

VALTUUSTOALOITE / KANNUSTAVAN PALKITSEMISEN JÄRJESTELMÄN KIRJAAMINEN JA TOTEUTTAMINEN KAIKISSA KUNNAN TYÖYKSIKÖISSÄ

KHALL 09.08.2021 § 188

348/00.01.05/2020

KVALT 14.12.2020 § 78

Valtuutettu Arja Laajalehto luki Sosiaalidemokraattisen puolueen valtuustoryhmän valtuustoaloitteen kannustavan palkitsemisen järjestelmän kirjaamisesta ja toteuttamisesta kaikissa kunnan työyksiköissä.

Aloitteessa todetaan, että kuntastrategian 2023 hyväksymisen yhteydessä päätettiin poikkihallinnollisten kehitysohjelmien laatimisesta Tammelan kunnan strategisten tavoitteiden tukemiseksi. Nämä työryhmät ovat kehitysohjelmien pohjalta laatineet yhteiset tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit vuodelle 2021.

Yksi poikkihallinnollisista ryhmistä oli *Hyvinvoiva, motivoitunut ja tuloksistaan tunnettu henkilöstö*.

Tämä osa-alue on kokonaisuudessaan äärimmäisen merkittävä sekä kunnan veto- että pitovoiman kannalta ja monet kunnan tarjoamat palvelut ovat sellaisia, että niiden tuloksia ei voida numeerisesti mitata. Kunnan strategiaan on kuvattu, miten haluamme olla *2020-luvun kunta. Elinvoiman ja yhteisöllisyyden rakentaja, joka uudistuu aktiivisesti ja asiakkaan näkökulmasta katsottuna asiat tulee aina tehdä edelliskertaa paremmin*.

Sitoutunut, hyvinvoiva ja osaava henkilöstö tartuttaa hyvää mieltä ja sitä kautta tarjoaa kaikille kuntalaisille parempia palveluja. Työhyvinvoinnin yhdeksi kehittämiskohdaksi määriteltiin kannustava palkitseminen. Palkitsemista voi olla monenlaista eikä siihen välttämättä tarvita suuria euromääriä, vaan yhteistä ideointia. Tavoitteena oli, että jokainen toimiala / työyksikkö voivat pohtia juuri heille sopivan tavan lisätä yhteisöllisyyttä, hyvinvointia ja sitä kautta yksilön ja koko yhteisön voimavaroja sekä henkisesti että fyysisesti. Kun työn vaatimukset pidetään kohtuullisina, työntekijällä on selkeä kuva siitä mitä häneltä odotetaan, omaa osaamistaan on mahdollista päivittää ja hän saa monenlaista palautetta tekemästään työstä, voi tuntea työniloa.

Vuosi 2020 on ollut myös kaikilla kunnan toimialoilla erityisen vaativa. Töitä on jouduttu järjestelemään täysin uusilla erilaisilla tavoilla hyvinkin nopealla sykkeellä. Siirtyminen etätöihin tai itselle vieraampien työtehtävien pariin on vähentänyt vuorovaikutusta työyhteisöissä ja vaatinut monenlaista perehtymistä esimerkiksi tietotekniikkaan aivan uudesta näkökulmasta. Epävarmuus ja ehkä pelkokin ovat kuormittaneet pandemian aikana. Jotta voimme olla tavoitteidemme mittaisia, nyt on aika palkita jokainen kunnan työnteki-

jä muutakin kuin sanallisella kiitoksella.

Aloitteessa esitetään, että Tammelan kunta sekä kirjaa että toteuttaa kannustavan palkitsemisen järjestelmän kaikissa työyksiköissään mahdollisimman nopeasti.

Liite	Kannustavan palkitsemisen järjestelmän kirjaaminen ja toteuttaminen kaikissa kunnan työyksiköissä -valtuustoaloite
Päätös:	Kunnanvaltuusto päättää lähettää valtuustoaloitteen kunnanhallituksen valmisteltavaksi.

