§ 94
HKL:n johtamisjärjestelmän kehittäminen

HEL 2015-001587 T 00 01 00

Päätös

Liikennelaitos -liikelaitoksen johtokunta päätti HKL:n johtosäännön (5 §) mukaisesti HKL:n johtamisjärjestelmän kehittämiseen liittyen, että HKL:n organisaatio jakaantuu 1.1.2016 alkaen seuraaviin osastotasoisiin yksiköihin:

- Liikennöinti
- Kunnossapito
- Infra ja kalusto
- Toiminnanohjaus
- Yhteiset palvelut.

Johtokunta edellyttää, että johtajajärjestelmän muutoksen yhteydessä huolehditaan siitä, että johtaja- ja päällikkötason yhteenlaskettu palkkasumma ei kasva. Palkkasumman kehitystä seurataan normaalin talousseurannan yhteydessä.

Käsittely

Ville Lehmuskoski: Muutetaan kappaleen (7) vuosiluku niin, että se on 2015 eikä 2016:
"Hakumenettely käynnistyy kaupunginhallituksen avoimeksi jääviä virkoja koskevien perustamispäätösten jälkeen niin, että tavoitteena on, että kaikki virat on täytetty joko siirroilla tai hakuprosessin jälkeen elo-syyskuussa 2015."

Vastaehdotus:
Tuomas Rantanen: Lisätään päätösesitykseen: Johtokunta edellyttää, että johtajajärjestelmän muutoksen yhteydessä huolehditaan siitä, että johtaja- ja päällikkötason yhteenlaskettu palkkasumma ei kasva. Palkkasumman kehitystä seurataan normaalin talousseurannan yhteydessä.

Esittelijä

toimitusjohtaja
Ville Lehmuskoski

Lisätiedot

Ville Lehmuskoski, toimitusjohtaja, puhelin: 310 35091

ville.lehmuskoski(a)hel.fi

Liitteet

1	LIITE 1 HKL osastotasoiset yksiköt.pdf
2	LIITE 2 Johtamisjärjestelmän kehittämistyön tausta, tavoitteet ja prosessi.pdf
3	LIITE 3 Luonnos HKL uudistetun organisaation rakenteesta.pdf
4	LIITE 4 Suunnitelma johtamisjärjestelmän uudistuksen toimeenpanosta, seurannasta ja arvioinnista.pdf
5	LIITE 5 SWOT-analyysi.pdf

Muutoksenhaku

Oikaisuvaatimusohje, HKL-liikelaitoksen johtokunta

Päätösehdotus

Liikennelaitos -liikelaitoksen johtokunta päättää HKL:n johtosäännön (5 §) mukaisesti HKL:n johtamisjärjestelmän kehittämiseen liittyen, että HKL:n organisaatio jakaantuu 1.1.2016 alkaen seuraaviin osastotasoisiin yksiköihin:

- Liikennöinti
- Kunnossapito
- Infra ja kalusto
- Toiminnanohjaus
- Yhteiset palvelut.

Esittelijän perustelut

Tiivistelmä

Johtamisjärjestelmän kehittämisen yhteydessä HKL:n organisaatiorakennetta muutetaan niin, että nykyisestä liikennemuotokohtaisesta organisaatiojaosta luovutaan. Uudella organisaatiorakenteella HKL hakee vielä nykyistä selvästi vahvempia synergioita metro- ja raitioliikenteen väliltä sekä liikennetuotannossa että kunnossapitopalveluissa. Uudessa organisaatiorakenteessa johtamisjärjestelmää kehitetään samalla niin, että vahvistetaan liikenteen hoidon ja infrastruktuurin tiiviin yhteistoiminnan hyötyjä.

Metro- ja raitioliikenne on kasvamassa mittavasti seuraavan kymmenen vuoden aikana. Johtamisjärjestelmän kehittämisen tarkoituksena on uudistaa HKL:n rakenteita niin, että HKL:llä on mahdollisimman hyvät edellytykset vastata kasvuhaasteisiin taloudellisesti ja laadullisesti tehokkaasti. Kehitetty johtamisjärjestelmä on tärkeässä asemassa HKL:n pyrkiessä varmistamaan, että omistaja (Helsingin kaupunki),

tilaaja (HSL) ja muut sidosryhmät kokevat HKL:n tehokkaana ja kilpailukykyisenä sekä haluttuna ja luotettavana kumppanina toteuttamaan pääkaupunkiseudulla raitio- ja metroliikenteen liikennöintiä sekä raideverkon laajennuksia.

