

TUPA 2019

- Kaskossa toteutui 95 % (perusopetus, lukio ja vapaasivistys toteutti maksimipisteet!)
- Tulospalkkiojärjestelmään kuulumisen ja sen maksaminen työntekijälle edellyttää, että yhdenjaksoinen palvelussuhde alkaa tulospalkkiovuonna viimeistään 1.9. ja on edelleen voimassa maksatusajankohtaan 31.3. saakka. Jos maksaminen viivästyy, maksetaan palkkio 31.3. palvelussuhteessa olleille.
- Suunniteltu maksettavaksi maaliskuun lopulla.
- http://helmi.hel.fi/kasko/toissa-meilla/tyoaika/Documents/Kasvatuksen_ja_koulutuksen_toimialajohtaja_viranha.pdf
- <http://www.kaskonuutiskirje.fi/etusivu/vuoden-2019-tulospalkkiotavoitteet-toteutuivat-hyvin-kiitos-henkilostollemme.html>

TUPA 2020

- Tulospalkkiojärjestelmä on omarahoitteinen siten, että tulospalkkiot rahoitetaan koko kaupungin toimintameno tavoitteen alituksesta.
 - Rahoituspohja on kaupunkitasoisesti yhteinen toimialoille ja virastoille; jokainen organisaatio vaikuttaa siihen osaltaan.
 - Tulospalkkioihin on käytettävissä enintään 4 % toimialan toteutuneesta vuotuisesta säännöllisen työajan palkkasummasta. Lopulliseen summaan vaikuttaa tavoitteiden toteutuminen ja tosiasiallisesti käytettävissä olevan rahoituksen määrä.
- <http://helmi.hel.fi/kasko/toissa-meilla/osaamisen-kehittaminen-ja-koulutus/koulutus/koulutusmateriaalit/Koulutusmateriaalit/T%C3%B6ys%C3%A4npajat,%20T%C3%B6ys%C3%A4nkadun%20henkil%C3%B6st%C3%B6infot/2020/01.%2023.1.2020/Tupaperiaatteet%202020%20muokattu.pdf#search=tupa%202019%20maksaminen>

TUPA 2020

- Tulospalkkiyksikkö on koko toimiala eli jokaisen kaskolaisen tavoitteet toteutuvat kaikkien tavoitteiden toteutuman mukaisesti (sama kuin vuonna 2019).
- tulospalkkion maksaminen edellyttävät, että yhtäjaksoinen palvelussuhde on alkanut viimeistään ansaintavuoden (vuosi 2020) syyskuun 1. päivä ja on voimassa seuraavan vuoden maksatusajankohtaan (vuosi 2021) maaliskuun 31. päivään saakka.
- Tulospalkkioiden maksamisen edellytys on, että palkkioihin on tosiasiallisesti käytettävissä olevaa rahaa, sekä toimialan tavoitteiden saavuttaminen.
- <http://helmi.hel.fi/kasko/toissa-meilla/osaamisen-kehittaminen-ja-koulutus/koulutus/koulutusmateriaalit/Koulutusmateriaalit/T%C3%B6ys%C3%A4npajat,%20T%C3%B6ys%C3%A4nkadun%20henkil%C3%B6st%C3%B6infot/2020/01.%2023.1.2020/Tupaperiaatteet%202020%20muokattu.pdf#search=tupa%202019%20maksaminen>

TUPA 2020

- Kaskon tupa-tavoitteet:

- Käytämme koko kaupunkia oppimisen ja työnteon ympäristönä.

- Vastuullinen taloudenpito, tuottavuus/ yksikkökustannukset

- Asukas- ja käyttäjätyytyväisyys

- Valmentava johtamisen tavoite (esimiehille)

- <http://helmi.hel.fi/kasko/toissa-meilla/osaamisen-kehittaminen-ja-koulutus/koulutus/koulutusmateriaalit/Koulutusmateriaalit/T%C3%B6ys%C3%A4npajat,%20T%C3%B6ys%C3%A4nkadun%20henkil%C3%B6st%C3%B6infot/2020/01.%2023.1.2020/Tupaperiaatteet%202020%20muokattu.pdf#search=tupa%202019%20ehdot%20kasko>

TUPA 2020 - Yhteen sovitettuja, vaikuttavia ja ihmiskasvoisia palveluja kehitetään yhdessä kaupunkilaisten kanssa (35 %)

