

KYSELY FARMASEUTTISEN HENKILÖSTÖN
APTEEKKIKOHTAISEN ERÄN
TOTEUTUKSESTA 1.12.2012

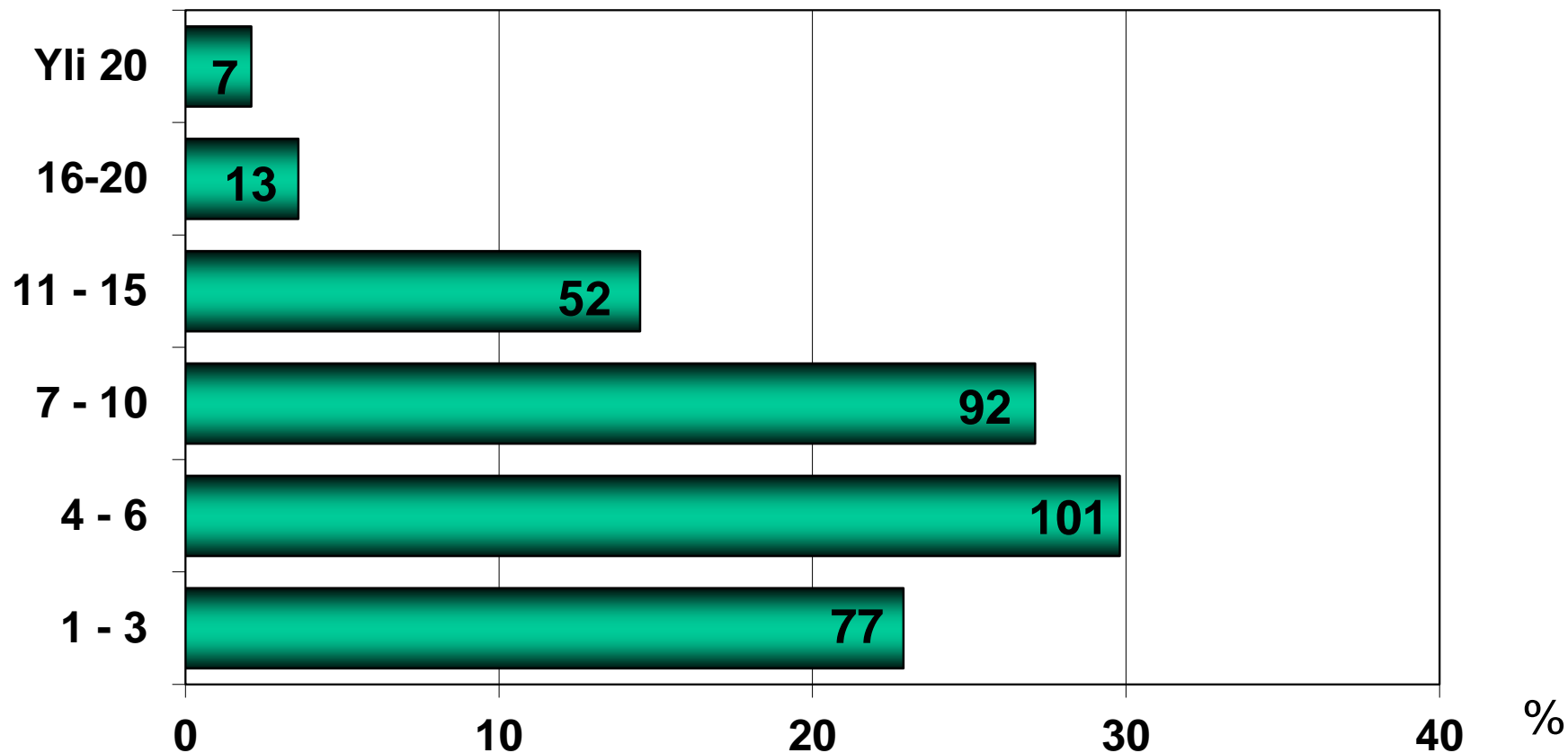
Jukka Koskipirtti

Farmaseuttisen henkilöstön apteekkikohtainen erä 1.12.2012

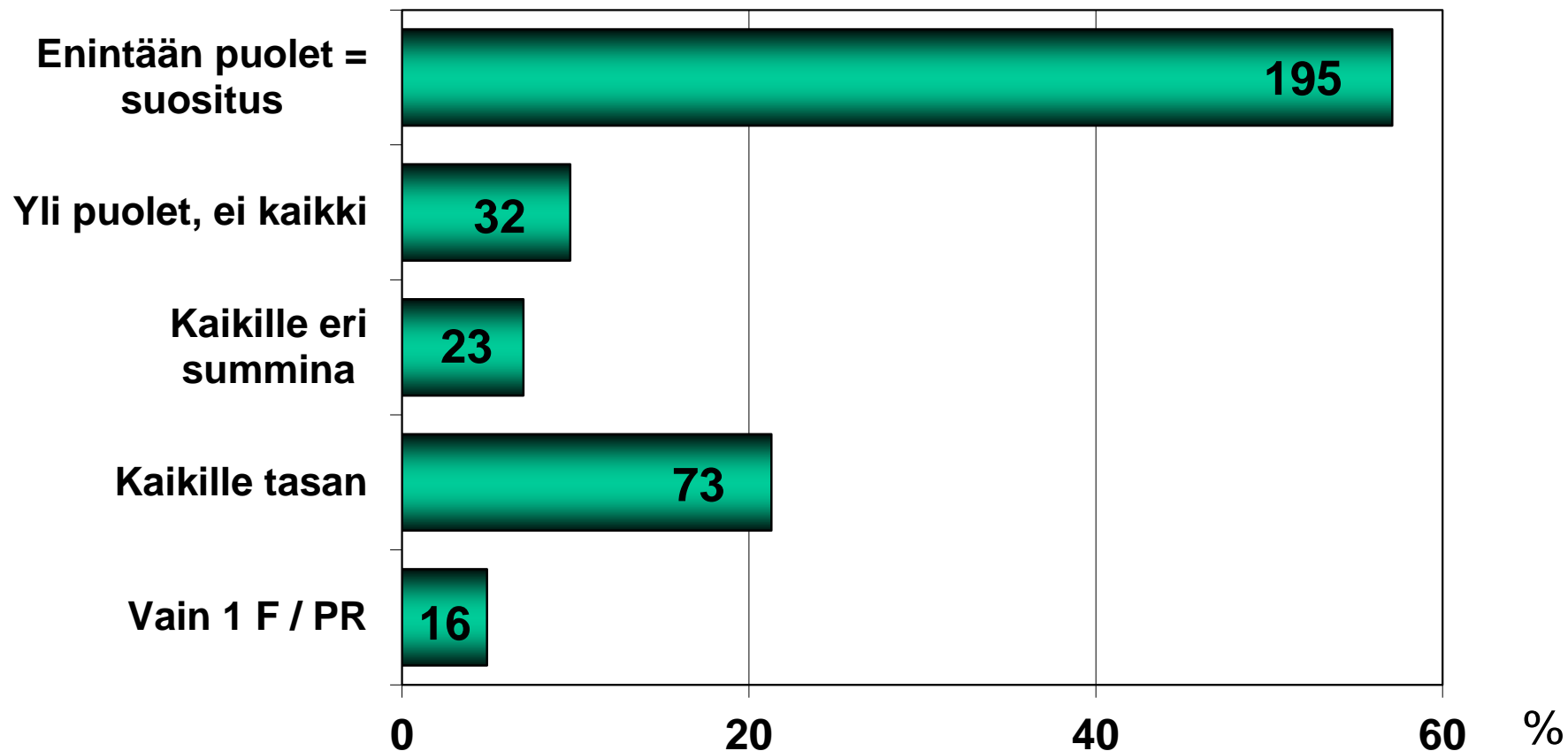
- 0,7 % marraskuun palkkasummasta
- Sähköpostikysely Webropol-ohjelmalla tammikuussa 2013
 - 611 apteekkaria
 - Vastauksia 344 kpl
 - Vastausprosentti 55,8

