

## **Vesiliikelaitoksen henkilöstösuunnitelma**

### **Henkilöstötarpeeseen vaikuttavat muutokset vuosina 2018 – 2021**

#### **Toiminnan ja toimintaympäristön muutos**

Vesilaitoksen toimintojen ja tehtävien arvioidaan pysyvän nykyisen laajuisina. Vakituisen henkilöstön määrä on vähentynyt viime vuosina lähinnä eläköitymisen ja kaupungin organisaatiomuutoksesta johtuen. Henkilövajausta on korvattu täyttämällä avoimia tehtäviä, tekemällä määräaikaista työsopimuksia ja käyttämällä ostopalveluja. Puhdistamohankkeen läpivienti tulee sitomaan Vesilaitoksen henkilöstöresursseja etenkin suunnittelukauden jälkimmäisellä puoliskolla. Puhdistamotoimintaa tukeva tutkimus- ja koulutusympäristö edellyttää henkilöressurssien käyttöä suunnittelukauden alusta alkaen.

Vakituisen henkilöstön määrä on edelleen hieman alhaisempi verrattuna aikaisempiin henkilöstösuunnitelmiin. Henkilöstön määrään vaikuttaa tällä hetkellä toisaalta työvoiman vaihtuvuus ja toisaalta vaikeudet ammattitaitoisen henkilöstön saatavuudessa. Määräaikaista työsopimuksista 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.

#### **Ostopalvelut ja ulkoistaminen**

Vesilaitoksen laskutus, henkilöstöhallinto, palkanlaskenta, taloushallinto, toimistopalvelut, asiakaspalvelu ja ICT:n tukipalvelut ostetaan kaupungin sisäisinä palveluina. Kaupunki vastaa näiden palvelujen tuottamisesta ja toiminnan kehittämisestä.

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

### **Henkilöressurssien kohdentaminen/siirtäminen sisäisesti**

Vesilaitoksen työt on pääosin luokiteltu fyysisesti- ja henkisesti erittäin kuormittaviksi. Näin ollen kuntoutuksen työtoiminnan henkilölle 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. Vesilaitoksen toimisto- ja yleishallintotehtävät tuotetaan kaupungin toimesta.

#### **Määräaikainen henkilöstö**

Tavoitteena on palkata vakinaista henkilöstöä pysyväisluonteisiin tehtäviin ja vähentää näin määräaikaista palvelussuhteita. Määräaikaaisuudet liittyvät mm. TEKES -hankkeisiin, puhdistamotoiminnan koulutus- ja tutkimusympäristön ylläpitoon, projektiluonteisiin tehtäviin sekä vakinaisen henkilöstön työvapaisiin. Kesäisin työllistetään teknisen alan opiskelijoita ja työharjoittelijoita.

#### **Eläkepoistuma**

Eläköitymistä odotetaan tapahtuvan suunnittelukauden puolivälistä alkaen.

## 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 vanhuuseläkeikään saakka.

## Henkilöstöresurssisuunnitelma 2018 – 2021

Vesilaitoksen vakituisen henkilöstön määrä (31.12.2016) oli 32. Määräaikaisella työsopimuksella työskenteli neljä henkilöä. Henkilöstösuunnitelmassa tavoitteena on ollut vakituisen henkilöstön määrä 36 ja määräaikaisuuksien vähentäminen.

Vesilaitokselle esitetään perustettavaksi työmaainsinöörin ja laatuinsinöörin tehtävät. Työmaainsinööri tulee työskentelemään Verkostoyksikössä tehtävänään vesihuollon verkostorakentamiseen liittyvät valvonta, työnsuunnittelu ja työnjohtotehtävät. Tehtävä korvaa kaksi määräaikaista henkilöä. Vesilaitoksen Laboratoriomestarin jäätyä eläkkeelle hänen tehtävä muutetaan Laatuinsinööriksi. Laatuinsinööri tulee vastaamaan laitoksen puhtaanveden tuotannon ja jäteveden puhdistuksen laadunvalvonnasta sekä pohjavesitutkimuksista ja –selvityksistä.

### Henkilöstömenojen vähentäminen

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. Henkilöstömenojen alentaminen tulee tarkastella 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.

### Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnitelma

Vesilaitos ylläpitää nykyisten tehtävien edellyttämää osaamista osallistumalla alan koulutus-tilaisuuksiin ja tarvittaessa päivittämällä tehtävissä lakisääteisesti vaadittavat henkilökohtaiset osaamistodistukset. Pidemmän aikavälin koulutustarpeet liittyvät kaupunkistrategian toteutukseen ja lähinnä ICT-osaamisen kehittämiseen.

#### Koulutussuunnitelma sisältää:

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