

## Suorituslisämallin ja työssä suoriutumisen arviointien uudistaminen

Yhteinen kirkkoneuvosto 28.08.2025 § 221  
428/01.00.00/2025

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

### Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

- 1) merkitä tiedoksi työssä suoriutumisen arviointia ja suorituslisämallia koskeneet täytäntöönpanoneuvottelut.
- 2) todeta, että neuvottelutuloksena on yksimielinen esitys suorituslisämallin uudistamiseksi.
- 3) , että Helsingin seurakuntayhtymässä otetaan käyttöön liitteessä esitetty, täytäntöönpanoneuvotteluissa laaditun esityksen mukainen malli suorituslisäjärjestelmän soveltamiseen sekä työssä suoriutumisen arviointeihin.
- 4) todeta, että uutta mallia sovelletaan syksystä 2026 lähtien siten kuin alla selostusosassa sekä liitteenä olevassa esityksessä on kuvattu.

### Käsittely

Henkilöstöjohtaja Kajander selosti asiaa.

Käsittelyn aikana käytettiin kahdeksan puheenvuoroa.

### Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

### Selostus

#### Taustaa

Suorituslisä on yleiseen palkkausjärjestelmään sisältyvä 1.1.2020 lukien käytössä ollut palkanosa, jota voidaan maksaa työntekijälle tämän työsuorituksen perusteella. Yhteinen kirkkoneuvosto on vahvistanut voimassa olevat työssä suoriutumisen arviointikriteerit ja seurakuntayhtymässä sovellettavan suorituslisäjärjestelmän periaatteet kokouksessaan 11.8.2022 (274 §). Suorituslisä on määräaikainen (100 euroa tai 150 euroa) ja sitä maksetaan vakituisessa palvelussuhteessa oleville osana varsinaista palkkaa kalenterivuoden ajan.

Kirkon virka- ja työehtosopimusneuvotteluissa sovittiin suorituslisäjärjestelmän muuttamisesta pysyväksi varsinaisen palkan henkilökohtaiseksi osaksi vuodesta 2027 lähtien (KirVESTES 2025–2028 § 26). Vakituisessa palvelussuhteessa olevalle henkilöstölle syksyn 2026 arvioinnin jälkeen suorituslisää maksetaan 1.1.2027 lukien kuukausittain palvelussuhteen keston ajan. Suorituslisän muuttuminen pysyväksi tuli monille yllätyksenä. Toimeenpanon kannalta erityisen haasteelliseksi tilanteen on tehnyt suhteellisen lyhyt aika, joka työnantajilla on ollut käytettävissään nykyisten käytäntöjen arvioimiseksi ja uudistamiseksi.

Sopimusmuutoksen vuoksi henkilöstöjohtaja katsoi tarpeelliseksi kutsua täytäntöönpanoneuvottelut KirVESTES 2025-2028 26 §:n 9 momentin mukaisesti arvioimaan työssä suoriutumisen arviointiperusteita sekä suorituslisäjärjestelmän periaatteita ennen syksyn 2025 kehitys- ja tavoitekeskusteluja. Henkilöstöjohtaja kutsui 28.3.2025 täytäntöönpanoneuvottelut koolle. Yhteisen kirkkoneuvoston päätöksen (2.3.2023 § 68) mukaisesti kirkon yleisen palkkausjärjestelmän

soveltamisen tueksi asetetun palkkausryhmän tehtävänä on käydä evankelisluterilaisen kirkon pääsopimuksen mukaiset täytäntöönpanoneuvottelut (KirVESTES, liite 9, 2 § 4 mom. ja 13 §).

Neuvottelut alkoivat 7.4.2025, ja osapuolet koontuivat yhteensä neljä kertaa neuvottelemaan uudesta suorituslisämallista sekä työssä suoriutumisen arviointikriteereistä. Neuvotteluiden valmistelua tehtiin tiiviissä yhteistyössä kirkkoherrojen ja osastojen johtajien kanssa työnantajaryhmässä sekä kirkkoherrainkokouksissa. Työnantajan yhteinen tahtotila on ollut kehittää työssä suorituslisämallista kannustavampi, palkitsevampi sekä nykyistä yksinkertaisempi ja kevyempi. Nämä tavoitteet sovittiin myös neuvotteluissa johtamaan uuden mallin valmistelua.

Neuvotteluprosessi on tarkemmin kuvattuna liitteenä olevassa neuvotteluiden pöytäkirjassa.