Kyselyyn vastanneet apteekit farmaseuttisen henkilöstön määrän mukaan (% ja kpl vastanneista) n = 342

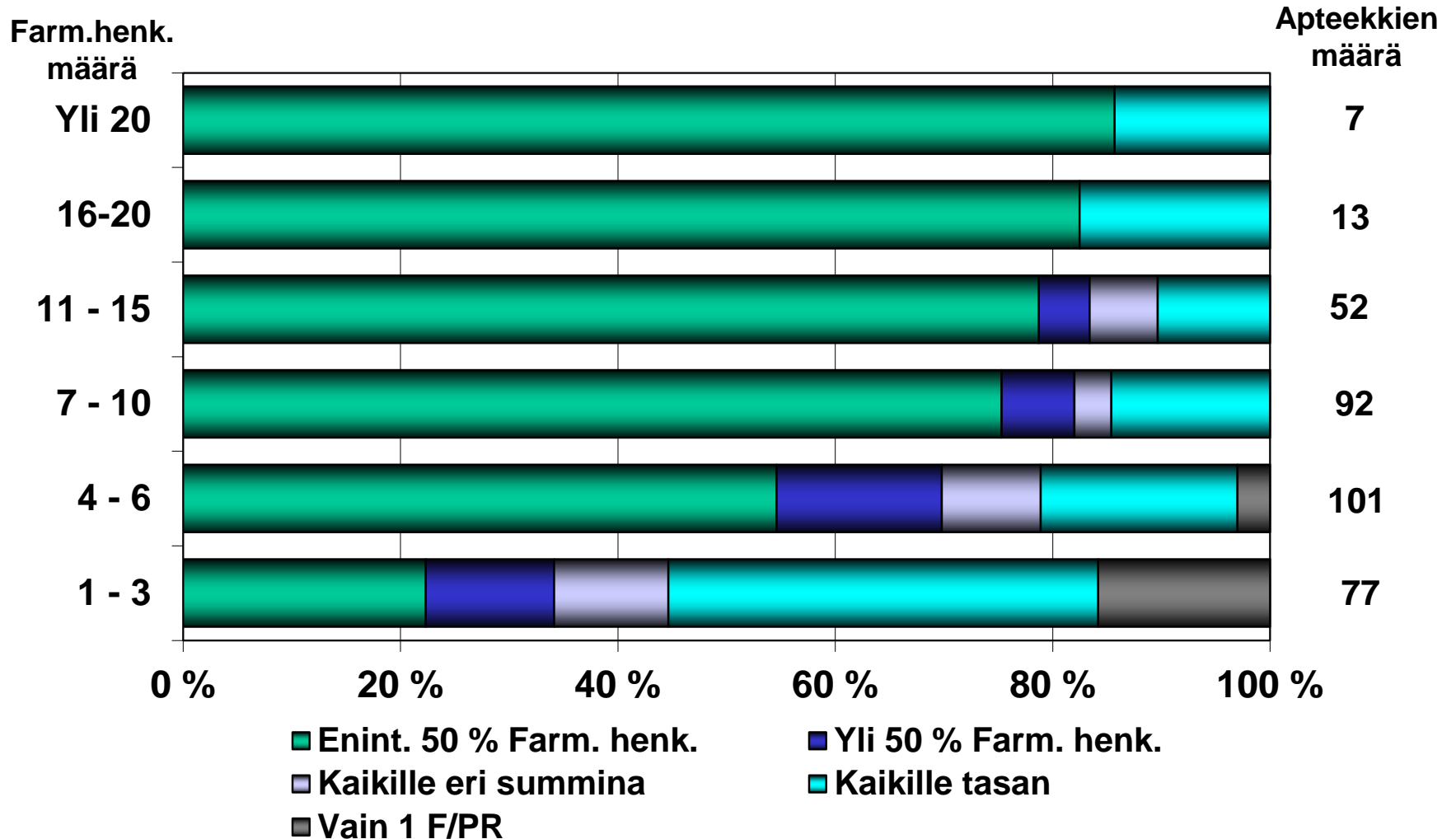
Farm.henk. määrä



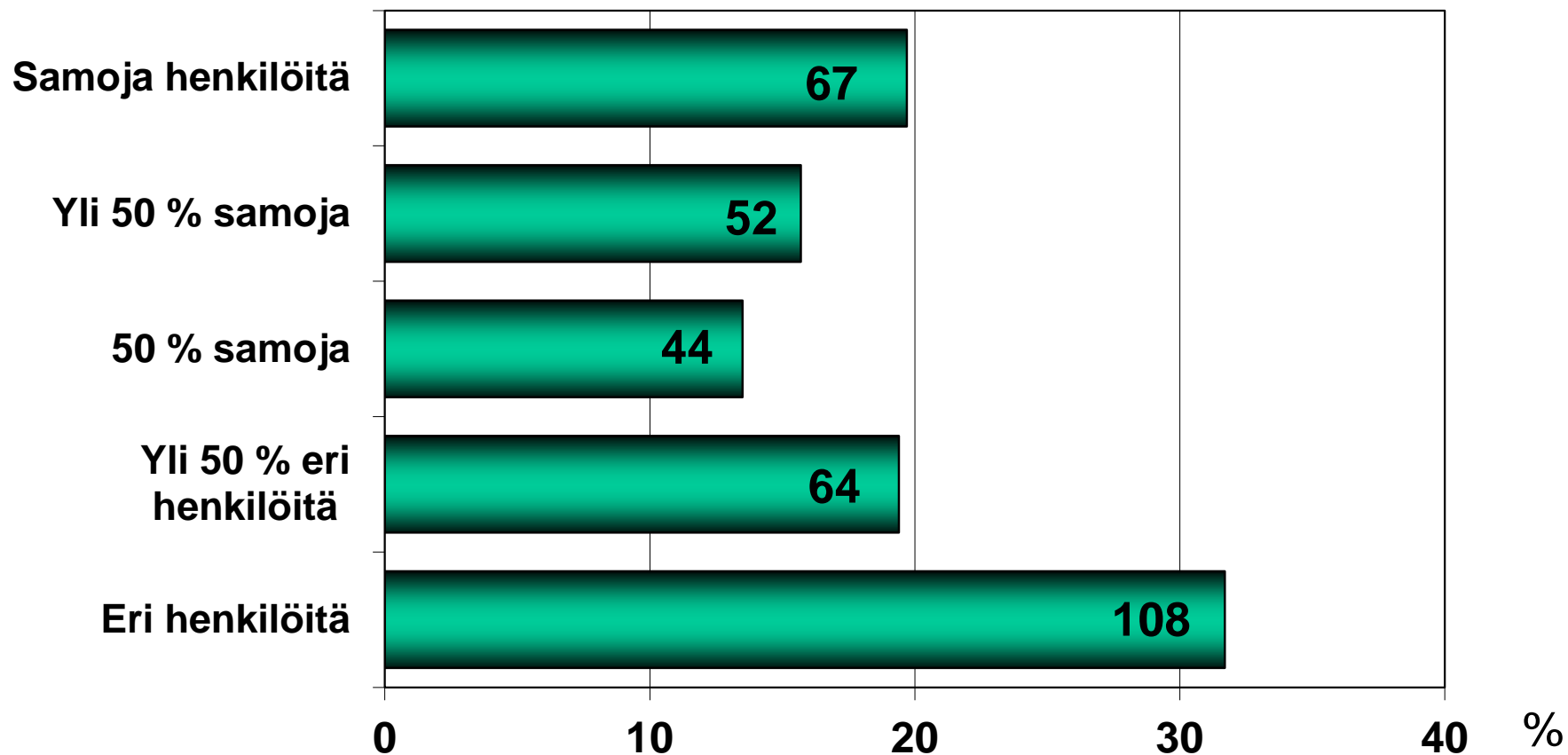
Käytetty jakotapa = kuinka moni sai erän
(% ja kpl vastanneista) n = 339



