

Kärkihanke 3 LOPPURAPORTTI

Koulutustasovaatimuksiin ja ammattikuviin liittyviin työjärjestelynormeihin liittyvät esteet, joihin tuottavuuden kohottamiseen tähdänneet prosessimuutokset ovat törmänneet. Näitä esteitä nostetaan tarkasteluun kunta-alan työehtojen neuvottelujärjestelmässä.

Helsinki, Kuopio, Oulu, Vantaa



Vantaa

Työryhmä

Kuopio Paavo Kaitokari (paavo.kaitokari@kuopio.fi)

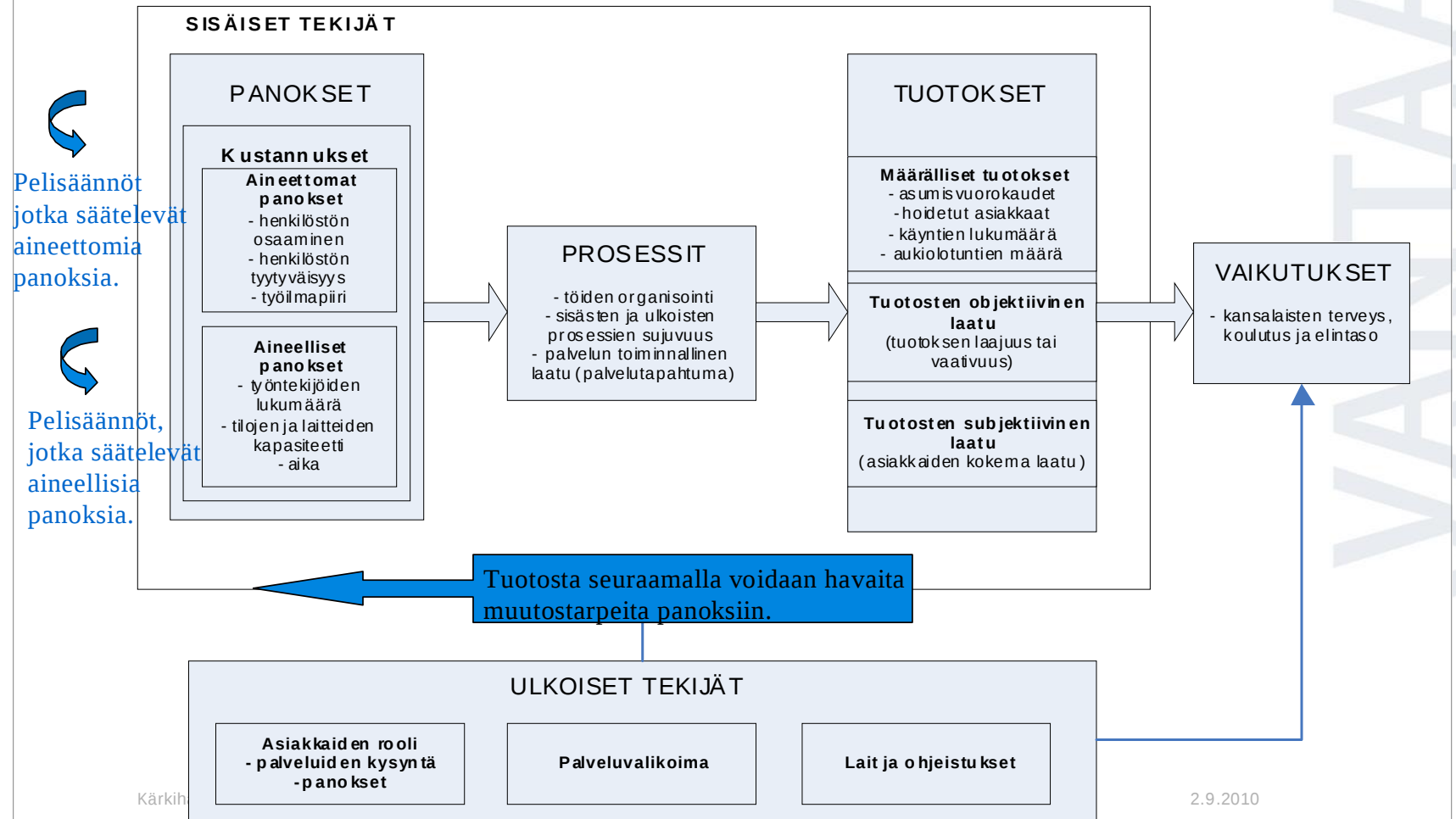
Helsinki Matti Nuutinen (matti.nuutinen@hel.fi)

