

Valtuustoaloite 15.2.2021 / Kannustavan aloitepalkkiojärjestelmän laatiminen

VALT 27.10.2025 § 73

145/00.01.02.03/2022

Päätösesitys

Kaupunginhallitus esittää valtuustolle, että valtuusto hyväksyy valtuustoaloitteeseen annetun vastineen ja katsoo aloitteen loppuun käsitellyksi.

Päätös

Päätösesitys hyväksyttiin.

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto

KH 06.10.2025 § 262

Päätösesitys

Kaupunginhallitus esittää valtuustolle, että valtuusto hyväksyy valtuustoaloitteeseen annetun vastineen ja katsoo aloitteen loppuun käsitellyksi.

Päätös

Päätösesitys hyväksyttiin.

Perustelu

Perussuomalaisten valtuustoryhmä on jättänyt 15.2.2021 valtuustoaloitteen Kannustavan aloitepalkkiojärjestelmän laatiminen. Aloitteessa esitettiin, että aloitejärjestelmän tulee olla työntekijöitä arvostava ja kehittämiseen kannustava. Lisäksi aloitteessa todettiin, että

- palkkiojärjestelmä tulee laatia niin, että siinä huomioidaan ja palkitaan jokainen aloitesääntöjen mukainen aloite
- aloitepalkkion suuruuden tulee muuttua aloitteesta saatavan hyödyn mukaan.

Valtuustoaloitteen jättämisen jälkeen Keuruun kaupungin henkilöstön aloitejärjestelmää on jo kehitetty siten, että jokainen sääntöjen mukainen aloite on huomioitu ja palkittu lounaslahjakortilla. Jokainen saapunut aloite on käsitelty yhteistyötoimikunnassa ja toimikunta on palkinnut vuosittain kolme henkilöstön aloitetta. Palkkion suuruus on muuttunut aloitteesta

saatavan hyödyn mukaan. Yhteistyötoimikunta on lisäksi voinut tehdä kaupunginhallitukselle esityksen poikkeuksellisen arvokkaan aloitteen palkitsemisesta erityisellä tunnustuspalkkiolla.

On kuitenkin todettu tarve jatkokehittää aloitejärjestelmää entistä kannustavammaksi, ja sitoa palkitseminen vielä vahvemmin aloitteesta saatava hyötyyn. Kaupunginhallitus onkin palauttanut aloitejärjestelmän valmisteluun 06.02.2023 § 31.

Yhteistyötoimikunta (YHT.TMK 14.03.2025 § 11) antoi kommenttinsa aloitepalkkiojärjestelmän kehittämisestä ja ohjeisti jatkovalmistelua: "Aloitejärjestelmän tulee olla aidosti kannustava ja siinä tulee keskittyä erityisesti prosessien ja rakenteiden kehittämiseen. Aloitteita on tärkeä pohtia ja tehdä myös ryhmätasolla. Palkitseminen sidotaan aloitteen vaikuttavuuteen, esimerkiksi aloitteesta aiheutuvaan säästövaikutukseen."

Valtuustoaloitteen ja yhteistyötoimikunnan ohjeistuksen mukaisesti henkilöstöpäällikkö on valmistellut aloitejärjestelmän uudistusta seuraavasti. Henkilöstölle on järjestetty verkkokysely toukokuussa 2025. Henkilöstöltä saatuja ehdotuksia on käsitelty henkilöstöpäällikön kokomassa ajatusryhmässä, jossa oli edustajia eri toimialoilta sekä johtoryhmässä. Ideoita on kerätty muista kunnista ja myös yritysmaailmasta.

Kerätyn tiedon pohjalta aloitejärjestelmää kehitettiin etenkin neljän tekijän kautta:

1. Tunnettuus
2. Saavutettavuus
3. Kannustavuus
4. Prosessin läpinäkyvyys ja tiedottaminen

Henkilöstöltä tullessa palautteessa esiin nousi ennen kaikkea se, että aloitejärjestelmä tunnetaan huonosti ja on vaikea löytää tietoa siitä, miten aloite tehdään. Uudistuksen myötä linkki sähköiseen aloitelomakkeeseen ja aloitejärjestelmän sääntöihin tullaan laittamaan kaupungin intran etusivulle. Lomake ohjaa täyttäjää pohtimaan aloitteesta saatavaa konkreettista hyötyä sekä aloitteen vaikuttavuutta ja toteuttamiskelpoisuutta. Uudistuneesta aloitejärjestelmästä kerrotaan henkilöstölle mm. intrassa, kaupunginjohtajan aamukahveilla, esihenkilöinfoissa ja esihenkilöiden kautta tiimipalavereissa.