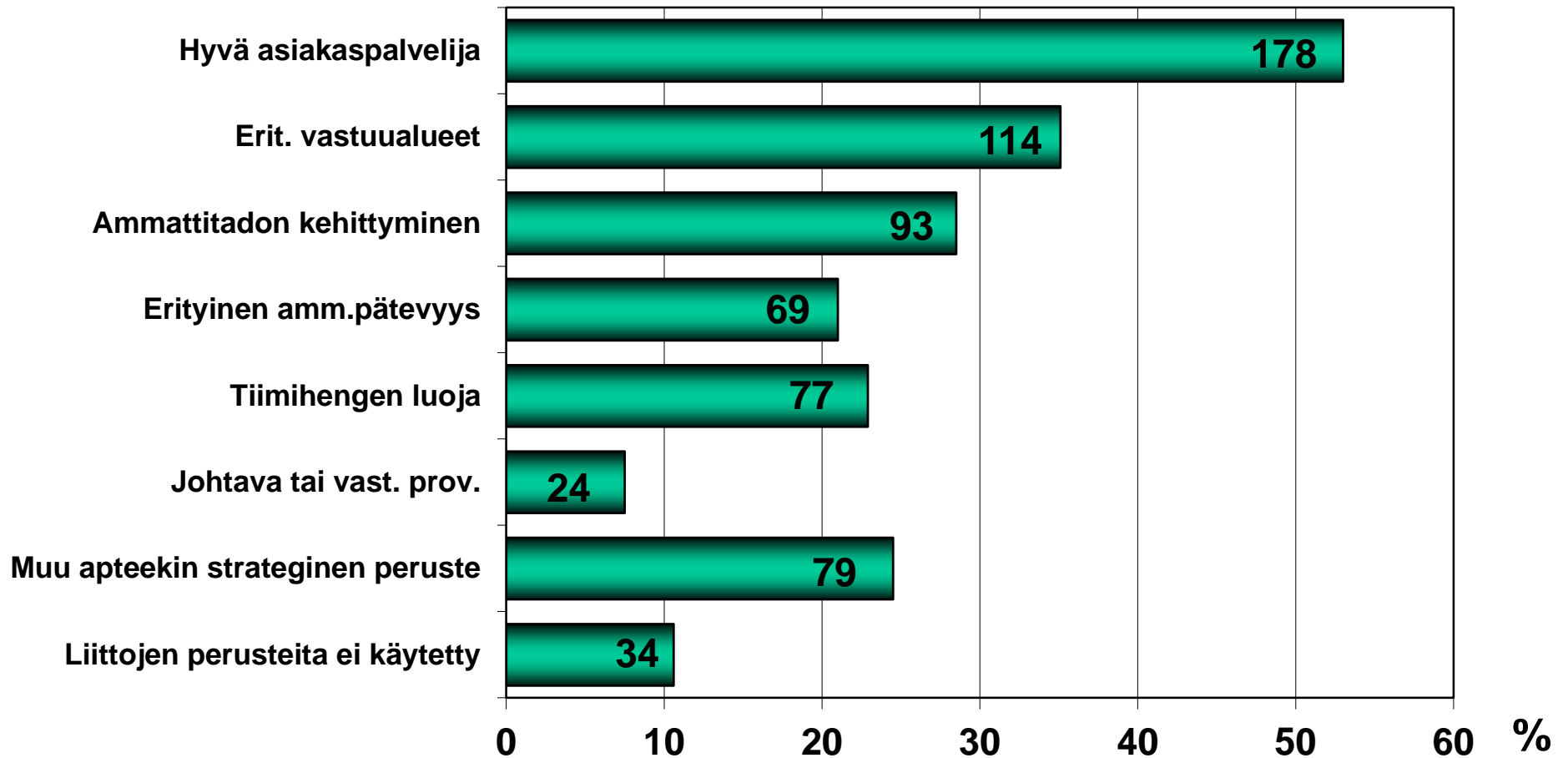
Käytetty jakotapa henkilöstön määrän mukaan (% vastanneista) n = 339



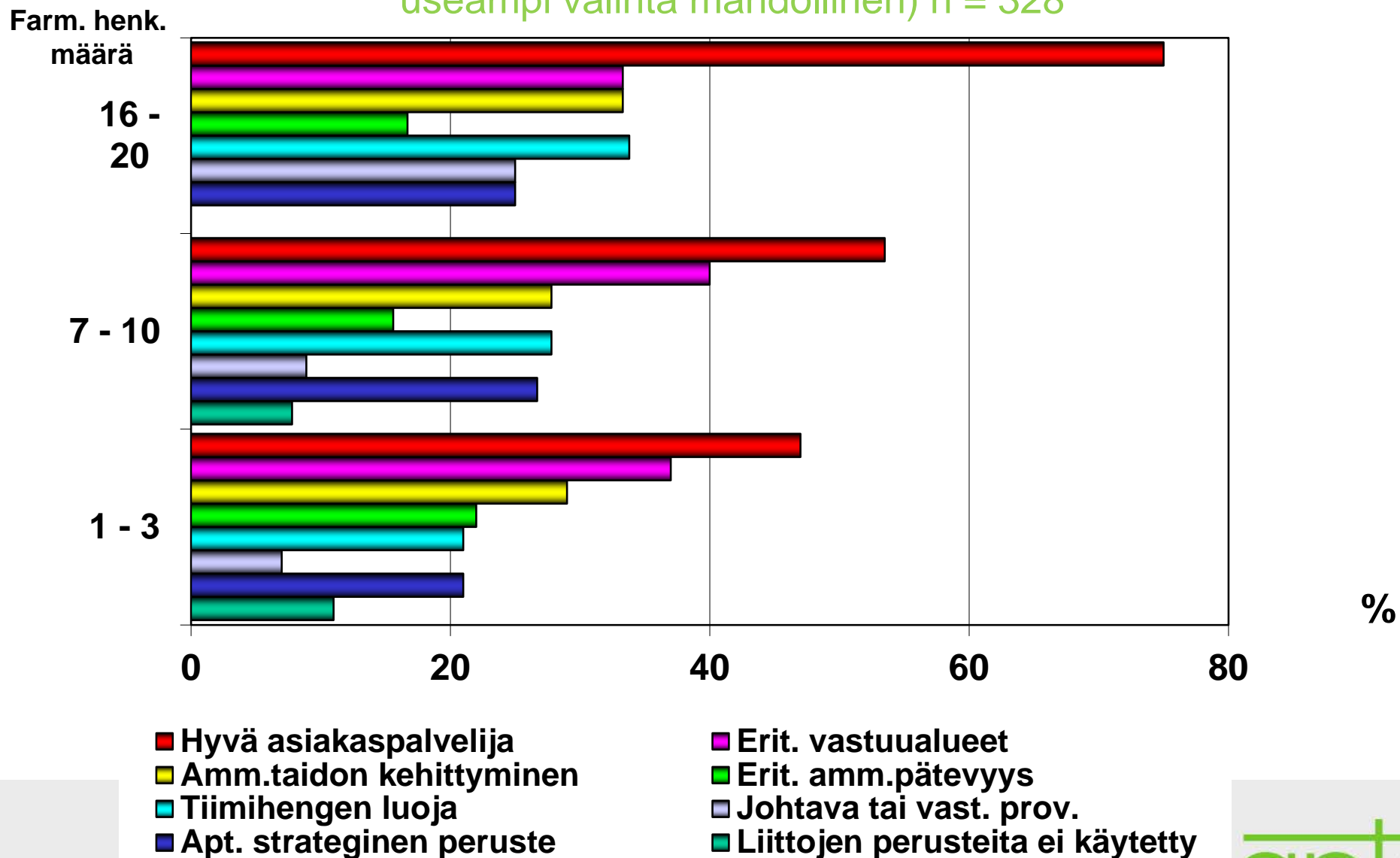
Olivatko erän saajat samoja henkilöitä kuin vuonna 2011
(% ja kpl vastanneista) n = 335



Käytetyt jakoperusteet, useampi valinta mahdollinen (% ja kpl vastanneista) n = 328



Käytetyt jakoperusteet eri kokoluokan apteekeissa (% vastanneista, useampi valinta mahdollinen) n = 328



