

Tavoitteena kestävä tuottavuus

Diana-auditorio

8.4.2010

Antti Palola

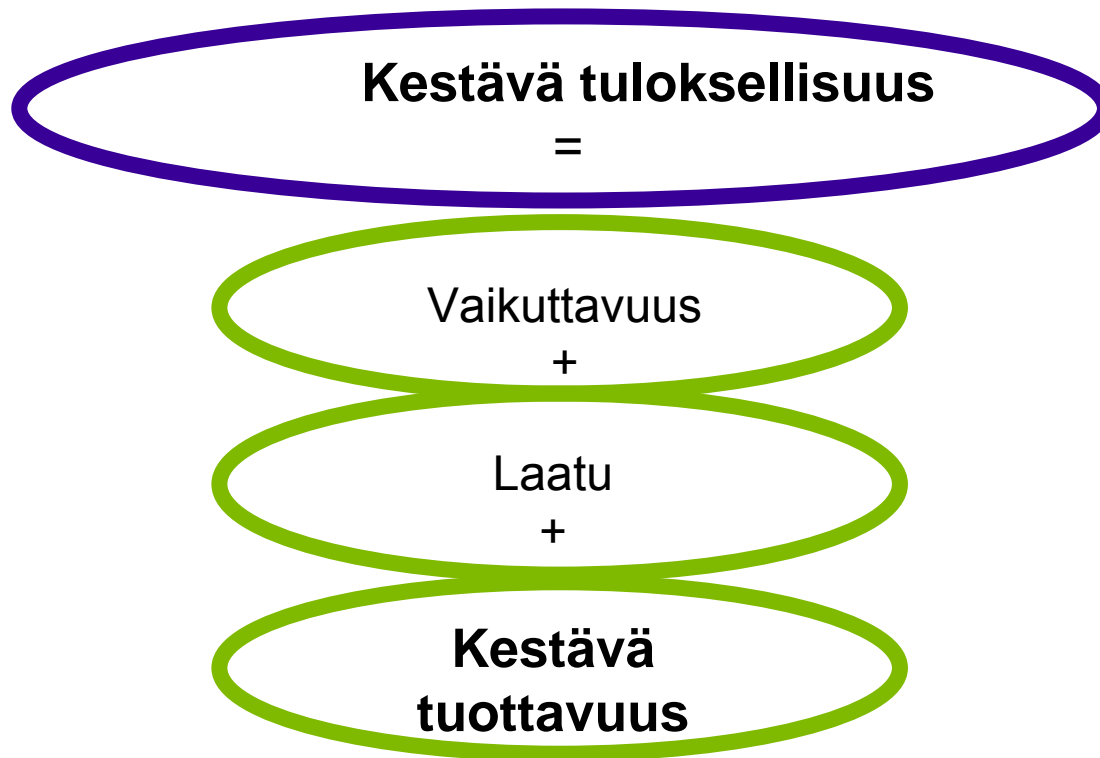
Pardia

”Kestävä tuottavuus” –käsitteenä (1)

- Ei sinänsä uutta ajattelua.
- Halusimme nostaa esille sekä vallitsevan kapean tuottavuusajattelun että työelämän jaksamis- ja työurien pidentämiskeskustelun rikastuttamiseksi.
- Laajensimme tuottavuustarkastelua ottamaan huomioon myös valtion ja koko julkiselle sektorille tärkeät palveluiden laadun ja vaikuttavuuden.
- Syntyi ”yhtälö” kestävä tuloksellisuus = vaikuttavuus + laatu + kestävä tuottavuus.

”Kestävä tuottavuus” –käsitteenä (2)

- Ongelma kansantalouden tuottavuuden tuotos-panos –käsitteessä: ottaa huomioon vain yritysmaailman / yksityisen sektorin tuottavuusmäärittely.
- Tuottavuuskäsitettä ja tuottavuuden määrittelyä ja mittaamista viетävä kohti palveluiden ja toimintojen laatua, työn vaikuttavuutta ja työelämän laatua = kestävää tuloksellisuutta.
- Tarvitaan myös julkisen sektorin kannalta, sen toimintojen kehittämisen ja henkilöstövoimavarojen / henkilöstön näkökulmasta, oikeudenmukaista tarkastelua ja kytkeä työn arkeen.
- ”Pardian yhtälö” tuottavuuden tarkastelulle on: ”Kestävällä tuottavuudella kestävään tuloksellisuuteen”.



