

12.3.2010

Gemensamma anvisningar av Kommunala arbetsmarknadsverket
och huvudavtalsorganisationerna

Den lokala resultatfrämjande justeringspotten 1.9.2010

1 Den lokala resultatfrämjande justeringspotten 1.9.2010 inom de olika avtalsområdena

Enligt underteckningsprotokollen för de olika avtalsområdena ger Kommunala arbetsmarknadsverket och huvudavtalsorganisationerna närmare anvisningar om genomförandet av resultatprojekt med beaktande av den reviderade resultatrekommendationen för kommunsektorn. Denna promemoria innehåller dessa anvisningar.

Från 1.9.2010 finns det en lokal pott på 0,7 % att fördela på det lokala planet inom alla avtalsområden. Den syftar till att förbättra kommunernas och samkommunernas resultat och produktivitet och stävja utgiftsökningen.

Kommunala arbetsmarknadsverket och huvudavtalsorganisationerna anser det viktigt att främja goda resultat i kommunerna/samkommunerna och deras arbetsenheter. Det är viktigt att personalen, organisationernas representanter och arbetsgivaren ställer sig bakom dessa lokala resultatprojekt eller åtgärder för utveckling av verksamheten.

Resultatpotten tillämpas inom följande avtalsområden:

- Det allmänna kommunala tjänste- och arbetskolektivavtalet 2010–2011 (KA:s cirkulär 5/2010)
- Det kommunala tjänste- och arbetskolektivavtalet för undervisningspersonal 2010–2011 (KA:s cirkulär 9/2010)
- Det kommunala tjänste- och arbetskolektivavtalet för teknisk personal 2010–2011 (TS-10) (KA:s cirkulär 2/2010)
 - På lönejusteringar som görs med denna resultatpott tillämpas inte § 14 mom. 2 i TS-10.
- Det kommunala tjänstekolektivavtalet för läkare 2010–2011 (KA:s cirkulär 6/2010)
- Det kommunala arbetskolektivavtalet för timavlönade 2010–2011 (KA:s cirkulär 3/2010)

Som utgångspunkt för betalningen av potten fastställs på förhand sådana resultatmål för resultat- eller verksamhetsenheterna som bygger på kommunens eller samkommunens strategiska mål. Dessutom fastställs prestationsnivåerna och granskningsperioden och hur måluppfyllelsen ska mätas. Måten kan vara nyckeltal eller till exempel ett utvecklingsprojekt som genomförs

12.3.2010

med gott resultat. Fördelningen av potten kan också basera sig på sådana nyckeltal som kommunen eller samkommunen även annars använder för uppföljning av sin verksamhet som etablerad praxis. Resultatet bedöms genom en helhetsbedömning.

Ett resultatprojekt eller ett utvecklingsarbete kan gälla hela personalen oberoende av avtalsområde. I det fallet behöver till exempel uppföljningen av projektet inte ske avtalsområdesvis. Betalningen sker ändå enligt bestämmelserna i respektive tjänste- eller arbetskollektivavtal och justeringspotten kan inte överföras från ett avtalsområde till ett annat.

Arbetsgivaren ska ge hela personalen möjlighet att delta i ett resultatprojekt eller ett arbete för utveckling av verksamheten som är förenligt med intentionerna med resultatpotten i tjänste- och arbetskollektivavtalets underteckningsprotokoll. För att kunna omfattas av den lokala justeringspotten ska de anställda medverka i åtgärder och projekt som främjar resultaten.

2 Goda resultat som premieringsgrund

I kommunerna utförs som bäst resultatfrämjande arbete av många olika slag bland annat inom ramen för strukturreformen och olika produktivetsprogram och förbättringar av service- och arbetsprocesserna. I somliga kommuner har man inledningsvis börjat med att ändra praxis, producera innovationer, utveckla personalledningen och utnyttja andra metoder för utveckling av arbetslivet som har visat sig påverka både resultaten och arbetslivskvaliteten (Nakari & Sjöblom: Toimiva kunnallinen palveluorganisaatio (En fungerande kommunal serviceorganisation, 2009).