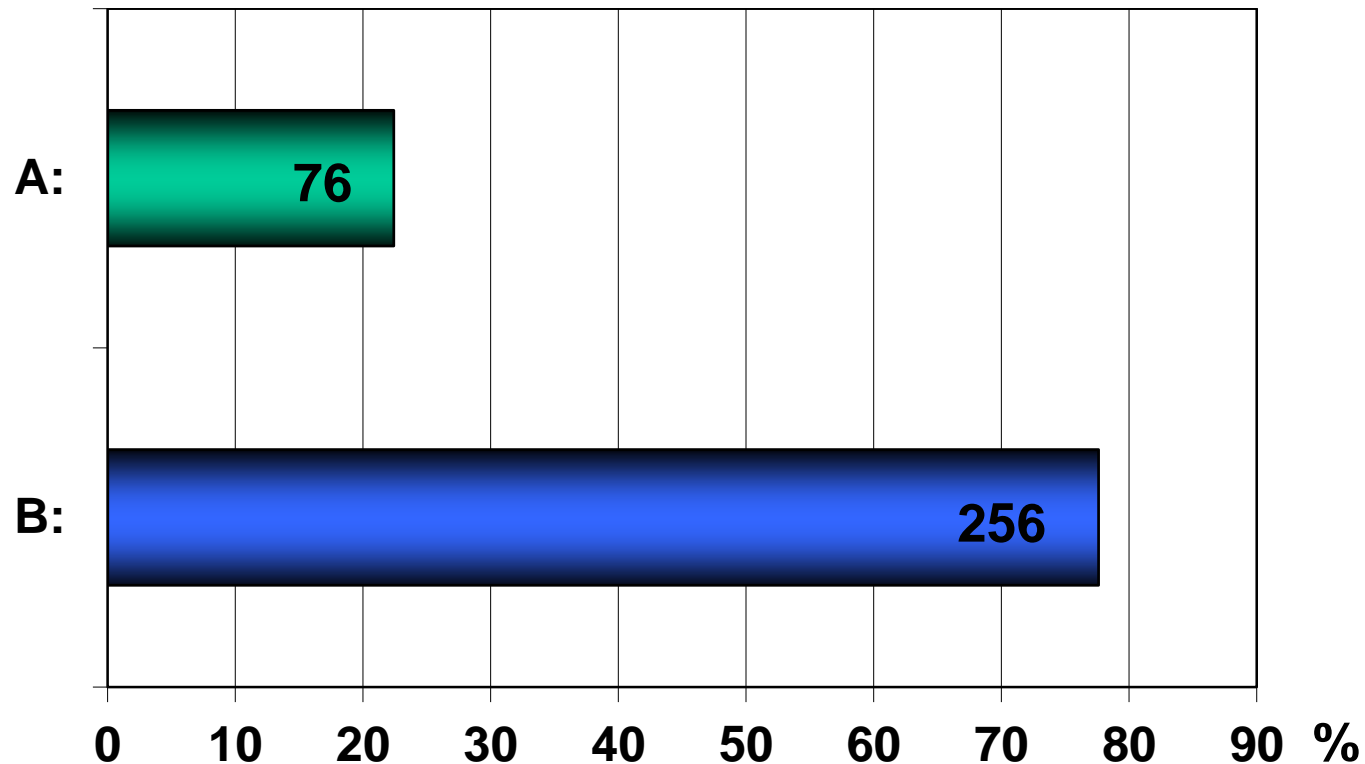
Muu apteekin toimintastrategian mukainen jakoperuste n = 55

- E-reseptin käyttöönoton valmistelu (useita), oppilaan ohjaus, laatutyö, henk.koht. tuottavuusindeksi, eniten myyntiä lisännyt, venäjän kielen opinnot, sivuapteekin omatoimisuus, koulutushalukkuus ja saadun tiedon jakaminen, tietojärjestelmän vaihtotyö, asiakkaan tarpeiden kartoitus, apteekin arvojen mukainen toiminta, ketjun toimintatapojen ja tavoitteiden edistäminen, työyhteisön hyvinvointiin panostaminen
- Paljon myös saajien henkilökohtaisia ominaisuuksia: aktiivisuus, oma-aloitteisuus, sitoutuneisuus, tuloksellisuus, itsenäinen työskentely
- Lisäksi paljon perusteluja tasajaon käytölle

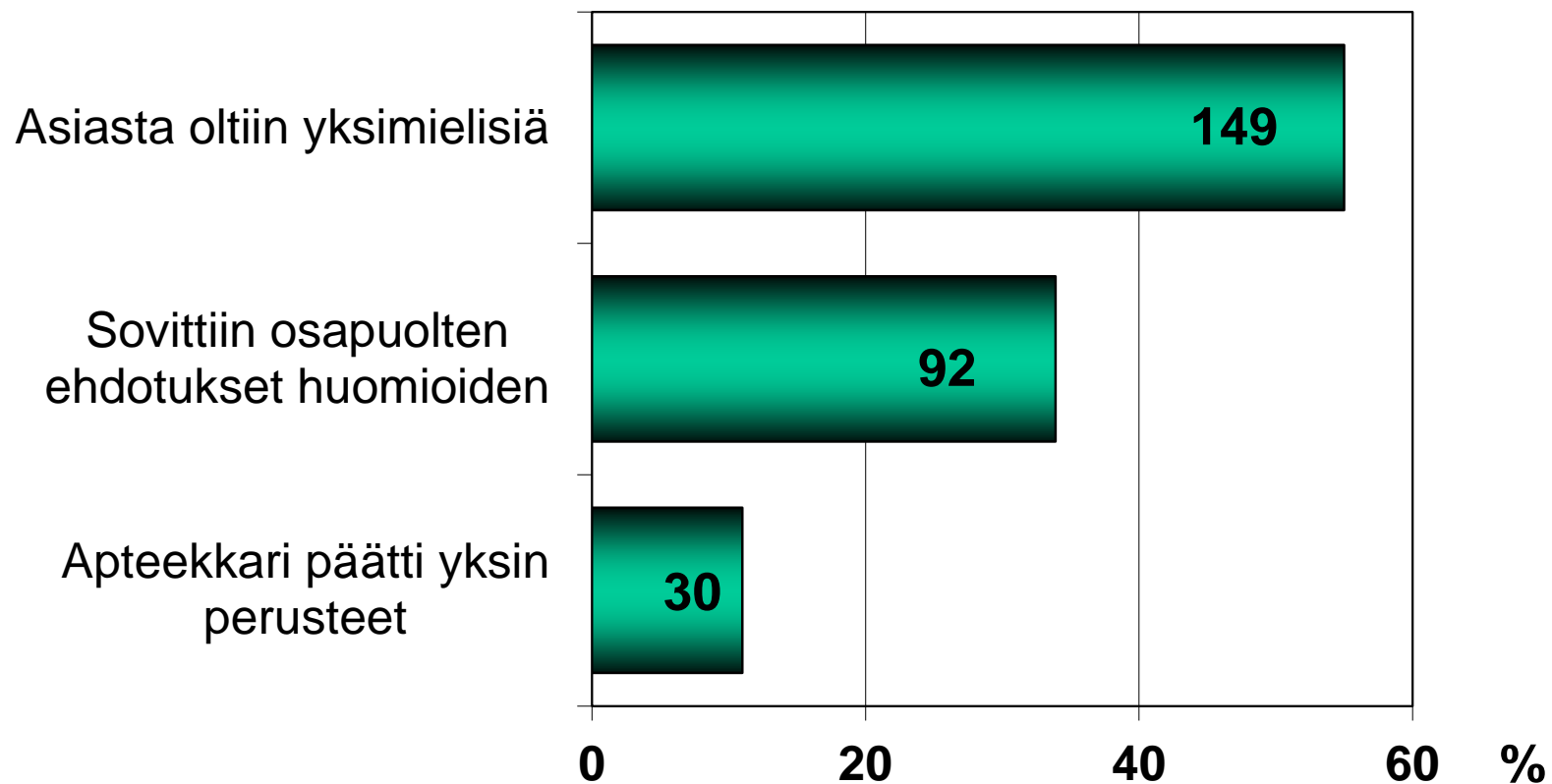
Jakovaihtoehtojen käyttö (% ja kpl vastanneista) n = 332

