

Tämä asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu Porin kaupungin asianhallintajärjestelmässä

PRIDno-2024-1527

Henkilökohtaisen lisän järjestelmän uudistaminen vuodelle 2024 (KVTES)

Kaupungin palkkakartoituksessa määritellyt palkkausjärjestelmien kehittämisen toimenpidesuosituksset ovat nostaneet yhdeksi tavoitteeksi henkilökohtaisen lisän myöntämisprosessin kehittämisen. Taustalla on palkkakartoituksen havainto henkilökohtaisten lisien osin epätasaisesta jakautumisesta sekä sovellettavien virka- ja työehtosopimusten kesken että sukupuolten välillä. Tavoitteena on yhdenmukaistaa henkilökohtaisen lisän myöntämisprosessi ja henkilökohtaisen lisän perusteet kaupunkitasolla.

Kaupungin palkkapoliittiset linjat (kaupunginhallitus 28.11.2022 § 713) nostaa myös asian esille ja asettaa yhdeksi tavoitteeksi seuraavan kirjauksen: "Lisäämme palkkausjärjestelmämme kannustavuutta ja varmistamme, että jokaisella on omalla toiminnallaan mahdollisuus vaikuttaa oman palkkansa suuruuteen". Toimiva henkilökohtaisen lisän järjestelmä parantaa tutkitusti toiminnan tuloksellisuutta, tukee johtamis- ja esihenkilötyötä, vahvistaa henkilöstön työmotivaatiota ja organisaatioon sitoutumista sekä mahdollisesti lisää Porin kaupungin houkuttelevuutta työnantajana.

Henkilökohtaisten lisien järjestelmien kehittämistyö on eriytetty virka- ja työehtosopimuksittain. Esimerkiksi tuntipalkkaisen henkilöstön henkilökohtaisen lisän järjestelmä uudistettiin jo vuonna 2023 ja parhaillaan ollaan uudistamassa sekä lääkärisopimuksen (eläinlääkärit) että opetushenkilöstön henkilökohtaisten lisien järjestelmää.

KVTES:n henkilökohtaisen lisän järjestelmän kehittämistyön käynnistämisen tausta ja tavoitteet kuvattiin yksityiskohtaisemmin kaupunkitason yhteistyötoimikunnan kokouksessa 12.9.2023. Kokouksessa esiteltiin myös kehittämistyön projektisuunnitelma ja sovittiin, että projektin etenemisestä informoidaan työn edetessä kaupunkitason yhteistyötoimikuntaa.

Valmistelutyö alkoi taustatyö- ja tiedonhakuvaiheen jälkeen kaupungin johtoryhmän käsittelyllä 4.9.2023. Tämän jälkeen edettiin laajemmalle johtoryhmäkierrokselle. Tarkoituksena oli selvittää toimialojen ja liikelaitosten tarkemmat toiveet uudelle järjestelmälle. Johtoryhmäkierroksen päätyttyä marraskuun loppuun mennessä ns. heko-työryhmä aloitti työskentelynsä. Työryhmän tavoitteena oli valmistella ehdotus henkilökohtaisten lisän järjestelmästä johtoryhmien toiveet yhteensovittamalla. Työryhmän kokoonpanoon kuuluivat palvelussuhdepäällikkö, henkilöstöasiantuntija sekä pääluottamusmiehet. Lisäksi HR-yksikkö kutsui työryhmän jäseniksi talous- ja hallintojohtajan ja Porin palveluliikelaitoksen johtajan. Lisäksi työryhmään valittiin avoimella haulla kaksi työntekijää, jotka ovat kiinnostuneita palkkausjärjestelmien kehittämistyöstä. Työryhmän työ oli valmis 24.1.2024. Työryhmän työskentelyn tuloksena syntyi kaksi arviointilomaketta: työntekijän ja esihenkilön. Lomakkeiden sisällöstä ryhmä saavutti yksimielisyyden ja arviointilomakkeen käsiteltiin kaupunkitason yhteistyötoimikunnassa 27.3.2024.

Esihenkilöiden arviointikriteeristö sisältää viisi eri kriteeriä: 1) operatiivinen johtaminen ja lähiesihenkilötyö, 2) taloudenhallinta ja resurssiviisuus, 3) työkykyjohtaminen, 4) yhdenvertaisuuden edistäminen sekä 5) jatkuva parantaminen

Tämä asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu Porin kaupungin asianhallintajärjestelmässä

ja kehittämismyönteisyys. Työntekijöiden arviointilomake sisältää vastaavasta neljä kriteeriä: 1) työsuoritus, 2) osaaminen, 3) yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot sekä 4) kehitysmuönteisyys ja muutostyvykyky.

