

PÖYTÄKIRJA KUNNALLISEN ALAN TYÖELÄMÄN
KEHITTÄMISASIOITA KOSKEVISTA NEUVOTTELUISTA 2007

1 § Työsuojelu- ja työympäristösopimuksen uudistaminen

Sovittiin, että pöytäkirjassa kunnallisen alan työelämän kehittämisasiota koskevista neuvotteluista 2004 (1 §) asetettavaksi sovitun työryhmän työ saatetaan valmiiksi 14.12.2007 mennessä.

2 § Koulutustoiminnan kehittäminen

Sovittiin, että osapuolet asettavat yhteisen työryhmän kehittämään kunnallisen alan koulutustoimintaa. Uudistamistyössä otetaan huomioon osapuolten yhteisessä 6.3.2007 päivätyssä muistiossa koulutustoiminnan kehittamisestä mainitut asiat, koulutussopimuksen rakenteeseen liittyvät kehittämistarpeet, perehdyttämistoimintaa koskevat uudistamistarpeet (liite 1), yhteisen koulutuksen kehittämistarpeet tuloksellisen toiminnan ja kunnan taloudellisten toimintaedellytysten paremmaksi ymmärtämiseksi sekä ay-koulutuksen kohdentumisessa eri henkilöstöryhmiin olevat kehittämistarpeet. Työryhmän työ tulee saattaa valmiiksi 30.5.2008 mennessä.

3 § Kunnallisen alan tuloksellisuuden ja osaamisen kehittäminen

Sovittiin, että osapuolet asettavat yhteisen työryhmän uudistamaan kunnallisen palvelutoiminnan tuloksellisuuden arviointia koskevaa suositusta siten, että siinä otetaan huomioon tuloksellisuuden ja osaamisen kehittämisen oheisessa liitteessä mainitut yleiset periaatteet (liite 1). Työryhmän työ tulee saattaa valmiiksi 30.9.2008 mennessä.

4 § Voimassa olevien suositussopimusten ja suositusten läpikäynti

Sovittiin, että osapuolet asettavat yhteisen työryhmän läpikäymään voimassa olevat suositussopimukset ja suositukset tarkoituksena uudistaa tai kumota niistä vanhentuneet asiakirjat. Työryhmän työ tulee saattaa valmiiksi 31.3.2009 mennessä.

5 § Työsuojeluvaltuutetun korvaus

Sovittiin, että varsinaiselle työsuojeluvaltuutetulle maksettava työsuojeluvaltuutetun korvaus on 53,00 €/kk 1.10.2007 lukien.

6 § Työsuojeluyhteistoiminnan toimivuutta koskeva selvitys

Sovittiin, että osapuolet asettavat yhteisen työryhmän selvittämään edustuksellisen työsuojelun yhteistoiminnan järjestämistä, työsuojeluvaltuutettujen lukumääriä ja ajankäyttöä ja sen jakautumista eri tehtäväalueille sekä työsuojelupäällikköjen määriä, roolia ja tehtävien sisältöä. Edellä mainitun selvityksen perusteella työryhmän tulee tehdä perustellut toimenpide-esityksensä työsuojelun yhteistoiminnan tuloksellisuuden parantamiseksi, työsuojelupäällikön työnantaja-aseman vahvistamiseksi sekä työsuojeluvaltuutettujen aseman ja toimintaedellytysten kehittämiseksi. Työryhmän työ tulee saattaa valmiiksi 30.9.2009 mennessä.

Helsingissä 1. lokakuuta 2007

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

KUNTA-ALAN UNIONI RY

TEKNIIKAN JA PERUSPALVELUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ KTN RY

Liite Tuloksellisuuden ja osaamisen kehittäminen

TULOSELLISUUDEN JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Kuntien tulevaisuuden haasteita leimaavat yhä kiristyvät tuottavuusvaatimukset, kilpailu työvoimasta sekä tietoyhteiskunnan ja -talouden kehitys ja globalisaatio. Kunta- ja palvelurakennemuutos on yksi keino vastata näihin toimintaympäristön muutoksiin. Rakennemuutosta koskevassa lainsäädännössä kuntia veloitetaan tekemään suunnitelmat henkilöstövoimavarojen riittävästä ja kehittämisestä sekä raportoimaan henkilöstön osallistumisesta. Työmarkkinajärjestöt ovat perustaneet vuonna 2006 tuottavuuden pyöreän pöydän, jonka tehtävänä on tuottavuuden ja työelämän laadun parantaminen työelämän kehittämisen keinoin. Vuonna 2007 kehittämishaasteeksi nostettiin mm. palvelujen tuottavuuden arviointi ja mittaaminen sekä tuloksellisuuden kehittäminen. Valtakunnallisen työelämän kehittämisen painopisteenä hallitusohjelmassa ovat myös innovatiivisuuden edistäminen ja tulevaisuussuuntautuneiden työpaikkojen kehittäminen.

Tuloksellisuuden ja työelämän laadun samanaikainen edistäminen ovat tavoitteena kaikissa kunta-alan suosituksissa ja suositussopimuksissa. Myös kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES 2005–2007, luku II) todetaan, että palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta (449/2007) korostaa yhteistoiminnan merkitystä palvelutuotannon tuloksellisuuden ja henkilöstön työelämän laadun edistämiseksi (Lain tarkoitus, 1§). Lain perusteluissa korostetaan avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäin tapahtuvaa yhteistyötä (KT:n yleiskirje 7/2007).

