

Henkilöstösuunnitelma		Päiväys 13.9.2023
		Suunnitelman laatija(t) Maija Lehtinen, Taneli Kalliokoski, Mauri Laurila, Reijo Yrjölä, Kimmo Martinsen, Jani Kurvinen.
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 2024-2026.</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 2024-2026 ovat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ns. siirtymäkauden (2025-2026) jälkeen tapahtuvat mahdolliset muutokset kaupungin omistamiin sote-kiinteistöihin ja hyvinvointialueelle vuokrattuihin kohteisiin (HVA on iso ulkoinen vuokralainen, kiinteistöjen yhtiöittämisvelvoite ja mahdollisesti tyhjentyvien tilojen myynti) - Taloudellisesti kestävä Espoo -ohjelman kiinteistöjen myyntoimeksiantojen edistäminen - JOTO-järjestelmän jatkokehittäminen liikelaitoksen tarpeet huomioiden (erityisesti investointien toteutumien ja toiminnan raportoinnin, vuokratiloinnin ja sisäisen valvonnan osalta). Koulutustarve järjestelmän tehokkaaseen käyttöön on edelleen suuri. - Voima-, KOKI-, GM- ja Ressu järjestelmien kilpailutuksen tuomat muutokset toimintaan - BEM-projektipankin käyttöönotto hankkeissa ja kunnossapidossa - Ilmastobudjetin vuosittainen laadinta - Kunnossapidon alueellinen organisointi - Kiinteistönhoidon mitoituksen päivitys jatkuu - Valvontaresurssin vahvistaminen hankkeissa ja isoissa korjauksissa - Runtas eläköitymisten määrä jatkuu - Rakennuslaki muuttuu 1.1.2025 ja sen muutos tuo tehtävämuutoksia erityisesti suunnittelupalveluihin ja rakennuttamiseen. Lisäksi tarvitaan koulutusta muutoksiin 		
Tunnistetut muutokset:	Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista:	
Organisaatorakenteen muutokset:		
BEM-projektipankin käyttöönotto (sp, rak., pt/kp)	Malliprojektin käyttö, käyttäjien koulutustarve, käyttöönotto hankkeissa ja korjauksissa	
Valvonnan lisääminen hankkeissa ja korjauksissa	Tarvitaan lisähenkilöresursseja rakennustöiden valvontaan (1-2) tai siirtyminen valvonnan osto ja valvontaorganisaatioksi. Kunnossapidon laadunseurannan käyttöönottoprojekti menossa. Laadunseurannassa myös työmaan edistymisen seuranta. Sopimus ja toimittajahallinnan kehittäminen ja tilaustoiminnan seuranta.	
Kiinteistönhoidon mitoituksen päivitys	Alueiden kiinteistönhoidon mitoitus päivitetään. Vaikutus alueen resursseihin normaalin poistuman kautta.	
Hyvinvointialueen siirtymäajan (2025) jälkeiset toimet	SOTE-kiinteistöjen yhtiöittäminen, SOTE-kiinteistöjen ja tyhjien rakennusten myyntitoimet.	
JOTO:n kehystoimepiteet	JOTO-raportointi ja Saaga tietovaraston hyödyntäminen PowerBi-raportoinnissa helpottavat talouden ja toiminnan jatkuvaa seurantaa.	
Kunnossapidon alueellinen organisaatio	Muutossuunnitelman valmistelu, esittelyyn valmistautuminen, henkilöstövaikutusten arviointi	

Liite 1.

