

## Liite 3

# OPETUS- JA TUTKIMUSHENKILÖSTÖN HENKILÖKOHTAISEN TYÖSTÄ SUORIUTUMISEN ARVIOINTIJÄRJESTELMÄ

Henkilökohtaisen palkanosan määräytymisjärjestelmällä tarkoitetaan niitä kriteerejä ja menettelytapoja, joiden avulla kyetään määrittämään, miten henkilö on suoriutunut työsuunnitelmaansa kuuluvista, tai niillä henkilöillä joihin ei sovelleta kokonaistyöaikaa muilla tavoilla määritellyistä työtehtävistään, ja määritetään, millä perusteilla hänen suoriutumisensa vaikuttaa hänen palkkansa muodostumiseen. Henkilökohtainen palkanosa on se osa palkasta, jonka suuruus määräytyy hänen henkilökohtaisen tehtävästä suoriutumisensa perusteella. Tätä arviointijärjestelmää sovelletaan vaatavuuskartan perustella arvioitavissa tehtävissä toimiviin opettajiin ja tutkijoihin.

## 1 . Arviointikriteerit

Yliopistolaissa 2 §:ssä (2009/558) määritellään yliopistojen tehtävät. Opettajien tehtävistä, professoreja lukuun ottamatta, ei ole enää erillisiä määräyksiä yliopistolaissa tai muussakaan lainsäädännössä, vaan tehtävistä ja opetushenkilöstön kelpoisuusvaatimuksista määrätään tarkemmin yliopistojen johtosäännöissä.

Opettajien ja tutkijoiden henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin pääkriteerit, joiden pohjalta heidän ansionsa luokitellaan, ovat:

1. Opetukselliset ansiot
2. Tutkimukselliset ansiot
3. Yhteiskunnalliset ja yliopistoyhteisölliset ansiot

Liitteessä 3a tarkennetaan täsmentävät vaatavuustasokohtaiset kriteerit, joiden pohjalta arvioidaan opettajien ja tieteellistä tutkimusta tekevien tutkijoiden työstä suoriutuminen.

**Pääkriteerit** liitteen 3a vasemman sarakkeen esimerkkitekijöineen ovat yhteisiä kaikille yliopistoille. Taideyliopistoissa ja taideoiloilla pääkriteerien suoriutumisessa arvioidavat tekijät määräytyvät kuitenkin ottaen huomioon taideoilojen erityispiirteet.

**Täsmentävät tasokohtaiset kriteerit**, jotka ilmenevät liitteen 3a oikeanpuoleisesta sarakkeesta, ovat myös lähtökohtaisesti yhteisiä kaikille yliopistoille. Täsmentäviä tasokohtaisia kriteereitä voidaan kuitenkin lisäksi täsmentää ja täydentää yliopistokohtaisesti. Tällöin voidaan ottaa huomioon esimerkiksi yliopistossa käytössä olleet, toimiviksi todetut arviointimallit ja -käytännöt, kuten yliopisto -portfoliot ja tutkijankoulutuslisien kohdentamisperusteet sekä taideyliopistoissa ja taideoiloilla niissä käytetyt arviointimallit ja -käytännöt. Näiden yliopistokohtaisten täsmentävien kriteerien tulee kuitenkin olla pääkriteereiden ja suoriutumisessa arvioidavien tekijöiden sekä myös liitteessä 1 mainittujen tasokohtaisten täsmentävien kriteereiden yleislinjan mukaisia.

Henkilökohtainen suoriutuminen arvioidaan suhteessa työtehtäviin ja työsuunnitelmaan tai muulla vastaavalla tavalla asetettuihin tavoitteisiin. Työtehtävien vaativuuden perusteella määritellään tehtävän vaativuustaso, joka puolestaan ohjaa ao. henkilöön sovellettavien henkilökohtaisen työstä suoriutumisen kriteerien valintaa liitteen 3a mukaisesti.

## **2. Henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arviointi**

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy sen perusteella, miten henkilö on suoriutunut työtehtävistään ja hänelle työsuunnitelmassa tai vastaavalla tavalla asetetuista tehtävistä.

Kunkin opettajan ja tutkijan tasokohtaisten kriteerin mukaiset ansiot kerätään ja dokumentoidaan henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin pohjaksi. Edellä mainitut mahdolliset yliopistokohtaiset täsmentävät tasokriteerit tulee määrittää jo ennen suoritusarvioinnin käynnistämistä. Käyttöön otettujen täsmennysten dokumentoimisesta tulee huolehtia osana yliopiston opetushenkilöstön henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arviointijärjestelmää. Työtehtävien mukaiset ansiot dokumentoidaan tasosta 5 lähtien viimeisen kolmen vuoden aikana, tasojen 1-4 osalta arviointihetkestä lähtien viimeisimmän vuoden ajalta.

Arviointi suoritetaan kunkin arvioitavan pääkriteerin (opetukselliset ansiot, tutkimukselliset ansiot, yhteiskunnalliset ja yliopistoyhteisölliset ansiot) osalta asteikolla 1-9. Arvioinnissa 9 vastaa erinomaisia tai hyvin merkittäviä ansioita, 5 hyviä ansioita, 3 odotuksia vastaavia ansioita ja 1 hyvin vähäisiä ansioita.