A: Apteekkarin ja työntekijän keskustelu, apteekkarin päätös

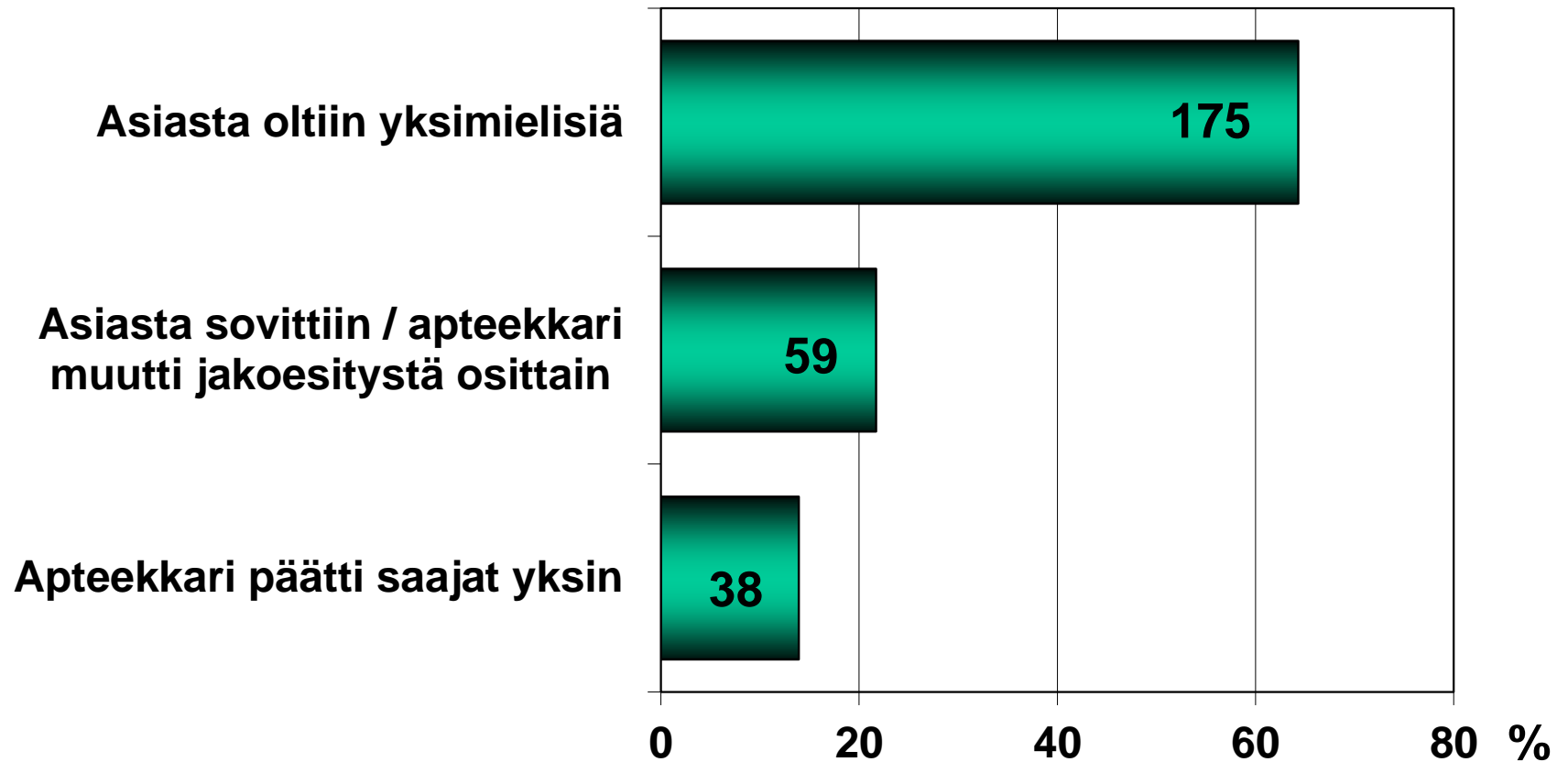
B: Apteekkarin ja luottamusmiehen neuvottelut



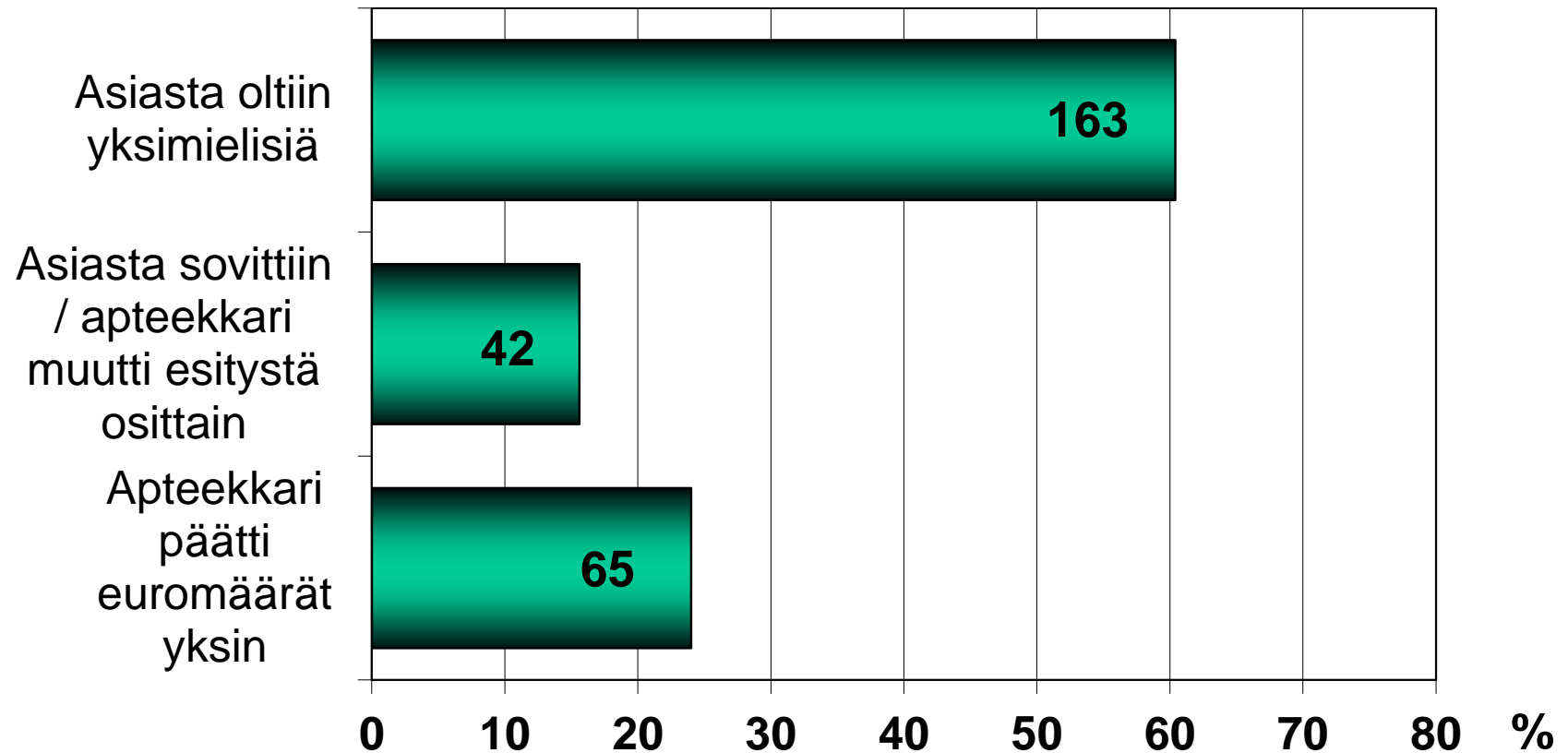
Päätttäminen erän jakoperusteista (% ja kpl vastanneista) n = 271