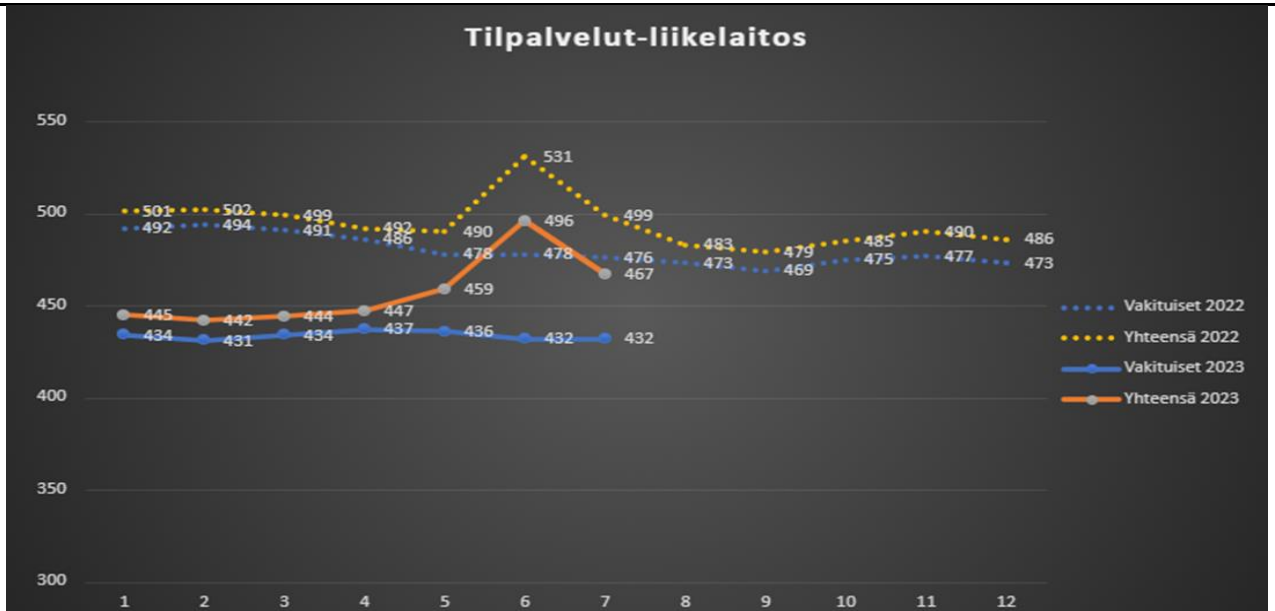
Palvelujen järjestämistapaan liittyvät muutokset:	
Kohdekohtaisen tiedon ja laadun hallinnan pääprosessin valmistelu.	Tilapalvelujen eri palvelualueiden ja yksiköiden yhteistyön ja tiedonkulun kehittäminen sekä vuorovaikutustaitojen lisääminen. Tiedon välittäminen kohteisiin asiakkaille. Henkilöstön ja asiakkaan arki toimivaksi yhteistyöllä.
Henkilöstön tehtävärakenteeseen liittyvät muutokset:	
Digitaalisuuden lisääntyminen ja järjestelmien tehokas käyttö	Digitaalisten palvelujen kehittäminen ja järjestelmien tehokas käyttö parantavat myös tiedonkulkua. Tietomallintamisen hyödyntäminen hankkeissa ja ylläpidossa.
Lainsäädännölliset muutokset:	
Rakentamisen suunnittelua ja toteutusta ohjaavien lakien ja asetusten muutokset. Rakennuslain muutos 1.1.2025. Ilmastaselvitys -asetus tulossa.	Lakien muuttuessa tulee tarve henkilöstön koulutukseen. Esim. hiilijalanjäljen laskenta tulee pakolliseksi. Vaatii myös mahdollisesti resursseja (oma tai osto).
Taloudellisesti kestävä Espoo -ohjelman tavoitteiden toteuttamiseen liittyvät muutokset (jos eivät sisälly yllä oleviin tunnistettuihin muutoksiin):	
Hybridityön määrittäminen, vaikutus toimistotilamääriin ja toimistotilojen käyttöön.	Kaupunkitasoiset hybridityön linjaukset ja niiden vaikutus toimistotilamääriin ja toimistotiloihin.
Kunnossapidon tietojärjestelmän VOIMA:n hankinta.	Uuden järjestelmän käyttöönotto ja koulutus ennen vanhan järjestelmän poistumista, vaikutus kunnossapidon henkilöstölle suurin.
Muut muutokset:	
Henkilöstön työhyvinvoinnin varmistaminen ja kehittäminen.	Esimiesosaamisen ja suorituksen johtamisen jatkuva parantaminen. Hybridityön ja verkostojen johtamisen osaaminen. Esimiesten tavoittamisen parantaminen. Henkilöstön yhteisöllisyyden parantaminen hybridityön jatkuessa.