### *2.1. Arviointiprosessi*

Kukin opettaja ja tutkija listaa liitteen 3a mukaisten täsmentävien tasokriteerien ja työtehtäviensä mukaiset ansionsa (julkaisujen määrät, opetukselliset ansiot tms.). Laitosjohtaja tai lähiesimies tarkistaa ansiot ja antaa niistä alustavan lausuntonsa.

Tämän jälkeen yliopiston arviointikäytännön mukaisesti työnantajan määräämä elin tai esimies tai taho (esimerkiksi dekaani, henkilöstöhallinto, tieteellisen laadun arviointipaneeli, rehtori) vertailee tehtävätyypeittäin, tieteenalaryhmittäin ja liitteen 3a mukaisesti vaativuustasoittain koottuja ansioita siten, että kunkin opettajan ja tutkijan ansiot suhteutetaan muiden saman vertailuryhmän vastaavissa tehtävissä toimivien ansioihin. Tältä pohjalta ansiot arvioidaan kunkin työtehtävän mukaisen pääkriteerin osalta asteikolla 1-9. Yliopistoissa sovellettava menettely valmistellaan kussakin yliopistossa tavoitteena saada sen sisällöstä yhteisymmärrys asianomaista henkilöstöryhmää edustavan ammattijärjestön paikallistason edustajien kanssa.

Suoriutuminen arvioidaan vertaamalla työtehtäviin liittyviä ansioita muiden *vastaavilla aloilla, samoissa vaativuusryhmissä ja vastaavan tyyppisissä tehtävissä toimivien* ansioihin.

Toisin sanoen tietyllä tasolla toimivan opettajan ansioita verrataan muiden yhtä vaativissa tehtävissä toimivien ansioihin. Mikäli henkilöllä on vain yhden pääkriteerin mukaisia tehtäviä (ts. vain tutkimusta tai opetusta), otetaan hänen ansioitaan arvioitaessa huomioon vastaavia tehtäviä yksinomaan tekevien saman tieteenala- ja vaativuustasoryhmää edustavien henkilöiden suoriutuminen. Toisin sanoen, esimerkiksi ainoastaan tutkimusta tekevän vaativuustason 4 tutkijan tutkimusmeriittejä verrataan lähtökohtaisesti toisten vastaavien tutkijoiden ansioihin.

Arvioinnissa otetaan myös huomioon tieteenalaerot / ja taideyliopistojen erityisluonne siten, että toisistaan perusluonteensa nojalla poikkeavien alojen (esimerkiksi luonnontieteet ja humanistiset tieteet) opettajien tai tutkijoiden ansioita ei verrata keskenään, vaan arviointi tehdään suhteessa muiden vastaavien alojen opettajiin tai tutkijoihin.

## 2.2. Arviointituloksen määräytyminen

Henkilökohtainen suoriutuminen arvioidaan suhteessa työtehtäviin ja työsuunnitelmaan kappaleessa 2.1. kuvatulla tavalla. Henkilöön sovellettavat täsmäntävät suorituskriteerit määräytyvät työtehtävien vaativuustason perusteella ao. vaativuustasoryhmää vastaaviksi liitteen 3a osoittamalla tavalla, huomioiden mahdolliset yliopistokohtaiset täsmennykset.

Opetus- ja tutkimushenkilökunnan henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arvioinnin pääkriteereitä painotetaan työtehtävien mukaisesti. Mikäli henkilön työtehtäviin kuuluu vain tutkimusta tai opetusta, arvioidaan työstä suoriutuminen vain näiden tehtävien pohjalta. Mikäli henkilön työtehtäviin tehtäviin kuuluu tutkimusta, opetusta ja yliopistoyhteisöllisiä tehtäviä, painottuvat näitä kuvaavat ansiot arvioinnissa niiden suhteellisen osuuden mukaisesti.

Henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arviointi muodostuu tehtävien suhteellisilla osuuksilla painotetusta summasta seuraavien esimerkkien mukaisesti:

Esimerkki I:

Tehtävät	Osuus työtehtävistä = painotus	Ansioihin pohjautuva arvio (skaalalla 1-9)	Painotettu tulos
Opetukselliset tehtävät	60 %	6	$0,6 \times 6 = 3,6$
Tutkimukselliset tehtävät	30 %	5	$0,3 \times 5 = 1,5$
Yhteiskunnalliset ja yliopistoyhteisölliset ansiot	10 %	4	$0,1 \times 4 = 0,4$
Arviointitulos:			5,5

Esimerkki II:

Tehtävät	Osuus työtehtävistä = painotus	Ansioihin pohjautuva arvio (skaalalla 1-9)	Painotettu tulos
-	-	-	-
Tutkimukselliset tehtävät	90 %	5	$0,9 \times 5 = 4,5$
Yhteiskunnalliset ja yliopistoyhteisölliset ansiot	10 %	4	$0,1 \times 4 = 0,4$
Arviointitulos:			4,9

Arviointi dokumentoidaan liitteenä 3c olevalle lomakkeelle. Työnantaja vahvistaa henkilökohtaisen suorituksen arvion.