössäsi?

Tunnistettuja kriittisiä tehtäviä liittyy infra- ja raideosaamiseen, osoiteasioihin, katualueiden haltuunotto ja geotekniikkaan liittyvät tehtävät ja osaamiset, jotka ovat yhden tai harvan työntekijän varassa. Yleisesti liikenneosaaminen, tilaajaosaaminen ja tiedolla johtamisen osaaminen edellyttävät kehittämistä. Tiettyjä kriittisiä osaamisia on kyetty vahvistamaan mm. siltainsinöörin tehtävät.

Osassa yksiköistä pyritään kannustamaan moniosaajuuteen ja myös kehittämään työnkuvia.

Työnjohdon erityisvaatimukset huomioivan koulutuksen järjestäminen ja osaamisen kehittäminen. Tarve kenttätöyntyöjohtamiseen keskittyvä kokonaisuus. Samankaltaisia erityisvaatimuksia kohdistuu myös asiantuntijatyöhön ja koulutustarpeita tulee pohtia.

Etätö ja hybridityö tulevaisuudessa: Työn yhteisöllisyys katoaa helposti ja tämä lisää vaihtuvuutta. Toimenpiteitä: Yhteiset kahvitaumat, esihenkilön yhteydenpito. Etätöitä pidetään myös ihan toimivana tapana, mutta on tarvetta myös käydä työpaikalla. Etätöiden ja etätöiden johtamisen valmiuksien parantaminen.

Tietotekniikan perusosaamisen nostaminen erityisesti kenttähenkilöstön osalta. Tulevaisuuden näkyvässä tietotekniikka on merkittävässä roolissa myös kentällä. Alhaiseen osaamiseen liittyy myös riskejä työkyvyttömyystilanteissa.

### 4. Miten tunnistettuihin muutoksiin ja niiden henkilöstövaikutuksiin sekä tulokset yksikön osaamisen kehittämisen tarpeisiin vastataan konkreettisilla toimenpiteillä? Priorisoi kolme tärkeintä toimenpidettä ja kuvaa niihin liittyvä kehittämistoiminta. Voit hyödyntää suunnittelussa myös alla olevaa listausta.

Teknisen alan työvoiman saatavuuden valtakunnalliset haasteet vaikuttavat ja näkyvät myös Espoon kaupungilla. Työvoiman saatavuusohjelmalla pyritään vaikuttamaan Espoon vetovoimaan työnantajana teknisen alan työmarkkinoilla.

Liite 1.

Eläköitymisen osalta hyödynnetään monipuolisesti eri työntekijäryhmiä ja henkilöstösuunnittelutoimia, kuten seniorivakanssien käyttöä, ennakoivan rekrytoinnin vakanssien hyödyntämistä sekä käyttämällä tehostettua perehdyttämisen mallia. Vakanssien tarve ja tuleva käyttö tarkastellaan vakanssin vapautuessa.

Työnjohdolle suunnatun koulutuskokonaisuuden toteuttaminen.

Työvoimansaataavuusohjelman mukaiset toimenpiteet (mm. kuljettajaksi pätevyitymisen selvittäminen, harjoittelun laadun varmistaminen).

**5. Tulosyksikön/toimialan henkilöstömäärä- ja henkilöstökustannussuunnitelma sekä arvio kaupunginhallitukselle esitettävien uusien virkojen ja toimien määrästä vuosina 2025-2027**

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.

	TOT23	Enn 2024	esitys 2025	esitys 2026	esitys 2027
Vakinaisia	497	497	503	509	515
Määräaikaaisia	35	35	35	35	35
<b>Yhteensä</b>	<b>532</b>	<b>532</b>	<b>538</b>	<b>544</b>	<b>550</b>
Henkilötyövuodet (htv)	528	531	541	541	541
<i>Muut suunniteltavat ryhmät (jos on tarvetta suunnitella, esim. vuokratyövoiman laskennalliset htv:t)</i>					
<i>Muut suunniteltavat ryhmät</i>					
Uusien perustettavien virkojen ja toimien lukumäärä		0	0	0	0
Lakkautettavien virkojen ja toimien määrä					
Kaupunginhallitukselle esitettävien virkoja ja toimia koskevien muutosten määrä		xx	5	5	5