



## Henkilöstön palkitsemisen periaatteet

### Henkilöstöjaosto 25.04.2024 § 72

2644/01.00.00/2024

Valmistelija

Resurssijohtajat: Dan Gref, Linda Jakobsson-Pada, Peter Nieminen, Carina Nåls, Marjo Orava; HR-johtaja Ann-Charlott Gröndahl

Lisätietoja: puhelinnumero: 06 218 1111 (vaihte), etunimi.sukunimi@ovph.fi

Hyvinvointialue käy jatkuvasti läpi suuria muutoksia, jotka koskevat henkilöstöä kaikissa ryhmissä ja kaikilla tasoilla. Tulevaisuus- ja sopeuttamisohjelmassa on tavoitteet tuleville toiminnan muutoksille säästövaatimukset mukaan lukien. Vaatimusten kasvaessa sekä viranhaltijajohto että poliittisen johto on päättänyt nostaa esille henkilöstön merkityksen ja panostaa henkilöstöön. Tämä näkyy muun muassa työterveyspalvelujen laajentamisena ja panostuksina henkilöstön työhyvinvointiin.

Toimenpideohjelmassa 2024 on maininta, että kehitämme palkitsemisjärjestelmä henkilöstölle, joka sitoutuu työhön ja työpaikkaan. Tarkasteltaessa, mikä saa ihmisen viihtymään työssään ja sitoutumaan siihen, voidaan yksinkertaistetusti tiivistää, että näin tapahtuu, kun ihminen viihtyy työssä, työtehtävissä ja työyhteisössä ja kun johtaminen on hyvää. Siksi näiden osioiden tulisi myös näkyä palkitsemisjärjestelmässä.

Palkitsemisjärjestelmän periaatteita työstäessä on vahvistettava myös taloudelliset puitteet. Nykyisessä talousarviossa ei ole korvamerkittyä määrärahaa palkitsemiseen. Jos palkitsemisjärjestelmä otetaan käyttöön vuoden 2024 aikana, siitä muodostuu kuluerä, joka rahoitetaan pääasiassa palkkatalousarviosta, vaikka tietyt kulut viedään muille tileille.

Palkitsemismuodon ei tarvitse olla samanlainen kaikissa yksiköissä ja tilanteissa. Yksi mahdollisuus on rakentaa paletti, josta voi valita palkinnon tilanteen mukaan. Se voi olla panostus fyysiseen hyvinvointiin tai asioihin, jotka tuovat iloa työpaikalla. Palkkiomuotoinen palkinto vahvasta sitoutumisesta ja hyvästä työtuloksesta muodostaisi keskeisen palkitsemisen välineen.

Henkilö- ja yksikkökohtaisen palkitsemisen lisäksi haluamme myös palkita työtä ja toimintaa, joka näkyy erityisen hyvin organisaatiotasolla. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi panostukset laatutyöhön, kehittämistyöhön tai organisaation imagoon.

Muutamia vaihtoehtoja palkitsemiseen:

- aamiainen tai kakku yksikköön erityisten tilanteiden/suoritusten yhteydessä, arvottava palkinto
- liikuntaa työajalla tiettyinä ajanjaksona, esimerkiksi kerran viikossa kahden kuukauden ajan
- kukkakimppu
- palkkio vahvasta sitoutumisesta = rahana maksettava palkkio hyvästä suorituksesta
- lisäsumma e-passiin (verovapauden raja huomioiden).

Palkitsemiskriteerit kokonaisarvion pohjalta:

- hyvä työsuoritus
- myötävaikuttaminen hyvään työyhteisöön
- vastuunoton ja avuliaisuuden osoittaminen
- kehittämistyön tekeminen
- aktiivisuus ja erityinen näkyvyys organisaatiotasolla
- tiimien/yksiköiden palkitseminen hyvästä työstä esimerkiksi erityistilanteessa.



Ennen asian jatkovalmistelua on vahvistettava puitteet. Esimerkiksi palkitsemiserä, joka on 0,15 prosenttia palkkatalousarviosta, voisi olla sopiva summa. Tällöin kokonaissumma olisi 560 000 euroa. Summa jakautuisi niin, että se tulee tasapuolisesti kaikkien tulosalueiden käyttöön. Organisaatiotason palkitsemista varten varataan erillinen summa. Kun palkitsemisjärjestelmän periaatteet on vahvistettu, jatketaan yksityiskohtien suunnittelua, mikä sisältää myös ohjeen lähiesihenkilöille.

**HR-johtaja Gröndahl Ann-Charlott**

ehdottaa, että henkilöstöjaosto päättää seuraavista puitteista:

- Henkilöstön palkitsemisjärjestelmä otetaan käyttöön vuoden 2024 aikana.
- Kokonaispalkitsemiserä on 0,15 prosenttia palkkatalousarviosta.
- Vuonna 2024 palkitsemiserä on yhteensä 560 000 euroa. Tästä erästä varataan 30 000 euroa palkitsemiseen organisaatiotasolla. Loppuerä jaetaan tulosalueille suhteessa palkkatalousarvioon.
- Lopullinen ohje, joka valmistellaan viranhaltijatasolla, annetaan tiedoksi henkilöstöjaostolle.

**Päätös:**

Ehdotus hyväksyttiin.

Jakelu