



Tulospalkkiovuosi 2018	Virasto / Liikelaitos, osasto, yksikkö Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala
Yhteyshenkilön nimi ja puhelinnumero Marjo Kuosa, 310 82626 (Anu Halonen, 310 87725)	Tulospalkkiojärjestelmän piiriin kuuluvien henkilöiden määrä arvio n. 1800

Tulospalkkiojärjestelmässä mukana olevat yli hallintokuntien menevät prosessitavoitteet ko. vuoden suunnitelmassa

Tulospalkkiojärjestelmässä mukana olevat talousarvion sitovat tavoitteet ko. vuoden suunnitelmassa

Muut strategiaohjelmaan perustuvat tavoitteet

Tavoitteilla tuetaan strategiaohjelman toteutumista mm. asiakaskokemuksen, osallisuuden vahvistamisen, alueellisen yhteistyön sekä osaamisen ja työhyvinvoinnin osalta.

Lisätiedot / Tulospalkkiojärjestelmän piiriin kuuluvat henkilöt, jotka ovat olleet tulospalkkiokaudella vähintään _____ kk palvelussuhteessa ja ovat palveluksessa palkkion maksatushetkellä. Lisäksi eläkkeelle jääneet työssäoloajan suhteessa.

Miten tulospalkkiojärjestelmän tuloksia seurataan ja arvioidaan

Toteutumista seurataan ja arvioidaan toimialan johtoryhmässä ja toimialan henkilöstötoimikunnassa.

TULOSALUE - tavoite - mittari	Tavoitteen painoarvo	Edellisen kauden vertailu			Tavoitetasot								Seuranta	
		Edellisen kauden vertailu	- 3 vuotta	- 2 vuotta	- 1 vuosi	1. Taso Minimitavoite	Palkkion osuus %	2. Taso Tavoite	Palkkion osuus %	3. Taso Tavoite	Palkkion osuus %	4. Taso Maximitavoite		Palkkion osuus %
1. ASIAKAS-toiminnan tuloksen ja vaikuttavuuden näkökulma														
Asiakaskokemuksen mittaaminen	20%					Toimialan tarpeisiin soveltuva barometrijärjestelmä on valittu ja tehty suunnitelma asiakaspalautteen keräämiseksi soveltuvis- sissa ydin-	10%			Barometrijärjestelmä otettu pilottina käyttöön soveltuvis- sissa ydinpalvelujen toimipisteissä (edellyttää toimipisteissä paikalla olevaa	50%	Toimialan ja palveluiden johtoryhmät sekä yksiköt käsittelevät barometrin tuloksia vähintään kaksi kertaa vuoden aikana ja päättävät	100%	

						palvelujen toimipisteissä (liite 1)				henkilöstöä (liite 1)		kehittämistoimenpiteistä		
Osallisuuden vahvistaminen	20%					Osallisuus-suunnitelman laadinnassa on hyödynnetty toimialan osallisuuspeleissä syntyneitä ehdotuksia (Kuvan jory 18.12.17)	10%			Osallisuus-suunnitelma on laadittu ja se on esitelty kaikissa palveluissa	50%	80% palveluita on kokeillut vähintään yhtä omaan toimintaansa soveltuvaa osallisuusmenetelmää ja raportoinut kokemuksista	100%	
2. TALOUS-resurssien hallinnan ja priorisoinnin näkökulma														
Yksikkökustannusvertailutietojen selvittäminen	5%					Ei toimenpiteitä	0%			Selvitetty muiden suurten kaupunkien tavat esittää yksikkökustannukset ja niiden keskiarvotietoja vähintään kolmelle	50%	Laadittu edellisen pohjalta vertailumittarit toimialan vastaaville palveluille	100%	

											toimialan seuraavista palveluksista: museo, orkesteri, kirjasto, nuoriso, liikunta.			
TULOSALUE - tavoite - mittari	Tavoitteen painoarvo	Edellisen kauden vertailu				Tavoitetasot								Seuranta
		Ei saavutettu	- 3 vuotta	- 2 vuotta	- 1 vuosi	1. Taso Minimitavoite	Palkkion osuus %	2. Taso Tavoite	Palkkion osuus %	3. Taso Tavoite	Palkkion osuus %	4. Taso Maximitavoite	Palkkion osuus %	
3. PROSESSIT JA RAKENTEET –organisaation rakenteen ja toimintaprosessien näkökulma														
Toimialan yhteisten tapahtumien / toimintojen tuottaminen alueellisesti sisäisten ja /tai ulkoisten kumppanien kanssa	15%					Kahden tai useamman ydinpalvelun yhteisesti tuotettuja alueellisia (itä, pohjoinen, länsi) tapahtumia tai palveluja, vähintään 5 kpl	10%			Kahden tai useamman ydinpalvelun yhteisesti tuotettuja alueellisia (itä, pohjoinen, länsi) tapahtumia tai palveluja, vähintään 8 kpl	50%	Jokaisen alueen yksiköistä vähintään 60% on osallistunut yhdessä vähintään yhden sisäisen ja/tai ulkoisen kumppanin kanssa tapahtumien tai palvelujen tuottami-	100%	

												seen (Liite 2)		
4. OSAAMINEN JA HENKILÖSTÖ - työyhteisön ja henkilöstön näkökulma														
Työhyvinvoinnin tuki työyhteisössä	20%				Jokainen esimies on käynyt läpi työyhteisönsä kanssa työterveyskyselyn tulokset työpaikka kokouksessa	10%			Jokaisessa työyhteisössä on tehty työterveyskyselyn pohjalta toimenpidesuunnitelma, jonka tavoitteena on yksikön henkilöstön työkyvyn tukeminen. (vähintään 2 tavoitetta ja niitä edistävät toimenpiteet)	50%	Työyhteisön toimenpidesuunnitelma on arvioitu työyhteisössä ja sovituiista toimenpiteistä vähintään 80% on toteutettu sekä tarvittaessa tehty jatkokehittämisuunnitelma	100%		
Tulos- ja kehityskeskustelun käyttöönotto toimialalla	20%				Jokaisen henkilön kanssa on	10%			Jokaiselle henkilölle on tehty	50%	Vuodelle 2018 sovittujen	100%		

						käyty tulos- ja kehitys- keskuste- lut. (keskus- telujen peittävyys 85 % toimialan henkilös- töstä).					kehitty- mis- suunnitel- ma keskus- telun pohjalta. (keskus- telujen peittävyys 85 % toimialan henkilös- töstä)		henkilö- kohtaisten kehittymis- suunni- telmien toimenpi- teet on käynnisi- tetty ja yhteiset osaami- sen kehittä- miskoh- teet on koottu yksikkö- /palvelu- kokonai- suus/toi- miatala- tasolle viimeis- tään lokakuun loppuun mennes- sä	
PAINOARVO YHTEENSÄ	100													

KOMMENTOINTI

Kommentit: