

Vesiliikelaitoksen henkilöstösuunnitelma

1 Henkilöstötarpeeseen vaikuttavat muutokset vuosina 2019 – 2023

Toiminnan ja toimintaympäristön muutos

Vesilaitoksen toimintojen ja tehtävien arvioidaan pysyvän nykyisen laajuisina. Vakituisen henkilöstön määrä on vähentynyt viime vuosina lähinnä eläköitymisestä ja työpaikkojen vaihtamisesta johtuen. Syntyneitä henkilövajausta on korvattu täyttämällä avoimia tehtäviä, tekemällä määräaikaista työsuojimuksia ja käyttämällä ostopalveluja. Puhdistamohankkeen läpivienti käyttöönottovaiheeseen tulee sitomaan Vesilaitoksen henkilöstöresursseja etenkin suunnittelukauden jälkimmäisellä puoliskolla. Kaupungin strategiseen alustaan sisältyvä sinisen talouden (BEM) tutkimus- ja koulutusympäristö edellyttää henkilöresurssien käyttöä suunnittelukauden alusta alkaen.

Vakituisen henkilöstön määrä on edelleen hieman alhaisempi verrattuna aikaisempiin henkilöstösuunnitelmatavoitteisiin. Henkilöstön määrään vaikuttaa tällä hetkellä toisaalta työvoiman vaihtuvuus ja toisaalta vaikeudet ammattitaitoisen henkilöstön saatavuudessa ja pysyvyydessä. Määräaikaista työsuojimuksista ja ostopalveluista saatujen kokemusten perusteella tavoitteena on saavuttaa ja vakiinnuttaa henkilöstösuunnitelmissa esitetty vakituisen henkilöstön määrä. Eläköityvän tai vaihtuvan tuntipalkkaisen henkilöstön tehtäviin palkataan mahdollisuuksien mukaan kuukausipalkkaisia henkilöitä. Riittävällä vakituisen henkilöstön määrällä ja pitkäaikaisilla työsuhteilla turvataan laadukkaat vesihuoltopalvelut sekä toimintojen tehokkuus ja riskittömyys myös jatkossa.

Ostopalvelut ja ulkoistaminen

Vesilaitoksen laskutus, henkilöstöhallinto, palkanlaskenta, taloushallinto, toimistopalvelut, asiakaspalvelu, viestintä ja ICT:n tukipalvelut ostetaan kaupungin sisäisinä palveluina. Osa tukipalveluista on Vesilaitoksen toiminnan kannalta ydintoimintoja, mm. vesilaskutus ja sopimushallinta. Kaupunki vastaa näiden tukipalvelujen tuottamisesta ja toiminnan kehittämisestä. Tukipalvelujen keskittämisellä pyritään lisäämään kyseisten toimintojen tuloksellisuutta. Lähtökohtana on että suuremman tukipalveluyksikön etuina on mahdollisuus kapasiteetin tarkempaan mitoittamiseen, korkeampi käyttöaste sekä pienempi yksikköä korkeampi ammattitaito. Vesilaitoksen henkilöstösuunnitelma perustuu tukipalvelujen osalta siihen että hallintopalvelukeskus tuottaa tarvittavat palvelut kustannustehokkaasti nykyalaajuudessaan myös jatkossa.

Vesihuollon verkosto- ja laitossuunnittelu, automaatiotyöt sekä rakentaminen toteutetaan pääosin ulkoisena ostopalveluna. Vesilaitoksen oman ammatillisen osaamisen ja häiriötilannevalmiuden ylläpitämiseksi osa verkostosaneerauksista tehdään jatkossakin omana työnä. Samoin laitosten ylläpityöt tehdään jatkossakin omana työnä.

Henkilöresurssisuunnitelma 2019-2023

Vakituisen henkilöstömäärän kehitys vuosina 2019-2023

Vesilaitoksen vakituisen henkilöstön määrä (31.12.2017) oli 30. Henkilöstösuunnitelmassa tavoitteena on ollut vakituisen henkilöstön määrä 36 ja määräaikaisten vähentäminen. Vesilaitoksen työt on pääosin luokiteltu fyysisesti- ja henkisesti erittäin kuormittaviksi. Näin ollen kuntouttavan työtoiminnan henkilöille on löydettävissä vain rajallisesti soveltuvia tehtäviä. Kaupungilla ei Vesilaitoksen lisäksi juurikaan ole varsinaista tuotannollista työtä tekevää teknistä henkilöstöä. Näin olleen sisäisiä siirtoja harkittaessa on varauduttava henkilöiden uudelleenkoulutukseen. Vesilaitoksen toimisto- ja yleishallintotehtävät tuotetaan kaupungin hallintopalveluyksikön toimesta. Vesilaitoksen vakituisen henkilöstön määrään ei ole odotettavissa merkittäviä muutoksia. Tavoite vakituisen henkilöstön osalla 33 henkilöä koko suunnittelukaudelle.

Vesilaitokselle esitetään perustettavaksi työmaainsinöörin ja projekti-insinöörin tehtävät. Työmaainsinööri tulee työskentelemään Verkostoyksikössä tehtävänä vesihuollon verkostorakentamiseen liittyvät valvonta, työsuunnittelu ja työnjohtotehtävät. Tehtävä korvaa kaksi määräaikaista henkilöä. Vesilaitoksen käyttöyksikössä tehtävät projektit ja kehitystehtävät edellyttävät projekti-insinöörin tehtävän perustamista. Projekti-insinööri vastaa Vesilaitoksen varautumissuunnittelusta, laitoksen T&K projektien hallinnasta sekä vuosilomasijaisuuksista erikseen määrättävällä tavalla.

