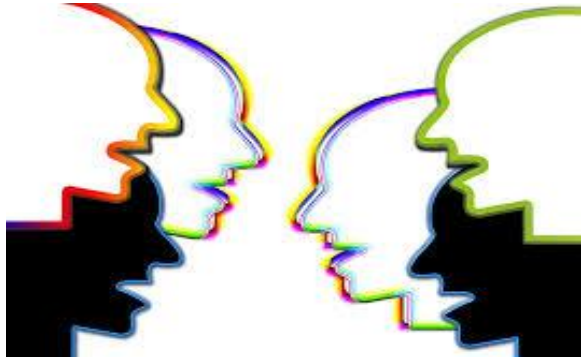
# Palkitseminen työelämässä
# Jaana Seitovirta (TtT)

Kestävä Keikkatyö –hankkeen Kehittäjäfoorumi 26.4.2022

# PALKITSEMISESTA PUHUTAAN?



- Palkita – ei ole mahdollisuuksia
- Palkitsemisen – ei meillä ole ollenkaan
- Palkitseva – työ on kyllä, mutta ei sillä elä
- Tunnustuksen antaminen – turhaa koska palkka ei ole riittävä
- Aineellinen palkkio – se on liian pieni/mitätön/riittämätön
- Aineeton palkitseminen – ei ole palkitsemista, vaan johtamiseen kuuluvaa
- Jotkut aineellisista palkkioista – nehän on lakisääteisiä/velvollisuus

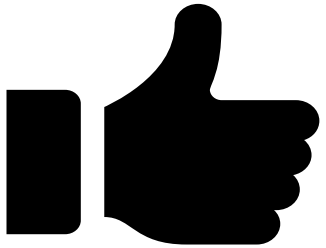
# TARVITAANKO PALKITSEMISJÄRJESTELMÄÄ KEIKKATYÖHÖN?

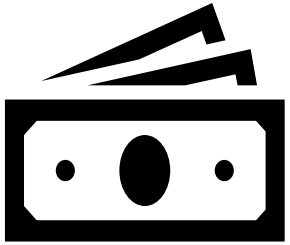
# PALKITSEMINEN

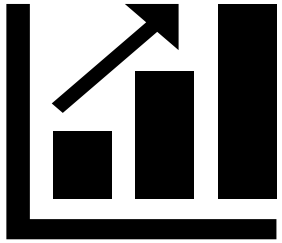
- Liiketoimintastrategia
- Henkilöstöstrategia
- Palkitsemisstrategia

# TYÖNANTAJA / ESIHENKILÖ PALKITSIJANA

- Työehtosopimuksessa sovitut vähimmäisehdot ja työntekijöiden tasapuolinen kohtelu
- Palkitsemisen perusteet ymmärrys
- Tavoitteiden esille tuominen
- Työssä suoriutumisen ohjaus ja tuki
- Suoriutumisen arviointi - yksilö/tiimi/osasto
- Palkitseminen käyttäen erilaisia organisaation tarjoamia palkitsemistapoja







# PALKITSEMISEN VAIKUTUS RIIPPUU…

- Palkitsemisen tarkoituksesta
- Kokonaispalkitsemisen rakenteesta
- Miten palkitsemista toteutetaan päivittäisjohtamisessa
- Työntekijän tulkinnasta palkitsemisen palkitsevuudesta

# VEROTUS

- Verovapauden edellytys yhteisöllisyys - kohteena koko henkilöstö mm. virkistys- tai harrastustoiminnasta

- Verovapaa merkkipäivälahja/muu vähäinen lahja

- Tyypillinen verovapaa joululahja on herkkukori, konjakkipullo, viinipullo, pääsylippu esimerkiksi työantajan valitsemaan konserttiin tai teatterinäytökseen tai enintään 100 euroa maksava esine.

- Henkilökuntaedut verovapaita, laadultaan tavanomaisia/arvoltaan kohtuullisia

(Lähde: https://www.vero.fi)

# PALKITSEMISEN HAASTEET

Jaana Seitovirta 28.4.2022

- **Tuottamaton/palkitsematon palkitseminen**
  -kustannukset kasvavat ilman hyötyjä
- **Epäonnistunut palkitseminen**
  -vaihtuvuus kasvaa, ilmapiiri heikkenee
  -kehittämisen hidastuminen
- **Oikeudenmukaisuuden tunteet**
  -kokemukset epäoikeudenmukaisuudesta

Kuva Jaana Seitovirta

# KOKONAISPALKITSEMINEN aineeton ja aineellinen palkitseminen

Jaana Seitovirta 28.4.2022

Mediuutiset

Yle uutinen 14.10.2021/Siiri Pohjonen

# Sairaanhoitajaopiskelijat odottavat tulevaisuuden työelämältä hyvinvointia ja arvostusta: "Jos olot eivät olisi kunnossa, vaihtaisin työpaikkaa"

Sairaanhoitajaopiskelijat odottavat tulevaisuuden työelämältä inhimillisiä työoloja ja hyvinvoivia kollegoita. Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijat kokevat, että jos työolot eivät kohtaa omia odotuksia, työpaikka lähtee vaihtoon.

