

Kaupunkisuunnittelukeskuksen henkilöstösuunnitelma 2024-2026		Päiväys
		22.9.2023
Toimiala	Tulosityksikkö	
Tekninen ja ympäristötoimi	Kaupunkisuunnittelukeskus	
<p>1. Espoo-tarinasta, tulokorteista ja toimintaympäristöanalyysistä johdettujen tavoitteiden ja toiminnan kehittämisen henkilöstövaikutukset vuosina 2024-2026</p>		
Organisaatorakenteen muutokset:		Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista:
Organisaatorakenteen muutoksia ei ole suunnitellujaksolle kaavailtu.		Ei ole.
Henkilöstön tehtävärakenteeseen ja palvelujen järjestämistapaan liittyvät muutokset:		Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista:
<p>Yleiskaavoituksen palvelualue</p> <p>Yleiskaavoituksen palvelualueella näkyy kaupunkitasoisen ja seudullinen suunnittelutyön lisääntyminen; strategisen maankäytönsuunnittelun merkityksen kasvu, luonnon monimuotoisuuden painoarvon kasvu suunnittelussa, kaavarungot ja koko kaupungin yleiskaava, ilmastotyön toimenpiteet maankäytön suunnittelussa.</p> <p>Koko Espoota koskevan Espoon yleiskaava 2060:n valmistelu edellyttää resurssien riittävyyttä ja uudenlaista työskentelytapaa keskuksen sisällä, jotta esim. asemakaavoitus ei vähene.</p> <p>Kaupunkisuunnitteluun liittyvän lainsäädännön sisällöllistä tuntemusta pitää suunnittelijoiden ylläpitää ja parantaa. Nykyisen voimassa olevan lainsäädännön soveltamisen osaaminen tärkeää, kuten tarkistetun MRL:n, mutta tunnettava myös vanha MRL:n pohja.</p> <p>Luonnon monimuotoisuuden painoarvo on kasvanut suunnittelussa niin kansainvälisen ja kansallisen ohjauksen kuin myös Espoon strategisten tavoitteiden myötä. Luonnon kokonaisheikentymättömyyden tavoittelu edellyttää uusien toimintatapojen ja käytäntöjen luomista ja entistä suurempaa luontoasiantuntijan työpanosta eri näkökulmien yhteensovittamisessa.</p> <p>Henkilöstön vaihtuvuus on jatkunut yleiskaavayksikössä suurena erityisesti suunnittelu- ja suunnittelupääälliköiden tiimeissä. Edellisten rekrytointikokemusten perusteella riskinä on, että kokeneiden suunnittelijoiden tilalle ei saada rekrytoitua vastaavan tason osaajia. Uusien suunnittelijoiden rekrytointiin ja perehdytykseen on kiinnitettävä erityistä huomiota. Kokeneiden asiantuntijoiden pitämiseksi talossa on tarve kehittää asiantuntijoille ammatillinen urapolku perustehtävässään.</p>		<p>Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.</p> <p>Yleiskaavoituksen palvelualue</p> <p>Digitalisaatio muuttaa edelleen suunnittelua avustavan työn luonnetta. Tehtävien monipuolistuminen ja vaativuuden lisääntyminen edellyttää kahden suunnitteluavustajan vakanssin muuttamista tekniseksi suunnittelijaksi.</p> <p>Lainsäädännön soveltamisen osalta nostetaan henkilöstön osaamista ja otetaan huomioon tulevaisissa rekrytoinneissa.</p> <p>Luontoasiantuntijan tehtävien määrän ja vaativuuden kasvamisen vuoksi tavoitteena on kaavoitusbiologin vakanssi yleiskaavoitukseen. Luontoasiantuntemus on kaavatöiden ja kokonaisheikentymättömyyden edistämisen kannalta kriittinen resurssi, jonka nykyinen taso ei vastaa tarpeita.</p>

Liite 1.

Sekä sisäisen että ulkoisen viestinnän ja vuorovaikutuksen merkitys korostuu. Päättäjä- ja sidosryhmäyhteistyö tulee lisääntymään. Edellyttää verkostojohtamisen osaamista.