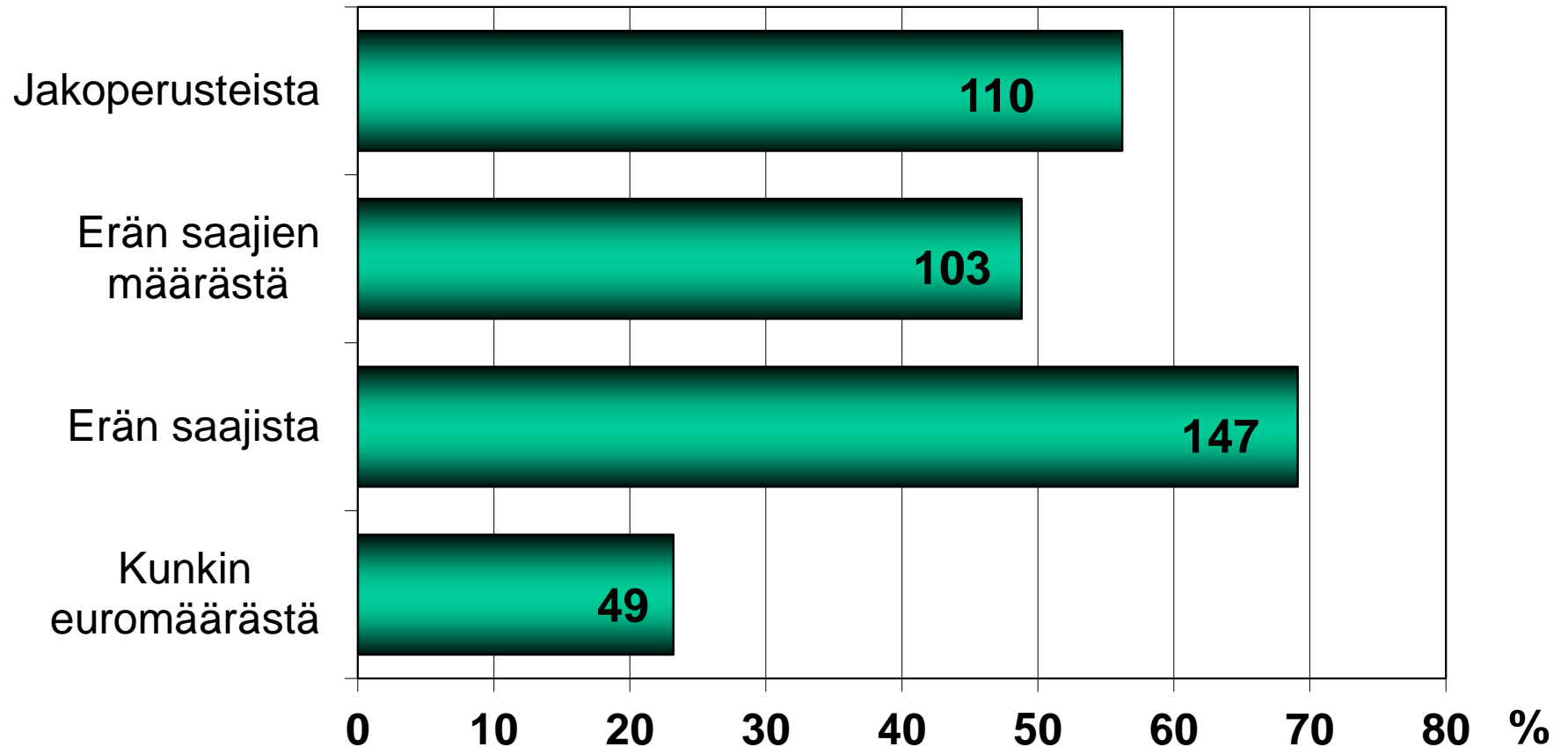
Päätäminen erän saajista (% ja kpl vastanneista) n = 272



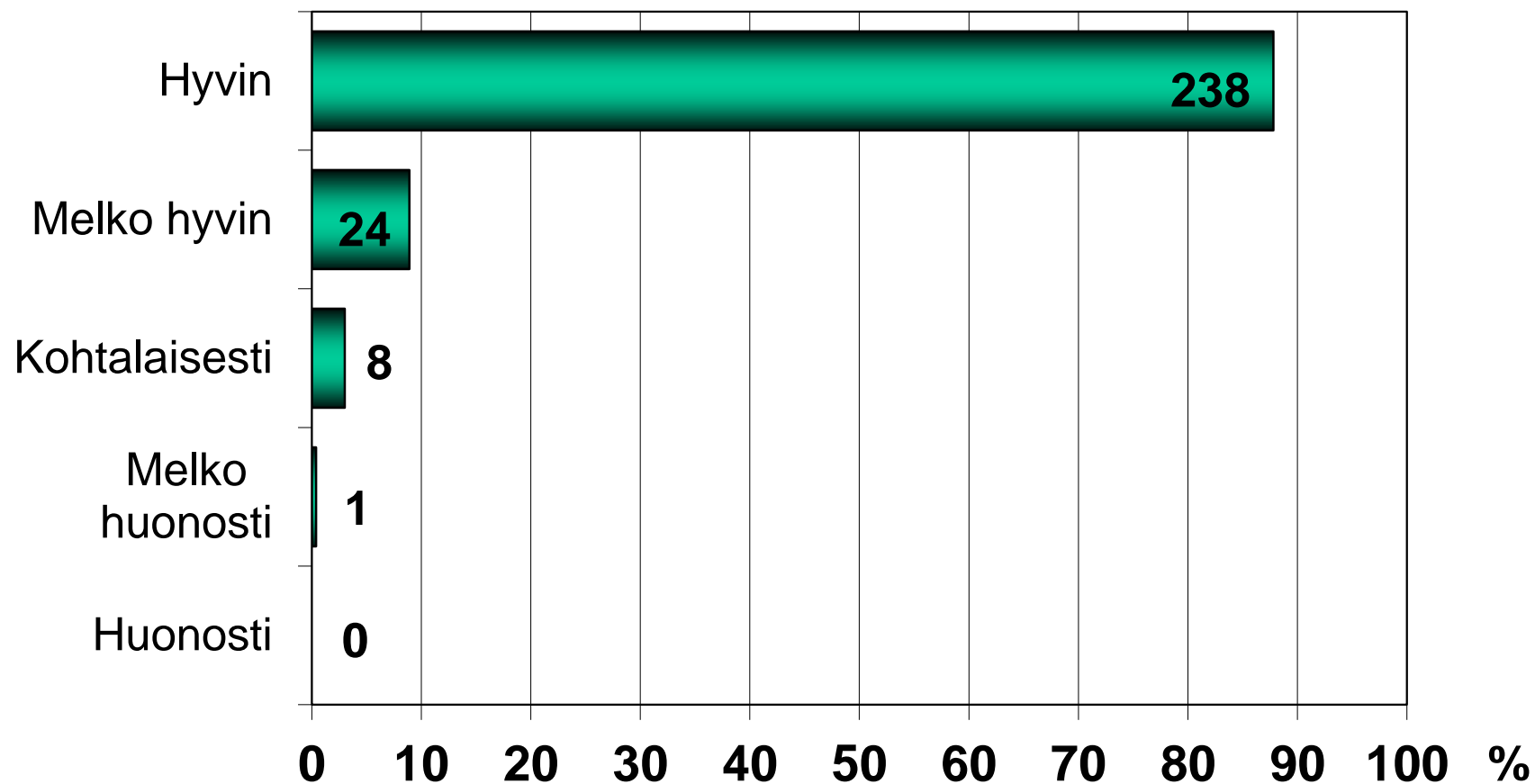
Päätäminen kunkin saajan euromäärästä (% ja kpl vastanneista) n = 270



