

Henkilökohtaisen lisän arviointitaulukko  
Arviointi asteikolle 1-5 (1 vaatii kehittämistä...5 erinomainen)

Arviointitekijä	Työntekijä	Esimies	Yhdessä sovittu	Kommentit
Ammatinhallinta				
Työn tuloksellisuus				
Kouluttautuminen ja itsensä kehittäminen				
Oma-aloitteisuus				
Yhteistyökyky				
<b>Yhteensä</b>				

Henkilökohtainen lisä voidaan myöntää, jos työsuorituksen arviointi on kiitettävä 18-25 pistettä.

Henkilökohtainen lisän määrä voi olla 2 - 6 % tehtäväkohtaisesta palkasta. Sen määrä voi olla ensimmäisen arvioinnin perusteella enintään 2 % tehtäväkohtaisesta palkasta.

- Kohtalainen 5-10 (vaatii kehittämistä)
- Hyvä 11-17 (normaali)
- Kiitettävä 18-25 (henkilö ansaitsee palkkion kiitettävästä työsuorituksesta)
  - 18-20 pist -> 2 %
  - 21-23 pist -> 4 %
  - 24-25 pist -> 6 %

## Perusteiden kuvaus

### Ammatinhallinta

Ammatinhallinnalla tarkoitetaan sitä, kuinka virheetöntä, laadukasta ja huolellista työntekijän työnjälki on. Ammatinhallinnassa huomioidaan kuinka hyvin työntekijä hallitsee työmenetelmät ja –välineet. Työntekijältä odotetaan suoriutumista perustyötehtävistään.

Ammatinhallintaa arvioitaessa otetaan huomioon myös miten henkilö on käytettävissä erilaisissa, laaja-alaisissa työtehtävissä. Erinomaista ammatillista hallintaa osoittaa tavanomaisten työtehtävien hyvä hallinta kuin valmius muiden tehtävien vastaanottamiseen.

### Työn tuloksellisuus

Työn tuloksellisuudella tarkoitetaan sitä, miten hyvin työntekijä onnistuu työlleen asetettujen määrällisten ja laadullisten tavoitteiden saavuttamisessa. Hyvä työsuoritus edellyttää käytännössä hyvää ammatinhallintaa ja osaamista. Työntekijällä tulee olla myös käsitys hänelle ja koko työyhteisölle asetetuista tavoitteista ja selkeä näkemys kunnan strategiasta.

### Kouluttautuminen ja itsensä kehittäminen

Kouluttautumisella ja itsensä kehittämisellä tarkoitetaan työntekijän motivaatiota kehittää itseään nykyisessä työssään ja mahdollistaa oma kehittyminen työurallaan. Oman osaamisen kehittäminen, uusien asioiden opetteleminen ja koulutuksen hyödyntämistä työtehtävissä ovat osa kouluttautumisen ja itsensä kehittämisen arviointia.

### Oma-aloitteisuus

Oma-aloitteisuus tarkoittaa kykyä suorittaa tehtävänsä itsenäisesti ja aktiivisesti sekä kykyä toimia aloitteellisesti ja tarkoituksenmukaisesti odottamattomissakin tilanteissa. Oma-aloitteisuus tarkoittaa myös halua osallistua oman toiminnan kehittämiseen sekä valmiutta hankkia ja tuoda uutta tietoutta työyhteisön käyttöön.

## Yhteistyökyky

Yhteistyökyky on työntekijän sosiaalisia taitoja ja kykyä tulla toimeen toisten kanssa sekä palvelualttiutta. Työkavereiden huomioimien ja vaikuttaminen positiiviseen työilmapiiriin ovat osa yhteistyökykyä. Tähän vaikuttaa mm. sovittujen työ- ja toimintatapojen noudattaminen.

Asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa toimittaessa edellytetään asiakaslähtöisyyden ja hyvän palvelun periaatteiden sisäistämistä. Yhteistyökyky on myös toimimista erilaisissa moniammatillisissa tiimeissä ja työryhmissä.