

**MUISTIO****Henkilöstöpoliittinen työryhmä, järjestäytymiskokous**

**Paikka:** Porin henkilöstötoimi  
**Aika:** 13.5.2005 klo 14.00 -15.20

**Läsnä:**

Helena Metsälä	Pori
Terttu Määttänen	Kokemäki
Mikko Polvenlahti	Kullaa
Ilmo Marttila	Noormarkku
Matti Sjögren	Nakkila
Kalervo Iso-Ahola	Huittinen
Henna Lempiäinen	Karhukunnat

**Poissa:**

Mika Hatanpää	Pomarkku
Pasi Pitkänen	Karhukunnat

**1. Henkilöstöpoliittisen työryhmän tehtäväalue****1.1. Palvelustrategiassa esiin tulleet kehittämistarpeet**

Palvelustrategia sisältää useita kehittämistavoitteita, nämä tavoitteet on koottu yhteen viranhaltijaryhmittäin ryhmän jäsenille aiemmin toimitettuun yhteenvedoon. Taulukko on uudelleen työstettynä liitteessä 1, taulukon tavoitteet on uudessa versiossa ryhmitelty Porin kaupungin henkilöstösuunnitelman mukaisin otsikoin. (Olen luonnollisesti joutunut improvisoimaan, mutta näkee vähän, miten asettuvat, kohdan 1. asiakaslähtöisyyttä en kuitenkaan ole ottanut mukaan tähän, mutta se on toki lähes itsestäänselvyys kaikilla ryhmillä, siht.huom.)

Palvelustrategian toteuttamistyön edetessä on henkilöstöpoliittisten linjausten tarve tullut esiin erityisesti seuraavissa asioissa:

- o Kuntien yhteisten työntekijöiden osalta
- o Yhteisten organisaatioiden muodostamisessa
- o Seudullisessa täydennyskoulutuksessa

**1.2. Ryhmittely laajoihin toimenpidekokonaisuuksiin**

Matti Sjögren totesi, että työryhmä voi valita oman tehtäväalueensa esimerkiksi seuraavan jaottelun perusteella:

- A. Henkilöstöstrategian laatiminen
- B. Laajat hankkeet esimerkiksi sijaispankki
- C. Henkilöstöpoliittiset ohjelmat, laadinta
- D. Yhtenäiset ratkaisumallit henkilöstöhallinnossa

Tämän hetken tilanne näyttäisi siltä, että suurimmat tarpeet ovat kohdassa D eli erilaisissa ruhonjuuritason päätöksissä, ohjeissa, tulkinnoissa jne. esimerkiksi

- o Sijaispalkkaus, korvaukset

Keskustelussa tuli esiin seuraavia näkökohtia ja asioita:

- o Kaikista asioista on mahdoton sopia, ei voi tehdä uutta virkaehtosopimusta, toteutus epävirallisten keskustelujen ja suositusten avulla -> seudullinen epävirallinen taustatuki, johon voidaan vedota
- o Organisaatiototeutuksissa soveltaminen riippuu osittain sovellettavasta mallista
  - o Isäntäkuntamuoto
  - o Ktt ky
  - o Alueen yhteiset viranhaltijat
- o Koulutusmallia tarvitaan, kun yhteisiä hankkeita
  - o Yhteistä koulutusta on järkevää järjestää, mutta koulutuksen tuottamisesta vastaavat työryhmät ja koulutuksen toteuttajat
  - o Koulutusperiaatteet olisi hyvä yhdessä sopia, esimerkiksi
    - Minkä tyylinen koulutus
    - Miten kunta korvaa
    - Täydennys- vai jatkokoulutus
    - Seudullinen täydennyskoulutusmalli toimii tällä hetkellä koulutustyöryhmässä ja osittain sosiaalitoimessa (vanhustenhuolto), tulossa terveydenhuollon ryhmään sairaanhoitopiirinkoulutuspäällikön vetämänä
- o Muita yhteisesti sovittavia voisivat olla tietyt periaatteet kuten
  - o Virkavapauden myöntämien
  - o Harkinnanvaraisuudet
  - o Luottamushenkilönä viranhaltija; toimintamenettelyt
- o Kuntien kilpailukykyä työnantajana voitaisiin parantaa esimerkiksi seuraavilla tavoilla
  - o Henkilöstöpankki
  - o Seudullinen rekrytointi

Todettiin, että kannattaa keskittyä sopivan kokosiin asiakokonaisuuksiin, joihin pyritään löytämään yhteneviä ratkaisuja ja toimintatapoja.

