

## **OPERATIIVINEN SOPIMUS 2020**

### **Kaupunkiympäristötoimiala**

#### **Lautakunta: Lounais-Suomen jätehuoltolautakunta**

Sopimuksen tarkoitus:

Tällä sopimuksella lautakunta ja Kaupunkiympäristötoimiala sopivat lautakuntaa koskevista toiminnan lähtökohdista, tavoitteista ja resursseista.

#### **1 Lähtökohdat**

##### **1.1 Lyhyt kuvaus toiminnasta**

Lounais-Suomen jätehuoltolautakunta toimii kuntalain mukaisesti osana Turun kaupungin organisaatiota jätelain mukaisena seudullisena jätehuoltoviranomaisena 17 kunnan alueella.

## 1.2 Toimintaympäristön muutostekijät

EU:ssa vuonna 2018 hyväksytty jätedirektiivi ja siihen liittyvät säädökset aiheuttavat muutoksia Suomen jätelainsäädäntöön. EU:n jätesäädöspatin keskeisinä tavoitteina on vähentää jätteen määrää ja lisätä uudelleenkäyttöä ja kierrätystä. Ympäristöministeriö on aloittanut jätelainsäädännön uudistuksen keväällä 2019 ja lainsäädäntömuutoksia on odotettavissa vuonna 2020. Ympäristöministeriön tavoitteena on osaltaan nostaa Suomi kiertotalouden kärkimaaksi.

Kiinteän jätteen ja lietteen kuljetusjärjestelmäpäätökset vaikuttavat jätehuoltoviranomaisen toimintaan erityisesti kuljetusrekisterin ylläpidossa.

Palvelujen tarvetta kuvaavat tunnusluvut	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Toiminta-alueen kuntien asukasluku</b>			415 635	417508	418770					
<b>Toiminta-alueen kuntien kotitalouksien määrä</b>			209 039	207560	210183					
<b>Toiminta-alueen asuin- ja lomarakennusten lukumäärä</b>			130 044	130231	130850					

## 1.3 Toiminnan kehittämissuunnitelma ja strategiset painopisteet

Ks. kaupunkiympäristötoimialan strateginen sopimus

## 2 Taloudelliset tavoitteet

### 2.1 Määrärahat

1.000 €	TOT 2018	TAM 2019	TA 2020
Tulot	63	107	269
Menot	64	107	269
Netto	-1	0	0
Muutos-%		0	0

Henkilöstökulut kokouspalkkioita lukuunottamatta ovat kaupunkiympäristölautakunnan talousarviossa 2019, vuonna 2020 jätehuoltolautakunnan talousarviossa.

## 3 Resurssien käyttö

### 3.1 Työvoiman käyttö

Jätehuoltolautakunta, yhteensä	TOT 2018	TAM 2019*	TA 2020
Htv			4
Palkat ja palkkiot *(1 000 eur)	28*	27*	209

\*sisältää vain kokouspalkkiot, koska henkilöstökulut ovat kaupunkiympäristölautakunnan sopimuksessa. V. 2020 alkaen 4 htv jätehuoltoltk

## Toiminnalliset tavoitteet

### 4.1 Operatiiviset tavoitteet

#### Strategiasta johdetut tavoitteet

Strategisen sopimuksen tavoite (viite)	Strategisen linjauksen tunnus/ alatavoite	Palvelualueen tavoite	TA 2020 mittari	Mittarin seuranta- väli	Vastuuyksikkö
Kiertotalous / Materiaalikierrätys ja jätteiden hyötykäyttö (KH8)	3.3.6	Lounais-Suomen jätehuoltopoliittisen ohjelman 2017-2022 toteuttaminen	Kts. strateginen sopimus luku 4.2 ja operat.sopimus luku 6.1	1 vuosi	Ympäristönsuojelu
Lisätietoja: Taulukossa on esitetty strategisen sopimuksen tavoitteet luvuista 4.1 ja 4.2, jotka koskettavat Lounais-Suomen jätehuoltolautakuntaa.					

#### Muut

Tavoitteen peruste (=mistä tavoite on johdettu, esim. ohjelma tai normi)	Palvelualueen tavoite	TA 2020 mittari	Mittarin seuranta- väli	Vastuuyksikkö
Jätehuoltoviranomaisen tehtävät	Päätetään jätteenkuljetusjärjestelmästä lietehuollon osalta	Onko päätös lainvoimainen?	1 vuosi	Ympäristönsuojelu
Jätehuoltoviranomaisen tehtävät	Lietehuollon taksan käyttöönotto koko toiminta-alueella ja lietetaksan mahdollinen yhtenäistäminen	Onko päätös lainvoimainen?	1 vuosi	Ympäristönsuojelu
Jätehuoltoviranomaisen tehtävät	Jätehuollon sähköisen asiointin kehittäminen	Sähköisten hakemusten määrä	1 vuosi	Ympäristönsuojelu
Lisäperuste: Kiinteän jätteen kuljetusta koskevasta päätöksestä on valitettu toistamiseen ja asian käsittely on edelleen kesken. Lietehuollon yhtenäisen taksan käyttöönotto on viivästynyt Salon puhdistamon kanssa käytyjen neuvottelujen viivästyessä. Lisäksi taksapäätöksestä on valitettu Turun hallinto-oikeuteen.				