Edellytys hyvin toimivalle HKL:lle on hyvinvoiva henkilöstö. Johtamisjärjestelmän kehittämisessä tärkeitä lähtökohtia ovat olleet toisaalta sekä työhyvinvoinnin kannalta nykyisessä organisaatiossa esiin nousseiden ongelmien korjaaminen että monipuolisempien ja motivoivien kehittymismahdollisuuksien tarjoaminen henkilöstölle koko organisaatiossa kehitettäessä ja tehostettaessa yksiköiden yhteistyötä uuden johtamisjärjestelmän avulla.

Johtosääntö, osastotasoisten yksiköiden ja virkojen täyttäminen sekä organisaatiouudistuksen vaikutukset muihin toimiin/tehtäviin

HKL:n voimassa olevan johtosäännön (5 §) mukaan johtokunta mm. päättää liikelaitoksen jakautumisesta osastotasoisiin yksiköihin sekä ottaa osastotasoisten yksiköiden päälliköt.

Tällä päätösesityksellä johtokunta päättää HKL:n jakautumisesta osastotasoisiin yksiköihin.

Johtokunta valitsee yksiköiden johtajat avoinna olevien virkojen osalta kaupunginhallituksen tehtyä näitä virkoja koskevat perustamispäätökset. HKL:n johtokunta määrittelee virkojen pätevyysvaatimukset. Hakumenettely käynnistyy kaupunginhallituksen avoimeksi jääviä virkoja koskevien perustamispäätösten jälkeen niin, että tavoitteena on, että kaikki virat on täytetty joko siirroilla tai hakuprosessin jälkeen elo-syyskuussa 2016. HKL:n organisaation ja johtamisjärjestelmän kehittämiseen voi liittyä myös muita tehtävien täyttöprosesseja siltä osin, kun on kysymys kokonaan uusista tehtävistä. Pääosa HKL:n nykyistä toimista siirtyy uuteen organisaatioon niin, ettei tointa/tehtävää ole tarkoituksenmukaista julistaa haettavaksi, vaan toimen nykyinen haltija jatkaa uudessa organisaatiossa, jos tehtäväkokonaisuutensa säilyy pääosin ennallaan.

Johtokunnalle tuodaan erikseen päätettäväksi arviolta kokoukseen 27.5. esityksen tekeminen kaupunginhallitukselle yksiköiden päälliköiden (johtajien) virkojen perustamisesta sekä nykyisten virkojen lakkauttamisesta. Päälliköiden (johtajien) valinta tuodaan johtokunnalle päätettäväksi myöhemmin käynnistettävän hakumenettelyn myötä arviolta elo-syyskuussa.

Toimintaympäristön muutos

Kaupunkiraideliikenne Helsingissä ja pääkaupunkiseudulla on kasvamassa voimakkaasti. Raitioliikenne laajenee lähivuosina mm. Jätkäsaaressa, Kalasatamassa, Hernesaaressa ja Ilmalassa. Hyvin todennäköisesti toteutuvia mittavia raitioliikennehankkeita ovat myös liikenteen laajeneminen Kruunusiltojen kautta Laajasaloon sekä Raide-Jokeri. Metroliikenne laajenee syksyllä 2016 Ruoholahdesta Matinkylään. Länsimetron jatkeen myötä 2020-luvun alussa metroliikenne on laajenemassa Kivenlahteen asti. Ennusteiden mukaan 2020-luvun puolivälissä metroliikenteen volyymi on yli kaksinkertainen nykyiseen verrattuna.

Raitio- ja metroliikenteen mittava kasvu on historiasta merkittävästi poikkeava toimintaympäristö ja asettaa HKL:n uudenlaisten haasteiden eteen. Metro-ja raitioliikenteen volyymi on ollut miltei muuttumaton hyvin pitkään. Tulevaisuudessa HKL:n tulee kyetä tehokkaasti ja korkealaatuisesti toimimaan nopeasti kasvavien liikennemäärien toimintaympäristössä.

