

Työsuorituksen arviointi ja henkilökohtainen lisä Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella 1.1.2024 lukien
8308/01.00.00/2023

Henkilöstöjaosto 26.10.2023 § 111

Lisätiedot	Henkilöstöjohtaja Pirjo Manninen pirjo.manninen@siunsote.fi Puh. 013 330 4501
Päätösehdotus	Henkilöstöjohtaja Manninen Pirjo: Henkilöstöjaosto hyväksyy Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen henkilöstön työsuorituksen arvioinnin ja siihen liittyvän henkilökohtaisen lisän määräytymisen perusteet ja prosessin liitteenä olevan Työsuorituksen arviointi ja henkilökohtainen lisä Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella - asiakirjan luonnoksen mukaisesti ja vahvistaa siinä mainitut arviointitekiäjät osaksi hyvinvointialueen henkilöstö- ja työnantajapolitiikkaa 1.1.2024 lukien.
Päätös	Hyväksyttiin.
Selostus	<p>Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella 1.1.2023 lukien käytössä ollut palkitsemisohjelma perustuu Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalveluiden kuntayhtymässä tammikuussa 2022 käyttöön otettuun palkitsemisohjelmaan ja henkilöstöjaosto on hyväksynyt voimassa olevan Palkitseminen Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella -asiakirjassa kuvatun palkitsemisohjelman Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen palkitsemisen kokonaisuudeksi 15.12.2022 § 83:ssä.</p> <p>Palkitsemisohjelmaa on kehitetty henkilöstöltä keväällä 2023 toteutetuissa henkilöstökyselyissä esiin nousseiden toiveiden mukaisesti. Kyselyiden kautta saatu palaute kohdentui suurelta osin nyt käytössä olevaan työsuorituksen arvioinnin ja henkilökohtaisen lisän järjestelmiin ja näitä järjestelmiä on kehitetty edelleen henkilöstöltä saatu palaute huomioiden. Työsuorituksen arviointi ja siihen perustuva henkilökohtainen lisä on työ- ja virkaehtosopimukseen perustuva ja henkilöstön palkkaukseen suoraan vaikuttava elementti, jonka vuoksi se on tarpeen irrottaa henkilöstön palkitsemisesta erilliseksi kokonaisuudekseen.</p> <p>Työ- ja virkaehtosopimusten (HYVTES, SOTE-sopimus ja LS) mukaisesti työnantajalla on velvollisuus maksaa henkilökohtaista lisää tietyn verran palkkasummasta ja sopimusmääräysten mukaan henkilökohtaisia lisiä maksetaan pääsääntöisesti työsuorituksen arvioinnin perusteella. Myös Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella henkilökohtaisten lisien maksaminen perustuu työsuorituksen arviointijärjestelmään, jossa työntekijät voivat itse vaikuttaa työsuorituksellaan henkilökohtaisen lisän muodostumiseen.</p>

Henkilöstöjaostolle esitetään vuonna 2023 käytössä ollutta työsuorituksen arviointimenetelmää muutettavaksi siten, että numeraalinen arviointi (1-3) korvataan kirjainarvioinnilla (A-E). Substanssityön hallintaa arvioidaan Ammatinhallinta-arviointitekijällä, joka lisätään neljänneksi arviointitekijäksi kaikille viranhaltijoille ja työntekijöille. Lisäksi muita arviointitekijöitä tarkennetaan huomioimaan aiempaa paremmin työntekijän tai viranhaltijan henkilökohtaisia ominaisuuksia, kuten taitoa toimia työyhteisössä ja organisaation jäsenenä myönteisellä ja rakentavalla tavalla. Arviointitekijä Osaamisen hyödyntäminen muutetaan arviointitekijäksi Kehittävä työote. Kehittävä työote on käsitteellisesti osaamisen hyödyntämistä laajempi, tulevaisuuteen suuntaavampi ja strategian mukaisen työskentelytavan huomioivampi arviointitekijä. Asiakaslähtöisyys ja Työyhteisötaidot -arviointitekijät säilyvät ennallaan, mutta näiden sisältöä kuvaavia esimerkkilistoja täsmennetään. Esihenkilöasemassa toimivien henkilöiden arviointiin esitetään lisättäväksi viides arviointitekijä: Johtaminen. Numeraalisesta arvioinnista luovuttaessa myös arviointipisteiden yhteenlaskutapa on tarpeen muuttaa. Kokonaisarviointi muodostuu arviointitasoksi arvioinnin yhteenvedossa kirjainarviointien perusteella. Kokonaisarvioinnin arviointitasoja on neljä: Kehittymistä tai ohjausta edellyttävä taso, Odotuksia vastaava taso, Kiitettävä taso ja Erinomainen taso.

