

Työsuorituksen arvioinnin uudelleen nimeäminen työssä toimimisen arvioinniksi ja siihen perustuvan henkilökohtaisen lisän prosessin muutokset 1.1.2026 lukien
8451/01.00.00/2025

Henkilöstöjaosto 03.12.2025

Lisätiedot Henkilöstöjohtaja Pirjo Manninen
pirjo.manninen@siunsote.fi
Puh. 013 330 4501

Päätösehdotus Henkilöstöjohtaja Manninen Pirjo:

Henkilöstöjaosto hyväksyy Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen henkilöstön työssä toimimisen arvioinnin ja siihen liittyvän henkilökohtaisen lisän määräytymisen perusteet ja prosessin liitteenä olevan Työssä toimimisen arviointi ja henkilökohtainen lisä Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella - asiakirjan luonnoksen mukaisesti ja vahvistaa siinä mainitut arviointitekijät osaksi hyvinvointialueen henkilöstö- ja työnantajapolitiikkaa 1.1.2026 lukien.

Päätös

Selostus Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella on ollut käytössä työsuorituksen arviointiprosessi ja siihen liitetty henkilökohtaisen lisän prosessi vuodesta 2022 lukien. Työsuorituksen arviointia ja siihen liittyvän henkilökohtaisen lisän prosesseja on uudistettu 1.1.2024 lukien. Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen henkilöstöjaosto on kokouksessaan 26.10.2023 (§ 111) hyväksynyt käytössä olevan henkilöstön työsuorituksen arvioinnin ja siihen liittyvän henkilökohtaisen lisän määräytymisen perusteet ja prosessin. Samassa yhteydessä henkilöstöjaosto on vahvistanut työsuorituksen arvioinnissa käytettävät arviointitekijät osaksi hyvinvointialueen henkilöstö- ja työnantajapolitiikkaa.

Työsuorituksen arviointiprosessia ja siihen liittyvää henkilökohtaisen lisän prosessia on tarve kehittää edelleen, jotta se tukisi esihenkilötyötä mahdollisimman hyvin yhtenä suorituksen johtamisen välineenä, ja samalla toimisi henkilöstölle kehittymiseen kannustavana elementtinä työyhteisöjen tarpeita vastaavasti. Prosessien kehittämisessä on tarpeen huomioida myös työ- ja virkaehtosopimustasolla etenevä palkkausjärjestelmien uudistaminen.

Työsuorituksen arviointiprosessin ja siihen liittyvän henkilökohtaisen lisän prosessin kehittämisen tueksi on toteutettu esihenkilökysely ajalla 23.9.–5.10.2025 ja prosessien jatkokehittämistä on valmisteltu kyselyn kautta saatujen palautteiden pohjalta.

Työsuorituksen arviointiin esitetään termistön muutoksia. Ensinnäkin esitetään, että prosessin nykyinen nimi työsuorituksen arviointi korvataan nimellä työssä toimimisen arviointi. Terminologisella muutoksella tähdätään laajempaan näkökulmaan arviointiprosessissa: sen sijaan, että arviointi keskittyisi yksinomaan työsuoritukseen, se tarkastelisi työntekijän kokonaisvaltaista toimintaa työssä ja työyhteisössä, jossa työsuoritus on yksi osatekijä. Tavoitteena muutoksella on vahvistaa arvioinnin kykyä tunnistaa ja kuvata työntekijän ammatillisuutta ja muita työssä toimimisen tapoja kokonaisvaltaisemmin. Tämä muutos on tarpeen muun muassa sen vuoksi, että työhön liittyvä osaaminen ja vaativuus sekä vastuut huomioidaan peruspalkkauksessa, ja palkkausjärjestelmäuudistuksen myötä ne tulevat entistä vahvemmin huomioitavaksi peruspalkan muodostumisen perusteissa. Työsuorituksen arvioinnin perustella myönnettävän henkilökohtaisen lisän perusteiden ei ole tarkoituksenmukaista olla liian samansuuntaiset peruspalkkauksen määräytymisen perusteiden kanssa.

