

HALLITUS 2/2012 27.2.2012

LIITE ASIA 7



Kannustava palkkaus ja palkitseminen

Menettelymallin määrittämistyöryhmä:

Eila Alavahtola
Paula Halonen
Juha Jääskeläinen (pj)
Pirjo Kejonen
Veikko Kemppainen
Juhani Kettunen
Merja Lausmaa
Kalevi Lämsä
Raili Nieminen
Marjatta Palovirta
Jaana Pikkupeura
Jarkko Raatikainen
Kaisu Suvanto
Taina Turpeenniemi-Hujanen
Aila Väisänen



Sisällysluettelo

Johdanto

1 Palkkausjärjestelmä

1.1 Tehtäväkohtainen palkka

1.2 Henkilökohtainen lisä

1.3 Työkokemuslisä

1.4 Kertapalkkio

1.5 Rekrytointilisä

1.6 Työaikakorvaukset

1.7 Lisätyö

1.8 Tulospalkkiojärjestelmä

1.8.1 Tulospalkkiojärjestelmän tarkoitus

1.8.2 Tulospalkkioyksikkö ja järjestelmän piirissä oleva henkilöstö

1.8.3 Järjestelmän valmisteluprosessi ja seuranta tulosalueella

1.8.4 Tulospalkkion rahoitus

1.8.5 Tulospalkkiomittarit ja tavoitearvot

1.8.6 Painoarvot

1.8.7 Palkkion saamiseen oikeutetut

1.8.8 Palkkion suuruus ja maksamisen edellytykset

1.8.9 Tulospalkkion maksaminen

1.9 Säpäkkä-palkkio

1.9.1 Nopean palkitsemisen malli

1.9.2 Palkkioperusteet

1.9.3 Palkkion määrä

1.9.4 Palkitsemistapa

1.9.5 Palkkioiden luovuttaminen saajalleen ja sen julkistaminen

1.9.6 Säpäkkä-palkkion rahoitus

1.9.7 Seuranta

1.9.8 Lisätiedot

1.10 Aloituspalkkiot



2 Henkilöstöedut

2.1 Vetovoimainen työpaikka

2.1.1 PPSHP:n vuosipäivä, profiilin nosto

2.2 Työhön ja palvelussuhteeseen liittyvät etuudet

2.2.1 Joustava ja sujuva työmatkaliikenne

2.2.2 Henkilöstörahasto

2.2.3 Työterveyshuolto

2.2.4 Työpaikkaruokailu

2.2.5 Työsuhdeasunnot

2.2.6 Palveluvuosista palkitseminen

2.2.7 Merkkipäivälahjat (50- ja 60-vuospäivät)

2.2.8 Eläkkeelle siirtyminen

2.3 Virkistys- ja vapaa-ajan etuudet

2.3.1 Lomamökit

2.3.2 Liikunta-, kulttuuri- ja virkistystoiminta

3 Henkilökohtainen kehitys, positiivinen työympäristö ja aineeton palkitseminen

3.1 Henkilökohtainen kehitys

3.2 Positiivinen työympäristö

3.3 Aineeton palkitseminen



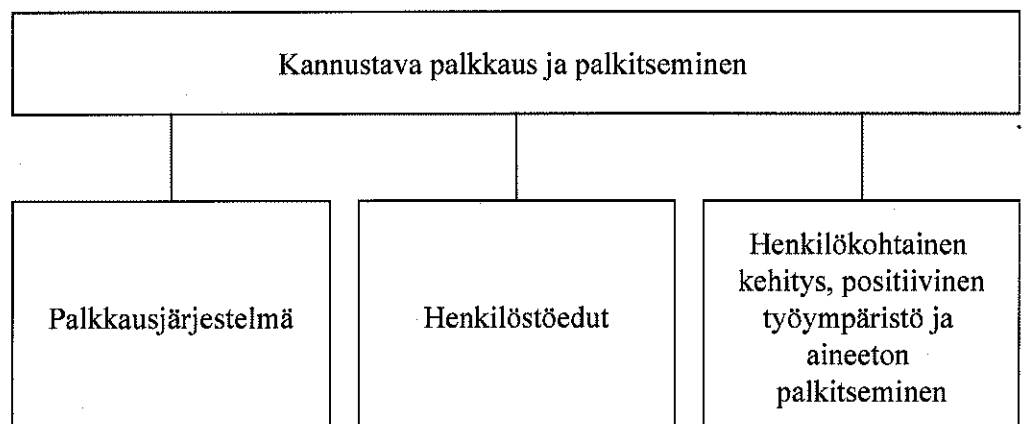
Johdanto

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin vuosien 2010-2015 strategian mukaan sairaanhoitopiiri haluaa olla innovatiivinen, uudistuva ja tuloksellinen terveydenhuollon huipputoimija sekä erikoissairaanhoidon arvostetuin ja vetovoimaisin työpaikka. Palkitseminen on yksi keskeisistä keinoista, joilla vision saavuttamista pyritään edistämään.

