

## TIIVISTELMÄ

**Oppilaitos:** Aktiivi-instituutti

**Koulutus:** Työmarkkinatutkinto

**Tekijä:** Lauri Nieminen

**Hankkeen nimi:** Hoitohenkilöstön palkitsemiskäytännöt Pirkanmaan sairaanhoitopiirin toimialue 1:llä

**Aika:** Tammikuu 2013 – Tammikuu 2014

Hoitohenkilöstön palkitsemisjärjestelmän ja sen toteutumisen tarkastelun tarve todettiin toimialue 1:n (TA1) yhteistyöryhmässä keväällä 2013.

Onnistunut henkilöstön palkitseminen on oleellinen keino vastata työvoiman saatavuuden, työntekijöiden jaksamisen ja toiminnan ohjaamisen haasteisiin. Kuntasektorilla perinteisiä syitä palkitsemisen kehittämiseksi ovat olleet työehtosopimusten vaatimukset (liite 1.), hyvien työntekijöiden sitouttaminen ja työn tuottavuuden parantaminen. Muita sektoreita enemmän on painotettu tarvetta tukea palkitsemisen avulla organisaatiomuutoksia ja parantaa rekrytointia. Hoitohenkilöstön palkitsemisesta on kirjattu sekä PSHP:n omassa henkilöstöpoliittisessa ohjelmassa (liite 2.) että työryhmäraportissa Strateginen palkitseminen PSHP:ssä (liite 3.). Palkitsemisjärjestelmä on kirjattu osaksi työehtosopimusta (liite 1.).

Hanketyöni tarkoituksena oli kartoittaa ja todeta toimialueen 1 seitsemässätoista (17) eri yksikössä vuonna 2013 käytössä olevia hoitohenkilöstön palkitsemiskäytäntöjä. Hanketyön tavoitteena oli tuottaa tilannekatsaus siitä, mikä on hoitotyön esimiesten käsitys palkitsemisesta TA1:llä.

Hanketyössä kartoitettiin kyselyllä kuinka hyvin hoitotyön esimiehet kokivat hallitsevansa palkitsemisen teoriaa ja käytäntöä työehtosopimuksen, sairaanhoitopiirin henkilöstöpoliittisen ohjelman ja sairaanhoitopiirin oman työryhmäraportin osalta. Hanketyössä selvitettiin myös palkitsemisen toimivuutta eli sitä, miten kyselyyn vastanneet hoitotyön esimiehet itse arvioivat käytössään olevan palkitsemisjärjestelmän eri osa-alueita.

Kyselyn tulosten mukaan lähiesimiehet kokivat hallitsevansa palkitsemisjärjestelmän teoriaa varsin hyvin ja kokivat myös pääsääntöisesti pystyvänsä toteuttamaan hoitohenkilöstön palkitsemista hyvin tehdystä työstä. Selkeitä, toimialuetasoisia ohjeita palkitsemisesta osa kyselyyn vastanneista hoitotyön esimiehistä kirjoitti kaipaavansa. Rahallista palkitsemista ei koettu voivan toteuttaa lähiesimiestasolla päätösvallan puutteen vuoksi. Rahattomien palkitsemistapojen yhtenäistämistä toimialuetasolla toivottiin.

7.12.2012 julkaistun työryhmäraportin Strateginen palkitseminen PSHP:ssä tunnettuus on kyselyn mukaan vielä heikkoa. Nyt tehty hanketyö toivottavasti edesauttaa mm. työryhmäraportin toimenpide-ehdotusten asianmukaista käsittelyä yhteistyöryhmässä ja edelleen kaikissa toimialue 1:n yksiköissä.

Jatkotutkimusaiheena olisi hyödyllistä kartoittaa TA1:n hoitohenkilöstön palkitsemistapoja suhteessa muihin toimialueisiin, piiritasoisesti. Palkitsemisen yhteydet tulokselliseen hoitotyöhön ja hoitohenkilöstön rekrytointiin ovat myös jatkotutkimuksen arvoisia aiheita, sekä toimialuetasolla että piiritasolla. Hoitohenkilöstön oma asennoituminen palkitsemisjärjestelmien soveltamiseen hoitotyön työyhteisöissä on hajanaista ja - osin ehkä yllättäenkin - kielteistä. Hoitotyöntekijöiden asenteita ja tietoa palkitsemisjärjestelmien yhteyksistä laadukkaaseen, potilasturvalliseen ja tuottavaan hoitotyöhön olisi tarpeellista jatkossa kartoittaa.