

# Tuloksellisuuserä 1.9.2010

Akavan Erityisalojen linjauksia



AKAVAN ERITYISALAT

# Linjauksia

- Järjestelyerän käytöstä sovitaan paikallisesti järjestöjen edustajien ja työnantajan kesken
- Työnantajan tarjottava tuloksellisuushankkeita koko henkilöstölle
- Järjestelyerän kohdentamisessa huomioidaan
  - Allekirjoituspöytäkirja 3 §
  - Yleiskirje 10/2010
  - Tuloksellisuussuositus
- Aikaa vähän
  - Kartoitus olemassaolevista hankkeista, esim työhyvinvointi
  - Ei ylimitoitettuja hankkeita

# Linjauksia

- Järjestöt: henkilöstön näkökulma
  - Järjestöt sitoutuneet tuloksellisuuden kehittämiseen
  - Kuntapalvelujen tuloksellisuuden kehittäminen on työnantajan vastuulla
- Tuloksellisuussuositus on hyvä perusta, painotuksia
  - Henkilöstön osaaminen, yhteistoiminnallisuuden kehittäminen
  - Tasapainotettu mittaristo, jatkuva parantaminen
- Palkankorotukset tehtäväkohtaiseen palkkaan

# Linjauksia

- Paikallinen neuvottelu tärkeä
  - Mihin hankkeisiin kytketään
  - Koko kuntaa koskevia vai yksikkökohtaisia hankkeita
  - Tuloksellisuuden kehittäminen pitkäjänteistä työtä, nyt kannustetaan osallistumaan -> tasainen kohdentaminen
  - Tuloksellisuushankkeiden onnistumisen palkitseminen tulospalkkiolla
  - Pyrittävä yksimielisyyteen
  - Neuvottelu tavoitteiden saavuttamisesta elo-syyskuussa
  - Erä jakoon 1.9.2010



# Käytännössä

## Lähtökohdat

- Järjestelyerän jakoon 1.9.2010 aikaa alle 6 kuukautta
- Jos tuloksellisuushankkeita on valmisteltu jo aiemmin, on ne mahdollista käynnistää.
  - Aiempien hankkeiden johtopäätökset, toimenpidesuosituksset esim. työhyvinvointikyselyt
- Ehditäänkö tässä aikataulussa käynnistää hyvin valmisteltuja uusia tuloksellisuushankkeita?
- Onko aikaa riittävästi tuloksellisuushankkeiden toteutumisen arvioinnille?
- Voidaan käynnistää tuloksellisuutta edistävien toimenpiteiden kartoittaminen. Kartoittamisen pohjalta on mahdollista käynnistää hankkeita.



# Käytännössä

- Kuntapalvelujen tuloksellisuudesta vastaa työnantaja
- Kuntapalvelut kehittyvät ja niitä on kehitettävä
  - Kuntapalvelujen haasteet
  - Toimintaympäristön paineet
- Työntekijä/järjestöt sitoutuvat mukaan kehittämiseen
- Kehittäminen tuloksellisuussuosituksen painotusten mukaisesti
  - Tasapainotettu mittaristo
  - Jatkuva parantaminen
- Tuloksellisuuden mittaaminen
  - Mihin mittaamista tarvitaan
  - Ei yksityiskohtaisesti
  - Palvelu/toimialatasolla

# Käytännössä

- Osallistutaan kehittämishankkeisiin
- Ei tehdä liian monimutkaisia hankkeita
- Korostetaan henkilöstönäkökulmaa

## Esimerkki

- Tuloksellisuussuositus: Yhteistoiminnallinen kehittäminen, osallistuminen ja innovatiivisuus
- Työpaikoilla tapahtuvan osallistumisen muotoja ovat muun muassa kehityskeskustelut sekä palautteen antaminen ja hakeminen työstä.

->

Hanke: Kehityskeskustelut kaikissa yksiköissä

Seurantajakso 1.9. mennessä

Mittari: raportointi, kuinka onnistuttu



AKAVAN ERITYISALAT

# Esimerkki: Käsittely yt-käytännöillä

- Henkilöstön vaikutusmahdollisuus tuloksellisuuden edistämisen valmisteluun toteutuu työpaikkojen yhteistoimintakäytännöillä, esim. työpaikkakokouksissa.
- Tuloksellisuuden edistämiseen liittyvässä työpaikkakokouksessa tulisi
  - Tuloksellisuuden edistämisen käsittely toteuttaa kunta-alan tuloksellisuussuosituksen pohjalta
  - Käsitellä allekirjoituspöytäkirjan kirjaukset tuloksellisuuden ja tuottavuuden parantamisesta sekä menojen kasvun hillitsemisestä
  - Kartoittaa jo olemassa olevat kehittämishankkeet
  - Kirjata työpaikkakokouksen ehdotukset ja aloitteet, käsittelylle tulee laatia aikataulu ja sopia seurannasta.





# Esimerkki

Tuloksellisuussuosituksen mukaisesti aloitteita tulee tehdä huomioiden

- toiminnan vaikuttavuus (aikaansaatu ja tavoiteltu hyvinvointi)
- palvelun laatu (asiakaskohtaamisen ja sidosryhmäyhteistyön toimivuus)
- toimintaprosessien sujuvuus ja taloudellisuus
- henkilöstön aikaansaannoskyky

Huomiota on kiinnitettävä aloitteisiin, joissa

- edistetään osaamisen kehittämistä ja aineetonta pääomaa
- yhteistoiminnallista kehittämistä, osallistumista ja innovatiivisuutta.



# Esimerkki

Allekirjoituspöytäkirjan mukaisesti tavoitteena on

- parantaa kuntien ja kuntayhtymien tuloksellisuutta ja tuottavuutta
- hillitä menojen kasvua

Tuloksellisuutta edistetään mm.

- kehittämällä toimintakulttuuria
- henkilöstön välistä työnjakoa
- palveluprosesseja
- palveluinnovaatioita
- tuottavuusmittareita

Kustannussäästöjä voidaan aikaansaada mm.

- entistä tarkoituksenmukaisemmalla henkilöstörakenteella
- töiden organisoinnilla ja johtamisella
- hyödyntämällä uutta teknologiaa
- yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa.

# Huomioitava

## Järjestelyerän kohdentaminen

- Yhteiset ohjeet kaikille sopimusaloille. Ei sopimusalkohtaisia sovellutuksia
- Korotukset tuloksellisuuden edistämiseen osallistumisesta
- Työnantaja ei voi kieltäytyä tuloksellisuushankkeen käynnistämisestä. KT valvontavelvollisuus.
- Kohdennus tasapuolisesti. Eri hankkeita ei vertailla keskenään.
- Tuloksellisuushankkeiden onnistumisesta palkitseminen esim. tulospalkkiolla

# Huomioitava

## Järjestelyerän kohdentaminen

- Ei voi tarkoittaa normaaleista tehtävistä täysin poikkeavia työtehtäviä
- Työtehtävät eivät ole lisätyötä
- Korotukset ensisijaisesti tehtäväkohtaisiin palkkoihin
- Korotukset pysyviä, ei määräaikaista
- Korotukset henkilökohtaisiin lisiin, jos ei pystytä sopimaan
- Tuloksellisuuserää ei palkkavääritysten korjaamiseen