## 5 Henkilöstön hyvinvointi ja työelämän laatu

## 5.1 Kaupungin yhteiset työhyvinvointitavoitteet

Henkilöstöohjelman painopistealue	Toimialan tavoite TA 2020	Palvelualueen tavoite TA 2020
	Tavoitteet esitetään Kapunkiympäristötoimialan strategisessa sopimuksessa	Tavoitteet esitetään Kapunkiympäristötoimialan strategisessa sopimuksessa

## 5.1 Henkilöstön hyvinvointi (kh)

Henkilöstöohjelman painopistealue	Kaupungin tavoite 2018-2021	Keinot	Mittari	Tavoiteluku (Toimiala)	Toimialan toimenpiteet tavoitteen edistämiseksi
Työ lisää hyvinvointia	1. Työyhteisötai-dot tukevat tavoitteiden saavuttamista	1.A. Kehitetään työyhteisötaitoja ja johtamista: <ul style="list-style-type: none"> <li>hyödyntämällä koulutusta</li> <li>antamalla tukea</li> <li>luottamalla omiin alaisiin</li> </ul>	Työyhteisötaidot <ul style="list-style-type: none"> <li>Auttaminen ja huomaavaisuus *</li> <li>Ajan tasalla pito ja tiedon jakaminen **</li> </ul> Työyhteisö <ul style="list-style-type: none"> <li>Työpaikan ilmapiiri *</li> <li>Arvostus työhöni **</li> <li>Luottamus työkavereihin **</li> </ul> Työyhteisön tuki esimiestyölle * / **	>= edellinen vuosi (3,25)	Esimiesten koulutus ja työpaikkakokousten toiminnan tehostaminen. uuden pelialustan käyttöönotto.  Palvelualueen toimienpiteet: - henkilökunnan koulutus työyhteistätäidoissa
	2. Työ on turvallista ja terveellistä – henkisesti ja fyysisesti	2.A. Työkyvyn hallinta	Henkilömäärä, jolla ei poissaoloja terveydellisistä syistä (vakituiset)	Henkilöiden osuus lisääntyy (83 (27,2%))	
	2.B. Vaarojen ja haittojen arviointi / riskien arviointi	Kuinka monta vaarat ja haitat – arvioita / riskiarviota tallennettu	< edellinen vuosi (23,90%)	Henkilökunnan saatavuuden helpottaminen.  Kameroiden hankinta terveystarkastajille. Asiakaspalvelun kehittäminen.	
	2.C. Kunta 10 – tuloksien pohjalta tehdyt kehittämissuunnitelmat koskien työpaineita	Työpaineiden ja hallinnan suhde <ul style="list-style-type: none"> <li>Työpaineita paljon, hallintaa vähän *</li> <li>Työmäärän lisääntyminen **</li> </ul>			

		2.D. Asiakasväkivallan kokemus	Asiakasväkivallan kokemus - Henkinen väkivalta * / ** - Fyysinen väkivalta tai sen uhka * / **	< edellinen vuosi (24,40%) (1,90%)	
	3. Perustehtävä on mielekäs ja merkityksellinen	3.A. Annamme selkeän suunnan ja tavoitteet	Kokemus työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä - Koen työni mielekkääksi * / ** - Koen tekeväni merkityksellistä työtä * / **	>= edellinen vuosi (4,61) Kyllä –vastauksia 75% (84,30%)	Palvelualueen toimenpiteet: - Noudattamiemme arvojen selkeyttäminen
<b>Rakentava ja hallittu muutos – muutos on mahdollisuus!</b>	4. Osaamisen turvaaminen muutoksessa	4.A. Osaamisprofiilien ajan tasalla pitäminen	Yhteisten osaamisen osaamistaso (ka) suhteessa tehtävän osaamisvaatimukseen	>= tehtävän osaamisvaatimukset (2,35/1,92)	Määritellään johtajien ja esimiesten osaamistaso ja tarve lisäkoulutukseen. Kannustetaan henkilökuntaa osallistumaan henkilöstökoulutuksiin.
		4.B. Osaamisen johtamisen vuosikellon toteuttaminen	Johtamisosaamisen osaamistaso (ka) suhteessa tehtävän osaamisvaatimukseen  Henkilöstökoulutuksiin osallistuneiden määrä (% -osuus, HTV-työvoima)  Henkilöstökoulutuksen riittävyys - Keskiarvo osallistuneiden henkilöiden koulutuspäivien määrästä /hlö (koulutussuunnitelma-raportointi) - Kokemus täydennyskoulutuksen riittävydestä * / **	>= tehtävän osaamisvaatimukset (2,55/2,16)  >= edellinen vuosi (80,80%)  >= edellinen vuosi min. 3 päivää/hlö (4,9) 75 % henkilöstöstä koee, että on riittävä" (69,30%)	Palvelualueen toimenpiteet: - henkilökunnan osallistumien oman alan substanssin koulutuksiin
	5. Toimintakyvyn ja tavoitteellisuuden säilyttäminen muutoksessa	5.A. Muutoksen kokeminen työssä	Muutosten merkitysten kokeminen omassa työssään - Muutosten laatu * - Muutoksen kokeminen **	> edellinen vuosi (33,80%)	Tavoitteet kirjalliseen muotoon. Muutosten ja tavoitteiden käsittely työpaikkakokouksissa yhdessä henkilökunnan kanssa. Konsulttien käyttö uuden kulttuurin luomisessa.
		5.B. Työyhteisön tavoitteiden ymmärtäminen ja niiden saavutettavuus	Kokemus työyhteisön tavoitteellisuudesta - Työyhteisötaidot: tavoitteellisuus * - Työyhteisön tavoitteellisuus **	>= edellinen vuosi (3,57)	Palvelualueen toimenpiteet: - noudattamiemme arvojen selkeyttäminen - työyhteisökoulutusta henkilökunnalle
	6. Uudistamiskyky	6.A. Työyhteisön kyky kehittää omaa toimintaansa	Kokemus työyhteisön kehittämiskyvystä - Työyhteisötaidot: Kehittäminen * - Työyhteisön kyky kehittää omaa toimintaansa **	> edellinen vuosi (3,05)	Henkilökunnan kehittämisohdotusten järjestelmällinen käsittely.