Resultatuppgifter samlas i kommunerna/samkommunerna som underlag för bedömning av verksamheten och ekonomin och för förbättringar i servicen. Uppgiftsinsamlingen sker på väldigt olika sätt och utifrån många olika synvinklar. Kundservicekvaliteten undersöks ofta med hjälp av kundenkäter medan verkningarna kan visas till exempel i form av inlärningsresultat i förhållande till utgångsnivån. Processeffektiviteten kan undersökas till exempel i form av antalet vårdade patienter eller infrastrukturens funktion och personalens tillstånd genom olika personalenkäter och personalrapporter. Kommunerna och samkommunerna arbetar med kvalitetssäkring och man använder ledningsredskap, såsom balanserade styrkort, för utvärdering av resultaten.

Resultatarbetet syftar till bättre kommunal service som tillgodoser servicetagarnas och kommuninvånarnas behov. För att nå målen måste man få kostnaderna under kontroll och producera servicen på ett bättre och effektivare sätt. En parallell utveckling av arbetslivskvaliteten, arbetshälsan och resultaten är en förutsättning för en hållbar ökning av produktiviteten. Det pågående resultatarbetet och utvärderingsmaterialet är goda utgångspunkter för utvecklandet av premieringar. Väsentligt med tanke på premieringarnas sporrande effekt är att verksamhet som är förenlig med kommunens/samkommunens eller verksamhetsenhetens mål belönas.

12.3.2010

I fråga om tillämpningen av resultatpotten i september 2010 måste man på det lokala planet överväga vilken resultatfrämjande verksamhet justeringspotten ska kopplas till och hur resultaten påvisas. Resultatpotten kan kopplas till redan pågående produktivetsförbättrande projekt eller utvecklingsåtgärder eller till nya projekt som startas. Kommunala arbetsmarknadsverket och huvudavtalsorganisationerna konstaterar att den resultatpott som avses i detta cirkulär motsvarar resultatpotten 1.9.2010 i § 5 i det s.k. Tehy-protokollet (se KA:s cirkulär 16/2008). Justeringspotten tillför ett löneelement till resultatfrämjande utvecklingsverksamhet eller resultatprojekt.

Utvecklandet av verksamhetens resultat är en kontinuerlig långsiktig verksamhet och projektet e.d. behöver således inte upphöra i september 2010. I utvecklingsprojektet kan ingå etappmål och mellanrapporter.

3 Utveckling av resultatet i verksamheten

Resultatprojekten eller åtgärderna för utveckling av verksamheten kan gälla hela kommunen eller samkommunen eller gälla ett verk, en förvaltningsgren eller en verksamhetsenhet eller vara riktade på något annat sätt.

Kännetecknande för en organisation som gör goda resultat är att hela personalens kunskaper utnyttjas optimalt i kommunens eller samkommunens serviceproduktion. Vid resultatutveckling och uppställning av mål för resultaten kan man granska organisationen som helhet. Det gäller också att beakta olika personal- och yrkesgruppers kompetens och vilken roll och vilka påverkansmöjligheter de har för uppfyllelsen av resultatmålen.

4 Rekommendationer och handledningar för kommunsektorn

År 2008 utkom en rekommendation om resultatutveckling i verksamheten (KA:s cirkulär 24/2008). Kommunerna och samkommunerna rekommenderas ställa upp strategiska mål utifrån verkningarna, servicekvaliteten, smidigheten i verksamhetsprocesserna och personalens kapacitet. Också rekommendationen om utveckling av den kommunala personalens kompetens stödjer resultatutvecklingen i serviceverksamheten (KA:s cirkulär 18/2008).