Helsingin seurakuntayhtymässä on viimeksi kuluneiden kolmen viime vuoden aikana tehty systemaattista palkkauksen ja palkitsemisen kehittämistyötä, joka vahvistaa HSRKY:n palkkakilpailukykyisyyttä useilla eri tavoilla. Viimeisen vuoden ajan kehittämistä on tehty erityisesti palvelussuhde-etuuksien osalta (työterveys, työmatkatuki ja työsuhdepolkupyörä) sekä ylimmän johdon palkkausjärjestelmän kehittämisessä. Neuvotteluissa valmisteltu suorituslisäjärjestelmä liittyykin osaksi tätä hyvän ja kilpailukykyisen henkilöstö- ja palkkapolitiikan kehittämistyötä.

### **Päätösehdotuksen perustelut**

Täytäntöönpanoneuvotteluiden esitys uudeksi suorituslisämalliksi sekä työssä suoriutumisen arviointikriteereiksi tarkentavine ohjeineen on esitetty kokonaisuudessaan liitteessä. Esitys jätettiin yhteiselle kirkkoneuvostolle yksimielisenä. Seuraavassa on esitetty käyttöönotettavaksi ehdotetun mallin keskeiset tekijät.

Liitteenä olevan esityksen mukaisesti luovuttaisiin nykyisistä vaihtoehtoisista työssä suoriutumisen arviointikriteereistä ja otettaisiin käyttöön kaikille yhteiset arviointikriteerit syksystä 2026 lähtien. Nykyisessä mallissa on korostettu tavoitteissa onnistumista, uudessa mallissa painottuu nykyistä vahvemmin työssä suoriutumisen kokonaisuus. Esityksen mukaan arviointi suoritettaisiin jatkossa kokonaisarviona kolmen pääkriteerin osalta, lisäksi esihenkilötehtävissä työskentelevien kohdalla arvioidaan menestymistä ja kehittymistä johtamis- ja esihenkilötyössä. Ehdotuksen mukaiset arviointikriteerit ovat seuraavat:

**Tavoitteellisuus**, jota arvioidessa huomioidaan mm.

- Onnistuminen tavoitteissa
- Aktiivisuus ja toiminta strategian edistämiseksi
- Aikaansaavuus ja resurssiviisaus tehtävien hoidossa
- Toiminnan ja yhteistyön vaikuttavuus
- Toiminnan laatu ja tavoitteiden merkittävyys yhteisön kannalta

**Suoriutuminen ja kehittyminen**, jota arvioidessa huomioidaan mm.

- Ammatinhallinta ja osaaminen suhteessa tehtävän vaatimuksiin
- Aktiivisuus oman osaamisen kehittämisessä ja jakamisessa
- Osaamisen monipuolinen hyödynnettävyys organisaation erilaisiin tarpeisiin
- Itsensä kehittäminen suhteessa palautteeseen ja muutoksiin

**Yhteistyö ja vastuullisuus**, jota arvioidessa huomioidaan mm.

- Avoimuutta ja työyhteisön hyvinvointia edistävä toiminta työyhteisössä
- Luottamusta ja tavoitteellista yhteistyötä rakentava toiminta
- Vastuullisuus ja sitoutuneisuus työssä ja työyhteisössä
- Muiden onnistumista sekä yhteisön psykologista turvallisuutta edistävä toimintatapa

*Esihenkilötehtävissä työskentelevien osalta arvioidaan lisäksi:*

**Johtaminen ja esihenkilötyö**, jota arvioidessa huomioidaan mm.

- Johtamisosaaminen ja kehittyminen johtajana
- Kyky johtaa ihmisiä ja toimintaa tavoitteellisesti sekä rakentaa aikaansaavaa työyhteisöä
- Onnistuminen toiminnan operatiivisessa johtamisessa
- Tiimin osaamisen ja työkyvyn pitkäjänteinen kehittäminen

Työnantaja piti tärkeänä, että suorituslisämallin kannustavuutta kehitetään. Henkilöstöpalveluissa valmistelluista kolmesta suorituslisämallista kirkkoherrat kannattivat erityisesti ns. kertymäpohjaista mallia, joka vietiinkin neuvotteluihin työnantajan esityksenä. Kirkkoherrat pitivät tärkeänä myös kannustavuuden vahvistamista suorituslisän euromääräisiä tasoja korottamalla. Neuvotteluissa käsitellyistä malleista myös henkilöstön edustajat kannattivat kertymäpohjaisen malliin siirtymistä.