<b>Parempi johtaminen</b>	7. Päätöksenteko ja johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi	7.A. Tavoitteiden selkeys ja avoimuus päätöksenteon perusteissa	Kokemus kohtelun oikeudenmukaisuudesta * / ** Kokemus päätöksenteon oikeudenmukaisuudesta * / **	>= edellinen vuosi (3,81) >= edellinen vuosi (2,88)	Päätösten parempi perusteleminen ja sisällön avaaminen henkilökunnalle.
	8. Laadukas esimiestyö	8.A. Esimiehelle riittävä tuki tavoitteiden saavuttamisessa	Tuki esimiestyölle riittävää *** Esimieheltä saatava tuki - Esimiestuki * - Esimiehen tuki ja rohkaisu **	Tuki riittävä > 75% (67%) >= edellinen vuosi (3,46)	Esimiesten työkuorman jakaminen tarkoituksenmukaisella organisoinnilla (=esimiehellä liikaa alaisia). Lisätään esimiesten koulutusta. Palvelualueen toimenpiteet: - esitetään riittäviä esimiesresursseja strategiselle HR:lle
	9. Yhteistoiminta ja osallistaminen	9.A. Yhteistoiminta toimialoilla kunnossa 9.B. Työpaikan tiedonkulun varmistaminen 9.C. Strategisesti ohjatut kehityskeskustelut	Yhteistoiminnan vaatimusten tunteminen *** Työpaikan palaverikäytännöt takaavat riittävän tiedonkulun ja keskusteluyhteyden *** Kehityskeskustelujen käyminen ja hyödyllisyys - Kehityskeskustelun käymisprosentti * / ** - Yksilökehityskeskustelujen hyödyllisyys * / **	Kyllä –vastanneiden osuus > 75% (94%) Kyllä –vastanneiden osuus > 75% (72%) > = edellinen vuosi (59,20%) (32,10%)	Viestinnän keinojen kehittäminen tiedonkulun hallinnassa. Panostaminen entistä enemmän työpaikkakokouksiin Palvelualueen toimenpiteet: - viestintäkoulutusta henkilökunnalle Kehityskeskustelujen hyödyllisyyttä parannetaan antamalla henkilöstölle ja esimiehille koulutusta hyödyllisen kehityskeskustelun käymiseen

\* Kunta10 / \*\* Välikysely / \*\*\* Esimiesbarometri

## 6 Tunnusluvut

### 6.1 Tavoitteelliset tunnusluvut

Tunnusluku	Tyyppi	TOT 2018	TA 2019	Arvio 2019 toteutumasta	TA 2020	Seuranta- väli
Jättemaksujen kohtuullistamista koskevat päätökset ja jätemaksumuistutukset	V	492	500	250 - 300	400	1 vuosi
Jätehuoltomääräyksistä poikkeamista koskevat päätökset	V	27	100	40	70	1 vuosi
Materiaalikierrätys ja jätteiden hyötykäyttö		98,2 %	vähintään 98 %	98,5 %	vähintään 98 %	1 vuosi
- Yhdyskuntajätteestä hyödyntämiseen yhteensä		19,6 %	kasvaa	20 %	kasvaa	
- Yhdyskuntajätteestä materiaalihyödyntämiseen		78,6 %				
- Yhdyskuntajätteestä energiahyödyntämiseen						

Tunnusluvun tyyppi:

V= Volyymi, L/V=Laatu/vaikuttavuus, S/P=Saatavuus/peittävyys, T/T=Tuottavuus/taloudellisuus