

Parlamentaariselle Yle-työryhmälle

Yleisradion vastaukset Yle-työryhmän kysymyksiin 14.5. tulokorteista

Yleisradio on 14.5.2024 vastaanottanut Yle-työryhmän sihteeristön kautta työryhmältä seuraavat tulokortteja koskevat kysymykset, joihin tässä muistiossa vastataan:

1. Johdon tulokorttitavoitteiden vastuullisuustavoitteissa on mainittu "onnistumisindeksi henkilöstökyselyistä", joka mitataan kolmesti vuodessa, mittauskertojen keskiarvo ratkaisee, 10 väittämää. Mitä nämä kysymykset ovat ja ketkä niihin vastaavat? Valotatteko vielä "onnistumisindeksin" käsitettä?
2. Kun yhtiö- ja yksikkötason asiakkuusmittareissa on tulokorttitavoitteita "valikoitu johtajien ja päälliköiden tulokorteille kunkin yksilöllisen vastuualueen mukaisesti", miten tämä valikointi tapahtuu? Ovatko palkkiot lopulta kuitenkin yhtenevät?

1. Johdon tulokorttitavoitteiden vastuullisuustavoitteissa on mainittu "onnistumisindeksi henkilöstökyselyistä", joka mitataan kolmesti vuodessa, mittauskertojen keskiarvo ratkaisee, 10 väittämää. Mitä nämä kysymykset ovat ja ketkä niihin vastaavat? Valotatteko vielä "onnistumisindeksin" käsitettä?

Onnistumisindeksi on Ylen henkilöstötyytyväisyysmittari, jolla seuraamme sisäisen sosiaalisen vastuullisuuden toteutumista. Indeksä koostuu kymmenestä väittämästä, jotka mittaavat henkilöstön kokemusta työyhteisön toimivuudesta ja johtamiskulttuurista sekä henkilöstön työhyvinvoinnista. Indeksä antaa suuntaa sisäisen vastuullisuuden toteutumisesta.

Henkilöstökysely, joka sisältää muun muassa onnistumisindeksin kymmenen kysymystä, lähetetään Ylen kaikille kuukausipalkkaisille sekä säännöllisesti tiimeissä toimiville ulkopuolisille jäsenille (tuntipalkkalaisille, freelancereille ja ulkopuolisen firman kautta laskuttaville). Vastauksia kertyy yleensä noin 2 000 henkilöltä per kyselykerta.

Onnistumisindeksin kymmenen väittämää vuonna 2023 teemoittain

Oma työ

1. Työvireeni on tällä hetkellä hyvä.
2. Minulla on työssäni selkeät tavoitteet.
3. Koen työssäni säännöllisesti onnistumisen kokemuksia.

Johtaminen

4. Esihenkilölläni on minulle aikaa.
5. Esihenkilöni puuttuu työyhteisön ongelmatilanteisiin.
6. Minun ja esihenkilöni välillä vallitsee luottamus.

Työyhteisö

7. Työyhteisössäni meillä on valtuudet tehdä työtämme parhaaksi katsomallamme tavalla.
8. Omassa työyhteisössäni on hyvä yhteishenki.
9. Pohdimme säännöllisesti työmme onnistumisia ja epäonnistumisia miettien, mitä niistä voisi oppia.

Arvot

10. Arvostamme ihmistä – yhdessä saamme aikaiseksi parempaa.

2. Kun yhtiö- ja yksikkötason asiakkuusmittareissa on tulokorttitavoitteita ”valikoitu johtajien ja päälliköiden tulokorteille kunkin yksilöllisen vastualueen mukaisesti”, miten tämä valikointi tapahtuu? Ovatko palkkiot lopulta kuitenkin yhtenevät?

Tulokorttien pohjalta maksettavat palkkiot eivät ole yhtenevät, vaan määräytyvät kunkin henkilön tulokortin tavoitteiden ja mittareiden pohjalta perustuen siihen, miten tavoitteet ja tavoitetasot saavutetaan. Vuonna 2023 tulokortteja koskivat alla olevat periaatteet.

Tulokorttien rakenne sisältää kaikilla tulospalkitsemisjärjestelmän piiriin kuuluvilla 3 osaa, joista muodostuu yhteensä 4-5 tavoitetta kullekin henkilölle.

- 1) Kaikille yhteiset yhtiötasoiset mittarit (painoarvo 20 % tai 40 %).
2 tavoitetta - asiakkuus sekä vastuullisuus (onnistumisindeksi).
- 2) Oman yksikön yksikkötasoiset tavoitteet (painoarvo 35-50%).
1-2 tavoitetta (yksikön strategisia tavoitteita kuvaavat mittarit).
- 3) Henkilökohtaisesti määritellyt tavoitteet (painoarvo 20-40 %).
1 tavoite määriteltynä henkilön vastualueen mukaisesti.

Yhtiötason mittarit ovat kaikille yhteiset ja niiden tavoitetasot ovat kaikilla samat.

Yksikkötason tavoitteet ja mittarit määräytyvät yksikkökohtaisen vastuu- ja toiminta-alueen mukaisesti ja henkilökohtainen tavoite kunkin oman tehtävän vastuualueen pohjalta.

Tavoitteet sovitaan oman esihenkilön kanssa HR:n laatiman yhtiötasoisien ohjeistuksen määrittelemissä puitteissa. Esihenkilön esihenkilö - päällikkötasolla siis toimitusjohtaja - hyväksyy tavoitteet ja niiden välisen painoarvon sekä toteumat. Johtajien tulokorttitavoitteet sekä tulokorttien toteumat hyväksyy hallitus.

Kunkin tavoitteen painoarvo määritellään henkilöittäin kullekin tavoitteelle ohjeistetuissa rajoissa. Tavoitteet voivat olla sekä on/off että lineaarisesti (porrastus) määriteltyjä. Kynnys, eli alin mahdollinen toteuma on toiminnallisissa, laadullisesti arvioitavissa tavoitteissa 50 % kyseisestä tavoitteesta henkilölle muodostuvasta enimmäispalkkiosta, muut mahdolliset toteumat/tavoitetasot voivat olla 60, 70, 80, 90 ja/tai 100 %. Tavoitetasot (tai laadulliseen arviointiin perustuvissa arviointikriteerit) kynnykselle ja eri portaille määritellään tavoitteen asettamisen yhteydessä. On/off -mittarilla asetetusta tavoitteesta ei hyväksytä osittaista toteumaa.

Enimmäispalkkiotaso vuoden 2023 tulokortin osalta oli 8 % tai 15 % vuosipalkasta, jonka voi saada kaikkien tulokorttitavoitteiden toteutuessa täysimääräisesti.

Hallitus päättää vuosittain tulospalkitsemisjärjestelmän rakenteesta. Hallitus voi päättää, jos katsoo siihen olevan aihetta, että tulokorttipalkkiota ei tavoitteiden toteutumisesta huolimatta lainkaan makseta, sitä kohtuullistetaan tai sen maksua lykätään.