Kunnallinen työmarkkinalaitos on antanut vuonna 2000 Kunnallisen palvelutoiminnan tuloksellisuutta koskevan suosituksen (KT:n yleiskirje 15/2000), joka on valmisteltu yhdessä pääsopijajärjestöjen kanssa. Tässä tasapainotettuun mittaristoon pohjautuvassa suosituksessa tuloksellisuuden osa-alueita ovat vaikuttavuus, palvelun laatu ja asiakastyytyvyys, tuottavuus, taloudellisuus ja palveluprosessien sujuvuus sekä henkilöstön aikaansaannoskyky. Tuloksellisuuden arvioinnin tarkoituksena on selvittää, kuinka hyvin kunta on onnistunut kuntalaisten hyvinvoinnin edistämiseksi. Suosituksessa painotetaan arviointia osana toiminnan ja talouden suunnittelua ja seurantaa.

Tuloksellisuussuosituksen jälkeen KT on antanut Henkilöstöraporttisuosituksen vuonna 2004 (KT:n yleiskirje 10/2004), jonka avulla voidaan arvioida henkilöstön aikaansaannoskyky -näkökulmaa. Henkilöstön aikaansaannoskyvyn osatekijöitä ovat mm. työhyvinvointi, osaaminen, luottamus jne. (Lumijärvi 1999, Lumijärvi & Ratilainen 2004). Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt -suositus uusittiin yhdessä pääsopijajärjestöjen kanssa vuonna 2007 (KT:n yleiskirje 11/2007). Siinä työhyvinvointi liitetään hyvään henkilöstöjohtamiseen ja nostetaan esille hyvän työpaikan piirteitä. KT on lisäksi laatinut kannanoton Kuntapalvelujen strategisesta toteuttamisesta henkilöstöjohtamisen avulla

(14.3.2007, KT:n yleiskirje 7/2007). Nämä suositukset kytkeytyvät tuloksellisuussuosituksen uudistamiseen.

Vuosina 2001–2005 toteutettiin Kunnallisten palvelujen tuloksellisuusarvioinnin tutkimus- ja kehittämisohjelma, jonka tarkoituksena oli arvioida vuoden 2000 tuloksellisuussuosituksen toimivuutta. Tulosten mukaan suosituksen moniulotteinen tuloksellisuuskäsitteistö kuvaa hyvin kunnallisten palvelujen menestymiseen johtavia osatekijöitä. Myös kansainvälisissä julkisen sektorin tuottavuutta ja johtamista koskeissa tutkimuksissa on saatu samansuuntaisia tuloksia (ks. Pakarinen & Hotti 2004, Pakarinen 2005). Kehittämishaasteeksi esitettiin arvioinnin kytkentä strategiseen henkilöstöjohtamiseen sekä tuloksellisuustiedon käyttö toiminnan kehittämisessä, tavoitteiden asettamisessa ja päätöksenteossa.

Työelämän tutkimuksessa puolestaan korostetaan uudistuvan työn osalta monipuolista arvopohjaa toiminnan päämäärien tarkastelulle (Kira 2003), työn hallintaan vaikuttavia asioita (Kunta10-tutkimus) ja työn mielekkyyden merkitystä tuloksellisuudelle ja hyvinvoinnille (Alasoini 2006, työolotutkimukset) sekä ikääntyvän henkilöstön johtamista (Ilmarinen 2007). Pohjoismaiden työnantajaorganisaatioiden tutkimushankkeessa Nordisk lys (2007) henkilöstöjohtamisen haasteeksi nostettiin henkilöstön osaaminen muuttuvissa rakenteissa ja tehtävissä, sitoutumisen ja luottamuksen ylläpitäminen sekä tuloksellinen työ motivaation ja hyvinvoinnin lähteenä. Kuntien eläkevakuutuksen Kuntatyö 2010–tutkimuksessa tutkitaan sekä työntekijöiden että johtajien työhyvinvoinnin kehittymistä.

Osaamisen johtaminen ja kehittäminen on palvelutoiminnan ja työn tavoitteista lähtevää henkilöstön kehittämistä, joka sisältää henkilöstökoulutuksen lisäksi työssä ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja työyhteisöjen kehittämisen. Osaamisen kehittämistä säätelee kunta-alalla mm. sosiaali- ja terveydenhuollon sekä opetusalan erityislainsäädäntö. Sosiaali- ja terveydenhuollon osalta STM on antanut suositukset henkilöstön täydennyskoulutuksesta (Terveydenhuollon täydennyskoulutussuositus, STM, oppaita 2004:3, Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus, STM, julkaisuja 2006:6). Euroopan unionin sosiaalisessa vuoropuhelussa työmarkkinoiden eurooppalaiset keskusjärjestöt EAY, BUSINESSEUROPE ja CEEP tukevat Lissabonissa asetettua tavoitetta kehittää unionista kilpailukykyinen ja dynaaminen tietoon perustuva talous (keskusjärjestöjen yhteinen viitekehys elinikäiselle oppimiselle vuodelta 2002).

Kunnallista henkilöstön kehittämistä ohjaa Kunnallista henkilöstökoulutusta koskeva suositussopimus sekä virka- ja työehtosopimus ammattiyhdistyskoulutuksesta. Perehdyttämistä ohjaa sekä koulutussopimus että suositus perehdyttämisestä kunnallisissa työyhteisöissä. Edellisellä sopimuskaudella osapuolet laativat muistion koulutustoiminnan kehittämiseksi etä- ja verkko-opetuksen osalta (muistio Koulutustoiminnan kehittäminen 6.3.2007). Henkilöstön kehittämisessä painotetaan sekä johtajien että henkilöstön osaamisen kehittämistä.