

Kaupunkisuunnittelukeskuksen henkilöstösuunnitelma 2022-2024	Päiväys
	22.9.2021

Toimiala	Tulosityksikkö
Tekninen ja ympäristötoimi	Kaupunkisuunnittelukeskus

1. Espoo-tarinasta, tulokorteista ja toimintaympäristöanalyysistä johdettujen tavoitteiden ja toiminnan kehittämisen henkilöstövaikutukset vuosina 2022-2024

Kuvataan, miten Espoo-tarinasta johdetut tavoitteet ja toiminnan kehittäminen (ml. investointiohjelma), tulokortin tavoitteet, toimintaympäristöanalyysi sekä taloudellinen kehys vaikuttavat tai tuottavat muutoksia tulosityksikön/toimialan henkilöstöön. **Suunnitelma tulee tehdä yhdessä toiminnan ja talouden suunnittelun kanssa.**

Kuvataan tärkeimmät henkilöstöön vaikuttavat aihealueittaiset muutokset ja niiden henkilöstövaikutukset (esimerkiksi organisaatorakenteen muutokset ja niiden vaikutukset henkilöstömäärään ja henkilöstöltä edellytettävään osaamiseen sekä syntyviin ja poistuviin tehtäviin).

Lomakkeen kohdassa 5 kuvataan, **mitä konkreettisia toimenpiteitä** henkilöstövaikutukset tulevaisuudessa edellyttävät.

Organisaatorakenteen muutokset:	Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista:
Organisaatorakenteen muutoksia ei ole näköpiirissä.	Ei ole.
Henkilöstön tehtäväraakenteeseen ja palvelujen järjestämistapaan liittyvät muutokset:	Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista:
<p>Kaavoitustavoitteiden saavuttaminen, aikatauluissa pysyminen ja asiakastytyväisyyden parantaminen edellyttävät prosessien virtaviivaistamista ja keskittymistä perustehtävien hoitoon. Lisääntynyt seutuyhteistyö (MAL-työ) edellyttää jo tällä hetkellä vahvempaa resursointia kuin aiemmin.</p> <p>Kaupunkisuunnittelukeskuksen sisällä tehdään vakanssiirtoja ja tarvittavia tehtävämuutoksia, jotka kohdentuvat perustehtävän toteuttamiseen ja tasaavat työkuormia.</p> <p>Yleiskaavoituksen ajantasaisuuden tarkistaminen edellyttää resurssien riittävyttä ja uudenlaista matriisimaista työskentelytapaa keskuksen sisällä, jotta esim. asemakaavoitus ei vähene.</p> <p>Hiilineutraalius-tiekartan laatiminen kaupunkitasoisesti sekä toimenpiteiden sisällyttäminen ksk:n tulokortteihin.</p>	<p>Yleiskaavayksikössä näkyy kaupunkitasoisen ja seudullinen suunnittelutyön (MAL) lisääntyminen; strategisen maankäytönsuunnittelun merkityksen kasvu, kaavarungot ja koko kaupungin yleiskaava, ilmastotyön toimenpiteet maankäytön suunnittelussa.</p> <p>Sekä sisäisen että ulkoisen viestinnän ja vuorovaikutuksen merkitys korostuu. Päätätjä- ja sidosryhmäyhteistyö tulee lisääntymään. Edellyttää verkostojohtamisen osaamista</p> <p>Ilmastovaikutustyön eri osa-alueiden yhteistyö ja henkilöstön organisoituminen.</p> <p>Paikkatieto-osaamisen merkitys korostuu tulevaisuudessa entisestään. Nostetaan henkilöstön osaamista ja otetaan huomioon tulevissa rekrytoinneissa.</p> <p>Tutkimuspäällikön nimikkeen muutos ja yhdenmuukaistaminen suunnittelupäälliköksi muuttuneen tehtäväkuvan johdosta. Mahdollistaa resurssien taroituksenmukaisen ja joustavan hyödyntämisen sekä tukee vastuualueen osaamisen kehittymistä</p> <p>Asemakaavayksikössä kaavoitusvoimavara turvataan jatkossakin riittävällä valmistelijalla ja suunnitteluavustajamäärällä.</p>