Kaupungin hallinnon toimintaympäristössä on vireillä paljon rakenteellisia uudistuksia (kuntauudistus, sote-uudistus, metropolihallinto jne.) niin kunta- kuin valtiotasoilla. Muutosten yhteydessä syntyy tilanteita, joissa HKL:n asemaa metro-ja raitioliikenteen tuottajana ja Helsingin joukkoliikenneinfrastruktuurin kehittäjänä kyseenalaistetaan. Säilyttääkseen asemansa pääkaupunkiseudun keskeisenä joukkoliikennetoimijana HKL:n on jatkuvasti ansaittava paikkansa ja kehitettävä aktiivisella otteella toimintansa laatua ja kustannustehokkuutta.

Yhteiskunnassa on samaan aikaan tapahtumassa murros liikkumiskulttuuria koskien. Syntyy uusia liikennemuotoja ja eri liikennemuotojen rajat hämärtyvät. Sähkökäyttöinen liikenne ja polkupyöräily eri muodoissa vahvistuvat. Myös tavat käyttää joukkoliikennettä muuttuvat ja käyttöön voi tulla uusia liikennöintikonsepteja. Helsingin kaupunki on Suomessa kestävän liikkumisen edelläkävijä ja kaupungille tulee tarpeita toteuttaa erilaisia kestävän liikkumisen ratkaisuja. HKL:n tulee kestävän liikkumisen operatiivisena toimijana olla valmiudessa toteuttaa sellaisia kestävän liikkumisen ratkaisuja, joita Helsingin kaupunki HKL:n omistajana haluaa.

HKL:n nykyinen organisaatiorakenne

HKL muodostuu nykyisin neljästä osastotasoisesta yksiköstä, jotka ovat HKL-Raitioliikenne, HKL-Metroliikenne, HKL-Infrapalvelut sekä hallinto- ja talousyksikkö. Organisaatiorakennetta muutettiin edellisen

kerran vuoden 2010 alussa, jolloin HSL:n perustamisen myötä joukkoliikenteen suunnittelu ja joukkoliikennepalvelujen tilaaminen siirtyivät HKL:stä Helsingin seudun liikenne –kuntayhtymään (HSL). Tässä yhteydessä HKL:n organisaatiosta poistui suunnitteluyksikkö, kun sen tehtävät pääosin siirtyivät HSL:lle. Vuoden 2010 jälkeen on lisäksi HKL:n rakennusyksikkö muuttunut HKL-Infrapalveluiksi, joka nimitys paremmin kuvaa sen tehtävää vastata Helsingin joukkoliikenneinfrastruktuurista, sen kunnossapidosta ja kehittämisestä sekä uusista joukkoliikenneinfrastruktuuriin liittyvistä projekteista tiiviissä yhteistyössä mm. kaupunkisuunnitteluviraston ja kiinteistöviraston kanssa.

HKL:n toimintaa johtaa toimitusjohtaja, jonka suorina alaisina toimiva HKL:n yksiköiden johtajat. HKL:n yksiköt toimivat nykyisin hyvin itsenäisesti. Yksiköt ovat pitkälti myös luoneet omalle toiminnalleen ominaiset mallit. HKL tuottaa eri tutkimusten mukaan korkealaatuista metro- ja raitioliikennettä. Pitkään suhteellisen muuttumattomana jatkuneen toimintamallin vuoksi HKL:ssä on kuitenkin melko paljon sellaisia ei-toivottuja vanhoja rakenteita, jotka heikentävät tuottavuutta ja henkilöstön motivaatiota. Yksiköiden väliset rajat ovat korkeita eikä HKL tästä syystä hyödynnä täysimääräisesti sitä merkittävää synergiapotentiaalia, johon metro- ja raitioliikenteen sekä niitä palvelevan infrastruktuurin hoitaminen samassa organisaatiossa antaa mahdollisuuden.

