

SuPerin pääluottamusmiesten kannanotto henkilöstöjaoston esityslistan kohtaan neljä (4)

Siun soten palkitsemisen kokonaisuus ja kohta 3. Työsuorituksen arviointiin perustuvat henkilökohtaiset lisät.

Siun sotessa on palkitsemistyöryhmässä tehty ohjeistus henkilökohtaisen lisän käytöstä ja periaatteista kuntayhtymässä.

Olemme huolissamme henkilökohtaisen lisän tasapuolisesta jakaantumisesta ja maksuaikataulusta toimialueilla sekä työyksiköissä henkilöstön kesken. Ja tosiasiallisesta mahdollisuudesta päästä asiasta keskustelemaan oman esihenkilön kanssa.

Henkilökohtainen lisä määritellään kehityskeskusteluiden yhteydessä. Kun katsotaan tilastoja käytyjen kehityskeskusteluiden toteutuneista prosenteista vuodelta 2021, niin yksikkötasolla nähdään suuria eroja toteutumisprosentissa sekä toteutuneissa ajankohdissa. Osassa työyksiköistä käytyjen kehityskeskusteluiden toteutuneet prosentit ovat huolestuttavan pieniä (Intra kehityskeskusteluiden käyntiasteraportista vuodelta 2021) sekä painottuvat suurissa yksiköissä loppuvuoteen.

Esimerkki: Työntekijä, joka pääsee kehityskeskusteluun maaliskuussa, saa lisän maksuun toukokuussa. Työntekijä, joka pääsee kehityskeskusteluun vasta loka- joulukuussa, saa lisän maksuun seuraavan vuoden helmikuussa. Tästä aiheutuu mielestämme kohtuuton epätasa-arvo rahallisesti, joka on täysin riippumaton työntekijästä, vaan se aiheutuu suoraan työnantajan tekemästä järjestelmästä (pisteytyksestä riippuen ero voi muodostua jopa 1350 -2250 euroon).

Työnantajan ensimmäisessä mallissa ehdotuksena oli, että kehityskeskustelut käydään kaikille tammi-lokakuussa ja maksatus olisi ollut joulukuussa. Tämä olisi ollut tasapuolisempi ratkaisu arvioitaessa pisteytyksien tuloksia. Tätä mallia SuPerina kannatimme työryhmässä.

Esimerkki: Esihenkilö myöntää alkuvuodesta kolmelle työntekijälle lisän kehityskeskustelun perusteella. Loppuvuodesta henkilökohtaisen lisän myöntämisen kriteerit täyttyvät vielä viidellä henkilöllä. Määrärahaa henkilökohtaisenlisän myöntämiseen on jäljellä vain kahdelle henkilölle. Tässä tilanteessa lisän myöntäminen priorisoidaan näiden viiden kesken. Voi syntyä tilanne, jolloin huomataan, että näillä viidellä on pisteytys korkeampi kuin alkuvuonna lisän saaneilla. Tämäkin tilanne voitaisiin hoitaa tasapuolisemmin, jos kaikille kriteerit täyttävälle (10 % yksikön työntekijöistä) myönnetään henkilökohtainenlisä käytyjen kehityskeskusteluiden jälkeen saman aikaisesti.

Jokaisella työntekijällä täytyy olla tehtävästä, koulutuksesta tai työpisteestä riippumaton, aito ja tasavertainen oikeus kehityskeskusteluun oman esihenkilön kanssa ja mahdollisuus saada henkilökohtainen palkanlisä määritelyjen kriteereiden puitteissa. Yksikkökohtaiset kehityskeskustelut on käytävä sata prosenttisesti.



HENKILÖSTÖJAOSTOLLE 21.1.2022

Jos teille herää kysymyksiä tai haluatte tarkennuksia tähän lähettämäämme kirjeeseen, niin alla näkyvät yhteystiedot koordinoivalle pääluottamusmiehelle, joka on myös palkitsemistyöryhmän jäsen.

Joensuussa 21.1.2022

Pääluottamusmiehet:

Tarja Orbinski,
koordinoiva pääluottamusmies
puh: 013-330 7596 tarja.orbinski@siunsote.fi

Minna Kummunmäki
Anita Ruotsalainen
Mirva Kuronen