	<p>POKE on tulossa voimaan viimeistään lähivuosina, jolloin pientalokaavoitukseen tulee osoittaa voimavaroja. Samanaikaisesti metron varrella kaavamuuksia tulee vireille enemmän kuin nykyisten resurssien puitteissa on pystytty tekemään. Pohjois-Espoon tiimi toimii tällä hetkellä metronvarren alueiden lisäresurssina ja aluetiimien apuna. Kun tämä mahdollisuus vähenee Poken myötä, v. 2022–2023 on tarvetta vahvistaa resurssia 1-2 arkitekhdilla ja/tai kaavoitusinsinööriillä. Tähän voitaisiin käyttää sopivaa tyhjää tai tyhjenevää vakanssia.</p> <p>Karttatiimissä on varauduttava siihen, että lähivuosina eläkkeelle jää karttatuotannon kannalta keskeisiä henkilöitä. Kun vaikuttaa todennäköiseltä, että nykyisiä vakansseja ei kaikilta osin voida täyttää, karttatuotannon sujuvuuden turvaaminen vaatii melko suuria uudelleenjärjestelyjä ja todennäköisesti vastaavien suunnitteluavustajien tehtävien vaativuuden arviointia.</p> <p>Liikennesuunnitteluyksikössä on ollut jonkin verran poistumaa ja vajetta vuosina 2018–2021. Tarve on yhdelle uudelle liikenneinsinöörin vakanssille v. 2022 ja lisäksi tehtävä- ja suunnittelualueita on tarpeen järjestellä uudelleen.</p> <p>Pyörätieverkoston suunnittelua resurssia on tarpeen vahvistaa joko sisäisin järjestelyin tai määräaikaisin järjestelyin.</p> <p>Palvelu- ja kehittämissyksikössä päivitetään tehtäväkokonaisuuksia vastaamaan toiminnallisia tarpeita.</p> <p>Viestinnän ja vuorovaikutuksen monikanavaisuus, monikielisyys ja saavutettavuusvaatimukset lisäävät työmäärää. Asukkaiden ja muiden sidosryhmien odotukset viestintää ja vuorovaikutusta kohtaan kasvavat. Kaavavalmistelijoiden tarpeet näitä koskevalle asiantuntemukselle ja tuelle lisääntyvät. Tehtäväkokonaisuuksia on päivitetty vastaamaan toiminnallisia tarpeita. Vuorovaikutusosaamisen vahvistaminen on onnistunut viimeaikaisilla rekrytoinneilla.</p> <p>Päätöksenteon eteneminen ja prosessien sujuvuus varmistetaan riittävällä lakiasianosaamisella. Kaupunkisuunnittelukeskuksella on yksi vakinainen lakimiehen virka, jonka riittävyttä arvioidaan ensi vuoden aikana.</p>	
Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.	Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.	

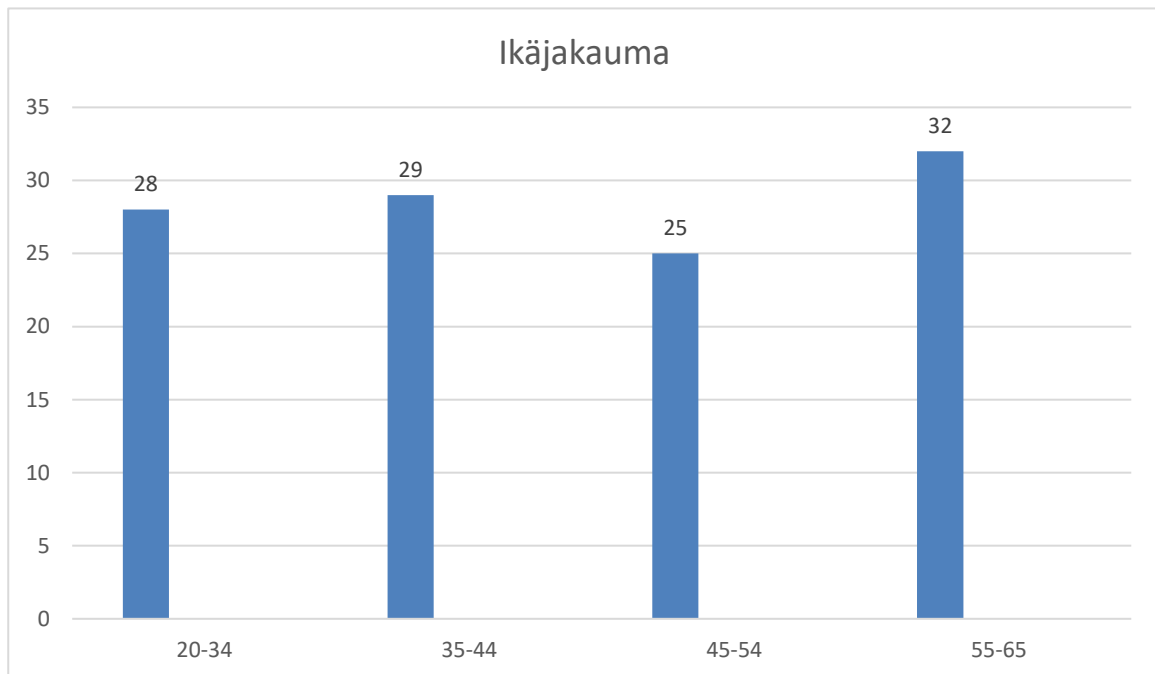
Liite 1.

