

Liite 3 OPETUS- JA TUTKIMUSHENKILÖSTÖN HENKILÖKOHTAISEN TYÖSTÄ SUORIUTUMISEN ARVIINTIJÄRJESTELMÄ

Henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arviointijärjestelmä sisältää ne menettelytavat, joilla henkilön työstä suoriutumista arvioidaan, arvioinnissa käytettävät arviointitekijät ja arviointias- teikon. Työehtosopimuksessa sovitaan siitä, miten henkilön suoriutuminen vaikuttaa henkilö- kohtaiseen palkanosaan.

Arviointi on tärkeä osa esimiestyötä ja henkilöstöjohtamista sekä työntekijän ja hänen esimie- hensä välistä vuorovaikutusta. Onnistunut arviointi edellyttää huolellista valmistautumista.

1. Henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arviointi

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy sen perusteella, miten henkilö on suoriutunut hänelle työsuunnitelmassa tai vastaavalla tavalla asetetuista tavoitteista ja tehtävistä. Henkilökoh- taista työsuoritusta ja ansioita arvioitaessa otetaan huomioon toimintaympäristö ja tehtävän edellyttämä kansainvälisen toiminnan ja vuorovaikutuksen laatu ja laajuus.

Opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluvan henkilökohtainen työstä suoriutuminen arvioidaan kokonaisarviointina suhteessa työsuunnitelmaan. Henkilöön sovellettavat suorituskriteerit määräytyvät työtehtävien perusteella ottaen huomioon mahdolliset yliopistokohtaiset täsmen- nykset. Mikäli henkilön työtehtäviin kuuluu vain tutkimusta tai opetusta, arvioidaan työstä suo- riutuminen vain näiden tehtävien pohjalta.

Arviointi suoritetaan kokonaisarviona yhteisesti kaikkien pääkriteereiden osalta, joiden perus- teella määräytyy henkilön sijoittuminen suorituskategoriaan sekä henkilökohtainen suoritus- prosentti.

Henkilökohtaiseen suoriutumiseen liittyvät ansiot kerätään ja dokumentoidaan vähintään vii- meisen kahden vuoden ajalta-arvioinnin pohjaksi. Mahdolliset yliopistokohtaiset täsmenävät kriteerit tulee määrittää ennen suorituservioinnin käynnistämistä.

Opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluva listaa ennen arviointikeskustelua tehtäviensä mukai- set ansiot (julkaisut, opetukselliset ansiot tms.). Esimies tarkistaa ansiot ja tekee niiden poh- jalta ehdotuksen työsuorituksen arvioinniksi ja suorituskategoriaksi ja suoritusprosentiksi. Erityisesti tehtävän vaatimukset täyttävästä työstä suoriutumisesta poikkeavat arviot on pe- rusteltava.

Tämän jälkeen yliopiston arviointikäytännön mukaisesti työnantaja arvioi työssä suoriutumista vertaamalla työtehtäviin liittyviä ansioita muiden vastaavilla aloilla, samoissa vaativuusryh- missä ja vastaavan tyyppisissä tehtävissä toimivien ansioihin. Toisin sanoen tietyllä tasolla toimivan henkilön ansioita verrataan muiden yhtä vaativissa tehtävissä toimivien ansioihin.

Mikäli arviointitulos ei työntekijän mielestä vastaa hänen omaa käsitystään työstä suoriutumi- sesta, työntekijä kirjaa oman käsityksensä perusteluineen arvioinnin yhteenvedon.

2. Arviointikriteerit / tekijät

Opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin pääkriteerit ovat:

- 1. Opetukselliset ansiot**
- 2. Tutkimukselliset ansiot**

3. Yliopistoyhteisölliset ja yhteiskunnalliset ansiot

Henkilökohtainen suoriutuminen arvioidaan suhteessa työtehtäviin ja työsuunnitelmaan tai muulla vastaavalla tavalla asetettuihin tavoitteisiin.

2.1. Opetukselliset ansiot

Arvioitaessa työntekijän opetuksellisia ansioita kiinnitetään huomiota esimerkiksi

- opetustaitoon
- pedagogiseen osaamiseen ja kouluttautumiseen ja sen hyödyntämiseen opetuksessa
- muuhun hankittuun opetusta hyödyttävään pätevyyteen ja opetuskokemuksen tuomaan osaamiseen
- opetuksen kehittämiseen ja yleisiin opetuksen kehittämistehtäviin osallistumiseen
- opiskelijoiden ohjaukseen, opintojen etenemiseen ja opiskelijoiden suorittamiin tutkintoihin
- oppimateriaalin tuottamiseen
- kansainväliseen opetukseen osallistumiseen
- opetukseen liittyvien palkintojen ja huomionosoitusten saamiseen
- opetukseen liittyvien verkostojen luomiseen, ylläpitämiseen ja niihin osallistumiseen

2.2. Tutkimukselliset ansiot

Arvioitaessa työntekijän tutkimuksellisia ansioita kiinnitetään huomiota esimerkiksi