- Käytämme koko kaupunkia oppimisen ja työnteon ympäristönä
 - **Perusopetus:** Yhteinen tavoite kulttuuri- ja vapaa-ajan toimialan kanssa Luodaan yhteistyörakenteet kulttuurin ja vapaa-ajan sekä kasvatuksen ja koulutuksen toimialojen välille. Tavoitteena on, että jokaisella perusopetuksen alueella on luotu kulttuuripolut, joissa on toimintaa jokaiselle vuosiluokalle. Toimintaa on toteutettu jokaisessa koulussa vähintään yhdellä vuosiluokalla.
 - **Lukiokoulutus:** Nuorten lukiokoulutus: vähintään 95 % opiskelijoista osallistuu aineenopettajan ja opiskelijoiden yhdessä suunnittelemiin opetussuunnitelman mukaisiin opintokäynteihin. (korkeakoulut, yritykset, työpaikat) Aikuisten lukiokoulutus: Vähintään 30 %:ssa lukion kursseja toteutetaan opintokäynti. Kuvauksen mukaisesti 95 % ja 30 %.
 - **Vapaa sivistystyö:** Kurssilaisten määrä kasvaa Koillis- ja Itä-Helsingin alueilla vähintään 5% verrattuna vuoteen 2019. Kasvu 5 %.
 - <http://helmi.hel.fi/kasko/toissa-meilla/osaamisen-kehittaminen-ja-koulutus/koulutus/koulutusmateriaalit/Koulutusmateriaalit/T%C3%B6ys%C3%A4npajat,%20T%C3%B6ys%C3%A4nkadun%20henkil%C3%B6st%C3%B6infot/2020/01.%2023.1.2020/Tupaperiaatteet%202020%20muokattu.pdf#search=tupa%202019%20ehdot%20kasko>

TUPA 2020 - Vastuullinen taloudenpito on hyvinvoivan kaupungin perusta (30 %)

- Tuottavuus/yksikkökustannukset: Tuottavuuden nousu vähintään 0,2 % mittarina yksikkökustannukset. Tavoiteluvun ja toteuman vertailussa poistetaan hintatason vaikutus kustannuksiin (peruspalvelujen hintaindeksi). Toteutuneissa kustannuksissa ei huomioida talousarvioon sisällyttämättömiä menoeriä, kuten ulkoisella rahoituksella toteutettavista hankkeista syntyviä kustannuksia. Yksikkökustannukset lasketaan samoinperiaattein kuin talousarviossa. Suomen- ja ruotsinkielisten varhaiskasvatuksen ja opetuksen yksikkökustannukset lasketaan lapsi- ja oppilasmäärällä painotettuina keskiarvoina.
- Yksikkökustannusten painoarvot:
 - perusopetus 8 %,
 - lukiokoulutus 6 %,
 - vapaa sivistystyö 1 %.
- Tuottavuuden nousu 0,51-0,74 % tuottaa 50 % tulospalkkiosta ja 0,75 % tuottaa 100 % tulospalkkiosta.
Jos esimerkiksi jos varhaiskasvatuksessa ei saavuteta tavoitetta (ja muualla saavutetaan), tavoite täyttyy 73 %:sti eli 22/30 %.

TUPA 2020 - Maailman toimivin kaupunki: asukas- ja käyttäytyvyys on tuloksellisuuden keskeisimpiä mittareita

KASKO, painoarvo 35 %	2019 Tulos	Minimitaso	Haastava Tavoitetaso	Poikkeuksellinen Taso
5% / 9% – Perusopetus: Asiakaskyselyyn perustuvat kehittämistoimenpiteet	ei mittarina (uusi)	Asiakaskysely toteutetaan.	-	Asiakaskysely tehty sekä vähintään 1 toimenpide tehty 100%:sti
3% / 5% – Lukiokoulutus: Asiakaskyselyyn perustuvat kehittämistoimenpiteet	ei mittarina (uusi)	Asiakaskysely toteutetaan.	-	Asiakaskysely tehty sekä vähintään 1 toimenpide tehty 100%:sti
1% / 1% – Vapaa sivistystyö: Kurssikuvauksia ja - tasoja selkeytetään Työväenopiston ja Arbiksen kursseilla (skaala 1-7)	5,85	5,70	5,85	5,95

TUPA 2020 - Valmentavan johtamisen tavoite – palvelun päälliköille

- Käytämme koko kaupunkia oppimisen ja työnteon ympäristönä. (sitova tavoite ja tupa) 20 %
-
- Vastuullinen taloudenpito on hyvinvoivan kaupungin perusta. (tupa) 30 %
-
- Maailman toimivin kaupunki: asukas- ja käyttäytyvyys on tuloksellisuuden keskeisimpiä mittareita. (tupa) 20 %
-
- Valmentava johtamisen tavoite (tupa, palvelun päälliköille) 30 %

Onni-tietojärjestelmä

- Onnistumisen johtamisen tietojärjestelmä, joka on koko henkilöstön käytössä
- Onniin kirjataan:
 - onnistumiskeskustelu
 - ryhmän onnistumiskeskustelu
 - työn sujuvuuden keskustelu
 - varhaisen tuen keskustelu
- Koulutuskalenteri
- Ulkoiseen koulutukseen hakeminen.
- <http://helmi.hel.fi/henkilosto/Johtaminenjaesimiestyo/onnistumiskeskustelu/Documents/Onni-keskustelut-esite-kaikki.pdf>

