

Henkilöstösuunnitelma		Päiväys 2.9.2022
		Suunnitelman laatija(t) Maija Lehtinen, Taneli Kalliokoski, Mauri Laurila, Reijo Yrjölä, Kimmo Martinsen
Toimiala	Tulosyksikkö	
Kaupunkiympäristön toimiala	Tilapalvelut -liikelaitos	
<p>1. Espoo-tarinasta, tulokorteista ja toimintaympäristöanalyysistä sekä Taloudellisesti kestävä Espoo -ohjelmasta johdettujen tavoitteiden ja toiminnan kehittämisen henkilöstövaikutukset vuosina 2023-2025.</p> <p>Tilapalvelut-liikelaitoksen tehtävänä on hankkia ja ylläpitää kaupungin toimitiloja kustannustehokkaasti ja pitää huolta niiden turvallisuudesta ja terveellisyydestä.</p> <p>Merkittäviä toiminnan muutoksia kaudella 2023-2025 ovat Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen toiminnan aloittamiseen liittyvät seikat sekä oman toiminnan sopeuttaminen eriytymisen jälkeen. Taloudellisesti kestävä Espoo -ohjelman kiinteistöjen myyntoimeksiantoja edistetään. Joto-järjestelmän toimintaan tuomat muutokset.</p>		
Tunnistetut muutokset:		Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista:
Organisaatorakenteen muutokset:		
Hankkeiden suunnittelu		Hankkeiden suunnitteluun on perustettu vakanssimuutoksella tietomalli- ja erityisohjelmistoasiantuntijan vakanssi mm. tietomallisuunnittelun tueksi. Talousosaamisen tason nosto koulutusta tarjoamalla, mm. Euhousen koulutustarjontaa hyödynnetään. Hankkeiden talousseurannan parantaminen hankesalkussa.
Tilojen yhteiskäyttö		Tilojen yhteiskäytön periaatteiden selkeyttäminen ja toimeenpano sekä tietojärjestelmähankinta.
Esimiestyön ja johtamisen kehittäminen jatkuvan toiminnan kehittämisen ohella		Esimiestyön ja johtamisen kehittäminen Suuntaamon pohjalta. Toiminnan jatkuva kehittäminen yhteistyössä Excellence Finland Oy:n kanssa.
Hyvinvointialue ulkoisena vuokralaisena. Oman toiminnan järjestäminen muutoksen jälkeen palvelutuotannossa.		Osaamisen vahvistaminen ja yhteistyön parantaminen. Tilapalvelujen toiminnan järjestäminen ja organisoiminen.
JOTO:n tuomat muutokset		Ostajan rooli Tilapalveluissa.
Palvelujen järjestämistapaan liittyvät muutokset:		
Tilapalvelujen yksiköiden välinen yhteistyö ja tiedon kulun lisääminen ja parantaminen. Toimintakulttuurin kehittäminen ja sillojen poistaminen ja asiakkaiden arjen sujuvuuden varmistaminen.		Tilapalvelujen eri palvelualueiden ja yksiköiden yhteistyön ja tiedonkulun kehittäminen sekä vuorovaikutustaitojen lisääminen. Asiakkaan arki toimivaksi yhteistyöllä.
Hybridityön vaikutus toimintaan		Ohjeistaminen toimiala ja tulosyksikkötasolla.
Henkilöstön tehtävärakenteeseen liittyvät muutokset:		
Hankkeiden suunnittelun ja toteutuksen prosessit sekä taloudellinen seuranta ja raportointi. Esimiehet ja suunnittelupalveluiden asiantuntijat / tilaajat ja hyväksyjät.		Talousseurannan ja osaaminen lisääminen hankkeiden suunnittelunohjauksessa ja hankkeiden toteutuksessa. Hankesalkun tehokas käyttö ja päivittäminen ja talousraportoinnin kehittäminen. Sisäinen koulutus ja järjestelmien käyttöopastus. Budjettiosaaminen ja sen vaikutus toimintaan. Hankesalkku edistää myös tiedonkulkua yksiköiden välillä.
Joto		Joton käyttöönoton aiheuttamat toimintamuutokset.
Lainsäädännölliset muutokset:		