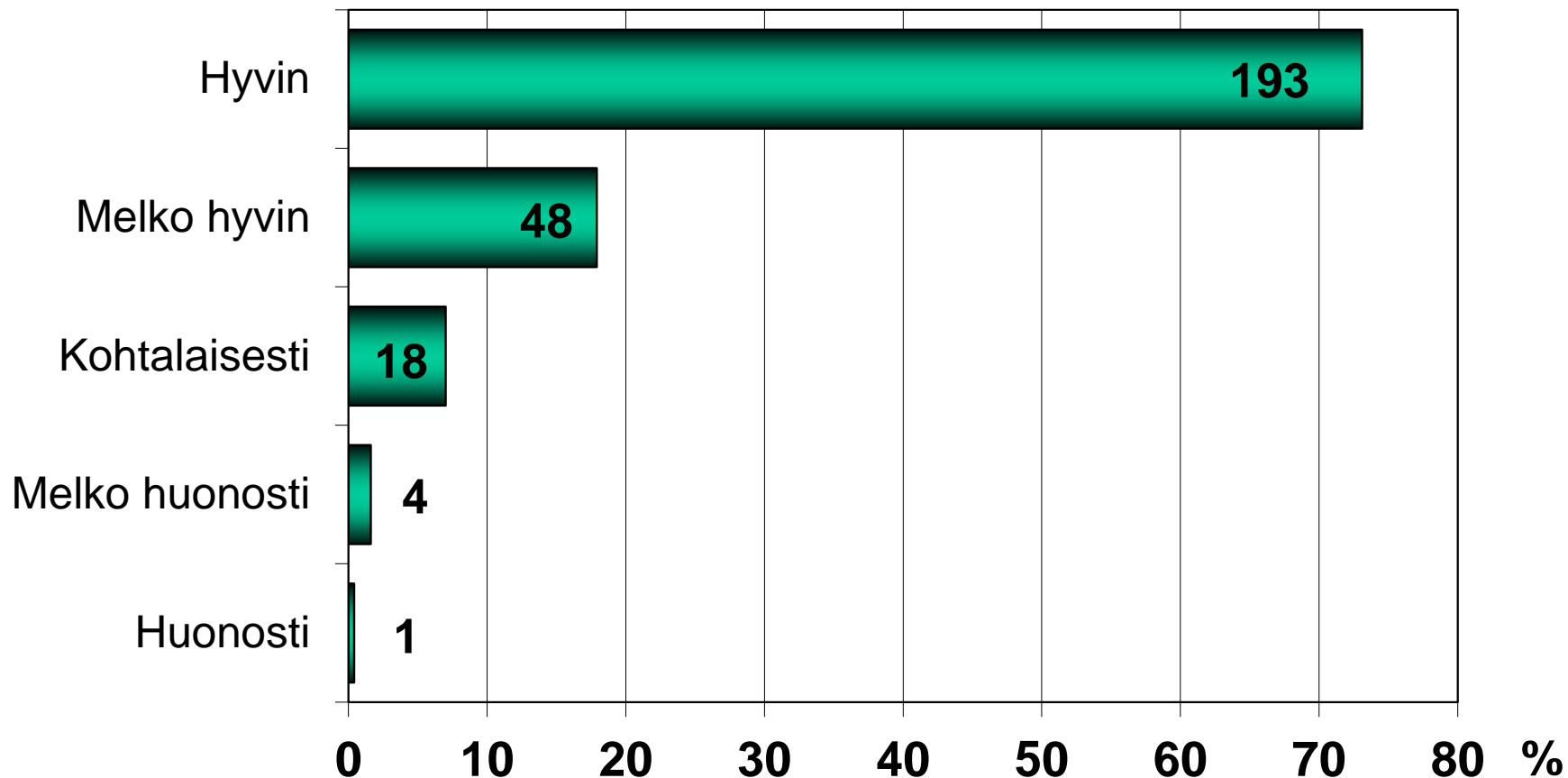
Luottamusmies teki esityksen apteekkarille (% ja kpl vastanneista) n = 214



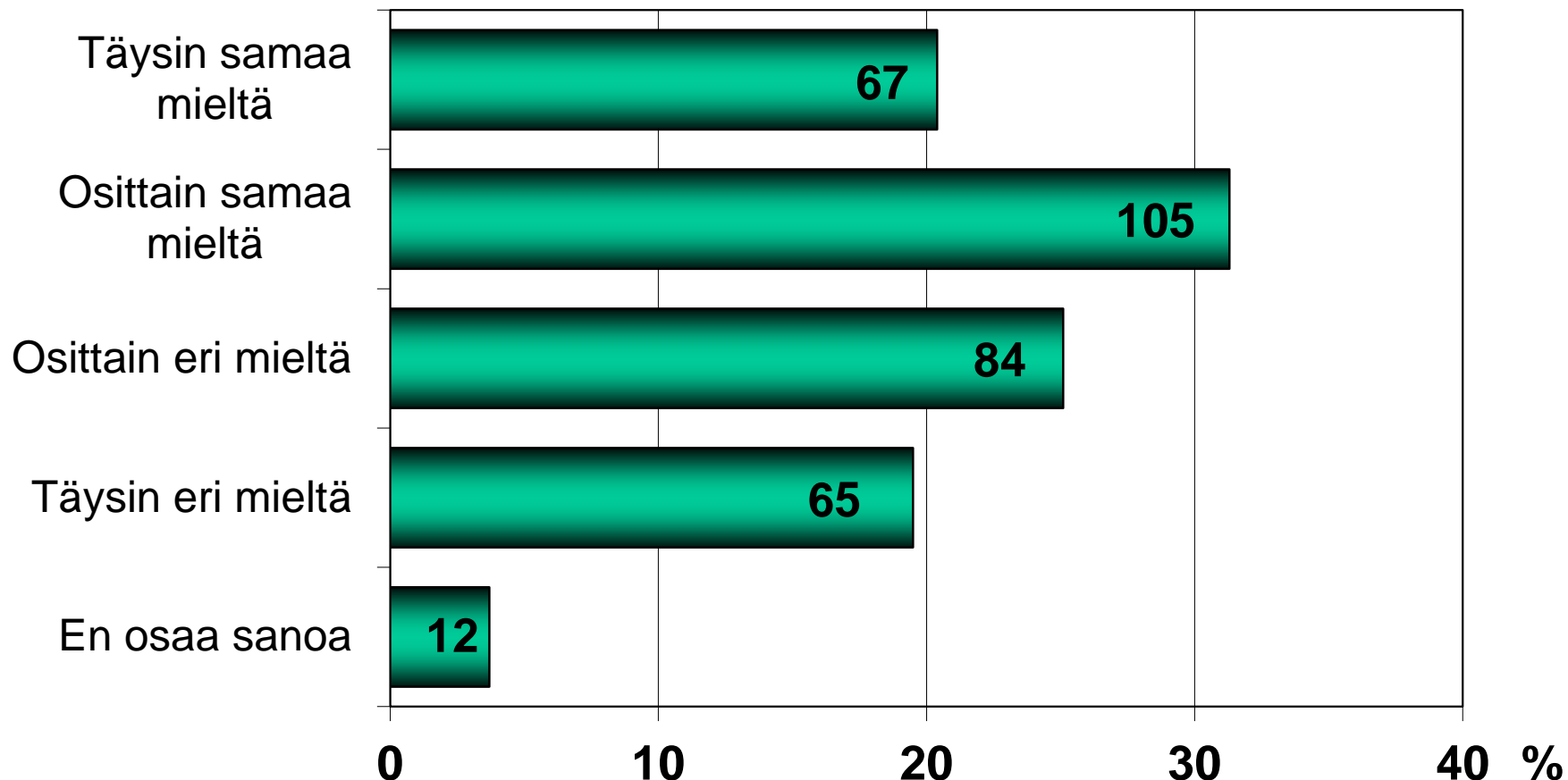
Yhteistyön sujuminen apteekkarin ja luottamusmiehen/ yhteyshenkilön/ henkilöstön kanssa (% ja kpl vastanneista) n = 271