Sairaanhoitopiiri toteuttaa henkilöstön palkitsemista strategian mukaisesti. Tavoitteena on, että sairaanhoitopiirissä on käytössä eri toimintatasoille soveltuva hyväksytty menettelymalli palkita tuottavuutta lisäävästä sairaanhoitopiirin ja yksikön tavoitteiden mukaisesta työstä.

Sairaanhoitopiirin johtaja nimesi kannustavan palkkauksen ja palkitsemisen menettelymallityöryhmän tammikuussa 2011. Työryhmän tehtävänä on palkitsevan työn menettelymallin määrittely, pilotointi ja käyttöön hyväksyminen vuoden 2012 huhtikuun loppuun mennessä. Strategiaan on kirjattu myös pidemmän aikavälin tavoite, jonka mukaan palkitsevan työn menettelymallin piirissä on 75 % sairaanhoitopiirin henkilöstöstä vuoden 2013 loppuun mennessä. Asetetut tavoitteet pyritään saavuttamaan tarkistamalla nykyinen palkitsevan työn toimintamalli ja kehittämällä sitä vastaamaan strategiakauden 2010-2015 vaatimuksia.

Työryhmä on kehittänyt palkitsevan työn menettelymallia kevään 2011 aikana. Työryhmän työskentelyn tuloksena syntyneessä mallissa palkitsemisen kokonaisuus on jaettu kolmeen osa-alueeseen; palkkausjärjestelmään, henkilöstöetuihin sekä henkilökohtaiseen kehitykseen, positiiviseen työympäristöön ja aineettomaan palkitsemiseen.





1 Palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmästä on tarkemmin henkilöasiain käsikirjassa.

1.1. Tehtäväkohtainen palkka

Tehtäväkohtainen palkka määräytyy virka- ja työehtosopimuksen palkkahinnoittelun perusteella. Tehtäväkohtaista palkkaa eli peruspalkkaa on sopimuslata riippuen 66 - 83 % kokonaisansioista.

Tehtäväkohtainen palkka perustuu työn vaativuuden arviointiin kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, teknisten sopimuksen ja lääkärisopimuksen sopimusaloilla.

1.2. Henkilökohtainen lisä

Henkilökohtainen lisä maksetaan pääsääntöisesti viranhaltijan/työntekijän työsuorituksen arvioinnin perusteella. Henkilökohtaisen lisän perusteina voivat ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen työtulosten ja tavanomaisten työtehtävien hallinnan lisäksi olla esimerkiksi

- tuloksellisuus
- monitaitoisuus ja luovuus
- erityistiedot ja -taidot
- yhteistyökyky
- vastuuntunto
- oma-aloitteisuus
- kehityshakuisuus

1.3 Työkokemuslisä

Työkokemuksen perusteella maksettava työkokemuslisä on 3 % tehtäväkohtaisesta palkasta, kun viranhaltija/työntekijä on ollut vähintään 5 vuotta, ja 8 % tehtäväkohtaisesta palkasta, kun viranhaltija/työntekijä on ollut vähintään 10 vuotta.

1.4 Kertapalkkio

Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa kertapalkkio, mikäli kunnan/kuntayhtymän asianomainen viranomaisen harkitsee sen suorittamisen perustelluksi. Kertapalkkiota voidaan käyttää esim. silloin, kun työnantaja haluaa palkita yksilöä tai ryhmää.



1.5 Rekrytointilisä

Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa rekrytointilisää, mikäli kunnan/kuntayhtymän asianomainen viranomaisen harkitsee lisän suorittamisen perustelluksi. Rekrytointilisän maksamisperusteet ja voimassaolo tulee ilmetä viranhaltijan/työntekijän lisän myöntämistä koskevasta päätöksestä. Työntekijän kanssa asiasta sovitaan esim. työsopimuksessa. Rekrytointilisän perusteluna voi olla mm. henkilöstön saatavuuteen liittyvät ongelmat. Rekrytointilisä on luonteensa vuoksi pääsääntöisesti määräaikainen. Rekrytointilisän maksamisperusteet määritellään yhdessä henkilöstöedustajien kanssa.

1.6. Työaikakorvaukset

Työaikakorvauksia maksetaan epämukavalta työajalta (ilta-, yö, viikonloppu, arkipyhä, varallaolo sekä lisä- ja ylityöajalta).

Lääkärien päivystyskorvaukset tilastoituvat ylityökorvauksiin. Ylityökorvaukset ovat sopimusalaista riippuen 1,4 -17 % kokonaisansioista.

1.7 Paikallinen virka- ja työehtosopimus säännöllisen työajan ylittävän lisätyön korvaamisesta

Sairaanhoidopiirissä on sovittu paikallisella sopimuksella kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 3. luvun säännöllisen työajan ylittävän lisätyön korvaamisesta. Lisätyösopimus tehdään hoitoon pääsyn turvaamiseksi lainsäädännön edellyttämässä määräajassa. Sopimusta voidaan käyttää lisätyön tekemiseksi eri tulosyksiköissä hoitotakuun lainsäädännön edellyttämien velvoitteiden täyttämiseksi.

