

JÄRELKASVU PLANEERIMINE JA MEESKONDADE ARENDAMINE

Tallinna Vesi





Meie inimesed

- AS Tallinna Vesi ja tütarettevõtte OÜ Watercom kokku **320** töötajat.
- Keskmine vanus **47** aastat.
- Naisi 30%, mehi 70%.
- 2015 a töäjõu voolavus **3,7%** (omal soovil).



... on väga-väga lojaalseid

Pikim staaž 52,3 aastat.

Üle 25 aastast staažiga on meil 53 inimest.

Keskmine staaž- 12,36 aastat.

Täname tööjuubilare!

Tegutseb Pensionäride Ühendus.



... on ka eakamaid

8% töötajaid on 60+ vanusegrupis.

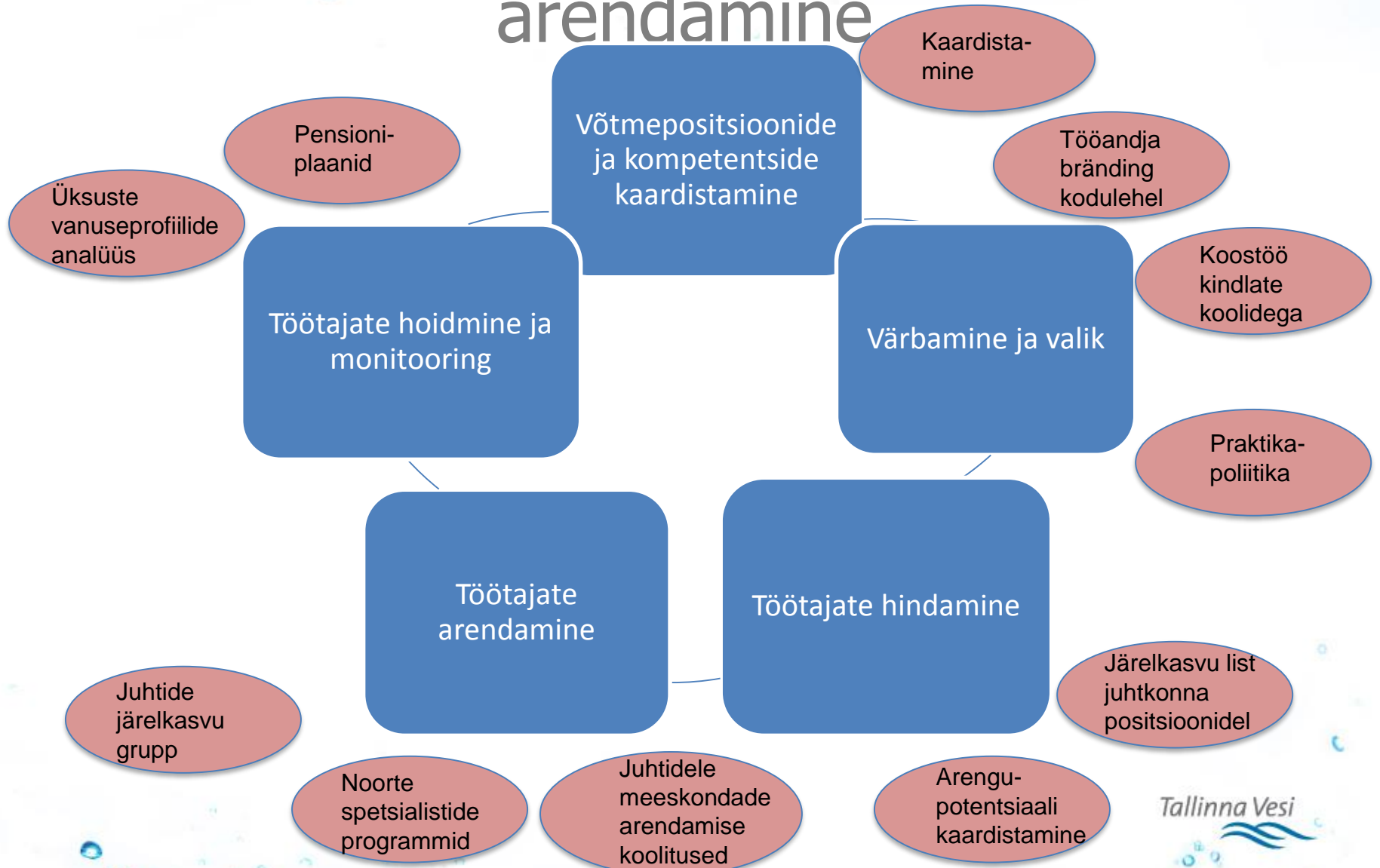
ÜKSUS	Töötajate arv	60+ vanusegrupp	%
Reoveepuhastus	53	17	32%
Veepuhastus	39	13	33%
Watercom	56	6	11%
Laborid	19	4	21%
Klienditeenindus	17	6	35%
Veemõõt	16	8	50%
Inseneriteenistus	22	5	23%
Tehniline teenindus	47	4	9%



Olulised kokkulepped

- Tippjuhtkonna initsiatiiv ja toetus
- Kesk- ja esmatasandijuhtide osalus ja initsiatiiv
- Kindel eelarve
- Pühendunud spetsialist personalivaldkonnas
- Pilootprojektid

Järelkasvu planeerimine. Meeskondade arendamine



Pensionile mineku juhtimine

- Tulevikuplaanid **on alati** aastavestluse loomulik osa. Pensioniealise või pensionieelikuga räägib juht pensionile mineku plaanidest.
- Töötajad annavad oma pensionile mineku plaanidest vähemalt **3-6 kuud** ette teada.
- Teatud ametikohtadel on sel perioodil **topelt palgakulud**-üks õpib ja teine annab teadmised üle.
- Töötajad teavad, et pensionile minekuga seoses maksab ettevõtte **tänuhüvitist**.

Järeikasvu programmid

- Praktikaprogrammid kutsekooli õpilastele ja üliõpilastele
- Noore Spetsialisti Programm
- Esmatasandi juhtide arenguprogramm
- Koolitused juhtidele meeskondade arendamisest

