

Joroisten kunta

Työsuorituksen arviointi (TSA) ja henkilökohtainen lisä

KVTES määrittelee työsuorituksen arviointiin ja henkilökohtaiseen lisään kuuluvia asioita.

Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääräistä henkilökohtaista lisää. Toimivaltainen viranomainen päättää henkilökohtaisesta lisästä.

Henkilökohtainen lisä myönnetään pääsääntöisesti toistaiseksi, mutta myös määräaikainen lisä voi olla mahdollinen.

Henkilökohtaista lisää voidaan alentaa tai poistaa vain KVTES mainituissa tilanteissa.

Henkilökohtaista lisää maksetaan pääsääntöisesti viranhaltijan/työntekijän työsuorituksen arvioinnin perusteella.

Henkilökohtaisen lisän maksamisperusteet määritellään paikallisesti. Perusteet ja niiden painoarvot voivat vaihdella eri yksiköissä.

Henkilökohtaisen lisän perusteina voivat ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen lisäksi olla esimerkiksi:

- tuloksellisuus
- monitaitoisuus ja luovuus
- erityistiedot ja -taidot
- yhteistyökyky
- vastuuntunto
- oma-aloitteisuus ja kehityshakuisuus.

Arvioinnin perusteista tehdään kirjallinen kuvaus ja sen sisällöstä tiedotetaan viranhaltijoille/työntekijöille.

Henkilön työsuorituksen arviointi suoritetaan esim. vuosittain kehityskeskustelun yhteydessä.

Henkilöstöstä vastaava johtaja ja pääluottamusmiehet ovat neuvotelleet paikallisista henkilökohtaisten lisien maksamisen perusteista kevään ja kesän 2025 aikana ja esittävät seuraavaa kuvausta käytettäväksi henkilökohtaisten lisien myöntämistä arvioitaessa:

Ammatinhallinta

Ammatinhallinta tarkoittaa työntekijän kykyä suoriutua tehtävistään itsenäisesti, osaavasti ja vastuullisesti. Se ei tarkoita pelkästään työn teknistä osaamista, vaan se kattaa useita ulottuvuuksia.

Ammatinhallintaan sisältyy esimerkiksi: Tehtävässä tarvittavan tiedon, taidon ja kokemuksen hallinta. Oman alan työmenetelmien, välineiden ja materiaalien tuntemus ja käyttö. Kyky soveltaa opittua käytäntöön tehokkaasti.

Ammatinhallinnan arviointiin liittyviä näkemyksiä:

- perustehtävän hallinta itsenäisesti on työhön kuuluva perusedellytys
- ammatinhallintaa lisääviä asiota ovat esimerkiksi:
 - o omaehtoinen kouluttautuminen omassa ammatissa vaadittavien taitojen kehittämiseksi
 - o kouluttautumisen kautta hankitut lisäpätevyyydet

Työssä suoriutuminen

Työssä suoriutuminen tarkoittaa käytännössä sitä, miten hyvin työntekijä täyttää työnsä vaatimukset ja tekee annetut tehtävät odotetulla tasolla tai sitä paremmin. Se on konkreettinen ilmentymä siitä, miten henkilö toimii työssään päivittäin – miten tehokkaasti, laadukkaasti ja vastuullisesti hän työnsä hoitaa.

Työssä suoriutumiseen liittyy olennaisesti myös omasta työkyvystä ja jaksamisesta huolehtiminen (työmäärän seuraaminen ja työn rajaaminen sekä keskittyminen olennaiseen). Suoritusnäky arjen toiminnassa: miten työ sujuu, millaisia tuloksia syntyy ja miten henkilö toimii muiden kanssa.

Työssä suoriutumisen arviointiin liittyviä näkemyksiä:

- perustehtävästä suoriutuminen itsenäisesti on työhön kuuluva perusedellytys
- työssä suoriutumiseen liittyviä muita tekijöitä ovat esimerkiksi
 - o menestyksekkäs oman tehtävän kokonaisvaltainen hoitaminen
 - o joustavuus työtehtävien hoitamisessa
 - o kyvykkyys sijaistamiseen

Tuloksellisuus

Tuloksellisuutta voidaan kuvailla seuraavast: Kyky asettaa ja saavuttaa tavoitteita tehokkaasti. Resurssien, ajan ja oman työn hallinta siten, että työpanos tuottaa konkreettisia tuloksia. Työn laadun ja määrän tasapaino – ei pelkkä suorittaminen, vaan laadukkaiden lopputulosten tuottaminen. Työn vaikuttavuus.