Henkilöstöpäällikkö kokoaa tehdyt aloitteet ja vie ne yhteistyötoimikunnalle tiedoksi aloitteen saapumisen jälkeiseen kokoukseen. Jokainen sääntöjen mukainen aloite palkitaan pikapalkinnolla heti yhteistyötoimikunnan tiedoksi merkitsemisen jälkeen. Pikapalkinto on n. 20 euron arvoinen palkinto, esimerkiksi lounaslahjakortti tai saldolisäys Edenred-etuun.

Jotta palkitseminen saataisiin sidottua entistä vahvemmin aloitteen vaikuttavuuteen, aloitteiden arvioimiseen tarvitaan selkeä mittari.

Saapuneiden aloitteiden pisteytys tehdään yhteistyötoimikunnan kokouksessa kaksi kertaa vuodessa seuraavien kriteereiden avulla. Kriteerit pohjautuvat valtuustoaloitteeseen ja yt-toimikunnan ohjeistukseen.

- Miten iso osa henkilöstöstä/kuntalaisista hyötyy toteutuneesta aloitteesta? 0–2 p.
- Mikä on konkreettinen saavutettava hyöty? Kustannussäästöä / työajan säästymistä / työhyvinvoinnin paranemista / muuta konkreettista hyötyä 0–4 p.
- Onko aloite pitkälle pohdittu (valmis, toteuttamiskelpoinen ajatus) ja/tai kehitetty ryhmätasolla 0–4 p.

Arvioitu aloite palkitaan rahapalkinnolla kaupungin johtoryhmän määrittämien pisterajojen mukaisesti:

3–5 p.	100 €
6–8 p	300 €
9 p.	1000 €

Maksimipistemäärä on 10 pistettä, jolloin palkinto on vähintään 1000 euroa. Yhteistyötoimikunta voi lisäksi tehdä kaupunginhallitukselle esityksen täydet pisteet saaneen aloitteen palkitsemisesta erityisellä tunnustuspalkkiolla.

Aloitteet viedään tiedoksi johtoryhmälle ennen yhteistyötoimikunnan käsittelyä ja palkitsemista. Johtoryhmä päättää vastuuhenkilöt aloitteiden toteutukselle. Lisäksi voidaan pyytää aloitteen tekijöiltä tarkentavia selvityksiä tai asiantuntijalausuntoja ennen yhteistyötoimikunnan käsittelyä.

Prosessin läpinäkyvyyttä ja tiedottamista parannetaan julkaisemalla kaikki saapuneet aloitteet (ilman nimitietoja) ja niiden käsittelytilanne ja palkitseminen intranetissä. Näin henkilöstö näkee millaisia aloitteita tehdään sekä miten ja milloin niitä arvioidaan. Lisäksi henkilöstökertomukseen tehdään vuosittainen tarkastelu tehtyjen aloitteiden toteutumisesta ja käytännön toteutuksesta.

Uudistunut aloitejärjestelmä on käsitelty yhteistyötoimikunnan kokouksessa 5.9.2025. Yhteistyötoimikunta esitti, että aloitejärjestelmän tulee koskea koko henkilöstöä, mutta johtoryhmätason mahdolliset aloitteet tulee tehdä suoraan

kaupunginhallitukselle. Yhteistyötoimikunta seuraa aloitejärjestelmän käyttöönottoa ja antaa kehitysehdotuksia.

Liitteenä aloitejärjestelmän säännöt sekä esittelydiat.

Toimivalta

Hallintosäännön § 159 mukaan aloitteen käsittelee se kaupungin viranomainen, jolla on toimivalta tehdä päätöksiä aloitteen tarkoittamassa asiassa. Jos toimivaltainen viranomainen on toimitelin, aloitteista ja niiden johdosta suoritetuista toimenpiteistä on annettava toimielimelle tieto jäljempänä määrättyllä tavalla.