Pohjois-Espoon suunnitteluprojekti on käynnissä. Edistetään erityisesti pientalokaavoitusta uuden yleiskaavan pohjalta.

Asemakaavoituksen palvelualue:

Asemakaavoituksen palvelualueella toimii kuusi suuraluuetiimiä ja lisäksi maisema-arkkitehti, jonka koko on vuosien kuluessa kasvanut. Tiimin esihenkilönä toimii toistaiseksi suunnittelupäällikkö oman työnsä ohella. Töiden tarkoituksenmukainen ohjelmointi ja ohjaus edellyttäisivät maisema-arkkitehti koulutuksen omaavaa vetäjää.

Joissain suuralueteissa, esimerkiksi Tapiolassa, on selkeästi enemmän kaavahankkeita kuin joissain toisissa. Joiltain suuralueilta on siirretty kaavoitusresursseja toisille kuormittuneemmille alueille. Työkuorman epätasainen kohdentuminen edellyttäisi joko lisäresursointia kuormittuneille alueille, tai alueteimien ja aluejakojen uudelleen määrittelyä. Jälkimmäinen ei sinällään toisi lisää henkilötyöresursseja, mutta tasoittaisi työkuormaa alueiden kesken.

Liikennesuunnittelun palvelualue

Liikenteen palvelualueella on työsuhteiden pysyvyys parantunut. Väliaikaisia järjestelyt (määräaikaiset täytöt sekä juniorivakanssi) ovat kuitenkin olleet tarpeen asemakaavan liikennesuunnittelussa useampien vanhempainvapaiden osuessa päällekkäin. Käynnissä oleva resurssikapeikko kestää vielä ainakin vuoden 2024 syksyyn.

Liikenteen yleissuunnittelun puolella on odotettavissa eläköityminen 03/2024. Vakanssi käsittää Espoole tärkeitä autoliikenteen suunnittelutehtävien päävastuun, joka tarvitaan myös jatkossa. Sisäisesti tehtävään on jo perehdytetty toinen henkilö liikenteen yleissuunnittelusta ja asiantuntemusta saatu näin talteen.

Palvelut ja kehittäminen palvelualue

Tulosyksikön hallinnollisten prosessit (tukipalvelut) on keskitetty Palvelut ja kehittäminen - palvelualueelle (viestintä ja vuorovaikutus, lautakuntapalvelut, lakiasianpalvelut, sihteeripalvelut).

Kaavahankkeisiin liittyvien viestintä ja vuorovaikutustehtävien monikanavaisuus ja työmäärän kasvu. Kaupunkitasoisen vuorovaikutuksen kehittäminen ja siihen liittyvä järjestelmäkehitys tulee lisäämään vuorovaikutukseen liittyviä tehtäviä.

Tulevaisuudessa on tunnistettu tarve graafisen suunnittelun osaajalle kaupunkisuunnittelukeskuksen vuorovaikutustiimiin.

Projektia hallinnoidaan yleiskaavayksikön palvelualueella ja projektiin myönnetty kolme uutta vakanssia on otettu käyttöön ja henkilöt rekrytoitu (kaksi arkkitehtiä ja maisema-arkkitehti). Vakanssit on sijoitettu asemakaavoituksen palvelualueelle.

Asemakaavoituksen palvelualue:

Tavoitteena on maisema-arkkitehtiin vetäjä.

Tavoitteena on 1-2 arkkitehdin vakanssia lähivuosina.

Liikennesuunnittelun palvelualueella asemakaavoituksen liikennesuunnittelu tarvitsee jatkossa yhden uuden liikenneinsinöörin vakanssin, jotta tiiminvetäjä pystyy vapautumaan yksittäisen alueen asiantuntijatehtävästä vaativien töiden ohjaukseen, ja varahenkilöjärjestelyt toimivat.

Vapautuva vakanssi on tarpeen täyttää.

