

## Suorituslisien arviointiperusteiden asettaminen vuodelle 2025

SN 10.12.2024 § 74  
120/01.02.01/2022

Selostus

### Yleistä

Syksyllä 2024 voimaan tulleen perussäännön 2 §:ssä todetaan, että ”seurakuntayhtymän tehtävänä on huolehtia henkilöstöpolitiikan suunnittelusta yhdessä seurakuntien kanssa sekä kokemuslisien myöntämisestä”.

Suorituslisän arviointikriteerit ovat Porvoon seurakuntayhtymässä olleet vuosina 2021–2024 joustavin painotuksin seuraavat yhteiset tekijät:

1. Työssä suoriutuminen
2. Joustavuus, muutosvalmius ja kyky uudistaa toimintatapoja
3. Palvelualltius ja yhteistyökyky

Kaikki kolme arviointikriteeriä on otettu huomioon, mutta jokainen yksikkö (hallintovirasto ja molemmat seurakunnat) on voinut painottaa johtamisen tukena tiettyä kriteeriä muita arviointikriteereitä enemmän.

Porvoon seurakuntayhtymässä ei ole käsitelty suorituslisien arviointiperusteita seuraavalle vuodelle, ja se tulee tapahtumaan vasta vuoden 2025 alkupuolella.

Kuitenkin nykyisin voimassa olevan Kirkon virka- ja työehtosopimus sekä erillissopimukset (Kirvestes 2023–2025) II OSA Palkkaus, 26 §:n 4. momentin mukaan työsuorituksen arviointijakso on pääsääntöisesti yksi vuosi. Tämän takia asia tuodaan seurakuntaneuvoston päätettäväksi vielä tämän vuoden puolella.

### Virka- ja työehtosopimuksessa mainitut arviointiperusteet

Sopimuksen 26 §:n 2. momentissa määritellään suorituslisän arviointiperusteista, että suorituslisän arviointiperusteina käytetään vähintään kahta arviointikriteeriä ja vähintään kolmea suoritustasoa.

Soveltamisohjeessa mainitaan, että arviointikriteereistä yhden tulee olla työssä suoriutuminen. Sen lisäksi arviointikriteerinä käytetään yhtä tai tarvittaessa useampaa kriteeriä, joina voidaan käyttää esimerkiksi seuraavia kriteereitä:

- tuloksellisuus,
- monitaitoisuus,
- erityistiedot ja -taidot,
- yhteistyökyky,
- aloitteellisuus, kehityshakuisuus ja innovointikyky.

### Seurakuntaneuvoston asettamat tavoitteet vuodelle 2025

Seurakuntaneuvosto käsitteli vuoden 2025 suorituslisätavoitteita viime kokouksessa 12.11.2024 (§ 66, kohta 8.).

Vuoden 2025 suorituslisätavoitteet asetetaan niin, että vielä tulevan kevään aikana strategiasta johdetut tavoitetyöryhmät ovat toiminnassa ja

jokaiselle asetetaan kevään 2025 ajaksi yksi ryhmän tavoitteesta johdettu henkilökohtainen tavoite.

Muut tavoitteet rakennetaan kullekin seuraavista aihepiireistä, jotka tukevat sekä uutta organisaatorakennetta että vuoden alussa käynnistettävää uuden strategian laatimista:

- Vapaaehtoistyön kehittäminen ja sen edistäminen (seurakuntaneuvoston erikseen viime kokouksessa nostama teema)
- Uuden strategian ja sen mukaisten tavoitteiden laadinta uudessa (1.9.2025 käyttöön otettavassa) organisaatiomallissa
  - Miten aktiivisesti työntekijä on rakentamassa yhteistä strategiaa ja sieltä johdettuja tavoitteita omalla osa-alueellaan organisaatiossa

Lisäksi muutama työntekijä (4 henkilöä) saa vastuuta messun ja hartauselämän kehittämisestä.

Keväälle 2025 asetettuihin strategiaryhmistä johdettuihin tavoitteisiin soveltuvat hyvin vuodesta 2021 saakka olevat yhteiset arviointiperusteet:

1. Työssä suoriutuminen,
2. Joustavuus, muutosvalmius ja kyky uudistaa toimintatapoja sekä
3. Palvelualltius ja yhteistyökyky.

Sen sijaan seurakuntaneuvoston asettamiin tavoitteisiin toivotaan otettavaksi nykyisestä virka- ja työehtosopimuksesta osin uusia arviointiperusteita. Näitä on käsitelty sekä yhteistoimintaryhmän kokouksissa (14.11. ja 5.12.2024) että työntekijäkokouksessa (28.11.2024).

