



Kansallisarkisto,

arviointi- ja kehittämisryhmä

### **Henkilökohtaisen suorituksen arviointi**

Henkilökohtaisen suorituksen arvioinnin kohteena on työntekijän suoriutuminen työstä ja asetetuista tavoitteista. Henkilökohtaiset tulos- ja kehitystavoitteet määritellään esimiehen ja työntekijän välisessä vähintään kerran vuodessa käytävässä tulos- ja kehityskeskustelussa, jossa samalla todetaan kuluneella kaudella saavutetut tulokset.

Keskeistä tekijöiden arvioinnissa on skaalaaminen: tehtävistä suoriutumista tulee arvioida yhtäläisin arviointiperustein. Myös puolikkaita pisteitä tulee käyttää arvioinnissa.

### **Asteikko:**

#### **Viisi pistettä**

Työntekijän suoritus kysymyksessä olevalla osa-alueella on poikkeuksellinen ja korkeatasoinen. Työntekijällä itsellään on korkeat tavoitteet, jotka hän selvästi ylittää. Työntekijä kehittää omaa työtään niin, että se vaikuttaa merkittävästi koko työyhteisöön. Toimii siten, että kannustaa myös muita huippusuorituksiin. Keneltäkään ei kohtuudella voi odottaa ainakaan enempää. (Ehdoton huippusuoritus.)

#### **Neljä pistettä**

Työntekijän työsuoritus kysymyksessä olevalla osa-alueella ylittää selvästi kaikki keskeiset vaatimukset. Työntekijän työsuorituksessa ei juurikaan ole toivomisen varaa ja aika ajoin se ylittää työntekijälle asetetut odotukset. Työntekijän työsuoritus antaa kuvan hänestä monipuolisena osaajana. Työntekijä esittää työtään koskevia kehittämisideoita ja vie niitä eteenpäin. Lisäksi hän on työyhteisössä aktiivinen ja tuloksellinen. Kannustaa toiminnallaan usein myös muita hyviin suorituksiin. (Selvästi normaalisuoritusta parempi.)

#### **Kolme pistettä**

Työntekijä osaa työnsä hyvin kysymyksessä olevalla osa-alueella sekä teoriassa että käytännössä. Kaikki tehtävät hoituvat, mutta mitään ei erityisemmin ylitetä. Työntekijän suoritus on hyvä normaalisuoritus. Esittää toisinaan myös työtään koskevia kehittämisideoita.

#### **Kaksi pistettä**

Työntekijän työsuoritus kysymyksessä olevalla osa-alueella täyttää tehtävän keskeiset vaatimukset ja työsuoritus vastaa työntekijään kohdistettuja odotuksia ja kysymyksessä olevan osa-alueen asettamia vaatimuksia. Työsuoritus on tyydyttävä, mutta siinä on vielä parantamisen varaa.

#### **Yksi piste**

Työntekijän työsuoritus ei vastaa työntekijään kohdistettuja odotuksia ja osa-alueen vaatimuksia. Työntekijän esimiehenä toimiminen teettää esimiehille ylimääräistä työtä. Edellyttää esimiehen ja alaisen yhteistä suunnitelmaa työsuorituksen parantamiseksi.