Arviointikriteeristöissä yleisesti tunnetut hyvän esihenkilötyön taikka hyvän työsuorituksen ominaisuudet yhdistyvät kaupungin strategiaan tavoitteisiin. Esimerkiksi muutostyvykyky ja jatkuvan parantamisen näkökulmat nousevat esiin jo kaupunkistrategian johtoajatuksista, jossa kuvataan muutosten värittämiä toimintaympäristöämme. Työkykyjohtamisosaamisen nosto omaksi kriteeriksi perustuu taas osaltaan kaupungin henkilöstöohjelman työhyvinvoinnin johtamisen painopisteeseen. Arviointikriteeristöä työstäneen työryhmän valmistelussa esiin nousi myös esihenkilötyön osa-alueita, jotka koottiin otsikon "yhdenvertaisuuden edistäminen" alle. Tämä kriteeri sopii hyvin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen kehittämisteemoihin. Taloudenhallinnan ja resurssiviisauden ottaminen osaksi esihenkilön arviointikriteeristöä perustuu vastaavasti kaupunkistrategian neljänteen läpileikkaavaan teemaan eli tasapainoiseen talouteen.

Arviointilomakkeet on rakennettu niin, että arvioinnin tekevän esihenkilön on mahdollisimman helppo toteuttaa arvioinnit. Kunkin kriteerin kohdalla arviointilomake sanoittaa auki heikon, hyvän ja erinomaisen suoriutumisen. Toisin sanoen viisiportaisen asteikon molemmat ääripäät sekä keskimäinen arvo on selostettu auki. Esihenkilöt myös koulutetaan uuden järjestelmän käyttöön maaliskuuhuhtikuussa. Esihenkilöiden koulutus on tutkitusti tehokas tapa lisätä arviointien objektiivisuutta.

Henkilökohtaisen lisän järjestelmän kuvauksesta neuvoteltiin päluottamusmiesten kanssa 22.3.2024. Järjestelmäkuvauksessa määritellään muun muassa ehdot työsuorituksen arvioinnin piiriin pääsemiselle sekä tapa, jolla arvioinnit muunnetaan euromääräisiksi henkilökohtaisiksi lisiksi. Neuvottelu päättyi yksimielisenä.

Valmistelutyön eri vaiheissa käytiin keskustelua erityisesti henkilökohtaisten lisien ajallisesta kestosta (määräaikainen / toistaiseksi voimassa oleva) sekä palkitsemisen kohteesta (yksilö / tiimi). Määräaikaisten henkilökohtaisten lisien järjestelmä olisi edellyttänyt paikallista virka- ja työehtosopimusta. Pälüottamusmiehet näkivät toistaiseksi voimassa oleviin lisiin perustuvan järjestelmän parempana, joten sopimusta ei solmittu. Sen sijaan järjestelmäkuvauksessa on ohjeistettu toimintatapa, jolla henkilökohtaista lisää voidaan alentaa tai se voidaan poistaa, mikäli työntekijän työsuoritus heikkenee huomattavasti.

Tiimityöskentelyn huomioiminen palkitsemisessa voidaan pitää mielessä järjestelmän jatkokehityksessä. Palkitsemistutkimukset antavat viitteitä siihen, että töissä, joiden tuloksellisuuteen vaikuttaa ennen kaikkea tiimin toiminta, myös palkitsemisen tulisi kohdistua tiimiin yksilön sijaan. Tiimipalkitseminen ei kuitenkaan sovi yhtä hyvin kaupungin kaikkiin KVTES:n alaisiin töihin, joten vahvemmin tiimiajatteluun perustuvaa henkilökohtaisen lisän järjestelmää voitaisiin jatkossa kehittää esimerkiksi pilottiryhmien kautta.

Todettakoon vielä, että uuden henkilökohtaisen lisän järjestelmä edellyttää organisaatiomme suorituksen johtamisen kulttuurin vahvistamista. Koska



Tämä asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu Porin kaupungin asianhallintajärjestelmässä

henkilökohtainen lisä perustuu yksilön työsuoritukseen, täytyy jokaisella olla tiedossa oma roolinsa ja työnsä tavoitteet. Parhaimmillaan järjestelmä lisää työtyytyväisyyttä, kannustaa työntekijöitä kehittymään ammatillisesti ja mahdollistaa niiden työntekijöiden palkitsemisen, joiden työnantaja näkee suoriutuvan työstään hyvin tai erinomaisesti. Isossa kuvassa toimiva palkitsemisjärjestelmä ohjaa koko organisaation toimintaa strategisilla tavoitteilla kohti konkretisoimalla ne odotukset, joita työnantajalla on henkilöstölleen.