Sopimusta voidaan käyttää myös kiireellisissä päivystys- ja akuuteissa ruuhkatilanteissa, jos tilanteiden hoitamattomuudesta seuraisi hoitoon pääsyn olennainen viivästyminen. Sopimus on voimassa 31.12.2012 saakka.

1.8 Tulospalkkiojärjestelmä

1.8.1 Tulospalkkiojärjestelmän tarkoitus

Tulospalkkiojärjestelmän tavoitteena on edistää strategisten tavoitteiden toteutumista, lisätä palvelutuotannon taloudellisuutta ja toiminnan tuloksen parantamista, laadukasta sekä vaikuttavaa palvelua.

1.8.2 Tulospalkkioyksikkö ja järjestelmän piirissä oleva henkilöstö

Tulospalkkioyksikkö voi olla koko tulosalue, jokin ao. tulosalueen vastuualue tai vastuualueen muu yksikkö tai tulosalueiden yhteinen prosessi. Tulospalkkiojärjestelmä voidaan toteuttaa pienimmissä yksiköissä, vaikka tulosalue kokonaisuudessaan ei olisikaan tulospalkkiojärjestelmän piirissä.



1.8.3 Järjestelmän valmisteluprosessi ja seuranta tulosalueella

Tulospalkkiojärjestelmän käyttöönotto sairaanhoitopiirissä esitetään vahvistettavaksi seuraavien yleisperiaatteiden mukaan:

1. Tulosalueen ja vastuualueen johto valmistelevat yhteistyössä henkilöstön kanssa tulospalkkioyksikköön soveltuvan tulospalkkiojärjestelmän tuloskriteerineen, kriteerien painotuksen sekä järjestelmän yksityiskohtaisen sisällön (kts. kappale 6). Henkilöstön informoimiseen, koulutukseen ja sitoutumiseen kiinnitetään erityistä huomiota.
2. Esitykset tulee toimittaa henkilöstöjohtajalle 15.3. mennessä. Tulospalkkiojärjestelmän käyttöönotosta päätetään kalenterivuositain viimeistään talousarviovuoden ensimmäisen kolmanneksen aikana. Tulospalkkiojärjestelmän käyttöönottoa koskeva suunnitelma ja tulospalkkiokriteeristö käsitellään sairaanhoitopiirin johtoryhmässä. Suunnitelman hyväksymisestä päättää sairaanhoitopiirin johtaja.
3. Tulospalkkion seurantajakso on aina talousarviovuosi.

1.8.4 Tulospalkkion rahoitus

Tulospalkkiojärjestelmä rahoittaa itse itsensä. Rahoitus perustuu siihen että asetetut tuottavuus-, tehokkuus-, ja tuloksellisuustavoitteet toteutuvat.

1.8.5 Tulospalkkiomittarit ja tavoitearvot

Tulospalkkiomittarit ja niiden tavoitearvot määritellään tulospalkkioyksikkötasolla.

Tulospalkkiomittarit johdetaan sairaanhoitopiiriin strategisista päämääristä ja niille asetetuista vuositason tavoitteista ja mittareista. Jokaisesta näkökulmasta (asiakas, prosessi, henkilöstö talous sekä johtaminen ja uudistuminen) pitää olla vähintään yksi ko. vuodelle asetetuista tavoitteista johdettu mittari. Lisäksi voidaan asettaa yksi tai useampi muu tavoite, jota ei ole välttämättä kirjattu yksikön tavoitteisiin, mutta joka omalta osaltaan tukee tulospalkkioyksikön toiminnan parantamista. Luodaan mittareita, joissa huomioidaan laatu ja vaikuttavuus.

Mittarien ja tulospalkkiotavoitteiden kokonaislukumäärä saa kuitenkin olla korkeintaan kymmenen (10). Mittareiden pitää olla ymmärrettäviä, helposti seurattavia sekä tulospalkkioyksikön ydintoimintaa kuvaavia. Tavoitteet voivat olla myös useampitasoisia. Tavoitteiden on oltava sellaisia, joiden toteutumiseen henkilöstö voi vaikuttaa omalla työllään.



Mittarille asetetaan tavoitetaso, joka on riittävän korkea, mutta mahdollinen saavuttaa ja joka oikeuttaa täyteen palkkioon. Lisäksi määritetään alin tavoitetaso, joka on hyväksyttävä taso, mutta josta ei makseta palkkiota. Tulospalkkiomittareiden tavoitetason täytyy perustua toiminnan parantumiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen. Näin ollen tulospalkkiomittarin alhaisin tavoitetaso ei voi olla alhaisempi kuin talousarviossa tavoitteeksi asetettu taso. Talousarviossa tavoitteeksi asetettu taso voi olla samalla myös ylin taso. Muutoin tulospalkkiomittareiden alimman ja ylimmän tason välille voidaan asettaa välitasoja, joista maksetaan palkkioita. Välitasot voidaan määrittää portaittain tai lineaarisesti.

1.8.6 Painoarvot

Mittareille asetetaan painoarvot sen mukaan, miten tärkeitä ne ovat tavoitteiden toteutumisen kannalta. Painoarvo kuvataan prosenttiluvuilla, joiden summa on 100.