Toiseksi esitetään termistön muutosta arviointitekijään Ammatittaito. Arviointitekijän otsikoksi esitetään Ammatillisuus. Edellä mainituin perustein Ammatillisuus-arviointitekijän esimerkkilistauksesta poistettaisiin kohta ”oman substanssityön hallinta” sekä ”suoriutuminen muuttuvissa tilanteissa”. Työyhteisötaidot-arviointitekijässä esimerkkilistan kohta ”osallisuus/vuorovaikutus työyhteisön jäsenenä” erotetaan kahdeksi erilliseksi kohdaksi: osallisuus työyhteisön jäsenenä sekä vuorovaikutustaidot.

Henkilökohtaisen lisän osalta kokonaisarviointiin esitetään lisättäväksi nykyisen neljän tason lisäksi viides taso. Uusi taso olisi Odotukset ylittävä taso, jonka edellytyksenä olisi odotuksia vastaavan tason täyttävä arviointi, jossa lisäksi yhden arviointitekijän tulisi sijoittua odotuksia vastaavaa tasoa korkeammalle (tasolle D tai E). Esihenkilöiden osalta edellytyksenä olisi kahden arviointitekijän sijoittuminen odotuksia vastaavaa tasoa korkeammalle (tasolle D tai E). Henkilökohtaisten lisien euromääriin esitetään lisättäväksi yksi uusi porras, jonka suuruus on 60 euroa. Edellä esitetty Odotukset ylittävä taso kokonaisarvioinnissa perustelisi tätä euromäärää vastaavan henkilökohtaisen lisän myöntämisen.

Henkilölle myönnetyn henkilökohtaisen lisän käyttäytymistä tilanteessa, jossa henkilö siirtyy organisaation sisällä virasta tai tehtävästä toiseen, on tarpeen tarkentaa erilaisia tilanteita nykyistä paremmin palvelevaksi toimintamalliksi. Tämän osalta esitetään, että henkilön siirtyessä nykyisestä tehtävästä toiseen saman tasoiseen tehtävään, henkilökohtaisen lisän säilyminen tehtävämuutoksessa arvioidaan edelleen tapauskohtaisesti, mutta tunnistetaan, että henkilökohtaisen lisän säilyminen ennallaan voi olla perusteltua. Sen sijaan vaativampaan tehtävään siirryttäessä henkilökohtaisen lisän säilymisen arvioinnissa tulee huomioida, että vaativammassa tehtävässä odotuksia vastaavan tason edellytykset ovat yleensä korkeammalla, minkä takia henkilökohtaisen lisän perusteiden lähtökohtaisesti katsotaan näissä tilanteissa poistuvan. Tilanne tulee kuitenkin tässäkin tilanteessa arvioida tapauskohtaisesti, ja arvioinnissa on huomioitava myös mahdollisuus henkilökohtaisen lisän alentamiseen.

Lisäksi prosessien ohjeeseen on tehty muita teknisiä muutoksia.

Työssä toimimisen arvioinnin ja henkilökohtaisen lisän myöntämisen järjestelmät sekä työssä toimimisen arvioinnin ja henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteet on käsitelty yhteistoiminnallisesti henkilöstöjärjestöjen kanssa. Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen yhteistyötoimikunta on käsitellyt asiakirjaan esitettävät muutokset kokouksessaan 20.11.2025, § 59.

Työssä toimimisen arviointi ja henkilökohtainen lisä Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella -asiakirjan luonnoksessa on kuvattu 1.1.2026 voimaan tuleviksi esitettävät työssä toimimisen arviointimenetelmä ja henkilökohtaisen lisän myöntämisen käytänteet. Henkilöstöjohtaja Pirjo Manninen esittelee Työssä toimimisen arviointi ja henkilökohtainen lisä Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella -asiakirjan luonnoksen sisällön henkilöstöjaostolle.

Hyvinvointialueen hallintosäännön 2. luvun 15 §:n mukaan henkilöstöjaoston tehtävänä on kehittää ja koordinoida hyvinvointialueen henkilöstö- ja työnantajapolitiikkaa.