SWOT-analyysi
HKL:n uusi johtamisjärjestelmä vs nykytila

Hyödyt	Haitat
Metro- ja raitioliikenteen synergian parempi hyödyntäminen	Metro- ja raitioliikenneyksiköiden itsenäisen aseman heikkeneminen
Asiakaspalvelunäkökulman laajentuminen koko HKL-tasolle	Liikennemuotokohtaisen (metro/ratikka) identiteetin heikkeneminen henkilöstössä
HKL kokonaisuutena vahvistuu - HKL:n asema raideliikenteen osaamiskeskittymänä vahvistuu	Uuden rakenteen toimivuus edellyttää intensiivistä sisäistä vuoropuhelua sekä yhteistoimintaa (avoimuutta)
Kaluston ja infran yhteensovittaminen helpottaa yhteistyötä monella tasolla	Edellyttää uusien toimintatapojen opettelua – rasittaa henkilöstöä
Kaupungille strategisten suurten projektien vetäminen helpottuu, kun infra ja kalusto on tuotu yhteen	Muutos syö resursseja (erit. henkilöstö)
Projektiosaamisen keskittyminen lisää osaamista ja keskittää resurssin	Työmotivaation heikkeneminen osassa henkilöstöä
Valvomotoimintojen kokoaminen yhteen vahvistaa raideliikenteen hermokeskusta ja toiminnan ulkoista uskottavuutta ja luotettavuutta	
Toiminnan ohjaus antaa selkeät suuntaviivat koko HKL:n toiminnan kehittämiselle	
Yhteisten palvelujen keskittäminen yhtenäistää HKL:n eri yksiköiden toimintatapoja – henkilöstön tasavertaisuus paranee	
Tuotantoyksiköiden yhteisiltä palveluilta saaman tuen vahvistuminen	
Vastuurakenteiden selkiintyminen tehostaa toimintaa	
HKL-identiteetin vahvistuminen henkilöstössä	
Hyvien käytäntöjen levittäminen HKL:n sisällä helpottuu	

SWOT-analyysi
HKL:n uusi johtamisjärjestelmä vs nykytila

Mahdollisuudet

Raitio- ja metroliikenteen käsittely kokonaisuutena mahdollistaa raideliikenteen erityisosaamisen syventämisen nykyistä vahvemmin.

Kustannussäästöt (suunnittelu, talouden hoitaminen, projektien kokonaisvaltainen hallinta), selkeämpi talousseuranta, parempi tuottavuuskehitys.

Keskitetty kunnossapito antaa paremmat edellytykset yhteistyölle kaupungin muiden toimijoiden kuten esim. Staran kanssa.

HKL vahvistuneena osaamiskeskittymänä on kilpailukykyisempi toteuttaja isoille raidehankkeille (esim. HSL:n ja muiden sidosryhmien näkökulmasta).

Syntyy yhtenäinen HKL-palvelualusta, jota on mahdollista kehittää ja laajentaa omistajan ja tilaajan tarpeiden mukaan.

Toiminnan ohjaus luo HKL:ää sisäisesti yhdistävän siteen.

Työhyvinvoinnin ongelmakohtien avaamiselle mahdollisuus.

Henkilöstön kehittäminen aiempaa suunnitelmallisempaa ja tehokkaampaa. Uudet urakehitysmahdollisuudet.

Yhteiset palvelut tuottaa henkilöstön kehittämispalveluja nykyistä paremmin (HRD, koko henkilöstöön kohdennettuna).

Sisäisten sopimusten uudistuminen (nykyisten sopimusten tarkoituksen mukaisuuden uudelleenarviointi).

Kisko-pyörä -rajapinnan tuominen alemmas organisaatiossa helpottaa pitkän aikavälin suunnittelun kehittämistä.

Uhat

Liikennöinnin ja kunnossapidon rajapinta aiheuttaa tehottomuutta.

Muutoksen läpivientiä koskien syntyy passiivinen vastarinta. Osa toiminnoista jää toimimaan vanhan mallin mukaan eikä uudelle synny aidosti tilaa.

Muutoksen toimeenpanoa koskevat päätökset viivästyvät, mikä aiheuttaa esimiehissä ja henkilöstössä oman tulevaisuuden osalta levottomuutta ja epävarmuutta.

Tilaaja-tuottajamalli poistuessa laatutaso laskee (valvonta puuttuu).

Yhteiset palvelut jää etäiseksi norsunluutornitoiminnoksi.

Talousseurannan yksinkertaistaminen on vaikeaa ja jää kesken. Tehtävien muutokset aiheuttavat haasteita palkkarakenteelle

Toiminnan ohjaus ei onnistu luomaan ja tukemaan HKL:n kokonaisonnistumista vaan luo ristiriitoja.

Myös hyvin toimivat rakenteet ja nykyiset synergiat hajoavat.

Tehottomuutta syntyy ennen kuin toiminta aidosti käynnistyy ja hyödyt alkavat realisoitua.

Uudistus lisää päälliköiden ja hallinnollisten henkilöiden määrää.

Henkilöstö pelkää uudistuksesta seuraavan palvelutuotannon yhtiöittämisen.