# Hoitajia rekrytoiva yritys muutti palkanmaksua -ainutlaatuinen käytäntö Suomessa

12.1.2022 09:00 | päivitetty 12.1.2022 09:00

YKSITYINEN SEKTORI SOTE-JÄRJESTELMÄ TERVEYDENHUOLTO

Yrityksen toimitusjohtaja sanoo, että yksittäiset keinot eivät enää riitä ratkaisemaan hoitajapulaa.

**Palkka joka perjantai**

Vuoden alusta asti SaRessa kaikki keikkatyöläiset ovat olleet yrityksen kehittämän Palkka Joka Perjantai -konseptin (PJP) piirissa.

"Meillä kaikki keikkatyöhön liittyvä byrokratia tehdään "yhdeltä luukulta" eli samasta järjestelmästä, työsopimuksista lähtien, ja se helpottaa työpaikan vastaanottamista. Keikkatyöstä halutaan palkka yleensä nopeasti tilille. Meillä tuntitekijöiden palkkapäivä on aina seuraavan viikon perjantaina. Tämä on kilpailuvaltti, johon monien työnantajien järjestelmät ja prosessit eivät taivu", toimitusjohtaja Jantola kertoo.

# KOKONAISPALKITSEMINEN

- Käytäntöjä - pyrkimys motivoida, ohjata, sitouttaa henkilöstöä ja houkutella osaavia (myös keikka-) työntekijöitä
- Sellaista, mitä organisaatio voi tarjota
- Kaikkea aineetonta ja aineellista, mitä yksilö pitää palkitsevana

# PALKITSEMISJÄRJESTELMÄN MERKITYKSIÄ

- **Toimintaa ohjaava vaikutus –laatu, korkealuokkaisuus, tuloksellisuus**
- **Alan houkuttelevuus, työvoiman saatavuus, pysyvyys**
- **Viestii välittämisen tunnetta - osoitus, että pidetään aidosti tärkeinä**
- **Kertoo, miten työtä kannattaa tehdä - ohjaa työtä oikeaan suuntaan**
- **Huom! Yksilöille eri asiat voi olla merkityksellisiä ja palkitsevia**

*”Ja sit se vaikuttaa mun mielestä siihen, että hyvät työntekijät pysyy työpaikoilla, kun on joku palkitsemisjärjestelmä” (#13)* *(Väitöskirjatutkimus, Seitovirta 2018)*

# Miten aineetonta palkitsemista voi hyödyntää myös keikkatyöhön?

Kuva Jaana Seitovirta

# AIKOMUS VAIHTAA ALAA TAI TYÖPAIKKAA (2022, https://barona.fi/tyoelaman-tutkimus )

## Kyselyn mukaan työnhaussa tärkeää:

- Työnantajan panostus työyhteisöön
- Työtehtävän sisältö
- Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Kuva: Jyty verkkolehti 2022, https://jyty-lehti.fi/tyoelama/ammatit/uusi-tyo-ja-alanvaihto-kiinnostavat-suomalaisia/

# TUO ESILLE TYÖN MERKITYS

## OSANA TYÖYHTEISÖN KOKONAISUUTTA

- Keikkatyön **merkitys työn kokonaisuuteen**
- Työntekijän **kokemuksen/koulutuksen merkitys** työyhteisön toimintaan
- Asiakkailta, potilaita ja omaisilta saadun **palautteen/arvostuksen hyödyntäminen**

# TEE OSAAJIA KOULUTUKSILLA

- **Koulutuksen tarjoaminen**
- **Koulutukseen pääsyn tukeminen**
- **Ulkopuoliseen koulutukseen pääsy**n tukeminen rahallisesti/ajallisesti

# TEE MESTAREITA
## AMMATILLISELLA KEHITTYMISELLÄ

- **Uralla etenemisen** mahdollisuuksien tukeminen
- Säännöllisten (**kehitys)keskustelujen käyminen**
- **Ammattikirjallisuuden ja ammattilehtien tilaaminen** henkilöstön luettavaksi/lainattavaksi
- **Työnohjauksen hyödyntäminen** tarvittaessa

# TUO ESILLE
## ARVOSTUS JA PALAUTE KAIKILTA

- Ylemmältä johdolta, työyhteisöltä, verkostolta **arvostuksen ja palautteen tuominen** - anna myös itse