Ett sätt att påverka resultaten är att utveckla personalens uppgifter och arbetsfördelning. En ändring av arbetsfördelningen i syfte att främja resultaten inom serviceproduktionen ger samtidigt personalen möjligheter att få mer meningsfulla arbetsuppgifter och avancera till mer krävande uppgifter. Förfaranden för omställningar i uppgifter och arbetsfördelning redovisas närmare i KA:s och de kommunala löntagarorganisationernas gemensamma promemoria "Tehtävien ja työnjakojen muutokset terveydenhuollon ja työelämän kehityksessä". Även om handledningen i första hand gäller hälso- och sjukvården kan de redovisade förfarandena också tillämpas inom andra förvaltningar.

12.3.2010

På Kommunala arbetsmarknadsverkets webbplats (www.kommunarbetsgivarna.fi - Arbetslivsutveckling - Resultat) finns denna arbetsfördelningspromemoria och annat material i anslutning till resultattemat.

5 Förhandlingar om resultatfrämjandet och den lokala resultatfrämjande justeringspotten 1.9.2010

Avsikten med förhandlingarna mellan representanterna för huvudavtalsorganisationerna och arbetsgivaren är att ge personalen reella påverkansmöjligheter som en jämbördig förhandlingspart. Vid förhandlingarna eftersträvas i mån av möjlighet samförstånd. Över förhandlingarna med huvudavtalsorganisationerna upprättas ett protokoll där parternas ståndpunkter med motiveringar ska framgå.

Arbetsgivaren och representanterna för huvudavtalsorganisationerna förhandlar om valet av resultatfrämjande projekt och åtgärder för utveckling av verksamheten, uppföljningssystemet för måluppfyllelsen och principerna för användningen och fördelningen av resultatpotten och andelarna av löneelementen. När den på förhand fastställda granskningsperioden för resultatprojektet eller åtgärderna för utveckling av verksamheten löpt ut fastslås vid förhandlingar med huvudavtalsorganisationernas representanter gemensamt vilka mål som uppnåtts och vilka delar som betalas ur justeringspotten.

De valda projekten och åtgärderna för utveckling av verksamheten kan ha pågått sedan tidigare eller vara nya för kommunen eller samkommunen. De kan genomföras etappvis. Tidsplanen eller granskningsperioden för utvecklingsåtgärderna bör fastställas så att justeringspotten för uppfyllelsen av resultatmålen kan betalas från 1.9.2010.

Om målen uppfylls endast delvis får de som omfattas av resultatprojektet eller arbetet för utveckling av verksamheten endast den andel som motsvarar de uppfyllda målen. Resten av potten används till individuella tillägg för anställda som omfattas av respektive kollektivavtal.

Den lokala justeringspotten fördelas bland dem som omfattas av resultatprojektet eller åtgärderna för utveckling av verksamheten så att potten i första hand används för höjning av uppgiftsrelaterade löner när förutsättningarna för lönehöjning finns eller för individuella tillägg på det sätt som de uppfyllda målen förutsätter. Omorganiseringar av verksamheten i samband med resultatprojekt och utvecklingsåtgärder och åtföljande förändringar i arbetsfördelningen beaktas när den lokala justeringspotten fördelas så att potten riktas till uppgiftsrelaterade löner. De höjningar av de uppgiftsrelaterade lönerna som betalas med potten bestäms enligt de lokala utvärderingssystemen och bestämmelserna inom avtalsområdet i fråga.

12.3.2010

De individuella tilläggen bestäms på motsvarande sätt enligt lokala system och enligt principer som bör omfattas i brett samförstånd med organisationerna.

Om parterna inte når enighet i de frågor som de förhandlar om beslutar arbetsgivaren om vilka resultatprojekt eller åtgärder för utveckling av verksamheten som tas med och målsättningarna m.m. för dem samt hur potten används för höjningar av uppgiftsrelaterade löner och individuella tillägg.

6 Uträkning av justeringspotten

Den lokala potten beräknas på lönesumman för dem som omfattas av resultatmålen under en så normal månad som möjligt.

Närmare anvisningar om hur den lokala justeringspotten räknas ut inom ramen för de timavlönades arbetskollektivavtal finns i KA:s cirkulär 3/2010.