Lakisäateisten tehtävien turvaaminen varmistetaan tukipalveluiden riittävällä resurssoinnilla ja selkeällä tehtävä- ja vastuunjaolla. Kehitetään tulosyksikön prosesseja, palvelualueiden välisiä työtapoja, yhteistyötä ja sisäistä viestintää.

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 vuorovaikutus-

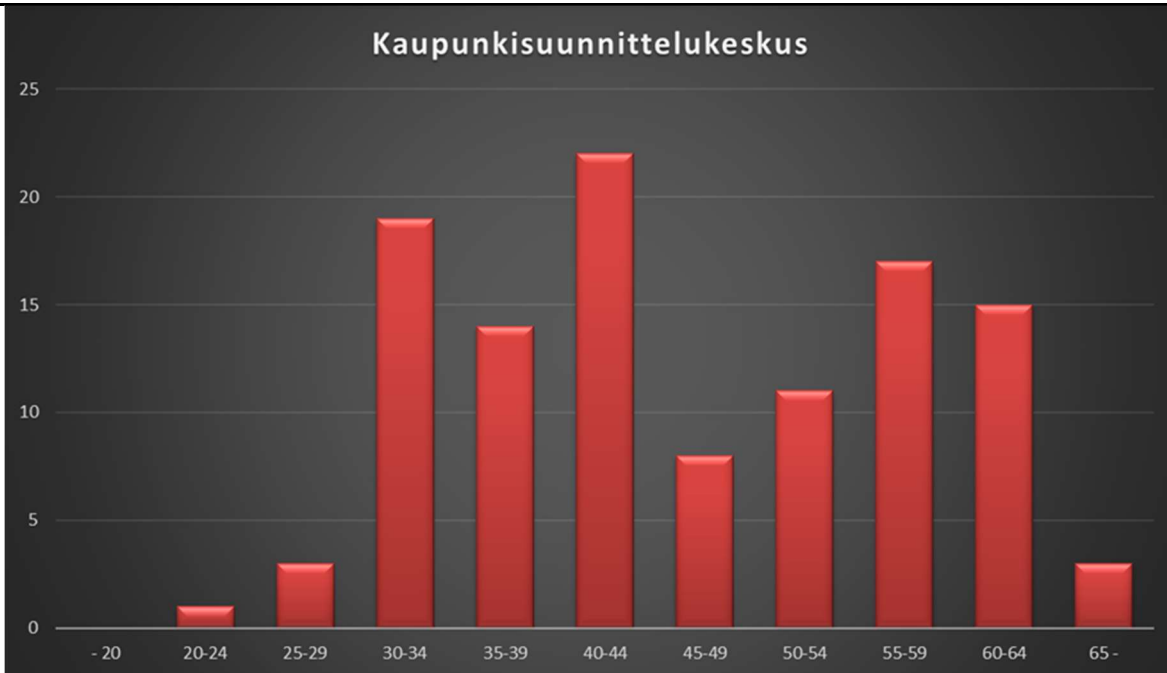
Liite 1.

<p>Kaavoista tehtävien oikaisuvaatimusten ja valmistelun aikainen lainopillinen neuvonta on lisääntynyt.</p>	<p>kanavissa 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 sijaisjärjestelyt 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 työkalujen kehittäminen, koulutus ja käyttöönotto. Laki digitaalisten palveluiden tarjoamisesta vaikuttaa erityisesti, koska kaavan aineistot paljon visuaalisia. Lisäksi edellyttää konsulttipalvelujen käyttöä.</p>
<p>Lainsäädännölliset muutokset:</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 veloitteet kasvattavat koulutus-, ostopalvelu- ja henkilöresurssitarpeita.</p> <p>Uuden alueidenkäyttölain valmistelu käynnistyy. Rakentamislain soveltaminen alkaa.</p>	<p>Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista:</p> <p>Muutokset tietojärjestelmiin ja prosesseihin saattavat vaatia 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> <p>Uuden lain valmistelu edellyttää etenkin suurilta kaupungeilta osallistumista ja edunvalvontaa, mikä vie aikaa ja henkilöresursseja koko valmistelun ajan.</p>
<p>TakE-ohjelman tavoitteiden toteuttamiseen liittyvät muutokset:</p>	<p>TakE-ohjelman mukaisten tulosityksiköille jyvitettyjen henkilöstösäästötavoitteiden saavuttaminen on haasteellista. Ainoa jousto on eläköitymisen myötä vapautuvien vakanssien henkilöresurssin mahdollinen uudelleen järjestely.</p>

