

ATERIA JA SIIVOUSPALVELUIDEN JA KIINTEISTÖNHOIDON PALVELUSTRATEGIAN MUKAISEEN TEHOSTAMISHANKKEeseen OSALLISTUVAN HENKILÖSTÖSTÖN TULOSPALKKIOT 2017–2019

Palvelustrategiahankkeen toimenpiteet, jotka on suunniteltu yhdessä henkilöstön ja luottamushenkilöiden kanssa, ovat käynnistyneet vuoden 2017 alusta. Tähän liittyen tulee mietittäväksi ja ratkaistavaksi hankkeeseen osallistuvat henkilöstön kannustaminen edelleen esimerkiksi tulospalkkion muodossa, jota tässä esitetään.

Tulospalkkiosta

Kunnallisen yleisen (II luku, § 13) ja teknisen henkilöstön (II luku, 15§) virka- ja työehtosopimuksen ja perusteella:

"Kunta voi ottaa käyttöön tulospalkkiojärjestelmän, jonka perusteella työntekijälle/viranhaltijalle voidaan maksaa tulospalkkiota. Tulospalkkio perustuu palvelujen tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden todettuun saavuttamiseen tai ylittämiseen."

Palkitseminen on sekä organisaation että henkilöstön asia. Jos toiminnan tehostumisesta syntyy työnantajalle merkittävää taloudellista hyötyä pitkällä aikavälillä, on kohtuullista, että tehostamishankkeeseen osallistuvaa henkilöstöä palkitaan, jos tavoitteet saavutetaan. Tulospalkkio tulee siis erottaa yleisestä palkitsemisesta, tulospalkkion perusteena tulee aidosti olla mitattava hyöty, esim. tuloksellisuuden paraneminen. Onnistunut palkitseminen ohjaa työntekijöiden käyttäytymistä siten, että toiminnan tuottavuus paranee pitkällä aikavälillä.

Työntekijöiden suoritusta voidaan palkita sekä yksilökohtaisesti että ryhmäkohtaisesti sopivassa suhteessa. Palvelustrategiahankkeen luonne on selvästikin koko ateria- ja siivouspalveluiden sekä kiinteistönhoidon henkilöstön yhteinen hanke, jolloin palkitseminen tulisi kohdistua kaikkiin työntekijöihin, jotka ovat osallistuneet taloudellisten säästöjen syntymiseen ja tehokkuuden parantumiseen.

Hankkeen tavoitteisiin pääsemiseksi henkilöstöltä edellytetään jatkuvaa oman työn tehokkuuden parantamista uusien menetelmien työtapojen ja –välineiden käyttöönottamista henkilöstömäärän vähentyessä mm. luonnollisen poistuman kautta ja määräaikaista työntekijöitä vähentämällä. Käytettävä keinovalikoima on laaja ja henkilöstö on myös laajasti osallistunut toimenpiteiden suunnitteluun.

Edelleen kunnallinen yleinen ja teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus linjaa soveltamisohjeessaan seuraavaa:

"Tulospalkkion perusteeksi valitaan asianomaisessa tulosyksikössä yleensä kaksi tai useampia tavoitteita, jotka kuvaavat toiminnan onnistumista mahdollisimman monipuolisesti. Näiden palkkion perusteeksi valittujen tavoitteiden saavuttamista tai ylittämisestä riippuu tulospalkkion maksaminen ja määrä siten kuin siitä on ennalta päätetty."

Tavoitteet on määrääjain asetettava uudelleen ottaen huomioon tapahtunut kehitys ja sen hetkiset mahdolliset ongelmat. Tavoitteiden taso ei saa olla liian matala eikä toisaalta epärealistisen korkea."

Tarkoitus on, että sekä työntekijät/viranhaltijat että työnantaja hyötyvät tulospalkkiojärjestelmän käyttöön ottamisesta."

Hyötyä voi syntyä mm. työprosessien sujuvuuden lisääntymisestä, palvelun laadun parantumisesta, kustannussäästöistä, suoritelmäärän muutoksista, henkilöstö osaamisen kasvamisesta tai hyödyntämisestä."

Seurantajakso

Tulospalkkion perusteena olevan seurantajakson pituus voi olla esimerkiksi vuosi, puoli vuotta tai neljännesvuosi. Mikäli seurantajakso on puoli vuotta tai pitempi, olisi henkilöstön motivaation kannalta perusteltua antaa henkilöstölle seurantajakson aikana väliaikatietoja tulostavoitteiden saavuttamisesta. Yleensä on tarkoituksenmukaista käyttää vuoden pituista seurantajaksoa.”

Ateria-, siivouspalveluiden sekä kiinteistönhoidon palvelustrategiahankkeessa löytyy palkitsemiselle hyvät ja selkeät perusteet. Hankkeessa saadaan aikaan selvää toiminnan tehostumista ja lopputulos on riittävän hyvin mitattavissa. Tehostamistoimenpiteet on suunniteltu huolella ja niiden toteuttamista varten järjestetty asianmukainen seurantajärjestelmä, johon eri henkilöstöryhmät osallistuvat. Myös henkilöstöä informoidaan tavoitteiden saavuttamisesta.

Palvelustrategiahankkeen tavoitteet ja niiden seuranta

Palvelustrategiahankkeelle on asetettu tavoitteet, joista on sovittu yhdessä henkilöstön kanssa, kuten sovellettavat virka- ja työehtosopimukset edellyttävät.