Esitettävän mallin mukaan työssä suoriutumista arvioitaisiin syksystä 2026 lähtien seitsenportaisella asteikolla, eli suorituslastojen määrä kasvaisi merkittävästi nykyisestä samoin kuin suorituslisän ylimpien portaiden euromäärät. Neuvotteluissa osapuolet kannattivat yksimielisesti yksinkertaistettua arviointimatriisia. Tämän mukaisesti esitykseen sisältyy vain lyhyet kuvaukset ja kriteerit kullekin suorituslastolle toisin kuin nykyisessä arviointimatriisissa, jossa jokaiselle kriteerille ja jokaiselle tasolle on oma sanallinen kuvaus arvioinnin tueksi.

Virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti suorituslisää maksetaan, kun työssä suoriutuminen sijoittuu odotukset ylittävälle tasolle (taso 3). Esitetyssä mallissa suorituslisä voi kasvaa, kun odotukset ylittävä suoriutuminen jatkuu ja/tai paranee aina siihen asti, kunnes ylin taso (taso 7) saavutetaan. Suorituslisä voi pysyä myös ennallaan tasoilla 4-6, jolloin se ei kasva mutta ei myöskään alene. Perustellusta syystä työnantaja voi alentaa suorituslisää harkinnan perusteella virka- ja työehtosopimuksen määrittämässä rajoissa, mikäli työssä suoriutuminen ei vastaa enää aiemmin arvioidun tason kriteerejä.

Esityksessä suorituslastot ja kriteerit on määritetty seuraavasti (suluissa ehdotettu suorituslisän euromäärä):

1. Odotukset alittava  
Suoriutuminen ei vastaa tehtävän vaatimuksia ja kohtuullisia odotuksia.
2. Hyvä suoriutuminen  
Hyvä suoriutuminen suhteessa tehtäväkuvaukseen ja tehtävän vaativuuteen. Vastaa työnantajan odotuksia.
3. Odotukset ylittävä suoriutuminen (100 euroa)  
Ylittää suoriutumisellaan tehtävälle asetetut tavoitteet ja odotukset myös suhteessa tehtävän vaativuuteen.
4. Vahva suoriutuminen (150 euroa)  
Odotukset ylittävä suoriutuminen (taso 3) kahtena edellisenä vuonna.
5. Esimerkillinen suoriutuminen (200 euroa)  
Suoriutuminen vahvaa (tasolla 4) vähintään kahtena edellisenä vuonna. Yhteisön kriittinen osaaja.
6. Erinomainen suoriutuminen (300 euroa)  
Suoriutuminen esimerkillistä (taso 5) vähintään kahtena edellisenä vuonna. Lisäksi osaaminen kehittynyt edelleen ja toimii yhteisön kehittäjänä ja muiden

kasvun mahdollistajana.

#### 7. Strateginen avainosaaja (400 euroa)

Poikkeuksellisen korkea suoritustaso, yhteisön strateginen suunnannäyttävä ja ydintoimija, joka toiminnallaan varmistaa yhteisön onnistumista.

Erinomaisen suoriutumisen (tasot 6 ja 7) todennäköisyys on noin 5-10 %.

Suorituslisän suuruus olisi esityksen mukaan enintään 400 euroa järjestelmän käyttöön siirryttäessä. Siirtymävaiheessa vuosina 2027-2028 henkilö voi sijoittua vain tasoille 3 tai 4. Suorituslisään varattua rahoitusta voidaan kasvattaa sopimuskorotuksin ja työnantajapäätöksin. Yhteisen kirkkoneuvoston päätöksellä voidaan tarkistaa myös järjestelmän rahoitusta, jolloin suorituslisien euromäärää eri tasoilla voidaan myös tarkastella.

Uusi suorituslisämalli on esitetty tarkemmin liitteessä.

Esitetty suorituslisämalli edellyttää, että suorituslisiin budjetoidaan lisää myös budjettivaroja tiedossa olevien sopimuskorotusten lisäksi (ellei tulevien sopimuskausien korotuksia kohdenneta aiempaa suuremmassa määrin suorituslisäjärjestelmään). Kirkon virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti suorituslisiin tulee budjetoida vuosittain vähintään 1,1 % peruspalkkojen palkkasummasta. Helsingin seurakuntayhtymässä suorituslisiin on nykyisellään budjetoitu noin 1,8 % (noin 680 000 euroa). Toteutuessaan esitys nostaisi suorituslisiin kohdennettuja varoja noin puolella prosentilla 2,3 %:iin peruspalkkojen yhteisummasta. Arvioitu lisäkustannus järjestelmän käyttöönottovaiheessa on noin 200 000 euroa. Kustannusnousu on arvioitu mahtuvan palkkakehitykseen varattuun kehykseen.

