

Suorituslisäarvioinnissa käytettävät arviontikriteerit, arviointilomake ja ohjeet arvioinnin tekemiseen

Asianumero: 171/01.02.01/2025

Suorituslisä on ollut olennainen ja pakollinen osa seurakuntien työntekijöiden palkkausta vuodesta 2018. Ensimmäiset suorituslisäarvioinnit on toteutettu syksyllä 2019. Suorituslisästä säädetään Kirkon työehtosopimuksessa pykälässä 26.

Hollolan seurakunnassa suorituslisäarviointikriteereitä on tarkasteltu vuonna 2018 järjestelmän käyttöön otettaessa ja niitä on uusittu ja samanaikaisesti suorituslisään käytettävää lomakkeistoa parannettu työryhmätyönä vuonna 2020. Kirkkoneuvosto on 11.8.2020 pykälässä 104 päättänyt voimassaolevista arviointikriteereistä.

Yhteistyötoimikunta esitti vuoden 2024 aikana toiveen, että seurakunta tarkastaisi ja päivittäisi kriteereitä, lomaketta ja ohjeistusta. Asian tutkimiseksi yhteistyötoimikunta valitsi työryhmän, johon kuuluivat Heidi Hartikainen, Paula Hukkanen, Petri Ijäs, Jaana Pyyhtiä ja Kirsi Skantz-Viljakainen.

Suorituslisämenetelmiä ja materiaaleja pyydettiin eri seurakunnilta, jotta löydettiin parhaita käytäntöjä hoitaa asia. Talouspäällikkö keräsi lisäksi aineistoa Hollolan seurakunnan esihenkilöiltä niin ennakkokyselyn kuin henkilökohtaisen haastattelun myötä. Suorituslisätyöryhmä kokoontui neljä kertaa 13.2, 6.3, 27.3 ja 9.5. Tämän lisäksi yhteistyötoimikunta on käsitellyt 10.4.2025 valmistelussa olevia materiaaleja. Työryhmän työskentelyn aikana on tarkastettu ja päivitetty ohjeistus ja prosessikuvaus suorituslisäarviointien osalta sekä uudistettu arviointiin käytettävän lomakkeen sisältöä ja lisätty arviointikriteerien ja arviointiskaalan määrää. Myös arviointiin käytettävä matriisia on päivitetty.

Täytäntöönpanoneuvottelut on pidetty 9.5 palkka-asiamiehen (talouspäällikkö) ja seurakunnan pääluottamusmiesten kesken, jossa on hyväksytty kirkkoneuvostolle esitettävä materiaali ja muutokset kriteereihin.

Olennaisimmat muutokset:

- henkilökohtaiset sanalliset tavoitteet on poistettu suorituslisäarvioinnista (jatkossa tavoitteet asetetaan kehityskeskustelussa) → jatkossa suoriutumista arvioidaan vain arviointikriteerien tasojen kautta
- arviointikriteerien määrä kasvaa kahdesta neljään
- arviointiprosessiin otetaan mukaan väliarviointi keväisin sekä työntekijän itsearviointi

KirVESTES 26§ mom 3 Suorituslisän arviointiperusteina käytetään vähintään kahta arviointikriteeriä ja vähintään kolmea suorituslasoa. Soveltamisohje: Suorituslisän käyttö perustuu arviointiperusteisiin, joiden tulee olla selkeitä ja riittävän yksinkertaisia sekä sellaisia, jotka eivät johda suorituslisän maksamiseen koko henkilöstölle. Työnantaja tekee

arviointiperusteista kirjallisen kuvauksen. Arviointikriteereistä yhden tulee olla työssä suoriutuminen.