1.8.7 Palkkion saamiseen oikeutetut

Tulospalkkiota maksetaan niille henkilöille jotka ovat olleet tulospalkkioyksikön palveluksessa ko. tulospalkkiovuonna yhdenjaksoisena vähintään kuusi kuukautta.

Tulospalkkioon oikeuttavasta ajasta ei vähennetä vuosiloma-aikaa, palkallista koulutusvapaata, aktiivivapaata. Sen sijaan muu virantoimituksen tai työnteon keskeytysaika, joka ylittää 30 kalenteripäivää, vähentää tulospalkkioon oikeuttavaa aikaa ja vastaavassa suhteessa tulospalkkion määrää. Koko vuoden työstä poissa ollut henkilö ei kuitenkaan saa tulospalkkiota vuosilomankaan ajalta. Vuosilomaan rinnastetaan myös säästövapaa ja lomarahavapaa.

Mikäli henkilö on ollut tulospalkkiojärjestelmän piirissä vain osan kalenterivuotta, maksetaan hänelle palvelussuhteen kestoja vastaava osuus tulospalkkiosta, edellyttäen, että kuuden kuukauden vähimmäisaika täyttyy. Ne henkilöt, joiden työpanos kohdistuu osittain tulospalkkioyksikköön, kuten sisäiset sijaiset ja erikoistuvat lääkärit, tulee huomioida tulospalkkioesitystä laadittaessa.

Osa-aikaeläkkeellä olevalla on oikeus valita, kuuluuko hän tulospalkkiojärjestelmän piiriin vai ei, koska tulospalkkio saattaa aiheuttaa ansiotason nousun kautta muutoksia hänen osa-aikaeläkkeensä edellytyksiin.

Osa-aikaiselle maksetaan osa-aikaprosentin osoittama osuus tulospalkkiosta. Mikäli henkilö on siirtynyt kesken vuoden kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai päinvastoin tai osa-aikaprosentti on muuttunut, tulospalkkion suuruus laskeaan kultakin jaksolta erikseen. Palkkion määrää voidaan myös sopia osa-aikaprosenttia pienemmäksi huomioon ottaen palkkion vaikutus osa-aikaeläkkeen edellytyksiin. Mikäli palvelussuhde ei ole voimassa, henkilö ei kuulu tulospalkkio piiriin.



1.8.8 Palkkion suuruus ja maksamisen edellytykset

Palkkion suuruus riippuu jaettavana olevan summan suuruuden lisäksi ennalta asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta ja osatekijöiden (eri näkökulmien) painotetusta summasta.

Palkkion maksamisen edellytyksenä on, että tavoitteet ovat toteutuneet vähintään strategian neljän eri näkökulman alueelta, joista yhden tulee olla talouden näkökulmamittari.

1. Tulospalkkiona voidaan maksaa henkilöstölle henkilöstösivukuluineen enintään 40 % tulospalkkioyksikölle syntyneestä hyödystä.

2. Tulospalkkioihin voidaan käyttää enintään 5 % tulospalkkioyksikön ko. vuoden toteutuneesta palkkasummasta.

3. Palkkio maksetaan prosentuaalisena osuutena henkilön palkasta.

4. Tulospalkkion määrä voi olla enintään ao. henkilön kuukauden varsinainen palkka.

5. Tulosalueen johtaja ja ylihoitaja sekä vastuualueen johtaja ja ylihoitaja sekä toimialajohtaja ovat oikeutettuja tulospalkkioon, jos kaikki heidän johtamansa tulospalkkioyksiköt saavuttavat tulospalkkion maksamiselle asetetut ehdot ja tulosalueen/vastuualueen tulos on ylijäämäinen. Muille yhteiskustannuspaikalla oleville maksetaan tulospalkkiota henkilöstömäärän suhteessa.

6. Esitys kirjanpitoon tehtävästä varauksesta tulee tehdä erillisen tilinpäätöskataulun mukaisesti.

7. Tulosalueen johtajan tulee tehdä 15.2 mennessä esitys tulospalkkion maksamisesta. Sairaanhoidopiirin johtaja tekee päätöksen helmikuun loppuun mennessä.

1.8.9 Tulospalkkion maksaminen

Tulospalkkiota maksetaan etukäteen hyväksytyyn tulospalkkiojärjestelmän mukaisesti, kun siinä asetetut tavoitteet on saavutettu ja kun palkkioihin tarvittava rahoitus on olemassa ao. vastuualueella. Palkkioiden maksun edellytyksenä on, että vastuualueen tilikauden tulos on palkkion maksamisen jälkeenkin ylijäämäinen ennen sisäisen laskutuksen tasoitusta.

Palkkio on kertaluontoinen ja maksetaan kerran vuodessa tulospalkkiovuotta seuraavan vuoden maaliskuussa, kuitenkin viimeistään huhtikuun loppuun mennessä normaalin palkanmaksun yhteydessä.



