

Henkilökohtainen lisä (HEKO) -järjestelmän uudistaminen

Henkilöstöjaosto 27.09.2024 § 71
4395/01.00.00.02/2024

Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2103, henkilöstöasiantuntija Anne Kujanpää, anne.kujanpaa@salo.fi, 02 7782 248 ja palvelussuhdeasiantuntija Pia Auranen-Karlsson, pia.auranen-karlsson@salo.fi, 02 778 2102

Hallintosäännön mukaan henkilöstöjaosto päättää henkilökohtaisen lisän perusteista, maksatuksen periaatteista ja päätösvallasta.

Vuonna 2023 merkittävä osa järjestely- ja kehittämisohjelmaeristä kohdennettiin työsuorituksen arvioinnin ja henkilökohtaisen lisän kehittämiseen. Henkilöstöjaosto hyväksyi 16.06.2023 henkilökohtainen harkinnanvarainen lisä (HEKO) -ohjeen. Työsuoritusten arviointijärjestelmää ei tuolloin aikataulullisista syistä muutettu. Työsuorituksen arvioinnin ja henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteista (uusi arviointilomake, kriteeristö ja pisteytys) on nyt neuvoteltu paikallisesti pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa ja neuvotteluja on ollut kaikkiaan 14. Neuvottelut päättyivät 16.9.2024 yksimielisinä. KVTES:n palkkausluvun 11 § 6 mom. soveltamisohjeessa todetaan, että tavoitteena on, että henkilökohtaisen lisän perusteista on mahdollisimman laaja yksimielisyys työnantajan ja henkilöstön kesken. Johtoryhmä on käsitellyt henkilökohtaisen lisän uudistamista 29.4.2024, 21.8.2024 ja 11.9.2024. Lisäksi kuusi esihenkilöä eri palvelualueilta on testannut uuden arviointilomakkeen ja kriteeristön toimivuutta.

Työsuorituksen arvioinnin ajankohta

Jatkossakin uuden työntekijän työsuorituksen arviointi tehdään sen jälkeen, kun palvelussuhde ko. tehtävässä on kestänyt yhdenjaksoisesti kuusi kuukautta.

Koko henkilöstön työsuorituksen arvioinnin tarve uudelleenarvioidaan vuosittain erikseen kaupunkitasoisesti määritettävänä ajankohtana.

Uudelleenarviointi tehdään myös tilanteissa, joissa työntekijä on siirtynyt tekemään eri tehtävää pysyvästi tai yli kuuden kuukauden ajaksi.

Tilanteissa, joissa esihenkilö uudelleenarvioinnin yhteydessä katsoo työsuorituksen alentuneen, työntekijälle annetaan kuusi kuukautta aikaa parantaa työsuoritustaan. Tämän jälkeen tehdään uusi arviointi, ja jos edelleen esihenkilö katsoo työsuorituksen olennaisesti alentuneen, henkilökohtainen lisä pienenee seuraavan kuun alusta lähtien.

Arviointikriteerit

Arviointi suoritetaan kirjallisesti työsuorituksen arviointijärjestelmän arviointikriteeristön mukaisesti arviointilomakkeella. Esihenkilö arvioi työntekijän toimintaa työssä ja työyksikössä arviointitehtävien avulla eri näkökulmista. Arviointikriteereitä on viisi: ammatinhallinta ja työn tulokset, yhteistyötaidot, oma-aloitteisuus, kehityshakuisuus ja vastuuntuntoisuus ja luotettavuus. Kriteerit perustuvat voimassa olevan Kvtes:n määritelmiin. Lisäksi kriteeristö on vahvasti yhdistetty Salon kaupunkistrategian arvoihin (Oikeudenmukaisuus, Rohkeus, Vastuullisuus ja Ystävällisyys). Jokaisen kriteerille on määritelty kriteerin yleiset periaatteet ja arvot, joihin Salon kaupunki on sitoutunut.

Arviointikriteerien tasot ja painoarvot

Jokaiselle arvioitavalle kriteerille on määritelty neljä tasoa. Alin taso (taso 1) tarkoittaa sitä, että työntekijällä on vielä kehitettävää ja parannettavaa ko. taidon osalta eikä taso tuota lainkaan lisän maksuperustetta. Ylin taso (taso neljä) tarkoittaa, että työntekijän työsuoritus on kiitettävää.

Suurin painoarvo on ammatinhallinta ja työn tulokset kriteerin arvioinnilla. Arviointikriteerit ovat toisistaan riippumattomia ja henkilön suoriutuminen voi siten olla erilaista eri kriteereillä. Arviointitasojen lukumäärään tai henkilölisän lisän maksimiprosenttiin ei esitetä muutosta. Henkilökohtaisen lisä maksetaan erillisen sopimuslakohtaisen ulosmaksuprosentin mukaisesti.

Muutokset

Arviointikriteerien määrää on vähennetty yhdeksästä viiteen.

- Työkokemuksen arviointi on poistettu arvioinnista kokonaan, koska työkokemuksen tuoma olennainen hyöty arvioidaan työkokemuslisä- / ammattialalisäpäättökseen tekemisen yhteydessä. Aiempia kriteerejä on myös osittain yhdistetty. Kriteerit perustuvat voimassa olevan Kvtes:n arviointimääritelmiin.