Kaupunginhallituksen on vuosittain maaliskuun loppuun mennessä esitettävä valtuustolle luettelo sen toimivaltaan kuuluvista aloitteista ja niiden johdosta suoritetuista toimenpiteistä. Valtuusto voi samalla päättää, mitkä aloitteista on loppuun käsitelty.

Valmistelija

Henkilöstöpäällikkö Milla Nousimaa, milla.nousimaa(at)keuruu.fi, p. 040 509 7470

Esittelijä

Kaupunginjohtaja

Tiedoksi

Muutoksenhaku

KH 06.02.2023 § 31

Valmistelija Henkilöstöjohtaja Tarja Ojala, tarja.ojala(at)keuruu.fi p. 040 8336 329

Päätös Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti palauttaa valtuustoaloitteen valmisteluun.

Esittelijä Kaupunginjohtaja Pajari Noora

Päätösehdotus Kaupunginhallitus toteaa kaupunginvaltuustolle, että kaupungilla on olemassa henkilöstön aloitejärjestelmä ja että aloite katsotaan näin ollen loppuun käsitellyksi.

Selostus

Kaupunginhallitus on hyväksynyt 25.1.2021 oheisaineistona olevan henkilöstön aloitejärjestelmän, joka on tämän jälkeen otettu välittömästi käyttöön. Aloitejärjestelmä on edelleen käytössä ja sen toimivuutta seuraa kaupungin yhteistyötoimikunta.

Aiempi käsittely:

Keuruun kaupungin henkilöstön aloitejärjestelmän hyväksyminen

4/01.02.03/2021

KH 25.01.2021 § 17

Keuruun kaupungin yhteistyötoimikunta on laatinut Keuruun kaupungin henkilöstön aloitejärjestelmän säännöt kokouksessaan 11.12.2020.

Aloitejärjestelmän tarkoituksena on innostaa kaupungin kaikkien toimialojen ja työyksiköiden työntekijöitä ja viranhaltijoita kehittämään omaa työyhteisöään ja etsimään uusia toimintatapoja tai parannuksia arkipäivän työhön ja työhyvinvointiin. Aloitejärjestelmän avulla etsitään hyviä ideoita, toimintatapoja ja innovaatioita, jotka helpottavat ennen kaikkea töiden sujumista ja tuovat samalla säästöjä. Tavoitteena on, että parhaat ideat voitaisiin jalostaa osaksi kaupungin jokapäiväistä toimintaa ja strategiaa.

Aloitteen tekijänä voi olla kaupungin yksittäinen työntekijä tai ryhmä työntekijöitä.

Aloite on työmenetelmän tai työvälineiden parantamisehdotus, joka

- 1 parantaa organisaation toimivuutta, työskentelyoloja, työturvallisuutta tai työpaikan viihtyvyyttä ja/tai
- 2 vähentää kustannuksia ja parantaa työn tuottavuutta ja laatua
- 3 sisältää käyttökelpoisen ratkaisun ongelman ratkaisemiseksi.

Yhteistyötoimikunta käsittelee kaikki saapuneet aloitteet. Kolme parasta aloitetta palkitaan vuosittain.

Keuruun kaupungin työntekijöiden aloite- ja aloitepalkkiojärjestelmän laatimisesta on tehty jo vuonna 2017 valtuustoaloite, jonka allekirjoittajina oli Perussuomalaisten valtuustoryhmä.

Valmistelija: henkilöstöjohtaja Tarja Ojala, puh. 040 833 6329.

Päätösehdotus

Vs. kaupunginjohtaja

Kaupunginhallitus päättää

1. hyväksyä Keuruun kaupungin Henkilöstön aloitejärjestelmän säännöt;
2. että vuosittain palkitaan kolme parasta aloitetta; palkintojen arvot ovat 500, 700 ja 1000 euroa;
3. että kaupunginhallitukselle toimitetaan aloitteista yhteenveto viimeistään sitten kun palkintojen saajat julkaistaan

Vs. kaupunginjohtajan kokouksessa muuttama päätösehdotus:

Kaupunginhallitus päättää:

1. hyväksyä Keuruun kaupungin Henkilöstön aloitejärjestelmän säännöt;
2. että vuosittain palkitaan kolme parasta aloitetta;
- 3 että kaupunginhallitukselle toimitetaan aloitteista yhteenveto viimeistään sitten kun palkintojen saajat julkaistaan.

Päätös

Hyväksyttiin.