1.9 Säpäkki-palkkio

1.9.1 Nopean palkitsemisen malli

Nopea palkitseminen eli Säpäkki on esimiehen keino huomioida nopeasti merkittävät tapahtumat ja erityisen hyvät työsuoritukset päätöksentekotavaltaan yksinkertaisella tavalla. Mahdollistaa työsuorituksen huomioimisen silloin kun saavutus on vielä tuore ja tekijällänsäkin vielä lähimuistissa. Oleellinen osa palkkiota on palautteen antaminen ja tunnelma/tapa, jolla palkkio luovutetaan.

Palkkion antaminen kertoo sekä palkituille että muulle henkilökunnalle, mikä on tärkeää ja millaista toimintaa työnantaja arvostaa. Hyvä esimiestyö luo omalta osaltaan pohjaa Säpäkän onnistuneelle käyttämiselle.

Nopean palkitsemisen malli kuuluu osana palkkausjärjestelmää. - Säpäkki-palkkio on PPSHP:n sovellus KVTES:n kertapalkkiota koskevista määräyksistä.

1.9.2 Palkkioperusteet

Säpäkki-palkkion perusteena on tuottava ja tuloksellinen toiminta, eikä sitä voida myöntää muilla perusteilla (ei sovelleta esim. saavutetusta tutkinnosta, osallisuudesta projekti- ja kehittämistehtäviin tai palkankorotustarkoituksessa).

Säpäkki -palkkio voidaan myöntää esimerkiksi hyvästä laadusta, taloudellisuudesta, tehokkuudesta, joustavuudesta, palvelun luotettavuudesta, hyvästä asiakaspalautteesta ja uusien toimintatapojen kehittämisestä.

Käytettyjen palkkioperusteiden on oltava julkisia ja kaikkien tiedossa. Esi- miesten on voitava kertoa, millä perusteilla palkkio on myönnetty. Sanallinen palaute ja kiitos ovat taloudellisen kannustimen lisäksi osa Säpäkki-palkkiota. Palkkion kannustavuuden kannalta on myös erityisen tärkeää, että palkkion saanut henkilö tietää palkkion perusteet ja saa avoimen kiitoksen hyvin tehdystä työstä.

Säpäkki-palkkiolla palkittavia työsuorituksia saavutetaan erilaisissa amma- teissa ja kaikilla organisaatio- tasoilla.

1.9.3 Palkkion määrä

Säpäkki-palkkio on henkilökohtainen, kertaluontoinen ja harkinnanvarainen rahapalkkio, joka voi olla arvoltaan 200 euroa, 500 euroa tai 700 euroa. Ollakseen kannustava ja palkitseva palkkion tulee olla oikeassa suhteessa työsuori- tukseen. Johdonmukaisuutta tarvitaan palkkion suuruuden lisäksi myös siihen, mistä asioista palkitaan.



Palkkion suuruuden määräytymisperusteet:

200 e palkkio

- useimmiten kertaluontoinen, erityisen hyvä työsuoritus, joka omalta osaltaan tukee työyksikön tavoitteiden saavuttamista. Palkkio on keino sanoa kiitos, huomasi, mitä teit tai olipa hieno saavutus.

500 e palkkio

- useimmiten pidempiaikainen, erityisen hyvä työsuoritus, joka omalta osaltaan tukee työyksikön tavoitteiden saavuttamista. Palkkion peruste voi olla esimerkiksi hyvä laatu, taloudellisuus, joustavuus, palvelun luotettavuus tai hyvä asiakaspalaute.

700 e palkkio

- tämä palkkio voidaan maksaa esimerkiksi uuden toimintatavan kehittämisestä (vaikutus esimerkiksi työyksikön tai sitä laajemman organisaatio-osan toimintaan tai yhteistyöhön perusterveydenhuollon kanssa) tai muutoin erityisen tuloksellisesta tai taloudellisesta toiminnasta.

Lisäksi sairaanhoitopiirin johtajalla on mahdollisuus myöntää harkinnanvarainen palkkio.

1.9.4 Palkitsemistapa

Tieto palkkiosta annetaan saajalleen tätä tarkoitusta varten luodulla lomakkeella.

Lähiesimiehet tekevät esityksen Söpäkkä-palkkion käytöstä tulosalueiden, vastuualueiden johtajille tai ylihoitajille, jotka hyväksyvät esityksen.

Palkkion myöntämisestä ei tehdä erillisiä viranhaltijapäätöksiä, vaan tieto palkanlaskentaan maksamista varten toimitetaan erillisellä lomakkeella.

Viranhaltija/työntekijä voi saada ko. palkkion maksimissaan kerran kalenterivuodessa.

1.9.5 Palkkioiden luovuttaminen saajalleen ja sen julkistaminen

Esimies luovuttaa palkkiosta ja palkkion suuruudesta kertovan lomakkeen palkkion saajalle.

Esimies ja palkkion saaja sopivat luovutustavan. Palkkio voidaan antaa henkilökohtaisesti tai esimerkiksi työpaikkakokouksessa, kehittämistilaisuudessa tai mahdollisesti erillisessä luovutustilaisuudessa.



Palkkiot ja niiden perusteet ovat lähtökohtaisesti julkisia. Palkkion saajat ja palkkion luovuttamisen perusteet kerrotaan työpaikkakokouksessa tai vastavassa.