2. Tärkeimmät huomiot nykyisestä henkilöstörakenteesta.

Vakituinen henkilöstömäärä on syksyllä 432 ja se on merkittävästi viime vuoden tasoa alhaisempi (499), johtuen Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle siirtyneiden 50 työntekijän vuoksi sekä Take-tavoitteiden mukaisista vakanssivähennyksistä (5 vakanssia/vuosi ajalla 2021-2025).

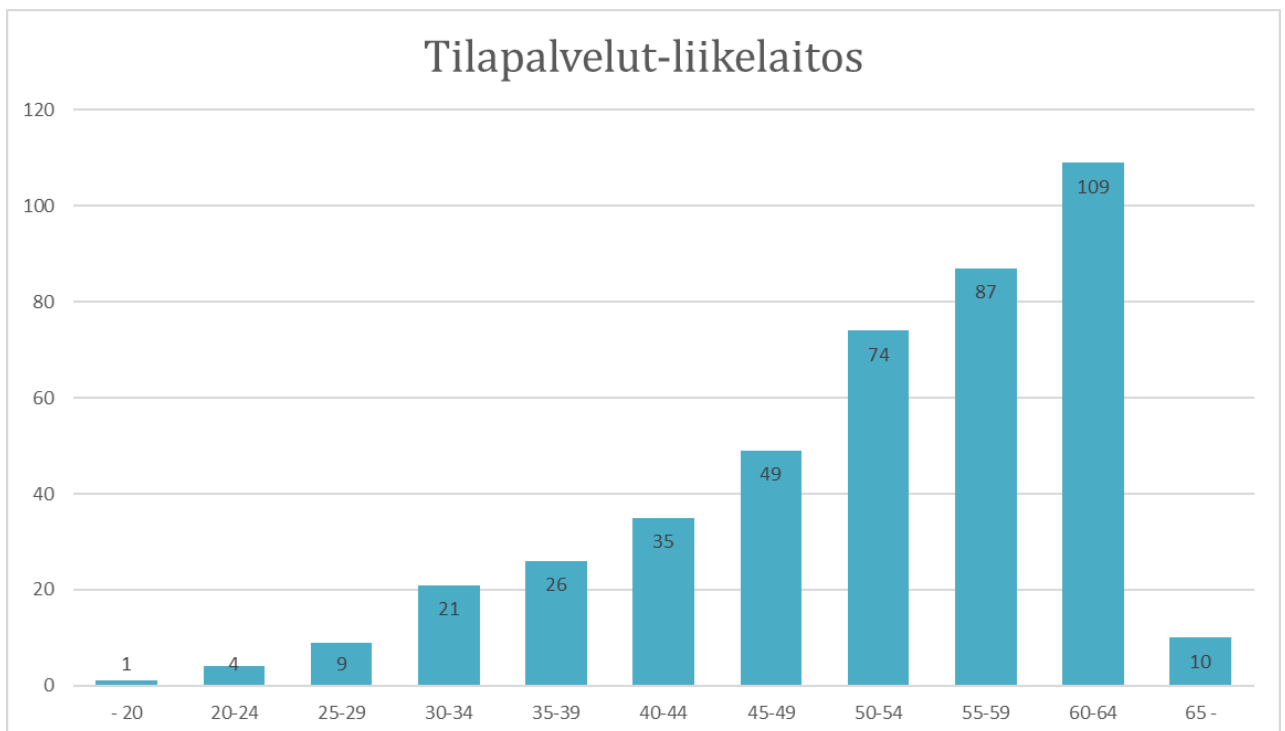
Vähennyksiä on toteutettu eläköitymisten ja muun luonnollisen poistuman kautta. HTV määrien ennuste vuodelle 2023 on 425,44. Vakanssien määrän ennustetaan olevan sama vuoden loppuun mennessä.

Liite 1.