Aiemmat arviointikriteerit ovat olleet:

- Ammatinhallinta 60%, jota on arvioitu seuraavien osa-alueiden avulla:
 - Perustehtävän hallinta
 - Taloudellinen ajattelu
 - Työnkehittäminen
 - Suoriutuminen erilaisissa olosuhteissa
- Yhteistyökyky 40 %, jota on arvioitu seuraavien osa-alueiden avulla:
 - Toimiminen omassa työtiimissä
 - Toimiminen yhteistyössä työyhteisössä ja ulkopuolisten toimijoiden kanssa
 - Käytettävyys eri tehtävissä
 - Sitoutuminen työhön ja työyhteisöön

Arviointikriteereistä on voinut saada maksimissaan 12 pistettä ja henkilökohtaisista tavoitteista 2 pistettä. Arviointipisteytys on toteutettu 1–3 pisteellä, joissa 1 odotukset alittava suoritus, 2 odotusten mukainen suoritus ja 3 odotukset ylittävä suoritus.

Työryhmän esittämät uudet arviointikriteerit ovat seuraavat:

Arviointikriteeri 1: Työssä suoriutuminen (40 %)

- 1.1. Tehtävän kuvauksen mukainen ammatinhallinta ja suoriutuminen tehtävistä
- 1.2. Tehokkuus, kyky organisoida ja priorisoida, aikataulussa pysyminen
- 1.3. Asetettujen tavoitteiden toteutuminen työn keskeisillä osa-alueilla

Arviointikriteeri 2: Yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot (20 %)

- 2.1. Yhteistyö omassa yhteisössä ja suhteessa kumppaneihin
- 2.2. Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot
- 2.3. Osaamisen hyödyntäminen yhteisön hyväksi (moniosaaminen, osaamisen laaja-alaisuus oman tehtäväalan / työalan rajat ylittäen)

Arviointikriteeri 3: Aloitteellisuus, kehityshakuisuus ja työtä palveleva monitaitoisuus (20 %)

- 3.1. Työn ja toimintatapojen aktiivinen kehittäminen, innovatiivisuus
- 3.2. Kehittää omaa osaamistaan
- 3.3. Itsenäisyys ja itseohjautuvuus

Arviointikriteeri 4: Vastuullisuus työssä ja työyhteisössä (20 %)

- 4.1. Yhteisiin tavoitteisiin sitoutuminen ja niiden suuntaan toimiminen
- 4.2. Edistää yhteisöllisyyttä ja hyvää ilmapiiriä; ristiriitatilanteissa toimiminen
- 4.3. Suhtautuminen uusiin tehtäviin ja ideoihin tai haasteisiin

Arviointipisteytys tehdään asteikolla 1-5, joista normaali (odotusten mukainen suoritus on 3).

Esityksen liitteenä on työryhmän valmisteleva uusi arviointilomake ja siihen liittyvä arviointimatriisi sekä pöytäkirja täytäntöönpanoneuvottelusta. Oheismateriaalina on prosessikuvaus. Mikäli asiakirjoihin tehdään jatkossa päivityksiä, ne eivät suoraan vaadi kirkkoneuvoston hyväksyntää. Ainoastaan, jos arviointikriteerejä muutetaan, tällöin muutoksen hyväksyy kirkkoneuvosto.

Lapsivaikutusten arviointi (KJ 10 luku 4 §)

Lapsen edun edistämiseksi kirkollisen viranomaisen on päätöksen valmistelussa arvioitava ja otettava huomioon sen vaikutukset lapsiin. Vaikutusten arvioinnin tekee se viranomainen, joka käsittelee asiaa ensimmäisenä.

Päätöksellä ei ole välitöntä vaikutusta lapsiin.

Valmistelu: henkilöstöhallinnon asiantuntija Jaana Pyyhtiä ja talouspäälikkö Paula Hukkanen

Esittelijä

Taluspäälikkö Hukkanen Paula

Päätösehdotus

Kirkkoneuvosto hyväksyy esitetyt arviointikriteerit, arviointiin käytettävän lomakkeet ja arvioinnin prosessikuvauksen. Hyväksytty materiaali astuu voimaan arviointikaudesta 1.9.2025-31.8.2026 alkaen.

Päätös