HKL:n vahvuus lähtökohtaisesti on, että HKL:ssä on samassa organisaatiossa toimivat sekä raitio- ja metroliikenne että niitä palveleva infrastruktuuri. Nykytilanteessa kaikkia tämän asetelman hyötyjä ei ole saavutettu eikä hyödynnetty täysimääräisesti. Käytäessä läpi lähtökohtia HKL:n johtamisjärjestelmän kehittämiselle on ollut ilmeistä, että myös nykyisistä yksikkörajoista aiheutuu rajapintoja, jotka on tarkoituksenmukaista muuttaa yhteistyöpinnoiksi niin, että kaikki synergiahyödyt saadaan tehokkaammin palvelemaan Helsingin joukkoliikennettä.

Johtamisjärjestelmän kehittämisen tavoitteet

Johtamisjärjestelmän kehittämisen tavoitteet ovat:

1. Uudistaa organisaatiorakenteita niin, että HKL:llä on mahdollisimman hyvät edellytykset vastata Helsingin ja koko seudun mittaviin raideliikenteen kasvuhaasteisiin laadukkaasti ja kustannustehokkaasti.

2. Matkustajanäkökulman vahvistaminen HKL:n toiminnassa läpi koko organisaation. HKL:llä tulee olla kiinteämpi suhde matkustajiin.
3. Raideliikenteen infrastruktuurin ja liikennöinnin synergiahyötyjen vahvistaminen (kisko/pyörä-rajapinta).
4. HKL roolin vahvistaminen kaupungin kestävän liikkumisen kehittäjänä ja mahdollistajana.
5. HKL:n kehittäminen niin, että kaupunki ja kaupunkilaiset, HSL, seudun kunnat ja muut sidosryhmät kokevat myönteisenä HKL:n aseman seudun johtavana joukkoliikennepalveluiden tuottajana.
6. Innovaatioiden katalysointi yhdistämällä HKL:n eri osaamisalueita uudella tavalla. Kilpailuetu syntyy asioiden nivomisesta yhteen.

Lisäksi HKL:n sisäisen toimintakulttuurin kehittämiseen liittyen on muutosprosessin yhteydessä noussut vahvasti esille seuraavat päämäärät:

- HKL:n eri yksikköjen toimintatapojen yhtenäistäminen. Tämä tarkoittaa esimerkiksi yhteisiä tulkintoja työehtosopimuksista.
- HKL:n sisäisten yhteisten palveluiden vahvistaminen ja kehittäminen yhä enemmän niiden palveluluonteen mukaisiksi. Palveluiden ja niihin liittyvän yhteistyön painopistettä jalkautetaan, että yhteistyötä tehdään palveluasiakkaiden kanssa yksiköissä kunkin yksikön ilmoittamista tarpeista.
- Henkilöstöjohtamisen roolin vahvistaminen ja henkilöstöpolitiikan strategisen aseman kehittäminen. Tämä tarkoittaa esimerkiksi suunnitelmallisesti tarjottuja mahdollisuudet kehittyviin toimenkuviin, ammattitaidon kehittämistä ja esimiestyön tukemista monipuolisin keinoin. Työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin tulee aikaansaada merkittävä parannus. HKL:n menestyksen ehdoton edellytys pitkällä aikajänteellä on työhyvinvoinnin kehittäminen niin, että HKL:ssä työskentelee työstään motivoitunut ja osaamistaan aktiivisesti kehittävä henkilöstö

Edellä mainittujen tavoitteiden toteutuessa HKL:n liikenne-, rata- ja kiinteistötuotanto on organisoitu niin tehokkaasti ja korkealaatuisesti, että:

- HKL:n tuotantotoiminta on selvästi nykyistä tehokkaampaa ja kilpailukykyisempää. Yhdistettynä raideliikenteen kokonaisuudesta (liikennöinti ja infrastruktuuri) HKL:n luomiin

synergiaetuihin, HKL on yhteiskunnalle tarkoituksenmukaisin raideliikenteen toteuttaja.
- HKL:n hanke- ja teknologiaosaaminen on niin kilpailukykyistä ja korkealuokkaista, että pääkaupunkiseudun isot raitio- ja metroliikennehankkeet on yhteiskunnalle kannattavinta toteuttaa HKL:n toimesta.