### **Aikataulu**

Uusi suorituslisämalli ja arviointikriteerit otetaan käyttöön 1.9.2025. Uutta mallia hyödynnetään tavoitteiden asetannan tukena syksyllä 2025, kun asetetaan uusia tavoitteita arviointijaksolle 1.10.2025-30.9.2026. Uuden mallin mukaiset arvioinnit toteutetaan ensimmäisen kerran syksyllä 2026, jolloin ne määrittävät ensimmäiset pysyvän suorituslisän saajat 1.1.2027 alkaen.

Määräaikaisissa palvelussuhteissa, jotka alkavat 15.9.2025 jälkeen ja jatkuvat edelleen vuodelle 2027, tavoitteiden asetanta ja arviointi tehdään uuden arviointimallin mukaan. 31.12.2026 mennessä päättyvissä määräaikaisissa palvelussuhteissa työssä suoriutumisen arviointi ja mahdollinen suorituslisä määräytyy v. 2022 arviointimatriisin mukaisesti.

Tarkemmat käyttöönoton aikataulut sekä siirtymäkauden käytännöt on esitetty liitteessä.

### **Vaikutusten ja riskien arviointi**

Asialla ei ole välittömiä lapsivaikutuksia. Välilliset vaikutukset lapsiin ja nuoriin syntyvät siitä, että työssä suoriutumisen arvioinnilla tuetaan tavoitejohtamista ja strategian mukaista toimintaa, henkilöstön työmotivaatiota, työhyvinvointia ja työssä kehittymistä. Uusi suorituslisämalli lisää myös työssä ja tavoitteissa onnistumisen kannustavuutta. Kannustamalla strategian mukaiseen toimintaan ja palkitsemalla hyvistä työssä suoriutumisesta tuetaan välillisesti myös menestyksestä työtä lasten, nuorten ja perheiden parissa kasvatuksen tehtävissä. Esityksen ympäristövaikutukset ovat vastaavalla tavalla välillisiä.

Esitys toteutuessaan kasvattaa palkkakustannuksia suoriutumiseen perustuvan palkanosan kasvaessa. Kirkon virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti suorituslisiin

tulee budjetoida vuosittain vähintään 1,1 % peruspalkkojen palkkasummasta. Helsingin seurakuntayhtymässä suorituslisiin on nykyisellään budjetoitu noin 1,8 %, ja esitys toteutuessaan nostaisi suorituslisien osuutta noin puolella prosentilla 2,3 %:iin peruspalkkojen yhteissummasta. Arvioitu lisäkustannus järjestelmän käyttöönottovaiheessa on noin 200 000 euroa. Kustannus riippuu kuitenkin siitä, miten eri suorituslasot painottuvat suoriutumisen arvioinneissa. Mikäli ylimmät tasot painottuvat arvioinneissa merkittävästi tulevina vuosina, tulee se tarkoittamaan myös kustannusten nousua.

Esityksellä tavoitellaan kannustavampaa ja tuloksellisen johtamisen välineenä toimivaa suorituslisäjärjestelmää. Toteutuessaan se edistäisi seurakuntien ja yhteisten palveluiden tuloksellisuutta ja parantaisi palkkakilpailukykyisyyttä, joka puolestaan vahvistaisi Helsingin seurakuntayhtymän kilpailukykyä osaavan henkilön saatavuudessa ja sitouttamisessa.

Ehdotettua mallia voi pitää ev.-lut. kirkossa urauurtavana. Toteuttaessaan ehdotetun mallin ja kehittäessään sitä edelleen Helsingin seurakuntayhtymä loisi kannustavan esimerkin muille seurakunnille ja seurakuntayhtymille kannustavan palkkauksen kehittämisessä. Kirkon työmarkkinalaitos yhdessä pääsopijajärjestöjen kanssa sopii kirkossa sovellettavista palkkausjärjestelmistä. Helsingin seurakuntayhtymä haluaa kirittää myös näitä osapuolia kannustavien palkkausjärjestelmien kehittämisessä. Nykyisessä mallissa suhteettoman suuri osuus palkan kokonaisuudesta määräytyy tehtäväkohtaisen palkanosan sekä palvelusaikaan sidotun kokemuslisän perusteella. Nyt ehdotettu malli vahvistaisi työssä suoriutumisen osuutta kannustavassa ja palkitsevassa kokonaispalkkauksessa.

#### Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander, [riitta.kajander@evl.fi](mailto:riitta.kajander@evl.fi)  
HR-erityisasiantuntija Mikael Vanttinen, [mikael.vanttinen@evl.fi](mailto:mikael.vanttinen@evl.fi)

#### Jakelu

Pääluottamusmiehet  
Palkkausryhmä  
Kirkkoherrat, yhtymän johtaja, osastojen johtajat  
Henkilöstöpalvelut