”Kestävä tuottavuus” käytännössä

- Tuottavuustarkastelussa otetaan huomioon sekä työelämän laatu (= mm. johtamisen laatu ja työhyvinvointi) että laskennallinen tuottavuus / taloudellinen tuottavuus (=tuotos–panos –suhde).
- Em:sta syntyy palvelun / tuotteen laatu, kun lisäksi varmistetaan palvelun / tuotteen vaikuttavuus (yhteiskunnallinen ja muu) => *Kestävä tuloksellisuus*
 - Eli painotus inhimillisen pääoman ja henkisten voimavarojen käytössä valtionhallinnon muutoksessa ja ”kehittämistyössä”.
- Tarkoittaa työyhteisöjen, työntekijöiden ja työelämän kehittämistä ja parantamista siten, että se edistää työn tuloksellisuutta ja toimintojen ja palveluiden vaikuttavuutta.

Tuottavuuteen kannustaminen ja palkitseminen

- Tuottavuus liitettävä myös työmarkkinatoimintaan / palkitsemiseen.
- Palkitsemisen liikkumavara liittyy tuottavuuden kasvuun.
- Nykyinen tuottavuuden määrittely ei ota riittävästi huomioon palkkauksessa ja palkkakehityksessä niitä aloja, jotka eivät ole perinteisillä tuotos-panos -mittareilla tuottavia.
- Tuottavuuskäsitettä laajennettava myös tästä syystä.
- Tulospalkkaus ja -palkkiot ovat myös julkisen sektorin johtamisväline.
- Mittaristot ja järjestelmät (työhyvinvointi ja palkkaus) kuntoon ja tulosten perusteella kannustaminen kaikille tulosohjauksen ja työnteon tasoille.

Miten KeTu-hanke ottaa huomioon Pardian ajattelumallin

- Lähtökohtaisesti sama ajattelu: eli kestävä tuottavuus, jolloin
 - tuottavuus tulkitaan tulosprisman mukaisesti tuloksellisuuden kokonaiskäsitteen ja sen osatekijöiden kautta,
 - on keskeistä pitkän aikavälin tavoitteellinen, osaamiseen ja innovaatioihin perustuva kehittäminen, johtaminen sekä ohjaus, joka todentuu henkilöstön hyvinvointina, toiminnan tehokkuutena, palvelujen laatuna, asiakashyötyinä sekä yhteiskunnallisena vaikuttavuutena (VM/KeTu 29.1.2009).

Miten käytännössä KeTu-pilottihankkeissa – Henkilöstöedustajien käsityksiä

- KeTu-tavoitteet ovat joissakin hankkeissa toteutuneet jossain määrin ja joissain ei lainkaan.
- Henkilöstö / henkilöstön edustajat on useimmissa projekteissa otettu mukaan ainakin jollakin tasolla.
- Kestävä tuottavuus-ajattelu” on jäänyt taka-alalle tai se ei ole tullut esille projektin aikana,
- jos se on tullut esille, sen tavoitteet ja päämäärät ovat jääneet käsittelemättä tai hämäräksi,
- henkilöstöedustajien näkemyksille ja käsityksille esim. tuottavuutta lisäävistä toimista ei ole riittävästi annettu tilaa tai arvoa,
- kokonaisvaltainen tuottavuusajattelu kehittämisessä ei toteudu.

Miten käytännössä KeTu-pilottihankkeissa – Henkilöstöedustajien käsityksiä

- Erään henkilöstöedustajan kommentti: ”Mitä sitten tuottavuudella tarkoitetaan... johdolla menojen vähentäminen on ainut näkökulma... kehittämistä olisi katsottava myös asiakaspuolelta ja pitkällä aikajanelalla...”
- Myös hyviä henkilöstön osallistamiskäytäntöjä löytyy.
 - Liikenne ja viestintäministeriön ”sosiaalinen innovaatio”: Uudistuksessa laadittiin ”Henkilöstön vuorovaikutussuunnitelma” tätä varten perustetussa vuorovaikutusryhmässä. Ryhmän tehtävä oli myös huolehtia suunnitelman toteutuksesta ja tehdä kehittämissuositukset. Ryhmän jäsenet toimivat hankkeen henkilöstökoordinaattoreina.

Kiitos mielenkiinnostanne!