Valmisteluprosessi

Johtamisjärjestelmän kehittämisen valmistelu alkoi vuodenvaihteessa 2014/2015. Valmisteluprosessin pääpiirteet on kuvattu liitteessä 2 ”Johtamisjärjestelmän kehittämistyön tausta, tavoitteet ja prosessi”.

Valmistelussa tärkeä arvo on ollut mahdollisimman laaja henkilökunnan osallistaminen ja mielipiteiden kuuleminen. Tällä tavalla on haluttu varmistaa, että merkittäväksi koettuja aiheita ei jää huomioimatta ja että kaikki tärkeät näkökulmat ovat tiedossa päätöstä tehtäessä. Eri valmistelufoorumeita ja –työtapoja ovat olleet mm. seuraavat:

- toimitusjohtajan ja esimiesten sekä asiantuntijoiden pääosin kahdenkeskiset keskustelut (noin 80 kpl loka-toukokuussa)
- 5 kpl HKL:n johtoryhmän (laajennettuna kaikkien henkilöjärjestöjen edustajilla) seminaaria tammi-toukokuussa
- 3 kpl käsittelyjä HKL:n YT-toimikunnassa
- 4 kpl puolen päivän mittaista henkilöstötyöpajaa, joihin osallistui yhteensä noin 200 HKL:n henkilökuntaan kuuluvaa kaikilta organisaatiotasoilta
- 8 kpl toimitusjohtajan infotilaisuutta henkilöstölle HKL:n eri yksiköissä
- 6 kpl ns. kehitysryhmän kokoontumista (ryhmään nimettiin pääosin päällikkötason edustajia eri yksiköistä)
- 62 kpl ns. valmisteluryhmien kokoontumista (valmisteluryhmiä nimettiin 7, joissa kussakin oli eri aihealueiden keskeisiä osaajia eri organisaatiotasoilta).

Lisäksi prosessin etenemistä on esitelty kaikissa alkuvuonna pidetyissä HKL:n johtokunnan kokouksissa suppeassa ja laajemmassa muodossa. Johtamisjärjestelmän kehittämistyölle on myös perustettu sivusto HKL:n intranetiin, jossa on voinut mm. esittää kysymyksiä aiheeseen liittyen ja jossa on valmistelun etenemistä avattu mm. blogikirjoituksin.

Valmistelu jatkuu siten, että johtokunnan päätettyä HKL:n osastotasoisista yksiköistä kaupunginhallitukselle esitetään vastaavien yksiköiden johtajien virkojen perustamista. Arvion mukaan

kaupunginhallitus päättäisi asiasta kesäkuussa, jolloin johtajien paikkojen täyttäminen käynnistetään osin HKL:n nykyisin johtajaresurssein ja osin avoimen haun kautta. HKL:n johtokunta päättäisi johtajien nimittämisestä elokuussa 2015.

Rinnalla touko-kesäkuussa jatketaan valmistelua mm. uudessa rakenteessa tapahtuvan talousresurssien ohjauksen ja eri johtamisfoorumien määrittelyn sekä yksiköiden vastuiden tarkentamisen osalta. Lisäksi henkilöstötoimintojen (HR) ja viestinnän alueella pyritään etenemään niin, että ne saataisiin uudessa muodossa käyntiin jo syksyllä 2015. Nämä toiminnot ovat olennaisia tukemassa linjaorganisaation käyttöönoton valmistelua.

Osastotasoisten yksiköiden sisäistä rakennetta on alustavasti valmistelussa hahmoteltu. Luonnokset osastotasoisten yksiköiden sisäisestä rakenteesta löytyvät liitteestä ”Luonnos HKL:n uudistetun organisaation rakenteesta”. Näitä rakenteita tarkennetaan edelleen arviolta elo-syyskuussa, kun kullekin yksikölle on valittu johtaja. Tässä vaiheessa tarkentuvat mm. eri päällikkötehtävät ja niiden sisältö sekä edelleen muut tehtävät. Tässä vaiheessa erityisen tärkeää on YT-lain mukainen käsittely niiden henkilöiden osalta, joilla muutos mahdollisesti aiheuttaa toimenkuvan uudistumista. Merkille pantavaa kuitenkin on, että kaikkien työpaikat säilyvät muutoksessa. . Asiaan liittyviä virkojen ja toimien täyttöprosesseja on edellä jo käsitelty.

