

Kuntatekniikkaliikelaitos (Mestar)

vs toimitusjohtaja Pekka Kilpimaan katsaus ajalta 1.1. - 30.6.2020

Olennaiset poikkeamat talousarvioon

Tällä hetkellä ei ole tiedossa mitään mikä olennaisesti vaikuttaisi tämän vuoden talousarvion toteutumiseen. Sopimus- ja työtilanne ovat hyviä.

Yhtiöittämiseen liittyen on sovittu, että syksyn 2020 aikana liikelaitoksen taseesta siirtyy taimistokokonaisuus eli noin 700 000 €:n arvoinen erä Kaupunkiympäristön palvelualueen taseeseen. Tämä siirto näkyy liikelaitoksen kirjanpidossa ko. suuruisena alaskirjauksena ja vaikuttaa näin ollen olennaisesti loppuvuoden tulokseen. Tällä ei kuitenkaan ole vaikutusta kaupungin kokonaistalouteen.

Riskit strategisten tavoitteiden toteutumiselle

Mestarin yhtiöittämisprosessi on kesken ja johtuen siirtyvän sopimuskannan osittaisesta epäselvyydestä prosessin lopputulema ei kokonaisuudessaan ole tiedossa. Suuret linjat ovat kuitenkin selvillä.

Toisella vuosineljänneksellä käytiin tuotannollis-taloudellisin perustein yhteistoimintaneuvottelut, joiden lopputulemana jouduttiin 12 henkilöä irtisanomaan. Neuvotteluiden perusteena oli Sähköverkko Oy:n sopimuksen päättymisen vuoden 2020 lopussa. Irtisanomisilla on aina vaikutuksensa työyhteisöön ja tämä tulee huomioida erityisenä panostuksena työhyvinvointiin. Oman riskinsä muodostaa myöskin irtisanottujen mahdollinen siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen ennen sopimuskauden päättymistä – tältä osin eri toimintamalleja tilanteen eskaloituessa suunnitellaan parhaillaan.

Kaupungin strategiaa tukevien yhteisten tavoitteiden seuranta:

- 1) resurssiviisas toimintatapa ja toimintatavan mahdollistaminen muille

Mestarin ekokompassi- projekti etenee. Projektin aikana uusia toimintatapoja on otettu käyttöön ja vanhoja päivitetty. Työmaiden kiertotaloussuunnittelun lisäksi on entistä enemmän kiinnitetty huomiota myös muuhun kierrätykseen parantamalla työyksiköiden kierrätysmahdollisuuksia ja kouluttamalla henkilöstöä. Työnsuunnittelun tueksi on otettu käyttöön ajoneuvojen paikannusjärjestelmä, jolla pystytään reaaliaikaisen työnsuunnittelun lisäksi myös yksikkökohtaiseen seurantaan esimerkiksi tyhjäkäyntimäärien ja ajotavan osalta. Tulevan syksyn aikana eri osa-alueet mittaroidaan ja päätetään seurannasta.

- 2) osallistuminen pitkäaikaistyöttömyyden vähentämiseen ja ennaltaehkäisyyn

Mestarin työvalmennusyksikkö tekee tiivistä yhteistyötä työllistymispalveluiden kanssa kohteenaan vaikeasti työllistyvät ja syrjäytymisvaarassa olevat. Tänä vuonna yksikkö on työllistänyt tästä kohderyhmästä keskimäärin 10 henkilöä. Kevään aikana koronatilanne vaikutti työvalmennukseen osallistuneiden määrään. Syksyn aikana käydään kuluneen kaksivuotiskauden kokemukset läpi ja sovitaan jatkosta.