HR-yksikkö pyrkii tukemaan kaupungin esihenkilöitä oman osaamisensa vahvistamisessa sekä työsuorituksen arvioinnin että suorituksen johtamisen saralla, mikä taas osaltaan lisää järjestelmän oikeudenmukaisuutta ja objektiivisuutta.

Henkilökohtaista lisää jaetaan KVTES:n piirissä keskimäärin kerran vuodessa. Seuraavan kerran henkilökohtaista lisää tulee jakoon 1.6.2024 lukien, koska osa paikallisista järjestelyeristä on sovittu kohdennettavan henkilökohtaisiin lisiin.

Päätöksen peruste

KVTES:n II luvun 11 §:ssä todetaan, että viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääräistä henkilökohtaista lisää. Toimivaltainen viranomaisena päättää henkilökohtaisesta lisästä. Henkilökohtaista lisää maksetaan pääsääntöisesti viranhaltijan/työntekijän työsuorituksen arvioinnin perusteella. Mainitun pykälän 2 momentissa todetaan, että henkilökohtaisen lisän maksamisperusteet määritellään paikallisesti. Perusteet ja niiden painoarvot voivat vaihdella eri yksiköissä. Mainitun pykälän 6 momentissa todetaan edelleen, että viranhaltijoiden/työntekijöiden työsuorituksen arvioinnin ja henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteista neuvotellaan paikallisesti pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa. Mainitun momentin soveltamisohjeessa todetaan, että neuvottelu tapahtuu pääsopimuksen 13 §:n 2 momentin määräyksen mukaisesti, jollei pääsopimuksen 12 §:n määräyksen mukaisesti toisin sovita. Tavoitteena on, että henkilökohtaisen lisän perusteista on mahdollisimman laaja yksimielisyys työnantajan ja henkilöstön kesken. Henkilökohtainen lisä on osa kannustavaa palkkausta. Kannustavalla palkkauksella pyritään parantamaan toiminnan tuloksellisuutta ja tukemaan johtamista. Kannustavuus perustuu siihen, että jokainen voi työsuorituksellaan vaikuttaa palkkaukseensa. Henkilökohtaisten tulosten palkitseminen on keskeinen tekijä motivaation syntymisessä. Tästä syystä henkilökohtaisen lisän perusteiden on tärkeää olla henkilöstön tiedossa.

Konsernipalvelut-esikuntayksikön toimintasäännön 24 §:n nojalla henkilöstöjohtaja päättää palkoista, palkkausjärjestelmistä ja palkkausjärjestelmien soveltamisesta, ellei päätösvaltaa ole annettu muulle viranomaiselle.

Päätös

Hyväksyn liitteenä olevat KVTES:n henkilökohtaisen lisän järjestelmän kuvauksen sekä työntekijän ja esihenkilön työsuorituksen arviointilomakkeet. Lisäksi totean, että edelleen sovelletaan henkilöstöjohtajan päätöstä 13.4.2023 § 44, jossa määritellään henkilökohtaisen lisän määräytyminen tehtävävaihdostilanteessa.

Tiedoksi

päätösjohtajien, HR-yksikkö, toimialojen ja liikelaitosten johtoryhmät sekä konsernipalveluiden johtoryhmä



Tämä asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu Porin kaupungin asianhallintajärjestelmässä

Allekirjoitus

Timo Jauhiainen, henkilöstöjohtaja, konsernipalvelut, HR-yksikkö



Tämä asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu Porin kaupungin asianhallintajärjestelmässä

Muutoksenhakukielto

§ 74

Muutoksenhakukielto

Kunnallisen viranhaltijalain (Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003) 50 §:n 2 momentin mukaan viranhaltija, joka on jäsenenä yhdistyksessä, joka voi panna vireille tätä päätöstä koskevan asian työtuomioistuimessa, tai jäsenenä edellä mainitun yhdistyksen alayhdistyksessä, ei saa hakea tähän päätökseen muutosta oikaisuvaatimuksella, eikä valituksella, eikä saattaa asiaa hallintoriita-asiana ratkaistavaksi siltä osin, kun päätös koskee virka- ja työehtosopimuksen soveltamista ja tulkintaa. Samaa sovelletaan myös työsopimussuhteiseen työntekijään.