Tuloksellisuuden arviointiin liittyviä seikkoja:

- mittaaminen eri tehtävissä on erilaista
 - o työhön liittyvät laadulliset kriteerit
 - esimerkiksi talousarvioissa määritellyt sitovat tavoitteet

- työhön liittyvät määrälliset kriteerit
 - esimerkiksi talousarvioissa määritellyt sitovat tavoitteet
- työn ja toiminnan taloudellisuus / tuottavuus
 - talousarvioissa pysyminen
 - mitattavissa oleva toiminnan tuottavuus
 - kyky hankkeiden hakemiseen ja toteuttamiseen

Monitaitoisuus ja luovuus

Monitaitoisuus ja luovuus työssä ilmenevät esimerkiksi seuraavasti: Laaja osaaminen eri työtehtävien välillä ja kyky soveltaa opittua eri tilanteissa. Ongelmanratkaisukyky – uusien ratkaisumallien keksiminen perinteisten toimintatapojen sijaan. Luova ajattelu ja innovatiivisuus työn kehittämisessä. Kyky nähdä kokonaisuuksia ja löytää yhteyksiä eri osa-alueiden välillä.

Monitaitoisuuden ja luovuuden arviointiin liittyviä seikkoja:

- henkilökohtaisten erityistaitojen ja vahvuuksien hyödyntäminen työssä
 - yksilön persoonaan kuuluvien ammatinhallintaa tukevien / täydentävien taitojen näkyminen työssä

Erityistiedot ja -taidot

Erityistiedot ja -taidot ilmenevät työssä esimerkiksi seuraavilla tavoilla: Erikoisosaaminen, jota ei kaikilla työntekijöillä ole (esim. tietyt ohjelmistot, kielitaito, lainsäädännön tai muun normiston tuntemus). Syvälinen asiantuntijuus omalla erikoisalalla. Kyky jakaa ja hyödyntää tätä erityisosaamista työyhteisön ja organisaation hyväksi.

Erityistietoja ja -taitoja arvioitaessa kiinnitetään huomiota seuraaviin seikkoihin:

- ammattiin liittyvät syvälliset erityistiedot
 - o ensisijaisesti kouluttautumalla tai kokemuksen avulla hankittavia tietoja
- ammattiin liittyvät syvälliset erityistaidot
 - o ensisijaisesti työ- tai muun kokemuksen kautta hankittavia taitoja

Yhteistyökyky

Yhteistyökykyä työssä ilmentävät esimerkiksi seuraavat seikat: Kyky toimia rakentavasti erilaisten ihmisten kanssa ja edistää ryhmän tavoitteita.

Viestintätaidot – kuuntelu, oman näkemyksen ilmaisu selkeästi ja toisia kunnioittaen. Konfliktien ratkaiseminen ja yhteistyön ylläpito haastavissakin tilanteissa. Yhteisen työn koordinointi ja roolien joustava omaksuminen.

Yhteistyökykyä työssä arvioitaessa kiinnitetään huomiota seuraaviin seuraaviin asioihin:

- lähimpien työtovereiden ja esihenkilöiden sekä mahdollisten johdettavien kanssa
- työyhteisön puitteissa
- työnantajan puitteissa
- eri yhteistyötahojen kanssa
 - o esimerkiksi hyvinvointialue ja kunnat muut organisaatiot
 - o asiakkaat, oppilaat, opiskelijat, kuntalaiset ja vapaa-ajan asukkaat jne

Vastuuntunto

Vastuuntunto työssä tarkoittaa esimerkiksi seuraavia asioita: Luotettavuus ja velvollisuuksien hoitaminen sovitusti. Vastuun kantaminen omasta työstä, virheistä ja niiden korjaamisesta. Toimiminen organisaation ja yhteisön parhaaksi, ei vain omasta näkökulmasta. Eettisyys ja työn laadun varmistaminen.

Vastuuntuntoa arvioitaessa kiinnitetään huomiota seuraaviin asioihin:

- työtehtävien hoitaminen alusta loppuun saakka luotettavasti
- viestintään ja julkisuuteen liittyvä vastuu
 - o esimerkiksi toiminta sosiaalisessa mediassa
 - o viranhaltija / työsopimussuhteinen työntekijä ovat erilaisessa asemassa

Oma-aloitteisuus ja kehityshakuisuus

Oma-aloitteisuus ja kehityshakuisuus ilmenee työssä seuraavasti: Aktiivinen tapa tarttua työhön ja kehittää toimintaa ilman jatkuvaa ohjausta. Halukkuus oppia uutta ja päivittää osaamista. Ideoiden tuominen esille ja rohkeus kokeilla uusia tapoja. Oman ja työyhteisön työn jatkuva parantaminen sekä sopeutuminen muutoksiin ja muutosvalmius.

Oma-aloitteisuutta ja kehityshakuisuutta arvioitaessa kiinnitetään huomiota esimerkiksi seuraaviin asioihin:

- työtehtävien hoitaminen oma-aloitteisesti ja itsenäisesti asioista selvää ottaen
- kiinnostus kehittää oman alansa / toimipisteensä toimintaa
- kiinnostus kehittää itseään ammatillisesti työssään
- muutosvalmius

TSA-järjestelmä käytännössä

TSA-esitykset tehdään tarvittaessa esihenkilöiden toimesta kehityskeskustelujen yhteydessä.

TSA-esitysten lähtökohtana ovat tasot 35, 70 ja 105 euroa.