Alustava kuvaus uuden johtamisjärjestelmän toimeenpanosta, vakiinnuttamisesta ja seurannasta on esitetty liitteessä ”Suunnitelma johtamisjärjestelmän uudistuksen toimeenpanosta, seurannasta ja arvioinnista ”.

Organisaatiorakenteen kuvaus

Uusi organisaatiorakenne on esitetty liitteessä ”Organisaatiokuva: HKL:n osastotasoiset yksiköt”. Osastotasoiset yksiköt linjaorganisaatiossa ovat (1) liikennöinti, (2) kunnossapito sekä (3) infra ja kalusto. Näiden yksiköiden toiminnalle edellytyksiä luovat läpileikkaavasti palvelevat (4) toiminnan ohjaus ja (5) yhteiset palvelut.

Uudistetulla organisaatiorakenteella haetaan nykyistä vahvempia synergiaetuja metro- ja raitioliikenteen välillä sekä liikenteen hoidon ja infrastruktuurin välillä. Liikennemuotokohtaisesta organisaatiorakenteesta luovutaan.

Liikennöinti käsittää niin metro- kuin raitioliikenteen liikennepalvelun. Myös kaikki HKL:n valvomot (metroliikennevalvomo, raitioliikenteen

liikenteenohjauskeskus, turvavalvomo, tekninen valvomo) kuuluvat tähän yksikköön. Henkilöstömäärältään yksikkö on HKL:n suurin.

Kunnossapito käsittää metrojunien ja raitiovaunujen kunnossapidon sekä Helsingin joukkoliikenneinfrastruktuurin kunnossapitotehtävät. Henkilöstömäärältään yksikkö on myös suuri.

Infra ja kalusto vastaa metro- ja raitiovaunukaluston hankinnasta ja kunnossapitosuunnittelusta sekä mm. joukkoliikenteen infraprojektien suunnittelusta, rakennuttamisesta, kunnossapitosuunnittelusta ja isännöinnistä. Henkilöstöltään yksikkö on selvästi liikennöintiä ja kunnossapitoa pienempi asiantuntijayksikkö, mutta taloudelliselta volyymiltaan mittava.

Toiminnanohjaus toimii läpileikkaavana toimena tuotantoyksikköjen välillä tavoitteellisen tuotannon mahdollistajana. Yksikkö tuottaa pitkän tähtäimen suunnittelun valmistelua, toimeksipanon tukea ja ohjaamista 2 – 25 vuoden aikajänteellä. Lisäksi yksikkö kokoaa ja hallitsee kokonaisvaltaisesti HKL:n palvelutoimintaa tarjoten sille strategisen suunnittelun valmistelua sekä toimeenpanotukea. Toiminnanohjaus vastaa HKL:n palvelualustan hallitusta kehittämisestä. Yksikköön kuuluvalla tuotannon ohjauksella varmennetaan tuotantoyksiköiden välisen operatiivisen toiminnan synkronointi. Tuotannon ohjaus tuottaa vuositasoisia suunnitelmia yhteistoiminnassa tilaajan sekä muiden sidosryhmien ja tuotantoyksikköjen kanssa.

Yhteiset palvelut luo toimintaedellytyksiä muille yksiköille tuottaen keskitettyjä palveluita viestintään, henkilöstöasioihin, talouteen, hankintaan, turvallisuuteen, oikeudellisiin asioihin sekä IT-asioihin liittyen.

Organisaation alustava yksityiskohtaisempi kuvaus on esityslistan liitteessä ”Luonnos HKL:n uudistetun organisaation rakenteesta”.

Vaikutukset

Muutoksella tavoitellaan monia hyötyjä, jotka on kuvattu aiemmin kohdassa ”Johtamisjärjestelmän kehittämisen tavoitteet”. Vaikutukset koskevat niin HKL:n toiminnan laatua, taloudellista tehokkuutta kuin henkilöstön hyvinvointia.