- tieteellisiin tai taiteellisiin julkaisuihin (erityisesti referee-julkaisut)
- kansainväliseen tutkimusyhteistyöhön
- ohjattuihin jatko-opintoihin ja väitöskirjoihin
- ulkopuolisen rahoituksen hankkimiseen ja hallinointiin
- hankittuun tieteelliseen tai taiteelliseen pätevyyteen (tutkinnot tai dosentin arvo)
- tieteellisiin tai taiteellisiin asiantuntijatehtäviin (vastaväittäjänä toimiminen, lausuntojen antaminen)
- tiede- tai yliopistoyhteisössä ansaittuun arvostukseen
- tieteelliseen tai taiteelliseen toimintaan liittyvien palkintojen ja huomionosoitusten saamiseen
- lisäksi taiteellinen ansioituminen otetaan huomioon yliopistokohtaisten ohjeiden mukaisesti.

Tohtorikoulutettavan tutkimuksellisia ansioita arvioitaessa otetaan huomioon opinnäytteen eteneminen tutkimussuunnitelman mukaisesti ja muu menestyminen opinnäytteen (väitöskirja tms.) tekemisessä.

2.3. Yliopistoyhteisölliset ja yhteiskunnalliset ansiot

Arvioitaessa työntekijän yliopistoyhteisöllisiä ja yhteiskunnallisia ansioita kiinnitetään huomiota esimerkiksi

- sitoutumiseen työhön ja työyhteisöön
- yliopistoyhteisöllisiin tehtäviin osallistumiseen

- yhteistyötaitoihin
- sidosryhmäyhteistyöhön tehtävän edellyttämässä laajuudessa
- yhteiskunnallisiin asiantuntijatehtäviin

Esimiestehtävissä työskentelevien työntekijöiden kohdalla arvioidaan menestymistä ja kehittymistä johtamis- ja esimiestyössä (ml. osallistuminen johtamis- ja esimieskoulutukseen) ja esimiestaitoja yleensä sekä taitoa toimia akateemisena johtajana. Arvioinnissa otetaan huomioon se, miten esimies tukee, kannustaa ja motivoi työntekijöitä saavuttamaan tavoitteensa ja miten esimies luo myönteistä, toimivaa ja aikaansaavaa työyhteisöä.

Lisäksi arvioidaan kokonaistaloudellisuutta ja huolellisuutta resurssien käytössä kaikissa tehtävissä henkilön vastuualueella.

3. Arviointiasteikko

Sovellettavat suorituskategoria määräytyvät seuraavasti:

- Suorituskategoria IV** Henkilön työstä suoriutuminen on erinomaista ja ylittää kaikki tehtävän vaatimukset ja henkilölle asetetut tavoitteet sekä määrällisesti että laadullisesti.
- Suorituskategoria III** Henkilön työstä suoriutuminen täyttää erittäin hyvin kaikki tehtävän vaatimukset. Työstä suoriutuminen ylittää joiltakin osin henkilölle asetetut tavoitteet sekä määrällisesti että laadullisesti.
- Suorituskategoria II** Henkilön työstä suoriutuminen täyttää hyvin tehtävän vaatimukset ja suurimman osan henkilölle asetetuista tavoitteista. Suoriutuminen on laadullisesti tasokasta keskeisimmillä tehtävälalueilla.
- Suorituskategoria I** Henkilön työstä suoriutuminen täyttää tehtävän perusvaatimukset ja osan henkilölle asetetuista tavoitteista. Työstä suoriutumisessa on kuitenkin kehittämistarpeita joillakin osa-alueilla.

Liite 4 MUUN HENKILÖSTÖN HENKILÖKOHTAISEN TYÖSTÄ SUORIUTUMISEN ARVIOINTIJÄRJESTELMÄ

Henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arviointijärjestelmä sisältää ne menettelytavat, joilla henkilön työstä suoriutumista arvioidaan, arvioinnissa käytettävät arviointitekijät ja arviointias- teikon. Työehtosopimuksessa sovitaan siitä, miten henkilön suoriutuminen vaikuttaa henkilö- kohtaiseen palkanosaan.

Arviointikeskustelu on tärkeä osa esimiestyötä ja henkilöstöjohtamista sekä työntekijän ja hä- nen esimiehensä välistä vuorovaikutusta. Onnistunut arviointikeskustelu edellyttää huolellista valmistautumista. Työntekijä voi valmistautua esim. arvioimalla etukäteen omaa suoriutumis- taan. Kummankin on varattava keskustelua varten muilta työtehtäviltä rauhoitettu aika.

1. Henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arviointi

Työntekijän henkilökohtaista työstä suoriutumista arvioidaan arviointikeskustelun yhteydessä. Arvioinnin kohteena on henkilön suoriutuminen omista tehtävänkuvauksessa ja muutoin työn- antajan toimesta määritellyistä työtehtävistään ja hänelle edellisen kehityskeskustelun yhtey- dessä tai vastaavalla tavalla asetuista tavoitteista.

