

# Kuntatekniikkaliikelaitos (Mestar)

## Toimintaympäristö ja sen muutokset

Liikelaitos toimii kaupungin sisäisenä tulosohtajana liiketoimintayksikkönä ja tuottaa palveluita kaupunkikonsernille asiakaslähtöisesti ja taloudellisesti. Palveluiden tuottamiseksi liikelaitos tekee tiivistä yhteistyötä alueen yritysten kanssa. Tehtävämme on tukea muita toimijoita saavuttamaan tavoitteensa ja yhteistyössä tilaajiemme kanssa kehittää kaupungin tuottamia palveluita kaupungin strategiassa linjattuun suuntaan.

## Toiminnan painopisteet ja keskeiset muutokset

Lainsäädännön tulkinnan muuttuminen on aiheuttanut sen, että liikelaitos on käytännössä vetäytynyt kokonaan markkinoilta. Tämä asettaa tilaaja-tuottaja yhteistyön kehittämisen entistä tärkeämpään asemaan. Tässä on otettu askelia oikeaan suuntaan josta merkinä ovat kunnosapidon pidentyneet sopimuskaudet ja Infra & energiayksikön kasvanut tilauskanta. Liikelaitoksen kehittämisen keskiössä on edelleen liiketoimintalähtöisten prosessien rakentaminen entistä taloudellisempaan ja tehokkaampaan suuntaan kaupungin tavoitteita toteuttaen.

Liikelaitoksen oman strategiatyön keskiössä on ollut myös liikelaitoksen roolin selkiyttäminen suhteessa koko alueen elinvoiman kehittämiseen. Työnimenä tässä on ollut: "Mestar elinvoiman välineenä". Käytännössä tämä työ konkretisoituu esimerkiksi yhteistyössä työllistämispalveluiden kanssa toteutettavassa pitkäaikaistyöttömien työssä valmentamiseen keskitetyssä projektissa, jossa Mestar on ollut aloitteellinen. Edellisen lisäksi yhteistyötä alueen yritysten, oppilaitosten ja kolmannen sektorin kanssa jatketaan ja kehitetään edelleen.

Tulevan vuoden uusia avauksia ovat robotiikan ja digitalisaation luomien mahdollisuuksien konkretisointi ja pilotointi kentällä yhdessä tilaajan kanssa niin uusien työmenetelmien kuin asukasviestinnän kehittämiseksi.

## Henkilöstösuunnitelma

Henkilöstömäärä on pitkällä aikavälillä laskeva, mutta avainhenkilöstön ikääntyminen ja eläköitymiskehitys pakottaa rekrytoimaan ja vakinaistamaan henkilöstöä liikelaitoksen toiminnan kannalta keskeisiin tehtäviin, mikä voi hetkellisesti lisätä henkilöstömääriä joillakin toiminnan osa-alueilla. Tähän on valmistauduttu mm. oppisopimuskoulutuksilla, oppilaitosyhteistyöllä ja henkilöstötarpeiden jatkuvalla kartoituksella ja ennakkoinnilla.

Tavoitteena on säilyttää omana toimintana ne tehtävät jotka voivat muodostua esimerkiksi talouskasvun aikana pullonkaulaksi tai ovat muutoin kriittisiä liikelaitoksen ja kaupungin toiminnalle (varautuminen).

| Henkilöstömittarit                                        | TP<br>2016 | TP<br>2017 | TA<br>2018 | En-<br>nuste<br>2018 | TA<br>2019 |
|-----------------------------------------------------------|------------|------------|------------|----------------------|------------|
| Henkilötyövuodet, htv (ilman työllisyysvaroin palkattuja) | 223        | 228        | 240        | 240                  | 240        |
| Sairauspoissaolot, pv/htv                                 | 15,7       | 16         | 17         | 17                   | 16         |
| Tapaturmapoissaolot, pv/htv                               | 1          | 1,8        | -          | 1,6                  | 1          |

## Henkilöstön kehittäminen

Henkilöstön oman työn kehittämisedellytyksiä parannetaan edelleen. LEAN – ajattelun jalkauttamista sekä johdon välineeksi, että käytännön tekemiseen jatketaan myös tulevan vuoden aikana.

Esimiehille suunnattua jatkuvaa sisäistä koulutustoimintaa jatketaan edelleen ja erityistä huomiota kiinnitetään sähköisten työvälineiden käyttöönottoon liittyvien valmiuksien parantamiseen. Esimiestyön mittareina toimivat edelleen talous, sairauspoissaolot ja 360 arvioinnin kautta luotujen kehittämissuunnitelmien käytännön toteutuminen.

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on entistä osaavampi jatkuvaan oman toiminnan kehittämiseen motivoitunut henkilöstö.