

Henkilökohtaisen lisän arviointiprosessin uudistaminen

Kaupunginhallitus 03.10.2022 § 327
3/01.02.00/2022

Valmistelija

Henkilöstöpäällikkö Minna Kekarainen

Ylöjärven kaupungilla on käytössään työ- ja virkaehtosopimusten mukaisesti henkilökohtaisen lisän arviointijärjestelmä. Henkilökohtainen lisä on osa kannustavaa palkkausta. Kannustavalla palkkauksella pyritään parantamaan toiminnan tuloksellisuutta ja tukemaan johtamista. Kannustavuus perustuu siihen, että jokainen voi omalla työsuorituksellaan vaikuttaa palkkaukseensa. Henkilökohtaisen lisän maksamisperusteet on määritelty sopimusaloittain. Työsuorituksen arviointi, jonka perusteella henkilökohtainen lisä määräytyy, tehdään sopimuksissa tai paikallisissa päätöksissä sovituin määräajoin. Työsuorituksen arvioi yleensä kaksi arvioitavaan nähden esimiesasemassa olevaa. Tällä taataan arvioinnin objektivisuus ja tasapuolisuus.

Arviointi suoritetaan kirjallisesti yhteisesti hyväksytyyn arviointilomakkeeseen (oheismateriaali) perustuen. Ylöjärven kaupungilla on käytössä kaksi eri arviointilomaketta: KVTES:n alaisten arviointilomake ja Teknisen henkilöstön arviointilomake. Kun arviointikierros on käyty läpi, esimiehet toimittavat arviointilomakkeet henkilöstöjohtajalle, joka päättää henkilökohtaisen lisän maksamisesta. Uudet työntekijät/viranhaltijat pääsevät arviointijärjestelmän piiriin oltuaan vähintään vuoden kaupungin palveluksessa.

KVTES:n mukaan työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 % lasketun kunnan palveluksessa olevan KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Lisiin käytetyn rahamäärän tarkastus suoritetaan vuosittain.

Nyt KVTES:n henkilökohtaisen lisän prosessia ehdotetaan muutettavaksi niin, että arviointilomaketta uudistetaan pisteytyksen osalta ja itse arviointiprosessia tehdään läpinäkyvämmäksi. Uudesta arviointilomakkeesta (liite) poistetaan siinä aiemmin olleet pisteet. Tällä pisteytyksellä on nähty olevan haittapuolena se, että arvioinnissa pärjäävät ainoastaan paljon kokemusta omaavat, jo kaiken osaavat henkilöt. Uuden työntekijän tuoma suurikin hyöty ei tuota pisteytysjärjestelmällä toivottua henkilökohtaista lisää, jos kaikki osatekijät eivät ole loistavasti hallussa. Viime vuonna tehtiin kokeiluluontoisesti ilman pisteytystä henkilökohtaisen lisän arviointi KVTES:n kuuluvien osalta ja saimme siitä erittäin hyvät kokemukset.

Prosessia uudistettiin myös niin, että esimiehet kävivät liitteittäin olevissa ryhmissä läpi henkilöstöjohtajan ja muiden esihenkilöiden haastattelussa kunkin esihenkilön tuomat ehdotukset. Näistä ehdokkaista muodostettiin sitten mahdollisimman yhteinen näkemys, jonka henkilöstöjohtaja viimekädessä päätti. Prosessi oli läpinäkyvämpi kuin aiemmin. Henkilökohtaisen lisän ansaintaperusteet tulivat kaikille näin selvemmäksi.

Tämä uusi tapa olisi tarkoitus ottaa käyttöön jo tämän vuoden henkilökohtaisten lisien arviointiprosessissa ja hyödyntää sitä nyt myös perusturvan sote-sopimuksessa oleville viimeistä kertaa Ylöjärven kaupungilla ollessa. Pääluottamusmiesten kanssa on käyty asiasta yt-neuvottelut.

Oheismateriaali

Voimassa oleva arviointilomake

Liite	Ehdotus uudeksi arviointilomakkeeksi
Esittelijä	Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus päättää hyväksyä liitteenä olevan ehdotuksen uudeksi henkilökohtaisen lisän arviointilomakkeeksi.
Päätös	Hyväksyttiin.