2. Tärkeimmät huomiot nykyisestä henkilöstörakenteesta.

Kaupunkisuunnittelukeskuksessa työskentelee 7/2023 tilanteen mukaan 118 vakinaista ja 8 määräaikaista henkilöä. Vakituudesta henkilöstöstä on naisia 63 % ja miehiä 37 %. Miesten osuus henkilöstöstä on kasvanut. Henkilöstön ikärakenne on varsin tasapainoinen, painottuen 30-44 vuotiaisiin. Yli 60- vuotiaita on yhteensä 18. Kaupunkisuunnittelukeskuksen vakituisen henkilöstön keski-ikä on 46,05 vuotta, (vuonna 2022, 45,66 ja vuonna 2021 45,55). Keski-ikä on noussut kohtuullisesti kahden vuoden aikana.

Liite 1.



Kaupunkisuunnittelukeskuksen lähtövaihtuvuus ennakoidaan jäävän viime vuotta vähäisemmäksi noin 7%, (v. 2022 11,4 % ja 14 henkilöä). Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus koko henkilöstöstä on 90 henkilöä ja 73 % (v.2022 87, 69%) henkilöä. Alempi korkeakouluaste on suoritettuna 30 henkilöllä (24 %) ja alin korkea-aste 8 henkilöllä. 22 henkilöllä oli suoritettuna keskiasteen koulutus.

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

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

Osallisuusvaikutuksen järjestäminen vaatii uudenlaista moniosaamista ja monikanavaisten välineiden hallun ottoa.

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 selvitystehtävien kasvuna. Tietoa ja osaamista tulee olla entistä enemmän myös tulosityksikössä, 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, kuluneen vuoden aikana joitain henkilöitä on siirtynyt muiden kuntien palvelukseen. 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 osaajia.

Luontoteeman asiantuntijuuden merkityksen sekä työn haastavuuden ja näkyvyyden kasvu. Luonto-osaaminen on kriittinen, tarpeeseen nähden liian vähäinen, resurssi tällä hetkellä. Tämä voi vaikuttaa Yleiskaava 2060:n ja maankäytön tarkastelujen etenemiseen.

4. Miten tunnistettuihin muutoksiin ja niiden henkilöstövaikutuksiin sekä tulosityksikön 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 tulosityksikön tarpeita ja työn sekä työtapojen muutoksia.
3. Koulutus ja ohjaus > työtapojen ja työvälineiden muuttuessa osaamisen kehittäminen, perehdytys ja työn ohjauksen merkitys korostuu.

Tulosityksikön henkilöstön määrä ja tehtävä rakenne

Take-ohjelman mukaisesti vuoteen 2025 mennessä on tulosityksikön 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 asiakkaissa pidentyvien kaavoitusajkojen myötä. Take-ohjelmakauden jälkeen henkilöstön määrää ei voida enää vähentää ilman, että tuotantotavoitteista tingitään.

Joidenkin vakanssien tehtäväsisältö monipuolistuu edelleen. Tarpeita tulee etenkin lisääntyneen vuorovaihtuksen 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 puitesopimuskonsulttejamme 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. 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.

Liite 1.

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

	TP 2022 (31.12.)	Enn 2023	TA 2024	TA 2025	TA 2026
Vakinaisia	120	120	120	119	118
Määräaikaisia	9	9	9	9	9
Yhteensä	129	129	129	128	127
Henkilötyövuodet (htv), sis poissa- olot. (2020,)	116,8	117	117	117	117
Uusien perustettavien virkojen ja toimien lukumäärä			0	0	0
Lakkautettavien virkojen ja toimien määrä			0	1	1
Kaupunginhallitukselle esitettävien virkoja ja toimia koskevien muutos- ten määrä			1	1	1