- 3) työhyvinvoinnin parantaminen (mittarina sairauspoissaolojen vähentäminen)

Yhtiöittämisprosessin aikainen epävarmuus ja käydyt YT – neuvottelut irtisanomisineen ovat aiheuttaneet epävarmuutta henkilöstölle. Sisäistä tiedottamista on aktivoitu ja sen kehittämistä jatketaan edelleen. Sairauspoissaolomäärät ovat kaikesta huolimatta kehittyneet oikeaan suuntaan eli tilastojen mukaan ne olivat hieman edellisestä vuodesta laskeneet. Tyypillisimpiä poissaolojen aiheuttajia ovat tuki- ja lihasperäiset sairaudet, sormiin ja käsiin sattuvat pienet tapaturmat sekä liukastumiset. Edelleen jatketaan henkilösuojausten tehtäväkohtaista käyttö- ja asennekoulutusta sekä huoltavan vapaa-ajan liikkumisen aktivointia.

Henkilöstön työssäjaksaminen ja työhyvinvointi ovat olleet kuluvana vuonna keskiössä ja niiden ympärillä on tehty erilaisia kokeiluja mm. painonhallinnan ja terveellisten elämäntapojen aktivoimiseksi.

Ensisijaisena tavoitteena on lisätä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia oman työn järjestämisen ja kehittämisen suhteen sekä lähiesiemiestyön osaamisen kehittäminen.

Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestäminen

1) Talouden sopeutustoimet

Mestar on sitoutunut kaupungin asettamiin säästötavoitteisiin ja kesäkuun loppuun mennessä verrattuna edellisen vuoden samaan aikaan on palkkasumma -220 t€ pienempi. Koko vuoden osalta euromääräiset säästötavoitteet tullaan saavuttamaan.

2) Kehittämishankkeet

Toiminnanohjausjärjestelmän käyttöönotto:

- Jatketaan vuonna 2019 aloitettua toiminnanohjausjärjestelmän käyttöönottoa siten, että vuoden vaihteessa sovellus on käytössä ja henkilöstö on saanut järjestelmään perehdytyksen.

Esimiestyö:

- Sakkyn kanssa järjestetty lähiesiemiestyön ammattitutkinto viedään loppuun ja tavoitteena on, että suurin osa Mestarin lähiesiemiestehtävissä toimivista henkilöistä on minimissään ko. tutkinnon tulevaisuudessa suorittanut.

Työyhteisön kehittäminen: Pohjana Lean Learning Center valmennuksen valmiudet ja niiden hyödyntäminen jatkuvan kehittämisen toimintamallin edelleen kehittämiseksi.

- Työyhteisökartoitus, tiimikohtaiset prosessikuvaukset, esimieskohtaiset kehitymispolut, tiimikohtaiset tavoitteet ja mittarit rakentuvan liiketoimintasuunnitelman tavoitteiden kautta.

Taloulosaaminen:

- Koko henkilöstön talousymmärryksen edelleen parantaminen ja hukan poisto. Hankintaprosessin kirkastaminen, fiksun tekemisen toimintamallin edelleen jalostaminen, oman toiminnan kokonaisvaikutusten ymmärtäminen.

Mestar Oy:n liiketoimintasuunnitelman rakentaminen ja strategian päivittäminen yhtiölle sopivaksi yhteistyössä eri tilaaja- ja sidosryhmätahojen kanssa.

3) Sisäinen valvonta ja riskienhallinnan käytännöt (ohjeiden noudattaminen ja epäkohtiin puuttuminen)

Esimiesvalmennuksissa on keskeisessä osassa työntekijän kohtaaminen ja tarvittaessa asioiden puheeksi otto. Tämän lisäksi seurattavat mittarit ja niistä raportointi toimivat osaltaan riskienhallinnan työkaluina samoin kuin käyttöön tulevat sähköiset työkalut kokonaisuuksien seuraamiseksi. Esimerkkinä tuotannollisten yksiköiden kuukausittaiset talouspalaverit, joissa jokainen vastuhenkilö osaltaan käy vastualueensa taloustilanteen läpi ja mahdolliset poikkeamat arvioidusta saadaan hyvissä ajoin esille ja tilanteen vaatimiin toimenpiteisiin ryhdytään.