Tärkeätä on myös yhteinen henkilöstöhallinnollinen koulutus, koska vain Porin kaupungilla on henkilöstöhallinnon yksikkö, muualla työtä tehdään oman toimen ohella.

### **1.3. Porin henkilöstösuunnitelma**

Liitteenä 2 on kokouksessa otsikkotasolla läpikäyty Porin henkilöstösuunnitelma. Helena Metsälä esitteli tämän henkilöstöosaston laatiman yhteenvedon pohjalta mahdollisesti yhteisesti toteutettavia kohtia ja tilannetta Porin kaupungissa. Tavoitteena on löytää yhteisiä päätösmenttelyjä ja ohjeita hyvistä käytännöistä.

#### **HENKILÖSTÖPOLIITTISET LINJAUKSET**

- o Linjaukset työnantajana, periaatteet
- o Palvelujen tuottaminen
- o Muutosvaiheen turva
- o Henkilöstösopimukset
- o YT-toiminta

#### **HENKILÖSTÖHALLINNON ORGANISAATIO**

- o Päätöksentekomallit
- o Lautakunnat, hallitus, esimiehet, virastot
- o Kuka saa päättää ? Mikä on toimivalta ?

#### **MÄÄRÄ JA RAKENNE**

#### **AIKAANSAANNOSKYKY**

- o Osaamiskartoitusten käyttö

**PALKITSEMINE**

- o Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi ( menossa hanke Teknisen yliopiston kanssa)
- o Täysin uusi systeemi tulossa (opetuspuoli)
- o Tulospalkkaus suunnittelu ja toteutus tänä vuonna

**KEHITTÄMINEN**

- o Ikäohjelma ( tutkimushanke meneillään)
- o Ikääntyvät , miten huomioidaan työyhteisössä

**HYVINVOINTI**

- o hyvät käytännöt
- o työterveydenhuolto

**REKRYTOINTI JA PEREHDYTTÄMINEN**

- o Prosessin puolesta yhtenäinen

**HENKILÖSTÖSTÖ LUOPUMINEN**

- o Eläkkeelle siirtyminen

**HH JA YHTEISKUNTAVASTUU**

- o Työllistämismenpiteet
- o Siviilipalvelusmiehet
- o Harjoittelijat
- o Vajaakuntoiset

Porissa Intranetistä on löydettävissä ohjeistusta. Ympäristöä ja sisältöä ollaan parhaillaan uudistamassa.

Keskustelussa esiin tuli seuraavia mahdollisia yhteistyöaiheita:

Uudet VES ja TES-sopimukset, soveltaminen

- o Sopimusaloittain
- o Tiedottaminen tällä hetkellä palkka-asiamiesten välityksellä, olisi tärkeää saada tietoa laajemmin ja tiedotustilaisuuksia omalla alueella järjestettynä

Perehdyttäminen

- o Huittisissa on hiljattain koottu yhteinen kansio, kokoojana kunnanjohtajan sihteeri
- o Eri kunnat voisivat käyttää malliesimerkkeinä ja täydentää ja sovittaa tiedot tarpeen mukaan
- o Tärkeätä olisi perehdyttämävaiheessa sopia myös tulevasta seurannasta

Työterveyshuolto

Työsuojelu

- o Kustannuksien jako usean kunnan kesken
- o Tällä hetkellä valmistelussa Harjavalta, Nakkila, Ulvila, Kokemäki: yhteinen kokopäiväinen henkilö
- o Porilla ei mahdollisuutta tarjota resurssia muille kunnille, Pori kuitenkin mukana osaamisen jakamisessa

Palkkajärjestelmien kehittäminen

Kehittämistyötä on tehty Porissa, tärkeää on henkilöstöedustajien mielipide ja riittävä tiedon jakaminen

- o Kehittämisen resurssit yhdessä
- o Suuntaviivat
- o Yhteiset käytännöt
- o Palkitseminen

Markkinointi kuntatyöstä: HYVÄ TYÖNANTAJA

- o yhteiset rekrytointi-ilmoitukset

Seudun markkinointi

- o näkyvyys

Lainsäädäntö muuttuu .