Palkkiolomakkeen sisältö ja jakoprosessi on kuvattu liitteessä 1.

1.9.6 Säpökkä-palkkion rahoitus

Säpökkä-palkkiot maksetaan tulosalueiden omista budjeteista vuosittain talousarvion laadinnan yhteydessä määriteltyjen periaatteiden mukaisesti. Talousarvion laadinnan yhteydessä määritetään käytettävissä oleva maksimi euromäärä ja se kuinka monta palkkiota jaetaan kunakin talousarviovuonna kullakin tulosalueella.

Vuoden 2013 talousarviossa esitetään varattavaksi 0,1 % palkkasummasta (noin 300 000 € vuonna 2013, sisältäen työnantajan sivukulut). Määrärahan käyttöä seurataan ja sitä ei voi ylittää. Jaettavien palkkioiden suuruus (200 e / 500 e / 700 e) vaikuttaa määrärahan kulumiseen. Vuonna 2013 palkkioita on jaossa noin 750 kappaletta. Palkkiot lasketaan liikenteeseen kahdessa erässä (tammi-heinäkuu ja elo-joulukuu) ja lopulliseen määrään vaikuttaa kullakin tulosalueella alkuvuonna käytettyjen palkkioiden suuruus (yhteissumma) verrattuna talousarviossa varattuun määrärahaan. Määrärahaa ei kuitenkaan ole sidottu eri henkilöstöryhmille palkkasummien tai henkilöstömäärän suhteessa.

1.9.7 Seuranta

Tieto saajista kerätään ja toimitetaan henkilöstöpalveluihin. Palkkion käytöstä laaditaan yhteenveto vuosittain, josta käy ilmi eri tulos-/vastuualueilla käytetyt euromäärät ja palkitsemisen kohteena olleiden henkilöiden lukumäärät, eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja palkkioiden suuruudet.

1.9.8 Lisätiedot

Lisätietoja antavat linjajohdossa toimivat esimiehet ja tulosalueiden johtajat. Tähän ohjeeseen liittyvien tulkintakysymysten osalta lisätietoja antaa henkilöstöjohtaja.



1.10 Aloitepalkkiot

Aloitejaosto/tulosalueilla tulosalueen johtaja ja aloiteasiamies päättävät palkkioista ottaen huomioon aloitteen toteuttamiskelpoisuuden, aloitteesta koituvan säästön tai muun hyödyn sekä merkityksen turvallisuuden tai viihtyisyyden lisääntymiselle.

Palkkioiden määrittelyssä käytetään seuraavaa pistetaulukkoa:

	A	B	C
Erittäin arvokas	5	4	3
Arvokas	4	3	2
Edullinen	3	2	1
Ei toteuttamiskelpoinen	0	0	0

Luokka A: Aloite on sovellettavissa useilla tulosalueilla.

Luokka B: Aloite on sovellettavissa vain yhdellä tulosalueella.

Luokka C: Aloite on sovellettavissa vain yhdessä vastuu- tai työyksikössä.

Yhteistyötoimikunta määrää pisteen hinnan vuosittain (170 euroa v. 2012).

Poikkeuksellisen arvokkaasta aloitteesta yhteistyötoimikunta tekee hallitukselle esityksen palkitsemisesta.

Aloitteista, joiden toteuttamiskelpoisuutta ei varmuudella saada selville tai jotka eivät esitä asiaan valmista ratkaisuehdotusta, mutta kiinnittävät huomiota parannusta tarvitsevaan ongelmaan, voidaan maksaa harkinnan mukainen tunnustuspalkkio, jonka suuruus on enintään yhden pisteen hinnan arvoinen.

Vuosittain arvotaan erillinen tunnustuspalkinto kaikkien ko. vuoden aikana aloitteen tehneiden kesken.

Varat palkitsemiseen osoitetaan luokassa A sairaanhoitopiirin yhtymähallinnon menoista ja luokissa B ja C ao. tulosalueen menoista.



2 Henkilöstöedut

2.1 Vetovoimainen työpaikka

2.1.1 PPSHP:n vuosipäivä, profiilin nosto

Järjestetään kerran vuodessa kesäkuun toinen, lauantai koko sairaanhoitopiirin yhteinen vuosipäivä. Päivän teema vaihtelee vuosittain strategiasta valittujen painopistealueiden mukaan. Tilaisuus järjestetään joka toinen vuosi Oulussa ja joka toinen vuosi Oulaisissa tai Ylivieskassa. Eläkeläisiä kutsutaan mukaan vuorovuosina tietty määrä.

Päivän ohjelmassa on

- vuoden PPSHP työntekijän ja esimiehen valinta ja palkitseminen
- jaetaan kunnia- ja ansiomerkit, virallinen osuus
- vapaamuotoinen osuus, avoin kaikille (myös perheenjäsenet)

Jaettavat kunnia- ja ansiomerkit

- Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin ansiomerkki
- Kuntaliiton kultainen ansiomerkki
- Itsenäisyyspäivän kunniamerkit

Kuntaliiton kultaisen ansiomerkin jakoperusteisiin huomioidaan koko kunnallinen palvelu, jotka jaetaan pääsääntöisesti viiden vuoden välien.