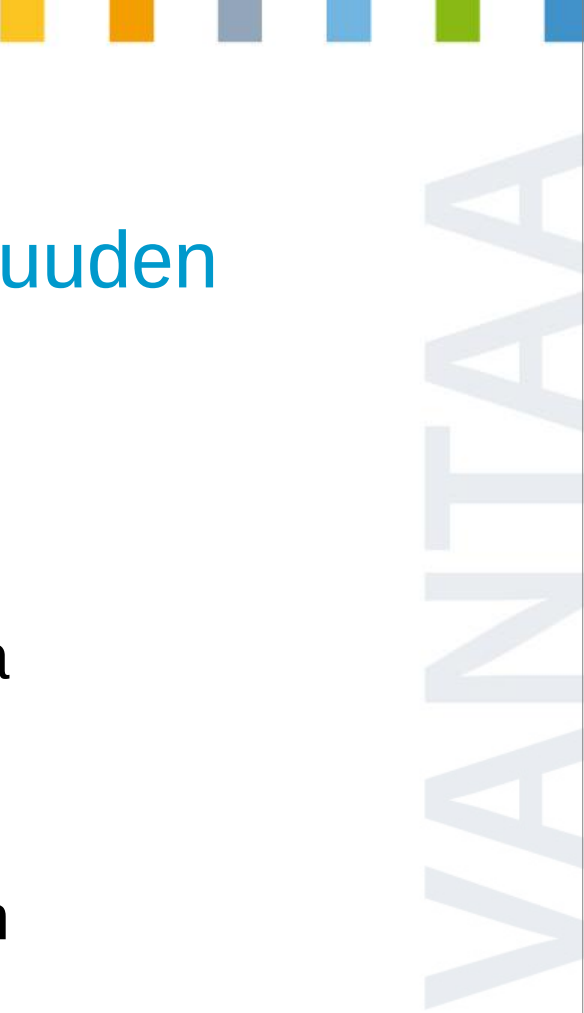
Oulu Jyrki Ojala (jyrki.ojala@ouka.fi)

Vantaa Pia Viskarinen pj. (pia.viskarinen@vantaa.fi)

Vantaa Taija Kautto 7/2010 saakka

Kärkihanke 3:n tuottavuusnäkökulma – Mahdollisuudet vaikuttaa panoksiin





Kärkihanke 3 ehdotukset tuottavuuden edistämiseksi

1. Ehdotukset normitalkoisiin
2. Muutosehdotukset kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen
3. Ehdotukset kuntien omien käytäntöjen tarkistamiseksi



Yhteenveto 1. Ehdotukset normitalkoisiin

Ministeriöiden ja valtionhallinnon normit ja suositukset

- suositusten/ohjeiden aseman kriittinen tarkastelu
- mitoitukset eivät ole ratkaisu
- tehtäväjaon tarkastelu (esim. lääkäri-sairaanhoitaja, sosiaalityöntekijä-sosionomi, lastentarhanopettaja-lastenhoitaja, lähihoitaja - uudenlainen lyhyen koulutuksen hoivatehtävä)

Valtionosuudet

- esim. osuuksien sitominen henkilötyövuosiin vs. kunnan oikeus järjestää toiminnot valitsemallaan tavalla

Kelpoisuusehtojen tarkastelu

- johtamisosaamisen korostaminen verrattuna substanssiosaamiseen
- kuntien itse määrittelemät vs. lakisääteiset
- lainsäädännössä osin liian korkeat koulutus-/tutkintovaatimukset

Yksi kunnallinen palvelussuhdemuoto



Ehdotus 2. Muutosehdotukset kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen

Eri virka- ja työehtosopimusten lähentyminen toisiaan

- johtamisen näkökulmasta erilaiset työsuhteen ehdot haasteellisia
- vuosisidonnaisten lisien sulauttaminen tehtäväkohtaiseen palkkaan

Työaikamuotojen kehittäminen

- 7/24 auki oleva kunta/kaupunki
- keskustelua tulevaisuuden ”normaalista” työajasta
- palvelutarpeet tasaisia ympäri vuoden, uudet tavat tehdä työtä

Yhteenveto 3. Ehdotukset kuntien omien käytäntöjen tarkistamiseksi 1/3

Virkojen ja tehtävien muodolliset kelpoisuusehdot

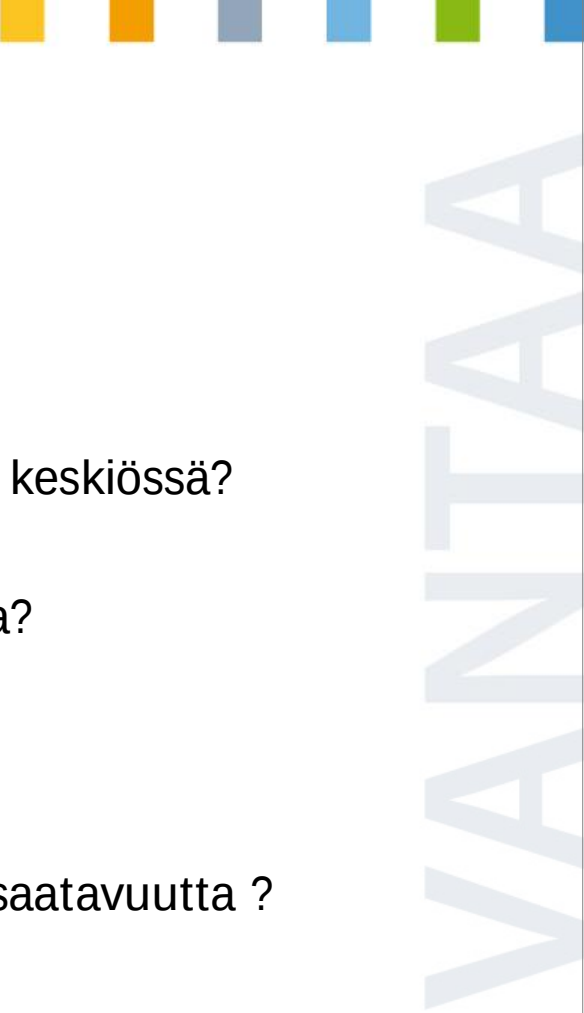
- asettaa yleisellä tasolla, siten ette niitä tarvitse organisaatio-, tehtävä ja koulutusjärjestelmien muutosten myötä jatkuvasti muuttaa.
- liian yksityiskohtaiset ja kapea-alaiset kelpoisuusehdot vaikeuttavat henkilöstön tehtävien ja työnjaon uudistamista sekä henkilöstön uralla etenemistä vaativimpiin tehtäviin.

Tehtäväkuvat

- tehtäväkuvat $\longleftrightarrow$ direktio-oikeus (työsopimus/virantoimitusvelvollisuuden laajuus)
- hallinto-/johtosäännöistä pois direktio-oikeuteen kuuluvat asiat
- Vastuunjako myös henkilöstöasioissa selväksi (kunnan johtamisjärjestelmä)

Työaikajärjestelmien mahdollisuudet aktiiviseen käyttöön

- esimiehen usein tärkein keino vaikuttaa tuottavuuteen
- parantaa toiminnan tuloksellisuutta ja vältetään tarpeettomia kustannuksia



Muistilista kuntatyönantajalle

Onko johtaminen (strateginen ja päivittäisjohtaminen) keskiössä?

Ovatko roolit ja vastuut selkeät henkilöstöjohtamisessa?

Tukevatko tehtäväkuvat palvelutuotannon tavoitteita?

Tukevatko kunnan omat kelpoisuusehdot henkilöstön saatavuutta ?

Onko kunnassa käytössä oleva työsopimuslomake tarkoituksenmukainen?

Tekevätkö esimiehet aktiivista työvuorosuunnittelua?