- o Uudet suunnitelmat päihdeohjelmat, huumausainetestit, tasearvosuunnitelma, sopivat hyvin yhteisiksi aiheiksi, koko ei vaikuta
- o Porilla on päihdeohjelma sis. huumausaineet. ja Tasa-arvosuunnitelma.

#### Tietojärjestelmät.

- Porin uusi Fortime K: HR-osio ei nyt tilattu. Tärkeää on määritellä minkälaista tietoa pitää henkilöstöstä olla, että esimies saa tietoa. Määrittelytyötä voi tehdä yhdessä, tavoitteena yhteinen sisältö.
- Nykyisin tiedon tuottaminen on käsityötä esimerkiksi henkilöstökertomus. Osa tulee järjestelmästä ei kaikki.
- Nykytiedot eivät ole vertailukelpoisia, mikä tullut esiin taloushallinnon hankkeessa. Tietojen tuotto pitäisi tapahtua samalla tavalla.
- Porissa henkilöstökertomukseen koottu tietoja, ei paljon analyysijä. Esimiehet eivät pääse ohjelmiin, vaan erikseen tulostettava.
- Yhteiset järjestelmät/ohjelmat pitkällä aikavälillä. Kannanotto samaan ohjelmiston pyrkiminen.
- Nakkila ja Ulvila yhteinen intranet, nyt jo sama palvelin ja samat ohjelmistot.
- Tarpeet vaihtelevat, käyttö voi olla erilaista, laajat ohjelmistot mahdollistavat erilaiset käyttötavat

#### Seututyön toteuttamisessa todettiin seuraavia ongelmia

- Ympäristöterveydenhuolto on esimerkki valmistelutyöstä, jonka perusteella tarvitaan lisää virkoja, hyöty pitäisi tulla työvoiman vähenemisen
- Vastaava esimerkki on Aluepelastuslaitos, yhteistyön pitäisi johtaa kustannusten vähenemiseen
- Seutu-Istuminen, paljon kokouksia vähän tuloksia
- Ohjeita on nyt jo paljon, ohje pitäisi olla työväline, konkreettinen sisältö ja kuntakohtainen soveltaminen

## 2. Tehtävien määrittely seuraavassa kokouksessa

Keskustelussa tuli esiin useita mahdollisia yhteistyöalueita, joiden kautta voidaan saada välitöntä hyötyä toiminnassa. Edellisessä kohdassa on listattu aiheita samoin liitteissä, erityisesti Porin henkilöstösuunnitelmamalli kuvaa järjestelmällisesti eri osa-alueet ja niiden sisällöt ja sitä voi käyttää pohjana ryhmittelylle. **Seuraavaan kokoukseen tulee jokaisen ryhmän jäsenen mieltä, mitkä aiheet ensisijaisia: lista yhteisistä asioista.**

Seuraavassa kokouksessa käydään aiheet läpi, tehdään priorisointi ja alustava toimintasuunnitelma/tehtäväjärjestys. Esittely Karhukuntatoimikunnalle syksyllä.

Alla vielä yhteenvedona asiat, jotka tässä kokouksessa nousivat eniten esiin:

#### Henkilöstöhallinnon koulutus

- sopimukset
- palkkausjärjestelmät
- kehityskeskustelut
- JET koulutus Pori, Kokemäki

#### Rekrytointi ja perehdyttäminen

- Näkyvyys

#### Valmiit lomakepohjat

- Mallintaminen
- Sivujen yhteiskäyttö

#### Järjestelmien yhtenäisyys

- Seuraava henkilöstökertomustiedot
- Kannanotto tulevaisuuteen ohjelmisojen osalta

#### Kuntoutus

- ASLA-kurssit, saadaanko enemmän yhdessä

- Porissa Kuntoremontti 7 v katkolla; selkeytettävä, mitä tavoitellaan

Lait ja säädökset

- Esimerkiksi yksityiskohtien muokkaus yhdessä , kannanotot
- Säädospankki verkkoon , suositukset

'Meillä ratkaisimme sen näin – tietopankki' esimerkiksi:

- Yhteisesti mietityt vastaukset
- Valmiit mallit Porissa virkavapauksista, mistä maksetaan, kuka maksaa ?
  - Tulkintaohjeet
- Johtosääntöratkaisut virka -> työsuhde

### **3. Seuraava kokous**

Seuraava kokous on samassa paikassa Porissa perjantaina 26.8.2005 klo 14.00.