Digitalisaation edistämiseen liittyvät muutokset:	Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista:
Osallisuusvaikutusta hoidetaan entistä enemmän etänä, mikä edellyttää uudenlaista osaamista. Tuleva 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:
Käynnissä on MRL:n kokonaisuudistus, joka astuu voimaan joskus 20-luvun puolivälissä?	Osallistutaan, vaikuttaminen ja edunvalvonta Espoota koskevissa asioissa, vie aikaa ja edellyttää resursseja.
Muut tunnistetut muutokset:	Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista:
Yleiskaavatyön käynnistäminen ja yleiskaavatyön ohjauksen ja päätöksenteon uudistaminen	Päätätjä- ja sidosryhmäyhteistyö tulee lisääntymään. Edellyttää vuorovaikutteista ja verkostojohdettua osaamista sekä helposti omaksuttavan koulutusmateriaalien tuottamista
Yleiskaavatyön 4-vuotinen sykli toimintatavaksi.	Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.

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.

Kaupunkisuunnittelukeskuksessa työskentelee 8/2021 tilanteen mukaan 115 vakinaista ja 5 määräaikaista henkilöä. Vakituudesta henkilöstöstä on naisia 77 % ja miehiä 33 %. Vakinaisesta henkilöstöstä 20–34-vuotiaita on 28 henkilöä, 35–44-vuotiaita on 29 henkilöä, 45–54 vuotiaita on 25 henkilöä ja 55–65-vuotiaita on 32. Vakituudesta henkilöstöstä 3 on täyttänyt 65 vuotta ja 60–64 vuotiaita on yhteensä 16. Kaupunkisuunnittelukeskuksen vakituisen henkilöstön keski-ikä on 45,55 (8/2021)



Kaupunkisuunnittelukeskuksen lähtövaihtuvuus oli vuonna 2020 4,8 % ja 5 henkilöä (v. 2019 8 % ja 8 henkilöä). Ylemmän Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus koko henkilöstöstä on 84 henkilöä (70 %) Alempi korkeakouluaste on suoritettuna 34 henkilöllä (28 %).

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

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

Osallisuusvaikutuksen järjestäminen vaatii uudenlaista moniosaamista ja monikanavaisten välineiden halluutta.

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

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

5. Miten tunnistettuihin muutoksiin ja niiden henkilöstövaikutuksiin sekä tuloyksikön osaamisen kehittämisen tarpeisiin vastataan konkreettisilla toimenpiteillä?

Yksikkökohtaiset toimenpiteet on kuvattu edellä kohdassa 1.

Henkilöstön määrä ja tehtävärakenne

TakE-ohjelman mukaisesti vuoteen 2025 mennessä on tuloyksikön 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 ennakoitaan 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.

Joidenkin vakanssien tehtäväsältö 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 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 myöntämisessä.

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

Liite 1.

6. 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 2020 (31.12.)	Enn 2021	TA 2022	TA 2023	TA 2024
Vakinaisia	125	124	123	122	121
Määräaikaisia	5	5	5	5	5
Yhteensä	130	129	128	127	126
Henkilötyövuodet (htv), sis poissaolot. (2019,)	102	101	100	100	100
Henkilötyövuodet ilman poissaoloja /TAKE (2019,)	124,6	123	122	121	120
<i>Muut suunniteltavat ryhmät</i>					
Uusien perustettavien virkojen ja toimien lukumäärä					
Lakkautettavien virkojen ja toimien määrä					
Kaupunginhallitukselle esitettävien virkoja ja toimia koskevien muutosten määrä					