Tehtävämuutosten yhteydessä tehtävät uudelleenarvioinnit

- Nykyisen ohjeen mukaan yli 6 kuukautta kestävien tehtävämuutosten osalta henkilökohtaista lisää ei makseta ensimmäisen kuuden kuukauden ajalta, vaan kuuden kuukauden kohdalla tehdyn arvioinnin perusteella, lisä on maksettu takautuvasti muutoksen alusta lukien. Toimintatavasta on tullut paljon negatiivista palautetta, ja joissain tilanteissa se on johtanut jopa siihen, ettei työntekijä ole suostunut tehtävämuutokseen lainkaan.
- Uudeksi toimintatavaksi esitetään, että tehtävämuutosten yhteydessä työntekijälle maksetaan muutoksen alusta lukien edelliseen arvioon perustuvaa euromääräistä lisää. Työsuoritus arvioidaan uudelleen kuuden kuukauden kuluttua ja maksetaan siitä lähtien prosenttiperusteisesti. Takautuvia muutoksia ei tehtäisi lainkaan. Muutos olisi työnantajan näkökulmasta lähes kustannusneutraali, mutta varmistaisi työntekijöiden halukkuutta siirtymään määräaikaisesti toiseen tehtävään esim. sellaisissa tilanteissa, joissa työvoiman saatavuus ulkoisella hakumenettelyllä on haastavaa.

Määräaikaisten työntekijöiden työsuorituksen arviointi

Määräaikaisten työntekijöiden työsuorituksen arviointi tehdään perussäännön mukaisesti, eli silloin, kun palvelussuhde on kestänyt tehtävässä yhtäjaksoisesti 6 kuukautta. Päättyneiden palvelussuhteiden aikana tehty arviointi ja henkilökohtainen lisä eivät siirry työntekijän uuteen palvelussuhteeseen.

- Poikkeuksena yllämainittuun perussääntöön esitetään, että jos työntekijä palaa Salon kaupungin palvelukseen hoitamaan samaa tehtävää siten, että palvelussuhteen katko johtuu työnantajalähtöisestä palvelun tai toiminnon keskeytyksestä tai supistumisesta (esim. yksikkö on suljettu kesän ajaksi) tai työntekijä on hoitanut yli 6 kuukautta kestävää sijaisuutta ja palvelussuhteiden välissä on enintään kolmen kuukauden katko, henkilökohtaista lisää maksettaisiin uuden palvelussuhteen alusta lähtien edellisen arvioinnin perusteella. Nämä tilanteet liittyvät pitkiin sijaisuuksiin tai esim. sellaisiin määräaikaisiin

projekti- tai hanketöihin, joissa työnantajalla ei ole työvoiman tarvetta koko vuodeksi.

Työsuorituksen arviointi vuonna 2024

Uuden arviointijärjestelmän käyttöönotto aiheuttaa vuonna 2024 joitakin poikkeuksia työsuorituksen arvioinnin perusohjeeseen. Ohjeessa todetaan, että esihenkilö arvioi vuosittain työsuorituksen arvioinnin tarpeen. Vuonna 2024 tarpeen arviointi ei riitä, vaan kaikkien jo arvioitujen työntekijöiden työsuoritus tulee uudelleenarvioida uudella kriteeristöllä koska arviointijärjestelmä muuttuu.

Kvtes (II luku Palkkaus 11§ 5 mom.) määrää, että henkilökohtaista lisää voidaan alentaa vain silloin, kun kysymyksessä on tehtävien olennaisesta muuttumisesta aiheutuva palkkausperusteiden uudelleen arviointi tai viranhaltijasta/työntekijästä itsestään johtuva työsuorituksen huomattava huonontuminen. Työntekijän henkilökohtaista lisää ei voida siis alentaa sen vuoksi, että arviointijärjestelmä on muuttunut.

Mikäli uudelleenarviointi uudella järjestelmällä tuottaa aiempaa arviointia huonomman lopputuloksen, esihenkilö voi aloittaa henkilökohtaisen lisän alentamiseen liittyvän prosessin vain, jos on selkeästi osoitettavissa, että työsuoritus on huonontunut merkittävästi eikä muutos siis johdu arviointijärjestelmän muutoksesta.

Esihenkilöille järjestetään samansisältöisiä koulutuksia henkilöstöjaoston päätöksen jälkeen syksyllä 2024 ja tammikuussa 2025. Kaupunginjohtajan johtoryhmä edellyttää, että kaikki esihenkilöt osallistuvat koulutukseen. Esihenkilö voi tehdä henkilöstönsä työsuorituksen arvioinnit vasta koulutukseen osallistuttuaan. Lisäksi esihenkilöiden tulee käsitellä työsuorituksen arvioinnin periaatteiden käsittely työyksikössä ennen arviointien tekoa.

Työsuorituksen arvioinnin koko prosessi (arvioinnin tekeminen, arvioinnin hyväksyntä, keskustelu työntekijän kanssa, tietojen toimittaminen Sarastialle) tulee olla tehtynä 13.3.2025 mennessä. Kaikki korottuneet henkilökohtaiset lisät maksetaan 1.1.2025 lähtien, tarvittaessa takautuvasti.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto hyväksyy henkilökohtaisen lisän järjestelmän, ohjeistuksen ja lomakkeet esitetyssä muodossa. Uudella arviointijärjestelmällä tehtyihin uudelleenarviointeihin perustuvat henkilökohtaisen lisän korotukset maksetaan ensimmäisenä vuonna 1.1.2025 lähtien. Ohje astuu voimaan 1.10.2024 ja on voimassa toistaiseksi.

Mikäli ohjeeseen tulee sen hyväksymisen jälkeen teknisiä muutoksia, on henkilöstöjohtajalla toimivalta muuttaa ohjetta tältä osin.

Pöytäkirja tarkastetaan tämän asian osalta kokouksessa.

Päätös

Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.

Pöytäkirja tarkastettiin tämän asian osalta heti kokouksessa.

Tiedoksianto

Henkilöstöpalvelut (täytäntöön pantavaksi esihenkilöille ja henkilöstölle)