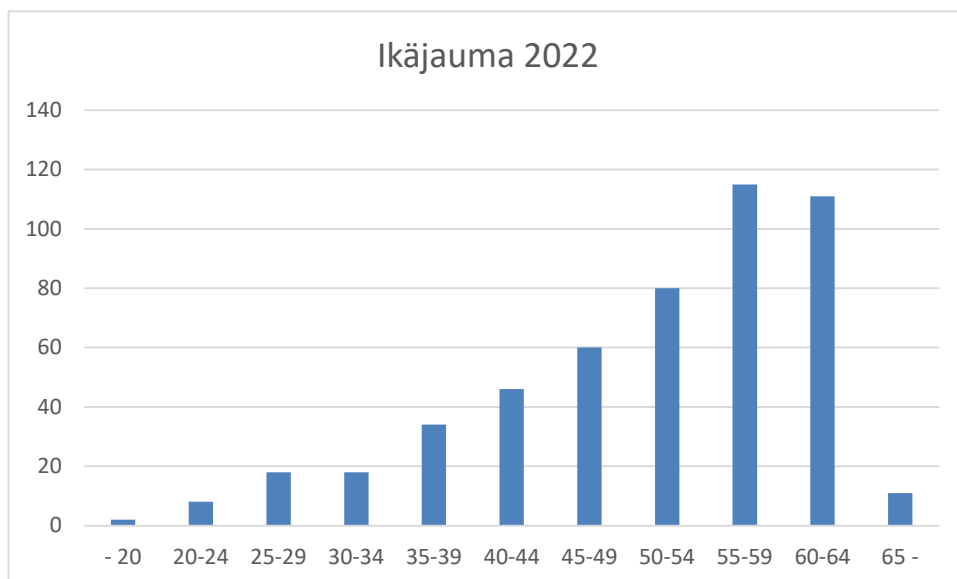
Liite 1.

Rakentamisen suunnittelua ja toteutusta ohjaavien lakien ja asetusten muutokset. Rakennuslain muutos. Ilmastolaki ja ilmastaselvitys -asetus tulossa.	Koulutustarvetta lakien muuttuessa. Esim. hiilijalanjäljen laskenta tulee pakolliseksi. Vaatii resursseja (oma tai osto).
Kestävän kehityksen ja ilmaston muutoksen vaikutusten huomioiminen.	Koulutustarve kestävän kehityksen osaamisessa sekä tähän liittyvän lainsäädännön muutosten vaikutuksesta rakentamisen vaatimuksiin liittyen mm. hiilijalanjälkeen, hiilineutraalisuuteen, uusiutuvaan energiaan ja energiatehokkuuteen.
Taloudellisesti kestävä Espoo -ohjelman tavoitteiden toteuttamiseen liittyvät muutokset (jos eivät sisälly yllä oleviin tunnistettuihin muutoksiin):	
Hybridityön määrittely, vaikutus toimistotilamääriin ja toimistotilojen käyttöön.	Hybridityön linjaukset kaupunkitasolla ja KYT-tasolla valmistelussa. Vaikutus toimistotilamääriin ja toimistotiloihin.
Kunnossapidon tietojärjestelmän VOIMAn hankinta.	Uuden järjestelmän käyttöönotto ja koulutus, vaikutus kunnossapidon henkilöstölle suurin.
Myyntitoimeksiantojen lisääminen	Vakituisen hankepäällikön rekrytointi koordinoitiin.
Muut muutokset:	
Henkilöstön työhyvinvoinnin varmistaminen ja kehittäminen.	Esimiesosaaminen: hybridityön ja verkostojen johtaminen. Esimiesten tavoittamisen parantaminen. Yhteisöllisyyden parantaminen hybriditön jatkuessa.

2. Tärkeimmät huomiot nykyisestä henkilöstörakenteesta.

Tilapalveluissa työskentelee 30.8.2022 tilanteen mukaan 473 vakinaista ja 20 määräaikaista henkilöä. Liikelaitoksen suurimmat henkilöstöryhmät ovat laitoshuoltajat 159, kiinteistöhoitajat 53, vahtimestarit 46, palveluesimiehet 22 ja hankepäälliköt 11. TakE-tavoitteiden mukaan vähennystavoite on 5 vakanssia/vuosi viiden vuoden aikana. Vakituudesta henkilöstöstä on naisia 50,5 % ja miehiä 49,5 %. Vakinaisesta henkilöstöstä 20–34-vuotiaita on 29 henkilöä, 35–44-vuotiaita on 76 henkilöä, 45–54 vuotiaita on 137 henkilöä ja 55–65-vuotiaita on 231. Vakituudesta henkilöstöstä 10 on täyttänyt 65 vuotta ja 60–64 vuotiaita on yhteensä 107. Tilapalveluiden vakituisen henkilöstön keski-ikä on 51,93 v. (8/2022) 51,47 (8/2021) (v. 2019 50,99).