Henkilön työstä suoriutumista arvioidaan kolmen jäljempänä määritellyn pääkriteerin osalta Alakriteereitä käytetään kunkin pääkriteerin arvioinnin perusteena, mutta niitä ei arvioida itse- näisesti.

Työntekijän työstä suoriutumisen arvioi esimies. Esimies kirjaa arvioinnin tuloksen ja peruste- lut, jotka työntekijä saa tietoonsa. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdo- tuksen suorituskategoriaksi ja suoritusprosentiksi. Mikäli arviointi ei työntekijän mielestä vastaa hänen omaa käsitystään työstä suoriutumisesta, työntekijä kirjaa oman käsityksensä perusteluineen. Suorituskategorian ja suoritusprosentin vahvistaa työnantaja mm. suhteessa suoritusravioinnin perusteluihin ja yleiseen arviointilinjaan ja yhtä vaativissa tehtävissä toimi- vien henkilöiden suoritukseen.

Eryteisesti tehtävän vaatimukset täyttävästä työstä suoriutumisesta poikkeavat arviot on pe- rusteltava.

2. Arviointikriteerit / tekijät

Muun henkilöstön henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin pääkriteerit ovat:

2.1 Ammatinhallinta

Osaaminen, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- miten henkilö hallitsee oman tehtäväalueensa kokonaisuuden; tiedot, taidot, menetelmät ja välineet
- miten henkilö ylläpitää ammattitaitoaan
- miten henkilö osaa keskittyä olennaiseen

Kehittyminen, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- miten henkilö vastaa uusiin haasteisiin ja ideoihin ja suhtautuu uusiin tehtäviin ja toimintatapoihin

- aktiivisuutta oman työn kehittämisessä
- miten henkilö kehittää omaa osaamistaan

Moniosaaminen / erityisosaaminen, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- onko henkilöllä työyhteisöä hyödyttävää, omaa perustehtäväänsä laajempaa osaamista taikka erityisosaamista tai -asiantuntemusta
- työntekijän osaamisen yleinen monipuolisuus tai erityisosaaminen, jota hyödynnetään työyhteisössä

2.2. Vastuullisuus työssä ja toiminta työyhteisössä

Oma-aloitteisuus, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- miten oma-aloitteinen henkilö on työssään
- miten oma-aloitteinen henkilö on toimintatapojen ja työyhteisön kehittämisessä

Yhteistyötaidot, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- miten henkilö toimii yhteistyössä työyhteisössä ja ulkopuolisten toimijoiden ja sidosryhmien kanssa
- miten henkilö edistää yhteisöllisyyttä ja hyvää ilmapiiriä
- miten henkilö toimii ristiriitatilanteissa

Sitoutuminen työhön ja työyhteisöön, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- miten henkilö osallistuu työyhteisön kehittämiseen
- kuinka henkilö noudattaa yhdessä sovittuja toimintatapoja
- kuinka henkilö sitoutuu työtehtäviinsä ja työyhteisönsä tavoitteisiin
- missä määrin henkilö osallistuu yliopistoyhteisöllisten tehtävien hoitamiseen

Esimiestyöissä työskentelevien työntekijöiden kohdalla arvioidaan menestymistä ja kehittymistä johtamis- ja esimiestyössä (ml. osallistuminen johtamis- ja esimieskoulutukseen) ja esimiestaitoja yleensä. Arvioinnissa otetaan huomioon se, miten esimies tukee, kannustaa ja motivoi työntekijöitä saavuttamaan tavoitteensa ja miten esimies luo myönteistä, toimivaa ja aikaansaavaa työyhteisöä.

2.3. Laatu ja tuloksellisuus

Aikaansaavuus, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- työntekijälle asetettujen esim. määrällisten tai aikataulutavoitteiden toteutumisesta

Työn laatu, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- työn laatua suhteessa työtehtävien vaatimuksiin ja tavoitteisiin

Taloudellisuus, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- kokonaistaloudellisuutta työtehtävien hoidossa
- huolellisuutta resurssien käytössä

3. Arviointiasteikko

Sovellettavat suorituskategoria määräytyvät seuraavasti:

- Suorituskategoria IV** Henkilön työstä suoriutuminen on erinomaista ja ylittää kaikki tehtävän vaatimukset ja henkilölle asetetut tavoitteet sekä määrällisesti että laadullisesti.
- Suorituskategoria III** Henkilön työstä suoriutuminen täyttää erittäin hyvin kaikki tehtävän vaatimukset. Työstä suoriutuminen ylittää joiltakin osin henkilölle asetetut tavoitteet sekä määrällisesti että laadullisesti.
- Suorituskategoria II** Henkilön työstä suoriutuminen täyttää hyvin tehtävän vaatimukset ja suurimman osan henkilölle asetetuista tavoitteista. Suoriutuminen on laadullisesti tasokasta keskeisimmillä tehtäväalueilla.
- Suorituskategoria I** Henkilön työstä suoriutuminen täyttää tehtävän perusvaatimukset ja osan henkilölle asetetuista tavoitteista. Työstä suoriutumisessa on kuitenkin kehittämistarpeita joillakin osa-alueilla.