Vuosipäivän järjestelyt vastuutetaan vuosittain erilliselle työryhmälle.

2.2 Työhön ja palvelussuhteeseen liittyvät etuudet

Palvelussuhteeseen perustuvat edut ovat osa palkitsemisen kokonaisuutta. Nämä edut ovat myös kilpailutekijä työmarkkinoilla. PPSHP haluaa edistää henkilöstönsä hyvinvointia sekä työssä että työajan ulkopuolella.

2.2.1 Joustava ja sujuva työmatkaliikenne

Työnantaja pyrkii kehittämään joukkoliikennettä yhteistyössä liikennöitsijöiden kanssa niin, että aikataulut ja reitit soveltuvat paremmin sairaanhoitopiirin henkilöstön työvuoroihin.



2.2.2 Henkilöstörahasto

Selvitetään mahdollisuus perustaa oma henkilöstörahasto uuden Henkilöstörahastolain 1.1.2011 mukaan. Selvitetään voidaanko OYS:n virkistysrahaston pääomaa käyttää rahaston alkupääomaan.

2.2.3 Työterveyshuolto

Sairaanhoitopiirin työterveyshuolto kattaa ennalta ehkäisevän, työkykyä ylläpitävän ja lakisääteisen työterveyshuollon sekä yleislääkäritasoisien sairaanhoidon.

2.2.4 Työpaikkaruokailu

Työnantaja pitää tärkeänä monipuolista, terveellistä ja ravitsevaa työpaikkaruokailua, joka edistää henkilöstön jaksamista ja työvireyttä. Vuorotyötä tekeville pyritään järjestämään erityyppisiä vaihtoehtoisia ratkaisuja. Kaikille sairaanhoitopiirin palveluksessa oleville turvataan kohtuuhintainen työpaikkaruokailu.

Muissa tarjoiluissa noudatetaan yhtenäistä käytäntöä eri sairaaloissa.

2.2.5 Vuokra-asunnot

Sairaanhoitopiirin omistamat yhtiöt tarjoavat ensisijaisesti sairaanhoitopiirin uusille työntekijöille riittävän tasokkaita ja edullisia vuokra-asuntoja.

Oysiin tuleville keikkalaisille on järjestetty sairaalan läheltä edullinen majoitumismahdollisuus.

2.2.6 Palveluvuosista palkitseminen

Palkitseminen esitetään otettavaksi käyttöön vuoden 2013 alussa.

Henkilöstöä palkitaan sairaanhoitopiirin palveluvuosien perusteella palkallisilla vapailla seuraavasti:

- 20 v. palvelua, 2 palkallista vapaapäivää
- 30 v. palvelua, 4 palkallista vapaata
- 40 v. palvelua, viikko palkallista vapaata
- 65 - 68 -vuotiaaksi töissä, extra bonus, ei vapaata

Kustannusvaikutukset selvitetään. Palkitseminen otetaan käyttöön sovittuna ajankohtana ja se on kertaluonteinen, ei takautuvia korvauksia.



2.2.7 Merkkipäivälahjat (50- ja 60-vuotispäivät)

Työnantaja muistaa viranhaltijaa/työntekijää merkkipäivinä hänen suostumuksellaan. Henkilöstöyksikkö valitsee merkkipäivien lahjavaihtoehdot, joista henkilö voi esittää oman toiveensa. Vaihtoehdot ovat henkilöasiain käsikirjassa.

Syntymäpäiviä koskevan muistamisen edellytyksenä on, että palvelussuhde on voimassa toistaiseksi tai se on jatkunut keskeytymättä vähintään viisi vuotta.

Muistamiskäytännöt yhtenäistetään koko sairaanhoitopiirissä.

2.2.8 Eläkkeelle siirtyminen

Työnantaja muistaa eläkkeelle siirtyvää viranhaltijaa/työntekijää hänen suostuessaan lahjalla, joka on yhteisesti sovittu ja ilmoitettu henkilöasiain käsikirjassa.

Vastuuyksiköt järjestävät eläkkeelle siirtyvälle kahvitilaisuuden kts. yhtymähallinnon tiedote.

2.3 Virkistys- ja vapaa-ajan etuudet

2.3.1 Lomamökit

Sairaanhoitopiirin omistuksessa on henkilöstön virkistyskäyttöön vuokrattavia lomamökkejä. Mökkien vuokraussäännöt päivitetään ja yhtenäistetään. Työryhmä suosittelee ryhmävarauksen poistamista. Tieto varauksen toteutumisesta annetaan kaikille hakijoille sähköpostilla.

2.3.2 Liikunta-, kulttuuri- ja virkistystoiminta

Sairaanhoitopiirissä tuetaan virkistys- ja liikuntatoimintaa. Vapari ry järjestää vapaa-ajantoimintaa lukuisissa jaostoissa. Vaparin jaostojen toimintaa laajennetaan koskemaan koko sairaanhoitopiiriä.