Henkilöstön keski-ikä on korkeahko, jota pitäisi saada alennettua. Eläköityvien osaamisiirto palveluksessa jatkaville työntekijöille on merkittävä ja huomioitava asia perehdytyksissä. Vaihtuvuus on suuri ja pysyvyyden lisääminen on tärkeä tavoite. Sitä parannetaan yhteisöllisyyden ja johtamisen kehittämällä.



Tilapalveluiden lähtövaihtuvuus oli vuonna 2022 6,5 % (8/2022, Ennuste 12 %), vuonna 2021 10,3 % ja 58 henkilöä (v. 2020 6,5%). Oman ja ostopalvelujen arviointia erityisesti kiinteistönhoidon osalta tulee tarkastella koska kiinteistöhoitajien rekrytointi on koko pääkaupunkiseudulla vaikeaa. Lähtövaihtuvuuden kasvun pysäyttäminen on tärkeää. Ylemmän Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus koko henkilöstöstä on 40 henkilöä (8,46 %) Alempi korkeakouluaste on suoritettuna 50 henkilöllä (10,57 %) Alin korkea-aste on suoritettuna 44 henkilöllä (9,30 %)

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

Taloudellisen ajattelun ja osaamisen lisääntyvä tarve kaikilla palvelualueilla.

Uuden tietojärjestelmän käyttöönotto ja mahdolliset toiminnan muutokset.

Menettelytapaohjeen päivityksen vaikutus toimintaan ja prosesseihin.

- johtaminen (muutosten johtaminen, valmentava johtaminen, etätyön johtaminen)
- sopimusten ja toimittajien hallinta
- talousosaaminen, tavoitteellisuus ja suorituksen johtaminen
- kehittämismenetelmät ja -taidot
- monimuotoisessa organisaatiossa työskenteleminen
- digiosaaminen, tietomallinnus
- asiakaslähtöisyys ja viestintäosaaminen
-

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

Take-tavoitteet ohjaavat toimintaa.

Hankesuunnittelun hankekustannusten alentaminen ja ominaistehokkuuksien tavoitteiden täytyminen.

Rakennusalan noususuhdanteen ja materiaalikustannusten nousun vaikutus hankkeiden toteutukseen.

Toimitilojen määrän riippuminen Take- ja etätyölinjauksista sekä toimistotilojen tehokkuuden saavuttaminen.

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

Osaamistarpeiden muutosten huomiointi henkilöstösuunnittelussa, koulutustarjonta ja esimiestuki.

Vuokratyövoiman ja muun ostopalvelun käyttö.

Harjoittelijoiden ja oppisopimuskoulutettavien palkkaaminen sekä juniore- ja seniorimallien mahdollisuuden käyttö.

6. Tulosityksikön/toimialan henkilöstömäärä- ja henkilöstökustannussuunnitelma sekä arvio kaupunginhallitukselle esitettävien uusien virkojen ja toimien määrästä vuosina 2023-2025

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

HVA muutoksen vuoksi 2023 henkilöstömäärä putoaa noin 50 hengellä, Tämä otetaan huomioon Patu tavoitteissa. Joton myötä Ostaja resursseja on vahvistettava 2023.

	TP 2021 (31.12)	Enn 2022	TA 2023	TA 2024	TA 2025
Vakinaisia (2019 509, Poistuma 50 henkilöä HVA, Vertailu 2022, 459*)	496	494	450*	445*	440*
Määräaikaisia	5	6	6	10	10

Liite 1.

Yhteensä (2019, 525, HVA vertailu 2022, 475*)	501	500	456*	455*	450*
Henkilötyövuodet ilman poissaoloja /TAKE (2019, 526,1, korjattu vertailuku 474,0)	504	489	450*	448*	448*
Uusien perustettavien virkojen ja toimien lukumäärä		0	4	0	0
Lakkautettavien virkojen ja toimien määrä		0	5	5	4
Kaupunginhallitukselle esitettävien virkoja ja toimia koskevien muutosten määrä		17	6	3	3