- Alan positiivisen yhteiskunnallisen **arvostuksen esille tuominen** – tuo esille myös itse

# TARJOA JA YLLÄPIDÄ HYVÄÄ
## TYÖYMPÄRISTÖÄ JA TYÖILMAPIIRIÄ

- **Hyvin toimivan** työympäristön tarjoaminen
- Työpaikan **hyvän ilmapiirin** luominen/ ylläpitäminen

# ANNA TUKEA JA NÄY

- **Ylemmän johdon tuen** esille tuominen
- **Oman tukea antavan johtamistavan** toteuttaminen
- Lähijohtajana **läsnäolo/näkyminen** päivittäisessä työssä - aito kiinnostus ja välittäminen

# PIDÄ HUOLTA
## TYÖNANTAJAN ARVOT JA HYVÄ MAINE

- Tuoda esille ja osoittaa käytännössä **työnantajan edustamat arvot**
- Tunnistaa/vahvistaa **työnantajan hyvää mainetta hyvänä työnantajana ja laadukkaan hoitotyön tarjoajana**

# ANNA MAHDOLLISUUS
## KEHITTYÄ, VAIKUTTAA JA OSALLISTUA

- **Ammatillisen kehittymisen** mahdollisuuksien tarjoaminen
- Omaehtoisen **koulutuksen** (taloudellisesti ja työaikajärjestelyin) tukeminen
- Koulutuksen käyneen **osaajan hyödyntäminen**
- Työhön, työyhteisön toimintaan **vaikuttamisen** mahdollisuuden antaminen
- Päätöksentekoon ja työn kehittämiseen **osallistuminen**

# OSALLISTA
## TYÖN SISÄLTÖÖN

- Työtehtävän **suoriutumisen**, myönteisen työn **itsenäisyyden**, **monipuolisuuden**, **laadukkaan** työn **toteuttamisen tukeminen**
- **Vastuun antaminen**
- **Tiimityön voiman hyödyntäminen**

# KÄYTÄ
## TYÖAJAN JÄRJESTELYJÄ

- Työajan **joustojen** hyödyntäminen
- Työvuorosuunnitteluun **osallistumisen** mahdollisuuden antaminen
- Työn ja vapaa-ajan **yhteensovittaminen**
- Mahdollisen **palkattoman vapaan** antaminen
- Mahdollisen **työsuhteen pysyvyyden** tarjoaminen

# UNOHTAMATTA AINEELLISIA PALKKIOTA

Jaana Seitovirta 28.4.2022

# TARKISTA
## PERUSPALKKA JA LISÄT

- Työntekijän **oikeanlainen peruspalkka**
- **Työehtosopimuksen** mukaiset ja sovitut **lisät**

# SITOUTA
## TÄYDENTÄVÄT PALKKIOT

- Henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva **henkilökohtainen lisä**
- Erilaisista työssä onnistumisista annettava nopea tai **kertaluonteinen yksilö- tai ryhmäpalkkio**
- **Tulospalkkio**
- **Aloite-, kehitys-, kehittämis- tai muu palkkio**

# TUO ESILLE EDUT

- Mahdollinen **laaja työterveyshuolto**
- Mahdollinen **liikunta/kulttuurietu**
- Mahdollinen **työmatka-, asunto, ruokailu tms**. etu
- Mahdollinen **virkistys-/työhyvinvointipäivä**
- Mahdolliset työnantajan tarjoamat **lahjat** (joulu-, syntymäpäivä-, työvuosi- tai muut lahjat

# YHTEENVETO

Kuva Pixabay licence

1. Tuo esille työn merkitys
2. Tee osaajia koulutuksilla
3. Tee mestareita ammatillisella kehittymisellä
4. Tuo esille arvostus ja palaute kaikilta
5. Tarjoa ja ylläpidä hyvää työympäristöä ja työilmapiiriä
6. Anna tukea ja näy
7. Pidä huolta arvoista ja maineesta
8. Anna mahdollisuus kehittyä, vaikuttaa ja osallistua
9. Osallista työn sisältöön
10. Käytä työajan järjestelyjä
11. Tarkista peruspalkka ja lisät
12. Sitouta täydentävillä palkkiolla
13. Tuo esille edut

# "TAKE HOME"

- Palkitsemisen viestintä – tuo esille jo työpaikkailmoituksissa
- Mikä palkitsee – tunnistaminen & hyödyntäminen
- Oikeudenmukaisuus – kaikkia koskeva
- Palkitsemisen kokemuksessa keskeistä palkituksi tulemisen tunne
- Hyvää puhetta palkitsemisesta

# MINKÄLAISIA palkitsemistapoja sinulla nyt on mahdollisuus käyttää ja tunnistaa?

jaana.seitovirta@metropolia.fi/jaana.seitovirta@uef.fi