Näiden käsittelyjen myötä ehdotetaan, että suomalainen seurakunta käyttää seurakuntaneuvoston asettamissa tavoitteissa seuraavia arviointiperusteita:

### **Aloitteellisuus, kehityshakuisuus ja innovointikyky**

- Kuinka aloitteellinen työntekijä on uudessa kokonaisuudessa miettimään ja laatimaan tavoitteita tutustuen toimintaympäristöstä kertoviin dokumentteihin
- Nelivuotiskertomus, Arvot360Kirkko ja Nuoret miehet
- Kuinka kehittämishalukas työntekijä on rakentamaan uuden kotipesän kokonaisuutta
- Millaista innovointikykyä hän osoittaa uusien toimintojen hakemisessa ja kokeilemisessä

### **Yhteistyökyky**

- Miten ottaa muut huomioon ja omalla toiminnallaan edistää yhteistyökykyä, jotta voimme rakentaa uutta toiminnallista yhteisöä ja rakentaa koko seurakunnan yhteistä kokonaisuutta

### **Monitaitoisuus**

- Kuinka monitaitoisesti osaa katsoa (omassa kotipesässään) kokonaisuutta ja edustaa muutakin kuin vain omaa ammattialaa ja omaa työnäkyä

### **Työssä suoriutuminen**

- Edellisissä tavoitteissa menestyminen kertoo oleellisesti siitä, miten suoriutuu työssä näissä seurakuntaneuvoston esiin nostamissa tavoitteissa ja näin työssä suoriutumista on mitattu.

Seurakuntaneuvoston on tärkeää myös tiedostaa, että virka- ja työehtosopimuksen (26 §, 2 mom.) soveltamisohjeen mukaan suorituslisän arviointiperusteiden tulee olla selkeitä ja riittävän yksinkertaisia sekä sellaisia, jotka eivät johda suorituslisän maksamiseen koko henkilöstölle.

Kirkkoherra avaa seurakuntaneuvostolle uuden organisaation kehittämisen tilannetta ja tulevan strategian laadinnan kokonaisuutta tarkemmin PP-esityksen avulla kokouksessa. Tämän kautta on helpompi myös hahmottaa, miksi edellä mainittuja arviointiperusteita ehdotetaan.

## Päätösesitys

Seurakuntaneuvosto

1. Vahvistaa strategiaryhmistä kullekin työntekijälle laadittujen suorituslisätavoitteiden arviointiperusteet.
2. vahvistaa seurakuntaneuvoston asettamissa tavoitteissa (vapaaehtoisuuden edistäminen ja strategian laadinta) käytettävät arviointiperusteet.
3. lähettää päätöksen tiedoksi henkilöstöpäällikön kautta palkkatyöryhmälle ja yhteiselle kirkkoneuvostolle.

## Asian käsittely

Seurakuntaneuvosto kävi laajaa keskustelua aiheesta, jonka aikana yksimielisesti kannatettiin valittavaa suorituslisien arvioinnin peruslinjaa, että ne tavoitteet ja niiden arviointi tukevat uuden strategian luomista ja siinä erikseen seurakuntaneuvoston korostamaa vapaaehtoisuuden toteuttamista sekä tehtävää organisaatiouudistusta.

Keskustelun aikana tehtiin seuraavia ehdotuksia tavoitteiden arviointiperusteisiin, joita kannatettiin yksimielisesti:

1. Yhteistyökyky (seurakuntaneuvoston tekemä lisäys suluissa ja tummenettuna):
  - Miten ottaa (**vapaaehtoiset ja muut työyhteisön jäsenet**) huomioon ja omalla toiminnallaan edistää yhteistyökykyä, jotta voimme rakentaa uutta toiminnallista yhteisöä ja rakentaa koko seurakunnan yhteistä kokonaisuutta
2. Monitaitoisuus
  - Monitaitoisuuden kohdalla sana **kotipesä** halutaan korvata muulla käsitteellä, koska se voi sanana korostaa liiaksi organisatorisia rajoja, jota koko organisaatiouudistuksella halutaan madaltaa. Seurakuntaneuvosto päätti, että työntekijät miettivät itse siihen kotipesää sopivamman ilmaisun.

## Päätös

Seurakuntaneuvosto päätti

1. vahvistaa strategiaryhmistä kullekin työntekijälle laadittujen suorituslisätavoitteiden arviointiperusteet tehdyillä korjauksilla.
2. vahvistaa seurakuntaneuvoston asettamissa tavoitteissa (vapaaehtoisuuden edistäminen ja strategian laadinta) käytettävät arviointiperusteet.

3. lähettää päätöksen tiedoksi henkilöstöpäällikön kautta palkkatyöryhmälle ja yhteiselle kirkkoneuvostolle.