ONNI - Onnistumiskeskustelu

- Korvaa kehityskeskustelun
- 1-2 kertaa vuodessa
- Työsuorituksen arviointi (TSA) on osa onnistumiskeskustelua
- Keskustelun aiheita:
 - Työntekijän päätyneen kauden onnistumiset
 - Työntekijän alkavan kauden tavoitteet
 - Missä asioissa työntekijä kaipaa tukea
 - Mitä työntekijä osaamista voisi kehittää
 - Mikä on työntekijän pitkän aikavälin kehittämisen unelma.
- sovitaan vuoden aikana käytävistä varttikeskusteluista.
- <http://helmi.hel.fi/henkilosto/Johtaminenjaesimiestyo/onnistumiskeskustelu/Documents/Onni-keskustelut-esite-kaikki.pdf>

ONNI - Ryhmämuotoinen onnistumiskeskustelu

- Tiimitasoiseen tai muuten yhteiseen suunnitteluun ja kehittämiseen
- Voidaan alustaa tulevia henkilökohtaisia keskusteluita.
- Luodaan yhteinen kuva strategisista tavoitteista ja ryhmän roolista suhteessa tavoitteisiin sekä ryhmän kyvykkyyksistä niiden saavuttamiseen.
- <http://helmi.hel.fi/henkilosto/Johtaminenjaesimiestyo/onnistumiskeskustelu/Documents/Onni-keskustelut-esite-kaikki.pdf>

ONNI - Työn sujuvuuden keskustelu

- Auttaa ratkaisemaan esteitä tai haasteita työn sujumiselle mahdollisimman varhaisessa vaiheessa – ennen kuin haasteet kroonistuvat ja laajenevat.
- Työn sujuvuuden keskustelun voi käynnistää esimies tai työntekijä.
 - ilmenee puutteita työvälineissä
 - esteitä työn tekemiselle
 - muutoksia työsuorituksessa,
 - tarve lisääntyneille työaikajoustoille
 - muutoksia käyttäytymisessä.
- Keskustelussa sovitaan toimenpiteistä ja niiden seurannasta yhdessä.
- <http://helmi.hel.fi/henkilosto/Johtaminenjaesimiestyo/onnistumiskeskustelu/Documents/Onni-keskustelut-esite-kaikki.pdf>

ONNI - Varhaisen tuen keskustelu

- tavoitteena on tunnistaa työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä silloin, kun työn sujumisessa tai työstä selviytymisessä havaitaan keskusteltavaa.
- pyritään löytämään työntekoa mahdollistavat toimenpiteet ja työkykyä edistävät ratkaisut.
- luodaan edellytyksiä onnistua työssä, edistetään työyhteisön hyvinvointia sekä varmistetaan työn sujuminen työpaikalla.
- vatupassi-arviointi sekä toimenpiteistä ja seurantakeskusteluista sopiminen.
- tulee aina käydä, kun poissaolojen määrä täyttää seuranta-arvot.
- <http://helmi.hel.fi/henkilosto/Johtaminenjaesimiestyo/onnistumiskeskustelu/Documents/Onni-keskustelut-esite-kaikki.pdf>

Kertapalkitseminen

* Voidaan myöntää pitkin vuotta

- Tunnustus, rahapalkkio tai palkallinen vapaa
- Palkkioperusteiden tulee olla julkisia ja kaikkien tiedossa

HETI-palkkio

Äkillisiin ja ennakoimattomiin tilanteisiin liittyvistä yksilön/ryhmän erinomaisista suorituksista arjen

Työssä.

TAVOITE-palkkio

Yksilölle/ryhmälle tavoitteiden erinomaisesta saavuttamisesta.

<http://helmi.hel.fi/kasko/toissa-meilla/palkka-ja-palkitseminen/kertapalkkio-ja-muut-palkkiot/Sivut/default.aspx>

Kertapalkitseminen - palkitsemisen perusteet

- Joustavuus nopeasti muuttuvissa tilanteissa
 - Saavutetut tai ylitetyt tavoitteet
 - Hyvä palaute
 - Aktiivisuus työyhteisössä ja sen kehittämisessä
 - Innostuva ja positiivinen työote
 - Hyvä työtoveruus
-
- <http://helmi.hel.fi/kasko/toissa-meilla/palkka-ja-palkitseminen/kertapalkkio-ja-muut-palkkiot/Sivut/default.aspx>

Kertapalkitseminen - palkitsemisen tapa

- Tunnustuspalkkio
 - annettava tunnustus voi olla esim. yhteiset kakkukahvit, lounas, pääsylippu **tiettyyn** konserttiin tms.
- Rahallinen palkkio tai palkallinen vapaa:
 - suuruudeltaan 200-2500 riippuen kuinka laaja, vaikuttava ja toiminnan kannalta olennainen palkittava suoritus
 - summa voi vaihdella roolien mukaan
 - Palkallinen vapaa
 - enintään 7 työpäivää, pidettävä vuoden sisällä myöntämispäivästä
 - edellytyksenä palkallisen vapaan myöntämiselle > säästövapaita ei ole yli 10 päivää
- Kaskossa kertapalkkiot myönnetään pääsääntöisesti vain rahapalkkioina. Jos kertapalkkio myönnetään vapaana, sijauskustannuksia ei makseta kertapalkkiosummasta.
- <http://helmi.hel.fi/kasko/toissa-meilla/palkka-ja-palkitseminen/kertapalkkio-ja-muut-palkkiot/Sivut/default.aspx>