Vaikutuksia on mahdotonta laskea tarkasti. Onnistuminen riippuu myös olennaisesti muutoksen johtamisesta ja täytäntöönpanon onnistumisesta. Tunnistetut uuden johtamisjärjestelmän vahvuudet, heikkoudet, uhat ja mahdollisuudet on esitetty liitteessä ”SWOT-analyysi HKL:n uuden johtamisjärjestelmän ja nykytilan välillä”.

HKL:n rakenteen kehittäminen tulevaisuudessa

Toteutettava johtamista ja organisaation kehittämistä koskeva uudistus on mittava. Uudistusten täytäntöönpano edellyttää edelleen koko vuoden 2015 aikana ja vielä vuonna 2016 HKL:n johdolta, esimiehiltä ja koko henkilöstöltä mittavaa työpanosta.

On selvää, että edellä selvitetystä suuritöisestä valmistelusta huolimatta täytäntöönpanon yhteydessä tulee vielä esiin monia aiheita, jotka edellyttävät korjaavia toimenpiteitä ja suunnan tarkistuksia.

HKL:n johto tulee seuraamaan uudistuksen onnistumista systemaattisesti niin sisäisin kuin ulkoisinkin arvioinnein. Arviointien sisältö ja alustava prosessi on esitetty liitteessä ”Suunnitelma johtamisjärjestelmän uudistuksen toimeenpanosta, seurannasta ja arvioinnista”.

Nyt tehtävän johtamisen ja organisaation uudistusohjelman jälkeenkin tulee jatkossa nousemaan uusia tarpeita kehittää HKL:n johtamisjärjestelmää ja HKL:n organisaatiorakennetta. HKL:n johto on tässä suhteessa luottavainen. Nyt tehtävillä ratkaisuilla vastataan niihin haasteisiin, joita mm. länsimetron avaaminen matkustajaliikenteelle, raitioliikenteen laajentuminen sekä näihin molempiin liittyvät kalusto-, järjestelmä- ja rakennushankkeet tuovat mukanaan. HKL myös arvioi, että nyt tehtävillä uudistuksilla vastataan joustavasti ja tehokkaasti niihin vaatimuksiin, joita vuonna 2016 todennäköisesti voimaan tuleva kaupunkiraideliikennelaki asettaa HKL:n kehittämiselle.

On myös selvää, että jatkossakin tulee nousemaan tarpeita kehittää HKL:n johtamisjärjestelmää ja rakennetta. Nyt käyttöön otettava johtamisjärjestelmä on joustava mahdollistaen niin omistajan (Helsingin kaupunki) kuin tilaajan (HSL) näkökulmista tarkoituksenmukaisen organisatorisen kehittämisen niin, että HKL palvelee yhteiskuntaa mahdollisimman hyvin esiin nousevia tarpeita vastaavasti.

Esittelijä

toimitusjohtaja
Ville Lehmuskoski

Lisätiedot

Ville Lehmuskoski, toimitusjohtaja, puhelin: 310 35091
ville.lehmuskoski(a)hel.fi

Liitteet

1 LIITE 1 HKL osastotasoiset yksiköt.pdf
2 LIITE 2 Johtamisjärjestelmän kehittämistyön tausta, tavoitteet ja prosessi.pdf

3	LIITE 3 Luonnos HKL uudistetun organisaation rakenteesta.pdf
4	LIITE 4 Suunnitelma johtamisjärjestelmän uudistuksen toimeenpanosta, seurannasta ja arvioinnista.pdf
5	LIITE 5 SWOT-analyysi.pdf

Päätöshistoria

Liikennelaitos -liikelaitoksen johtokunta (HKL) 21.05.2015 § 86

HEL 2015-001587 T 00 01 00

Päätös

Liikennelaitos -liikelaitoksen johtokunta (HKL) päätti panna asian pöydälle.

09.04.2015 Ehdotuksen mukaan

10.03.2015 Ehdotuksen mukaan

10.02.2015 Ehdotuksen mukaan

Esittelijä

toimitusjohtaja
Ville Lehmuskoski

Lisätiedot

Ville Lehmuskoski, toimitusjohtaja, puhelin: 310 35091
ville.lehmuskoski(a)hel.fi