

Mikkelin kaupungin liikelaitos Otavia

Laatijan nimi: Jokinen Harri ja Sivén Miia

1. Toiminnan nykytila ja toimintaympäristön muutos

1.1 Henkilöstötarpeeseen vaikuttavat muutokset, jotka vaikuttavat vuosina 2025-2028 (lainsäädännöstä tai muualta tulevat muutokset ml sopeuttamisohjelman, Patu:n/vast vaikutukset)

- Eläköitymisiä hyödynnetään tarvittaessa. Rahoitettuihin hankkeisiin palkataan lisähenkilöstöä.

1.2 Ostopalvelut ja ulkoistaminen Tässä kerrotaan suunnitellut muutokset ostopalveluiden käyttöön. Mikäli näitä lisätään, on samalla kerrottava, miten asia näkyy oman henkilöstön vähentymisenä

Ei muutoksia aiempaan.

2. Tavoiteorganisaation kuvaaminen ja henkilöstöresurssit 2025-2028

Tavoiteorganisaation kuvaaminen / tavoiteorganisaation päivittäminen

2.0 Sanallinen kuvaus tavoiteorganisaation toteutumisesta ja sen päivittämisestä:

(Patu:n/vast vaikutukset ja tavoiteorganisaatio 2024 vaikutukset erityisesti 2025 ja eteenpäin)

Mikkelin kaupungin liikelaitos Otavia on sopeuttanut toimintaansa viimeisten vuosien aikana. Opiskelijamäärä on kasvanut suhteessa henkilöstön määrään. 2025 -2028 aikana tullaan tarkastelemaan sekä järjestelemään muuttuvien tilanteiden mukaan tavoiteorganisaation henkilöstön kokonaislukumäärää vastaamaan opiskelijamäärää, uusia edellytettäviä tehtäviä sekä uusiin toimintaympäristöihin liittyvää hakevaa toimintaa. Henkilöstön lukumäärää lisätään tapauksissa, missä lainsäädäntö sitä edellyttää, sekä tulevaisuushakuisissa toiminnoissa, joista on mahdollista saada resurssia toiminnan järjestämiseen myös pitkällä aikavälillä. Koko toimintaa tarkastellaan dynaamisesti ja tarkoituksenmukaisesti myös jatkossa. Koulutuspalvelutoimintojen mahdollisen kasvun myötä tullaan vastaamaan tarpeeseen lisähenkilöstöä palkkaamalla.

2.1 Vakituisen henkilöstömäärän kehitys vuosina 2025-2028

Vakituisen henkilöstön määrää tarkastellaan vuosittain suhteessa opiskelijamääriin.

2.2 Määräaikaisen henkilöstömäärän kehitys vuosina 2025-2028. (Kaupungin tavoitteena on vähentää määräaikaisten ja sijaisten käyttöä. Millä toimenpiteillä yksikössä tätä toteutetaan ja mikä on vähennys henkilötyövuosina omassa yksikössä)

Tavoitteena on, että määräaikaisen henkilöstön määrä ei nouse ellei siihen ole perusteltua syytä. Sijaisuuksia pyritään ensisijaisesti hoitamaan sisäisin järjestelyin.

2.3 Eläkepoistuma ja sen hyödyntäminen. (Ennusteiden mukaan meillä tulee eläköitymään noin 80 henkilöä vuosittain suunnitelmakauden aikana. Tulosalue kertoo, kuinka monta tehtävää suunnitellaan jätettäväksi täyttämättä ja mitä toiminnallisia tai palvelutasomuutoksia se vaatii tai miten eläköitymistä muutoin aiotaan hyödyntää)

Ennusteiden mukaan 11 hlöä eläköityy suunnitelmakauden (2025-2028) aikana. Osaa tehtävistä ei täytetä, ellei opiskelijamäärä nouse. Selvitetään mahdollisuutta hankkia palveluita ulkopuolelta tarvittaessa.

2.4 Henkilöressurssien sisäiset muutokset Tässä kohdassa voidaan tarvittaessa esitellä, miten henkilöstöä on tarkoitus sisäisesti siirtää tulosalueen sisällä tai niiden välillä

Henkilöstölle tarjotaan mahdollisuus siirtyä organisaation sisällä toisiin tehtäviin avautuvien tehtävien yhteydessä.