KHALL 21.12.2020 § 309

Päätösehdotus:	Kunnanhallitus päättää lähettää valtuustoaloitteen kunnanjohtajalle ja henkilöstöpäällikölle valmisteluun.
Päätös:	Hyväksyttiin yksimielisesti päätösehdotus.

KHALL 09.08.2021 § 188

14.12.2020 Sosiaalidemokraattisen puolueen valtuustoryhmä on tehnyt valtuustoaloitteen kannustavan palkitsemisen järjestelmän kirjaamisesta ja toteuttamisesta kaikissa kunnan työyksiköissä.

Kuntastrategian 2023 yhtenä poikkihallinnollisena kehitysohjelmana on Hyvinvoiva, motivoitunut ja tuloksistaan tunnettu henkilöstö. Yhtenä kehityskohtana poikkihallinnollisessa ohjelmassa on kannustava palkitseminen.

Yhteistyötoimikunta on aloittanut henkilöstön palkitsemisen kehittämisen vuonna 2019 jolloin päätettiin perustaa työryhmä kartoittamaan palkitsemisen nykytila. Palkitsemisen nykytilan kartoitus valmistui joulukuussa 2019 (liitteenä) ja se käsiteltiin keväällä 2020 yhteistyötoimikunnassa. Yhteistyötoimikunta totesi, että kunnassa on käytössä jo nyt hyvin laajat ja monipuoliset palkitsemistavat, mutta esimerkiksi merkkipäivämuistamiset ovat jääneet ajastaan jälkeen. Yhteistyötoimikunta esitti, että henkilöstöltä kerätään ideoita ja heitä kuullaan palkitsemisen kehittämisessä.

Keväällä 2021 palkitsemisen kehittämisestä järjestettiin osallistava työpaja Mandatum Lifen palkitsemisasiantuntijoiden johdolla. Työpajaan kutsuttiin kunnanhallituksen jäsenet, yhteistyötoimikunnan jäsenet ja kunnan johtoryhmä. Työpajan tavoitteena oli yhteisen tahtotilan kirkastaminen palkitsemisen osalta ja uusien palkitsemistapojen ideointi. Työpajaan osallistuneet sekä Mandatum Lifen asiantuntijat totesivat Tammelan palkitsemisjärjestelmän olevan hyvin kattava verrokki työnantajiin nähden. Uutena ideana nousi vertaispalkitseminen, jossa työntekijät voivat ehdottaa palkittavaksi tietyin kriteerein työtoveriaan. Henkilöstöhallinto on järjestämässä vielä syksyllä 2021 kyselyn koko henkilöstölle palkitsemisen kehittämisestä. Saatujen palautteiden ja

työpajan ideoiden pohjalta palkitsemisohjelma päivitetään ja tuodaan kunnanhallituksen käsittelyyn talousarvionlaadinnan yhteydessä loppuvuodesta 2021, jolloin uusi palkitsemisjärjestelmä voidaan ottaa käyttöön vuoden 2022 alusta.

Erillisestä korvauksesta, korona pandemian aiheuttamien muutosten ja työn kuormituksen vuoksi, tehtiin paikallisneuvottelu sopimus JUKO:n, JHL:n ja JYTY:n pääluottamusmiesten kanssa 28.4.2021. Sovittiin, että henkilöstön työhyvinvointia ja virkistäytymistä tuetaan lisäämällä kunnan henkilöstön käytössä olevaan e-Passi Flexiin tyky-rahaa 50% eli 60 euroa vakituiselle henkilöstölle ja 5/kk määräaikaikaiselle henkilöstölle. Lisäraha oli henkilöstön käytettävissä kesäkuun 2021 alusta alkaen. Kustannus tyky-rahamen lisäyksestä oli n. 15 000 euroa.

Liite:	Tammelan kunta palkitsemisen nykytila 2020
Valmistelija:	Henkilöstöpäällikkö Leena Ahola puh. 050 569 6348
Päätösehdotus:	Kunnanhallitus esittää valtuustolle, että se 1. merkitsee tiedoksi annetun selvityksen, ja 2. päättää katsoa valtuustoaloitteen loppuun käsitellyksi
Päätös:	Hyväksyttiin yksimielisesti päätösehdotus.