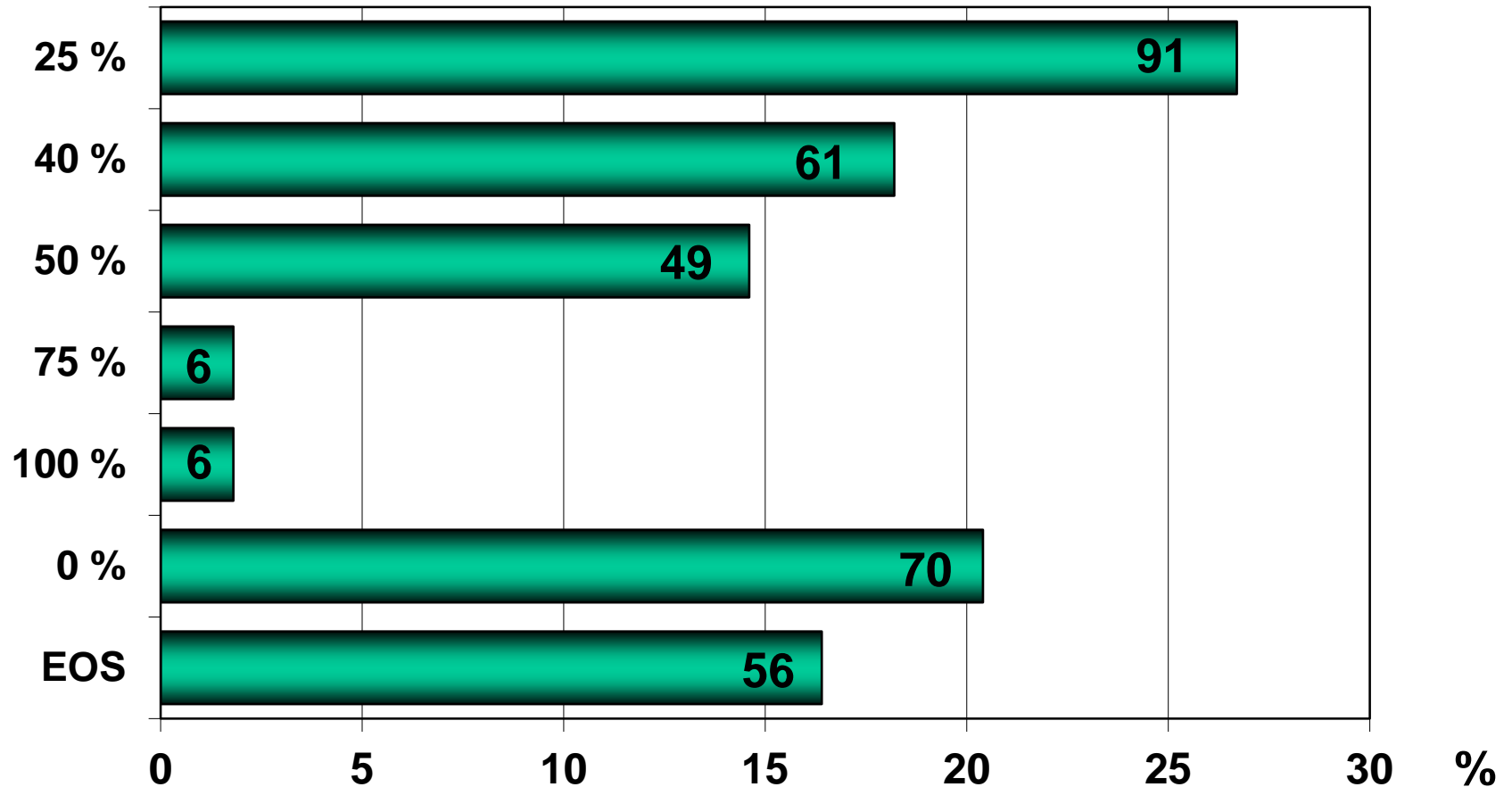
Yhteistyön sujuminen apteekkarin mielestä luottamusmiehen ja farmaseuttisen henkilöstön kesken (% ja kpl vastanneista) n = 264



Apteekkikohtainen erä on hyvä palkankorotuksen toteutustapa jatkossa (% ja kpl vastanneista) n = 333



Mikä olisi sopiva apteekkikohtaisen erän osuus kokonaiskorotuksesta seuraavalla kerralla? (% ja kpl vastanneista) n = 339



Kommentit, kokemukset ja kehittämisehdotukset, yhteenveto vapaista vastauksista, 112 kpl (33,5 % vastanneista)

- Hyvä tapa saada palkan avulla henkilökuntaa kouluttautumaan erikoistumaan ja parempaan palveluun. Pienessä apteekissa hankalampi toteuttaa, mutta toki mahdollinen
- Oikeaan suuntaan ollaan menossa. En ole kuullut nurinaa työntekijöitäkään
- Pienissä työyhteisöissä vaikea tehdä eroja, vaikea soveltaa
- Huonontaa apteekin me-henkeä
- Erän poistamista esittää n. 20 vastaajaa
- 1. kerran luottamusmies esitti näkemyksensä. Halusi kiertävää systeemiä. En suostunut
- Mielelläni olisin lykännyt erän jakoa aikaan, jolloin kaikki normaalisti töissä
- Tuleeko palkan nousta koko ajan yli yleiskorotusten? Onko farmaseuttinen henkilöstö edelleen palkkakuopassa?
- Erän jakaminen 3 vuoden välein olisi sopiva
- Proviisorin rooli ongelmallinen: palkka potissa mukana, mutta farmaseutit eivät haluaisi antaa hänelle mitään

Kommentit, kokemukset ja kehittämissuositukset, yhteenveto vapaista vastauksista, 112 kpl (33,5 % vastanneista)

- Oltava ajoissa liikkeellä asian suhteen, jotta voi perustella strategian ja henkilöstötoimia tavoitteellisesti
- Yleiskorotusta voisi pienentää ja enemmän osuutta apteekkierälle
- Erinomainen tapa erottaa ”jyvät akanoista”. Normaalit palkankorotukset ovat epäreiluja, tulevat kuin manulle illallinen, vaikka olisi kuinka vetämätön työntekijä
- Erä on hyvä, mutta ei ongelmaton. Pidän hyvänä, että apteekkarilla on mahdollisuus vaikuttaa palkkojen suuruuteen myös tes:n puitteissa. Se tukee johtajuutta antaen mahdollisuuden painottaa asioita, joihin kulloinkin on tarvetta kiinnittää huomiota.
- Oma bonusjärjestelmä parempi, koska ei jää palkkoihin ja voi jättää jakamatta
- Alkukankeuden jälkeen systeemi sisäistynyt farmaseuttiselle henkilöstölle. Asenne työhön terhakampi kun ymmärretty, että työpanosta seurataan rakentavalla tavalla. Kehittäminen: niin ”vapaat kädet” kuin mahdollista tässä asiassa => säilyy paikallisen sopimisen ja johtamisen työkaluina tarvittavia elementtejä menestyseväiksi.

Kommentit, kokemukset ja kehittämisehdotukset, yhteenveto vapaista vastauksista, 112 kpl (33,5 % vastanneista)

- Hyvä tapa tasata nuoren ja vanhan henkilökunnan usein ansaitsemattomia palkkaeroja
- Erät kasaantuvat helposti samoille työntekijöille. Jakoperusteen valinnalla voi toki ohjata kohdistumista
- Meillä tämä sujui hyvin. Käytimme pisteytystä, 4-6 kriteeriä jakoperustetta kohti. Jokainen arvioi kaikkia muita. Myös sanallista arviointia pystyi antamaan. Kaikki palauttivat pisteytyksen. Apteekkari kehitti tämän helpottamaan arviointia.
- Henkilökunnalta kysyttiin jo kesällä, mitä jakoperusteita käytetään. Valittiin kaksi, sovittiin, että max. ½ saa erän. Kukin ehdotti perusteluineen saajaa suljetulla kuorella. Apteekkari ja luottamusmies avasivat kuoret ja neuvottelivat saajat ja eurot.
- Lisäksi ehdotuksia palkkojen alentamisesta ja 0-linjasta