Henkilökohtainen lisä on toistaiseksi voimassa oleva palkanlisä, jonka vuoksi työsuorituksen arvioinnin tulee perustua pitkäkestoiseen keskimääräistä parempaan työssä suoriutumiseen ja odotukset ylittävään suoriutumiseen useamman arviointitekijän kohdalla, jotta henkilökohtaista lisää voidaan esittää maksettavaksi. Työsuorituksen arviointiin perustuvaa henkilökohtaista lisää voidaan esittää maksettavaksi, kun työsuorituksen kokonaisarvioinnissa saavutetaan vähintään kiitettävä taso ja korkeampi henkilökohtainen lisä voidaan esittää maksettavaksi, kun työsuorituksen kokonaisarvioinnissa saavutetaan erinomainen taso. Lähtökohtaisesti n. 90 % henkilöstöstä sijoittuu odotuksia vastaavalle tasolle, joka on työsuorituksena täysin riittävä ja osoittaa, että työntekijä tai viranhaltija suoriutuu onnistuneesti juuri siitä työstä, johon hänet on palkattu. Kokonaisarvioinnin jäädessä odotuksia vastaavan tason alle tulee työntekijän tai viranhaltijan ja esihenkilön sopia yhdessä toimenpiteistä, joilla suoritustasoa pyritään nostamaan odotuksia vastaavalle tasolle. Henkilökohtaisen lisän maksuun laittamisen aikataulua esitetään muutettavaksi siten, että työsuorituksen arvioinnit tehdään vuosittain elokuun loppuun mennessä, ne voidaan tehdä joko kehityskeskustelun yhteydessä tai siitä erillisenä siten kuin esihenkilö katsoo tarkoituksenmukaiseksi toimintatavaksi. Uudet ja korottuneet henkilökohtaiset lisät laitetaan maksuun vuosittain marraskuussa normaalin palkanmaksun yhteydessä.

Henkilöstöjaostolle hyväksyttäväksi esitettävä työsuorituksen arvioinnin ja henkilökohtaisen lisän määräytymisen prosessi ja perusteet on käsitelty yhteistoiminnallisesti pääsopijajärjestöjen kanssa elo-syyskuussa 2023 ja sen pohjalta laadittu Työsuorituksen arviointi ja henkilökohtainen lisä Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella -asiakirjan luonnos on käsitelty Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen yhteistyötoimikunnassa 4.10.2023 § 49.

Työsuorituksen arviointi ja henkilökohtainen lisä Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella -asiakirjan luonnoksessa on kuvattu 1.1.2024 voimaan tuleviksi esitettävä työsuorituksen arviointijärjestelmä ja henkilökohtaisen lisän järjestelmä kokonaisuudessaan. Henkilöstöjohtaja Pirjo Manninen esittelee Työsuorituksen arviointi ja henkilökohtainen lisä Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella -asiakirjan luonnoksen sisällön henkilöstöjaostolle.

Hyvinvointialueen hallintosäännön 2. luvun 13 §:n mukaan henkilöstöjaosto kehittää ja koordinoi hyvinvointialueen henkilöstö- ja työnantajapolitiikkaa.