- vuoden 2017 tilinpäätöksessä saavutetaan 400 000 euron säästöt ulkoisissa menoissa verrattuna vuoden 2015 tilinpäätökseen
- vuoden 2018 tilinpäätöksessä saavutetaan kumulatiivisesti laskettuna 500 000 euron säästöt ulkoisissa menoissa verrattuna vuoden 2015 tilinpäätökseen
- vuoden 2019 tilinpäätöksessä saavutetaan kumulatiivisesti laskettuna 600 000 euron säästöt ulkoisissa menoissa verrattuna vuoden 2015 tilinpäätökseen

Tavoitteiden saavuttamista seurataan vuositason tilinpäätöksen valmistuttua. Tämän lisäksi tavoitteita seurataan asetetun seurantaryhmän kanssa vuoden mittaan normaalin talouden- ja toiminnan raportoinnin rytmissä. Seurantaryhmässä on luottamushenkilö-, henkilöstö- ja viranhaltijaedustus. Seurantaryhmän rooli on oleellinen, jotta voidaan yhteisesti myös keskustella ja miettiä esim. toimenpiteiden riittävyyttä, keinovalikoimaa. Tämä vastaa sovellettavien virka- ja työehtosopimusten soveltamisohjetta, jossa todetaan, että tavoitteiden asetannassa tulee huomioida tapahtunut kehitys, mahdolliset ongelmat ja tavoitteiden realistisuus. Henkilöstöä informoidaan toimenpiteiden ja tavoitteiden etenemisestä puolivuositain.

Tulospalkkion piiriin kuuluva henkilöstö, määrä ja maksatus

Kunnallisen yleisen (II luku, § 13) ja teknisen henkilöstön (II luku, 15§) virka- ja työehtosopimuksen ja perusteella:

”Tulospalkkiojärjestelmän piiriin kuuluvalla työntekijällä/viranhaltijalla maksetaan jälkikäteen seurantajaksolta ennakolta vahvistettujen perusteiden mukainen erillinen euromääräinen tulospalkkio. Vuosilomaa ja äitiysvapaata lukuun ottamatta tulospalkkion seurantajaksoon kohdistuva virantoimituksen/työnteon keskeytysaika vähentää vastaavassa suhteessa tulospalkkion määrää, jollei ao. viranomaisen toisin päätä.

Tulospalkkio ei ole varsinaista palkkaa ja se maksetaan erillään varsinaisesta kuukausipalkasta.”

Tulospalkkiota esitetään maksettavaksi ateria-, siivous- ja kiinteistönhoitopalvelujen henkilöstölle,

- joka on osallistunut palvelustrategiahankkeen suunnitteluun ja/tai toteuttamiseen kulloinkin kysymyksessä olevan talousarviovuoden aikana.
- jolla on palvelussuhde voimassa Naantalissa kaupunkiin maksatushetkellä.
- jolla on ollut palvelussuhde voimassa ko. palkkionmaksua koskevan vuoden aikana.

Tulospalkkion saamisen edellytyksenä on, että ateria- ja siivouspalveluiden sekä kiinteistönhoidon tehtäväkokonaisuuksien osalta saavutetaan ulkoisten kulujen osalta 400 000 euron säästöt vuonna 2017, 500 000 euron säästöt vuonna 2018 ja 600 000 euron säästöt vuonna 2019 vuoden 2015

tilinpäätöstietoihin verrattuna. Tavoitteiden tarkempi määrittely ilmenee kaupunginhallituksen päätöksestä 22.8.2016 § 259.

Tulospalkkion määrä

- a. 100 euroa/henkilö vuonna 2017, jos 400 000 euron säästötavoite saavutetaan ja lisäksi 100 euroa/henkilö, jos säästötavoite ylittyy 50 000 tai enemmän
- b. 200 euroa/henkilö vuonna 2018, jos 500 000 euron säästötavoite saavutetaan ja lisäksi 100 euroa/henkilö, jos säästötavoite ylittyy 50 000 tai enemmän
- c. 300 euroa/henkilö vuonna 2019, jos 600 000 euron säästötavoite saavutetaan ja lisäksi 100 euroa/henkilö, jos säästötavoite ylittyy 50 000 tai enemmän.

Tulospalkkion määrä suhteutetaan työaikaan ja työskentelykuukausiin. Vuosiloma ja äitiys- tai isyysvapaa eivät vaikuta palkkion määrään. Muutoin palkkion saanti edellyttää työssäoloa vähintään 15 työpäivää kuukaudessa. Jos työpäiviä on alle 15 menettää henkilö kyseisen kuukauden osalta suhteellisen osuuden tulospalkkiostaan.

Tavoitteiden toteutuminen todetaan kunkin vuoden tilinpäätöksen yhteydessä ja se maksetaan kokonaisuudessaan tilinpäätöksen käsittelyn jälkeen kesäkuun palkanmaksun yhteydessä.

Arvio tulospalkkion kustannusvaikutuksesta

Ateria-, siivous- ja kiinteistönhoidonpalveluissa työskentelee noin 120 henkilöä. Ohessa arvio kustannusvaikutuksesta sivukuineen (23%), jos tavoitteisiin päästään

Säästö-/tehostamistavoite, €	Kustannus sivukuineen	Tavoitepalkkion osuus säästötavoitteesta, %
400 000	14 760	3,69
450 000	29 520	6,56
500 000	29 520	5,90
550 000	44 280	8,05
600 000	44 280	7,38
650 000	59 040	9,08

Kuten aiemmin todettu, tulospalkkio ei ole vain kustannus vaan kannustuskeino tehostaa toimenpiteitä pitkällä aikavälillä. Vuosina 2017–2019 maksettava tulospalkkio pienentää asetettua säästö-/tehostamistavoitetta hieman, mutta vastaavasti tulevana vuosina tullaan saavuttamaan vuositasolla vastaavat säästöt, kun henkilöstö sitoutuu toiminnan kehittämiseen.