Työnantaja tukee ja opastaa työyhteisöliikuntaa. Työyhteisöliikunta kytketään vuosittaiseen työterveyshuollon suunnitelmaan.

Sairaanhoitopiirissä otetaan käyttöön työnantajan tukema liikuntasuositus osana Tuki- ja liikuntaelinten varhaisen tuen toimintamallia, jota on valmisteltu moniammatillisessa työryhmässä sekä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.



3 Henkilökohtainen kehitys, positiivinen työympäristö ja aineeton palkitseminen

3.1 Henkilökohtainen kehitys

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin strategian mukaisesti henkilöstömme osaaminen vastaa toiminnan tarpeita ja tukee siten sairaanhoitopiirin strategisten tavoitteiden toteutumista. Osaamisen arviointi tehdään järjestelmällisesti, osaamiskartoitukset otetaan käyttöön jokaisessa yksikössä ja kehityskeskusteluja käydään siten, että osaamistarpeet kyetään tunnistamaan paremmin. Organisaation tavoitteita tukevan täydennyskoulutuksen käytänteet on kuvattu henkilöasiain käsikirjassa.

Työntekijöiden osaamista pyritään kehittämään luomalla toimivia urakehitysmalleja. Tavoitteet ja toimenpiteet osaamisen kehittämiseksi määritellään vuosittain. Palkkausta kehitetään niin, että se tukee työntekijän henkilökohtaista osaamista.

Työntekijän omaehtoisen koulutuksen tukemista yhtenäistetään. Oppisopimuskoulutus mahdollistetaan sairaanhoitopiirin työntekijöille tarpeiden mukaan. Kongressi- ja vastaaviin tilaisuuksiin osallistuminen arvioidaan yksikön ja työntekijän osaamistarpeiden mukaisesti.

Työnohjauksen käyttö mahdollistetaan kaikille työntekijöille tietyin määräajoin.

3.2 Positiivinen työympäristö

Strategian tavoitteena on, että sairaanhoitopiiri on terveydenhuollon halutuin työpaikka Suomessa. Sairaanhoitopiirissämme on työn tekemistä tukeva työyhteisö ja työympäristö on turvallinen ja terveellinen. Johtaminen on ihmisläheistä ja yhteistyötä tukevaa.

Sairaanhoitopiirissä toimitaan edustuksellisen yhteistoimintamalliohjeen mukaisesti. Henkilöstö on mukana työyhteisön toiminnan ohjauksessa ja suunnittelussa organisaation kaikilla tasoilla. Viestintä on avointa. Toiminnassa noudatetaan hyvän kohtelun käsikirjan ohjeistusta.

Työolobarometrin tulosten pohjalta työyksiköt laativat omat kehittämissuunnitelmansa. (Keskeisenä tavoitteena on saada työolobarometrin vastausprosentti mahdollisimman korkeaksi.)

Sairaanhoitopiirissä kehitetään joustavia työaikakäytäntöjä. Työaikapankki otetaan käyttöön sairaanhoitopiirissä vuoden 2012 aikana. Autonomista työ-



vuorosunnittelua kehitetään ja laajennetaan. Ergonomiset työvuorot ovat käytössä koko sairaanhoitopiirissä. Mahdollisuuksien mukaan huomioidaan työntekijöiden henkilökohtaiset tarpeet työn ja työvuorojen suunnittelussa. Etätöyön käytön periaatteet sairaanhoitopiirissä selvitetään vuoden 2012 aikana.

Vuosilomien ajankohdan suunnittelussa toimitaan henkilöasiain käsikirjan ohjeiden mukaisesti.

Sairaanhoitopiirissä valitaan vuosittain esimerkillisesti toiminut työntekijä ja/tai työyhteisö. Esimerkkeinä tällaisesta toiminnasta ovat mm. työhyvinvointiin panostaminen (työhyvinvoinnin huippuyksikkö), rakentava toiminta työyhteisössä (hyvä työkaveri) ja ansioitunut toiminta (laatupalkinto).

Työvälineitä ja ergonomiaa kehitetään jatkuvasti. Sairaanhoitopiirin terveystieteiden toiminta on korkeatasoista. Työntekijät voivat vapaa-ajallaan osallistua monipuoliseen ja ympärivuotiseen Vaparin toimintaan, jota työnantaja tukee taloudellisesti.

3.3 Aineeton palkitseminen

Aloitetoimintaa kehitetään niin, että se kannustaa työntekijöitä oman työn ja työympäristön kehittämiseen. Järjestelmällisen aloitetoiminnan kehittämiseen panostetaan v. 2012 aikana.

Palautteen antamiseen tulee kiinnittää huomiota kaikissa työyksiköissä. Erityisesti esimiehen ja työkavereiden antama välitön palaute on tärkeää. Sairaanhoitopiirissä toimitaan hyvän kohtelun käsikirjan mukaisesti.

Työsuhteen pysyvyys on työntekijän keskeinen motivaatiotekijä. Sairaanhoitopiirissä on riittävästi vakituksissa palvelussuhteissa olevia työntekijöitä suunniteltuun toimintaan nähden