



Ramarna för belöning av personal

Personalsektionen 25.04.2024 § 72

2644/01.00.00/2024

Beredare

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

Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 06 218 1111 (växel), fornamn.efternamn@ovph.fi

Välfärdsområdet genomgår fortlöpande stora förändringar som berör personal i alla grupper och på alla nivåer. I framtids- och anpassningsprogrammet finns målen för kommande verksamhetsförändringar inklusive sparkrav. Samtidigt som kraven ökar har både tjänstemannaledningen och den politiska ledningen valt att lyfta fram personalens betydelse och satsa på personalen. Det här syns bl.a i form av utvidgade företagshälsovårdstjänster och satsningar på personalens välmående i arbetet.

I åtgärdsprogrammet för år 2024 finns uttalat att vi ska utveckla belöningsystem för personal som förbinder sig till arbetet och till arbetsplatsen. Om vi granskar vad det är som gör att en person trivs på arbetet och därmed förbinder sig till det, kan man förenklat sammanfatta det till att det är då en person trivs med arbetet och arbetsuppgifterna, trivs i arbetsgemenskapen och det finns ett bra ledarskap. Då är det också de delarna som behöver synas i belöningsystemet.

Då ramarna för ett belöningsystem utarbetas behöver också de ekonomiska ramarna fastställas. I nuvarande budget finns inget öronmärkt anslag för belöning. Tas belöningsystemet i bruk under 2024, kommer det att utgöra en kostnadspost som i huvudsak ska finansieras via lönebudgeten, även om vissa utgifter förs på andra konton.

Belöningsens form behöver inte vara likadan på alla enheter och i alla situationer. En tanke är att vi skulle bygga en palett, från vilken man kan välja belöning enligt situation. Det kan vara en satsning på fysiskt välmående eller på saker som höjer glädjen på arbetsplatsen. Belöning i form av ett arvode för stort engagemang och goda arbetsresultat skulle utgöra ett centralt belöningsinstrument.

Förutom belöning på person- och enhetsnivå, vill vi också belöna arbete och aktivitet som syns särskilt bra på organisationsnivå. Det kunde vara t.ex insatser inom kvalitetsarbete, utvecklingsarbete eller organisationens image utåt.

Några alternativ för belöning

- Frukost eller tårta till enheten. För speciella situationer/prestationer. Pris vid utlottningar
- Motion under arbetstid för en viss tid. T.ex 1 g/vecka för två månaders tid.
- Blombukett
- Arvode för stort engagemang = belöning som utbetalas i pengar för goda prestationer.
- Tilläggsbelopp till e-passet (beaktande gränsen för skattefrihet)

Kriterier för belöning utgående från en helhetsbedömning

- gjort ett gott arbetsresultat
- bidragit till god arbetsgemenskap
- uppvisat ansvarstagande, hjälpsamhet
- utfört utvecklingsarbete
- uppvisat aktivitet och speciell synlighet på organisationsnivå
- belöning till team/enheter som gjort ett bra jobb t.ex. i en speciell situation



Innan ärendet bereds vidare, behöver ramarna fastställas. Förslagsvis kunde en belöningskvot uträknad enligt 0,15 % av lönebudgeten vara en skälig summa. Det skulle ge ett totalbelopp på 560 000 euro. Beloppet skulle fördelas så att det kommer jämlikt till användning i alla resultatområden. En skild summa avsätts för belöningar på organisationsnivå. Efter att ramarna för belöningsystemet fastställts, fortsätter detaljplaneringen som även inkluderar anvisningar till närcheferna.

HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott

föreslår att personalsektionen beslutar om följande ramar

- ett system för belöning av personal tas i bruk under år 2024.
- den totala belöningskvoten uträknas enligt 0,15 % av lönebudgeten.
- år 2024 utgör belöningskvoten totalt 560 000 euro. Av kvoten avsätts 30 000 euro för belöning på organisationsnivå. Resterande kvot fördelas till resultatområden i förhållande till lönebudgeten.
- den slutliga anvisningen som bereds på tjänstemannanivå ges personalsektionen till kännedom.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Distribution