



7 *Valtuutettu Yrjö Hakanen:*

Tuottavuus- ja työhyvinvointiohjelman valmistelu

"Helsingissä on tekeillä tuottavuus- ja työhyvinvointiohjelma. Sillä on tärkeä merkitys sekä palvelujen että henkilöstön kannalta.

Kokemukset valtionhallinnosta ja eräistä muista kunnista osoittavat, että tuottavuuden arviointi ei ole helppoa julkisissa palveluissa. Suoriteperusteiset ja kustannusten vähentämistä korostavat kriteerit sivuuttavat helposti palvelujen saatavuutta ja vaikuttavuutta koskevat tavoitteet. Tuottavuusohjelmista on myös vaara muodostua henkilöstön vähentämishjelmia, joilla on kielteinen vaikutus työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen. Siksi henkilöstön ja palvelujen tarvitsijoiden näkökulmat ja osallistuminen ovat erityisen tärkeitä.

Kysyn kaupunginjohtajalta, miten tuottavuus- ja työhyvinvointiohjelman valmistelussa on turvattu koko henkilöstön mahdollisimman laaja osallistuminen? Miten ohjelman tavoitteiden ja toimenpiteiden täsmentämisessä on varmistettu se, että pyrkimys tuottaa palveluja edullisesti ei syrjäytä palvelujen saatavuutta, laatua ja vaikuttavuutta koskevia tavoitteita ja asukkaiden tarpeita? Entä miten ohjelman kriteereissä ja toteuttamisessa varmistetaan henkilöstön riittävyys ja työhyvinvointi?" (Kj)



19.1.2011

---

## VASTAUS VT YRJÖ HAKASEN KYSYMYKSEEN NRO 7/2011

Vastauksena esitettyihin kysymyksiin kaupunginjohtaja toteaa seuraavaa:

Kaupunginvaltuuston hyväksymään vuoden 2011 talousarvioon sisältyvän tuottavuus- ja työhyvinvointiohjelman tavoitteena on, että vuonna 2012 palvelut tuotetaan nykyistä edullisemmin asukasta kohden lasketuna. Ohjelma koostuu eri hallintokuntien toiminnan tehostamiseen ja työhyvinvointiin tähtäävistä hankkeista. Ohjelman suunnittelun ja toteutuksen tavoitteena on talousarvion mukaisesti lisätä kaupungin palvelutoiminnan tuottavuutta. Tämä tehdään tasapainossa henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtimisen kanssa.

Henkilöstön osallistuminen turvataan noudattamalla kaupungin vakiintuneita yhteistoimintamenettelyitä työnantajan ja henkilöstön välillä. Ohjelmaa suunnitellaan ja toteutetaan kaupungin normaalin organisaation ja johtamisjärjestelmän puitteissa talouden ja toiminnan suunnittelun yhteydessä. Ohjelma toteutetaan yhteistyössä henkilöstön ja henkilöstöjärjestöjen kanssa. Ohjelman kaupunkitasoinen yhteistyö henkilöstön kanssa tapahtuu kaupungin henkilöstötoimikunnassa. Ohjelman valmistelua on käsitelty henkilöstötoimikunnassa joulukuussa 2010 ja ohjelman etenemisen seuraaminen on aikataulutettu henkilöstötoimikunnan vuoden 2011 työohjelmaan. Virastojen ja liikelaitosten toimenpiteet käsitellään niiden henkilöstötoimikunnissa tai vastaavissa elimissä. Ohjelman valmistelun lähtökohtana on ollut kytkeä toimenpiteiden suunnittelu osaksi vuosittaista toiminnan suunnittelua, jolloin henkilöstön osallistuminen turvataan normaalien yhteistoimintamenettelyjen avulla.

Ohjelman toimenpiteiden suunnittelussa on tarkoituksena määritellä kustannus- ja suoritevaikutusten lisäksi vaikutukset palvelujen laatuun, jotta voidaan arvioida myös mahdollisia palvelujen vaikuttavuuden muutoksia.

Valtuuston päättämässä tuottavuuden ja taloudellisuuden parantamisessa, toiminnan tehostamisessa ja asukaskohtaisten palvelutuotantokustannusten laskemisessa henkilöstöresurssien käytön parantaminen ja tehostaminen on keskeisessä asemassa. Henkilöstöresurssien käytön tarkastelu eri palveluissa tulee olemaan osa toimenpiteiden suunnittelua. Tällä pyritään henkilöstön riittävyyden varmistamiseen niissä palveluissa, joissa työvoiman saanti on välttämättä turvattava.

Henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisen toimenpiteet on tarkoitus tarkastella rinnan eri toimenpiteiden kanssa. Työhyvinvoinnin kehitystä tullaan seuraamaan käytössä olevilla työhyvinvointimittareilla.