Liikelaitoksen suurimmat henkilöstöryhmät ovat laitoshuoltajat 124 (159), kiinteistönhoitajat 54 (53), vahtimestarit 44 (46), palveluesimiehet 19 (22) ja hankepäälliköt 13 (11). Vakituisessta henkilöstöstä on naisia 48,0 % (50,5 %) ja miehiä 52,0 % (49,5 %). Tilapalveluiden vakituisen henkilöstön keski-ikä on 51,76 (8/2023) 51,93 v. (8/2022) 51,47 (8/2021) (v. 2019 50,99).

Henkilöstön keski-ikä on korkeahko. Eläköityvien osaamisensiirto palveluksessa jatkaville työntekijöille on merkittävä ja huomioitava asia perehdytyksissä. Tilapalveluissa ennakoidaan eläköityvän noin 120 henkilöä viiden vuoden sisällä.



Tilapalveluiden lähtövaihtuvuus oli vuonna 2022 11,7 (8/2023, Ennuste 9,8 %), vuonna 2021 10,3 %. Suhdanteen takia lähtövaihtuvuuden ennustetaan laskevan. Oman ja ostopalvelujen arviointia tehdään erityisesti kiinteistönhoidon osalta koska kiinteistönhoitajien rekrytointi on koko pääkaupunkiseudulla vaikeaa.

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

Johtamisen ja esimiestyön jatkuva kehittäminen valmentavan johtamisen ja suorituksen johtamisen osa-alueilla. Taloudellisen ajattelun ja osaamisen tarvetta kaikilla palvelualueilla.

Uusien tietojärjestelmien tehokas käyttöönotto ja sen aiheuttamat mahdolliset toiminnan ja tehtävien muutokset. Sopimusten ja toimittajien hallinta, erityisesti puitesopimusten osalta.

Digiosaaminen, järjestelmien tehokas käyttö ja tietomallinnuksen hyödyntäminen. Erilaisten uusien ideoiden ja kokeilujen sekä kehittämismyönteisyyden lisääminen oman työn rinnalle.

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

Hankesuunnittelun hankekustannusten alentaminen ja ominaistehokkuuksien mukainen tavoitteiden täytyminen. Rakennusalan suhdannetilanteen ja taloustilanteen vaikutus hankkeiden toteutukseen. Rakennuslain uudet määräykset nostavat edelleen hankkeiden vaatimuksia ja hintoja. Rakennusalan laadun heikkoudet ja valvontaresurssien puutteet.

Toimitilojen tehokas käyttö ja TakE- tavoitteiden vaikutus toimitilojen määrään. Talousjärjestelmän muutoksen ja raportoinnin keskeneräisyyden vaikutus ennustamiseen ja talouden seurantaan. Laadunseurannan merkitys ostopalveluissa ja ostotoiminnan valvonnan merkitys.

5. Miten tunnistettuihin muutoksiin ja niiden henkilöstövaikutuksiin sekä tuloyksikön 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 tai omien resurssien lisääminen esim. hankkeiden valvontatehtävissä. Palvelujen laadunseurannan kehittäminen edelleen kunnossapidon korjauksiin. Harjoittelijoiden ja oppisopimuskoulutettavien palkkaaminen sekä juniori- ja seniorimallien mahdollisuuden käyttö.

6. Tuloyksikön/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.

	TP 2022 (31.12)	Enn 2023	TA 2024	TA 2025	TA 2026
Vakinaisia (2019 509, Poistuma 50 henkilöä HVA, Vertailu 2022, 459*)	435 Otanta 1.1.2023 johtuen HVA muutoksesta.	434	434	434	434
Määräaikaisia	ka 15	15	15	15	15
Yhteensä (2019, 525, HVA vertailu 2022, 475*)	450	449	449	449	449
Henkilötyövuodet ilman poissaoloja /TAKE (2019, 526,1, korjattu vertailuluku 474,0)	441 HVA muutos huomioiden	440	440	440	440
Uusien perustettavien virkojen ja toimien lukumäärä	0	4	0	5	0
Lakkautettavien virkojen ja toimien määrä	0	0	0	5	0

Liite 1.

Kaupunginhallitukselle esitettävien virkoja ja toimia koskevien muutosten määrä	2	5	5*	5	5	