



RAAHEN KAUPUNKI

## Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi

Pilotti 1.1.2025 – 31.12.2025 TS, TTES

Pilotti 1.3.2025 – 31.12.2025 KVTES



## Sisällysluettelo

Johdanto _____	3
Työsuorituksen arvioinnin perusteita _____	3
Henkilökohtaisen lisän määräytyminen _____	4
Esihenkilön jääviys _____	4

## Johdanto

Henkilökohtainen lisä on yksi palkkausjärjestelmän osa, jonka myöntäminen perustuu työsuorituksen arviointiin, jolla kannustetaan kehittämään henkilökohtaista osaamista ja palkitaan hyvistä työsuorituksista. Työsuorituksen huomioon ottaminen palkkauksessa on tärkeää, koska siten voidaan palkkaan liittää henkilökohtainen palkkakannustin.

Henkilökohtaisen lisän on syytä perustua organisaation toiminnan ja menestyksen kannalta keskeisiin tekijöihin. Näin henkilökohtainen palkanosuus kannustaa organisaation menestystä tukevaan toimintaan.

Henkilökohtaisen lisän suuruus perustuu henkilön pätevyyteen eli siihen, kuinka hyvin henkilö suoriutuu työssään. Eri henkilöiden pätevyydessä ja työsuorituksessa on eroja, vaikka tehtävien vaativuus olisikin sama. Kannustavuuden ja oikeudenmukaisuuden vuoksi näiden erojen on syytä vaikuttaa myös palkkaporrastukseen. Tavoitteena on samapalkkaisuusperiaatteen mukaisesti maksaa paremmasta pätevyydestä ja työsuorituksesta enemmän palkkaa. Se toteutuu henkilökohtaisen lisän oikealla soveltamisella.

## Työsuorituksen arvioinnin perusteita

- työntekijä arvioi itsensä ennen kehityskeskustelua
- esihenkilö arvioi alaisensa ennen kehityskeskustelua
- kehityskeskustelun yhteydessä käydään arvioinnin yhdessä läpi ja pyritään löytämään yhteinen ratkaisu
- mikäli alainen ei hyväksy arviointia, esihenkilön esihenkilö pyytää molempien näkemyksen asiasta ja antaa asian henkilöstöasioiden neuvotteluryhmän lausuttavaksi.
- vuoden 2026 ensimmäinen arviointi maksetaan suoritettun arvioinnin perusteella. Seuraavien vuosien arvioinnit maksetaan kahden edellisen arvioinnin keskiarvosta. esim. arviointi suoritetaan 2026 → maksuun tämän perusteella, arviointi suoritetaan 2027 → maksuun vuoden 2026 ja uuden vuonna 2027 suoritettun arvioinnin keskiarvolla, 2028 -> maksuun vuoden 2027 ja vuoden 2028 arvioinnin keskiarvolla. Mikäli suorituksen arviointi nousee tai laskee enemmän kuin xx pistettä, esihenkilön esihenkilö pyytää arvioinnista suorittavalta esihenkilöltä lausunnon ja arviointi lähetetään henkilöstöasioiden neuvotteluryhmän lausuttavaksi.
- henkilökohtainen lisä tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

## Henkilökohtaisen lisän määräytyminen

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi pilotoidaan vuoden 2025 aikana, jonka aikana henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi määräytyy vanhojen perusteiden mukaisesti. Uudet henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin perusteet on tarkoitus ottaa käyttöön 1.1.2026.

Uutta henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi lomaketta sekä henkilökohtaisen lisän palkkataulukkoa käytetään vanhan arviointijärjestelmän ohessa, jolloin haetaan kokemuksia uudesta arviointijärjestelmästä sekä seurataan kustannusvaikutuksia.

Uuden arviointijärjestelmän tullessa voimaan, esihenkilön ja alaisen tulee käydä tarkkaa läpi vanhat henkilökohtaiset lisä ja näiden perusteet, jotta henkilökohtainen lisä sisältää ainoastaan työsuorituksen arviointia.

Mikäli henkilökohtainen lisä (€) sisältää muuta kuin työsuorituksen arvioinnin (€), nämä lisän osat on siirrettävä joko henkilökohtaiseksi palkanlisäksi tai tehtäväkohtaisen palkan osaksi.

Esimerkki:

Henkilökohtainen lisä 200 € sisältää työsuorituksen arvioinnin 50 € ja lautakunnan sihteerin tehtävät 150 € → henkilökohtainen lisä 50 € ja 150 € lisätään tehtäväkohtaiseen palkkaan tai muutetaan henkilökohtaiseksi palkanlisäksi.

Arviointijärjestelmää voidaan käyttää myös kokonaispalkkaisten työsuoritusten arviointiin, mutta heille ei makseta varsinaista henkilökohtaista lisää vaan mahdollisesti kyseessä voi olla kokonaispalkan tarkistaminen.

## Esihenkilön jääviys

Läheiset on hallintolaissa jaettu kolmeen ryhmään. Ensimmäiseen ryhmään kuuluu henkilön kaikkein läheisin henkilöpiiri, jota lain perusteluissa kutsutaan "perhepiiriksi". Toiseen ryhmään kuuluvat henkilön perhepiiriä kaukaisemmat sukulaiset ja entinen puoliso. Kolmanteen ryhmään kuuluvat henkilön puolison lähisukulaiset (puolison "perhepiiri").

Mikäli esihenkilö on alaistaan arvioidessaan jäävi yllä mainituin perustein, arvioinnin suorittaa esihenkilön esihenkilö.

## Pilotin raportointi

Kehityskeskustelut ja näiden yhteydessä tehtävät työsuorituksen arvioinnit tulee olla tehtynä syyskuun 2025 loppuun mennessä. Pilotin tulokset tulevat olla toimitettuina henkilöstöpalveluihin viimeistään 15.10.2025 [henkilostopalvelut@raahe.fi](mailto:henkilostopalvelut@raahe.fi). Henkilöstöpalvelut toimittaa raportointia varten lomakkeen lähempänä raportointiaikaa.