Määräaikaisen henkilöstömäärän kehitys vuosina 2019- 2023

Määräaikaisella työ sopimuksella työskenteli viisi henkilöä (31.12.2017). Tavoitteena on palkata vakinaista henkilöstöä pysyväisluonteisiin tehtäviin ja vähentää näin määräaikaista palvelussuhteita. Määräaikaisuudet liittyvät mm. T&K -hankkeisiin, puhdistamotoiminnan koulutus- ja tutkimusympäristön ylläpitoon, projektiluonteisiin tehtäviin sekä vakinaisen henkilöstön työvapaisiin. Kesäisin työllistetään teknisen alan opiskelijoita ja työharjoittelijoita. Määräaikaisen henkilöstön määräksi arvioidaan 4 henkilöä koko suunnittelukaudelle.

Eläkepoistuma

Eläköitymistä odotetaan tapahtuvan suunnittelukauden puolivälistä alkaen.

Henkilöstöressurssien sisäiset muutokset

Vesilaitoksen työt on pääosin luokiteltu fyysisesti- ja henkisesti erittäin kuormittaviksi. Näin ollen kuntouttavan työtoiminnan henkilöille on löydettävissä vain rajallisesti soveltuvia tehtäviä. Kaupungilla ei Vesilaitoksen lisäksi juurikaan ole varsinaista tuotannollista työtä tekevää teknistä henkilöstöä. Näin olleen sisäisiä siirtoja harkittaessa on varauduttava henkilöiden uudelleen koulutukseen.

Työkykytavoite

Tavoitteena on sairauspoissaolojen määrän säilyttäminen kaupungin keskimääräisen tason alapuolella. Työkyvyn alentuessa henkilön työtehtäviä uudelleen arvioidaan ja tehtäviä muutetaan mahdollisuuksien mukaan. Tavoitteen on työkyvyn säilyttämien vanhuuseläkeikäen saakka.

Henkilöstömenojen kehitys

Vesilaitos tuottaa yhteiskunnan toiminnan kannalta kriittisiksi luokiteltuja palveluja. Vesilaitos tulee jatkossa tuottamaan vesihuollon keskeiset tehtävät omana työnä. Henkilöstösuunnitelmassa esitetty vakituisen henkilöstön määrä kattaa kyseiset tehtävät.

Vesilaitoksen henkilöstömäärä on alentunut kuudella henkilöllä (15%) aikavälillä 2013-2017. Henkilöstömenojen alentamista tarkastellaan jatkossakin osana toiminnan tehostamista. Kokemukset ostopalvelujen käytössä korvaamaan vakituista henkilöstöä osoittavat kokonaiskustannusten nousevan ja työn tuottavuuden alenevan. Vesilaitoksen yleishallintotehtävät tuotetaan kaupungin toimesta. Vesilaitostehtävien uudelleenjärjestelyt ja uudet teknologiat nähdään jossain määrin mahdollisuutena henkilöstökulujen alentamiseen. Suunnitelmakaudella henkilöstömäärään ei tehdä merkittäviä muutoksia.

Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnitelma

Vesilaitos ylläpitää nykyisten tehtävien edellyttämää osaamista osallistumalla alan koulutus-tilaisuuksiin ja tarvittaessa päivittämällä tehtävissä lakisääteisesti vaadittavat henkilökohtaiset osaamistodistukset. Uusien työntekijöiden osaaminen varmistetaan ammatillisella täydennyskoulutuksella. Pidemmän aikavälin koulutustarpeet koko henkilöstöllä liittyvät kaupunkistrategian toteutukseen ja lähinnä ICT-osaamisen kehittämiseen.

Koulutussuunnitelma sisältää:

- | | |
|-----------------------------------------------------|------------|
| - ammattitaitoa ylläpitävä koulutus | 2 pv/hlö |
| - uudet työntekijät, ammatillinen täydennyskoulutus | 5 pv/hlö |
| - pitkän aikavälin koulutustarve | 0,5 pv/hlö |
| - muu osaamisen kehittäminen (vierailut ym.) | 2 pv /hlö. |

Henkilöstösuunnitelma: perustettavat virat 2019

Liite 2

Palvelualue Asumien ja toimintaympäristö
Työyksikkö Mikkelin Vesiliikelaitos
Yhteyshenkilö Reijo Turkki

- Viran palkkausmäärärahan tulee sisältyä talousarvioon
- Tehtävät tulee kuvata tehtäväkuvauslomakkeelle viran perustamista

Virkanimike	Työyksikön nimi	Työaika- muoto	Kelpoisuusvaatimus	Hinnoittelu- ryhmä ja esitys tehtävä- kohtaiseksi palkaksi (TVA)	Arvio palkkakustan- nuksista vuositasolla (ilman sivukuluja vuonna 2019)	Kustannus- vaikutus	Perustamis- ajankohta	Perustelut
-								

Lisätietoja:

Ei perustettavia virkoja 2019.

- Perustelut sellaisessa muodossa, että niitä voidaan käyttää kh:n päätöksen pohjana.
- Kustannukset oikein arvioituna ja ne tulee olla mukana myös TAE:ssa.
- Säännöllinen työaika, jos se ei ole VES:ssa tai TES:ssa mainittu.

Henkilöstösuunnitelma: lakkautettavat virat 2019

Liite 3

Palvelualue Asuminen ja toimintaympäristö
Tulosityksikkö Vesiliikelaitos
Yhteyshenkilö Reijo Turkki

Lakkautettavat virat

Nimike	Lakkauttamis- ajankohta	Vakanssi- numero	Kustannussäästö	Perustelut
-				
Lisätietoja Ei lakkautettavia virkoja 2019				

- Perustelut sellaisessa muodossa, että niitä voidaan käyttää kh:n päätöksen pohjana.
- Kustannussäästöt arvioituna ja huomioituna TAE:ssa.