



Uudistettu suositus henkilöstökertomuksen laadintaan

Jaana Näsänen, kehittämispäällikkö

Riikka Krause, työmarkkinatutkija

15.9.2021

Uusi suositus käyttöön 2022

- Korvaa aiemman suosituksen vuodelta 2013, ”Henkilöstövoimavarojen arviointi – suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen”
- Yhteiset tunnusluvut käyttöön vuoden 2022 alusta



Suositus tehtiin yhteistyössä kuntien kanssa



- Työ alkoi keväällä 2020
- Työpajoja ja keskusteluja, mukana kuntakentän, KT:n ja KEVAN asiantuntijoita & järjestelmätoimittajia
- Kommentointikierroksia HR-verkoston jäsenillä & kunta-alan pääsopijajärjestöjen edustajilla

Saatavilla KT:n verkkokaupasta

- Lähetetään postitse
 - KT:n yhteyshenkilöille
 - Työpajoihin osallistuneille
- Saatavilla pdf:nä ja painettuna

www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/oppaat

Painettuna saatavilla KT:n verkkokaupasta

<https://linja.kt.fi/>



The screenshot shows the homepage of the 'Linja' website. At the top left is the 'KT' logo. To its right is the word 'Linja'. In the top right corner, there are navigation links: 'Kirjautu sisään', a home icon, 'Kuntatyöntäjä-lehti', and 'Verkkokauppa -'. The main content area features a large background image of a wooden staircase. Overlaid on this is a white text box with the following text:

Tervetuloa Linjalle, Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n verkkopalveluun

Linjan palvelut tukevat kuntatyöntäjiä työ- ja virkaehtosopimusten soveltamisessa sekä työelämän laadun, tuloksellisuuden ja yhteistoiminnan kehittämisessä. Osa palveluista on tarkoitettu vain jäsenille, ja niiden käyttö edellyttää kirjautumista.



1. Henkilöstötiedolla johtaminen
2. **Osaaminen ja uudistuminen**
3. **Työhyvinvoinnin johtaminen**
4. **Johtaminen ja esihenkilötyö**
5. **Tuottavuus ja tuloksellisuus**
6. Yhteiset tunnusluvut



Henkilöstötiedolla johtaminen

- Henkilöstötiedolla johtamisen tason arviointia
- Osaamisalueita henkilöstötiedolla johtamiseen
- Henkilöstöammattilaisten tärkeys henkilöstötiedon hyödyntämisessä





Osaaminen ja uudistuminen

- Muutosvalmius
- Asiakaskokemus
- Digiosaaminen

Työhyvinvoinnin johtaminen

- Strateginen taso
- Toimialataso
- Työyhteisö
- Yksilötaso

Johtaminen ja esihenkilötyö

- Johtamisen kehittämisen ja johtamisen tulosten seuranta
- Tavoitteet ja ilmapiiri
- Työn merkityksellisyyden vahvistaminen

Tuottavuus ja tuloksellisuus

- Asiakastarpeisiin vastaaminen
- Kustannustehokkuus ja laatu
- Toimintaprosessien sujuvuus
- Henkilöstön hyvinvointi ja tuottavuus
- Kokonaisuuden seuranta

Yleisimmät

- Henkilöstömäärä
- Henkilötyömäärä (*laskentapa*)
- Työajan jakautuminen
- Henkilöstön ikärakenne (*laskentatapa*)
- Henkilöstön vaihtuvuus (*laskentatapa*)
- Eläköityminen
- Sairauspoissaolot (*laskentatapa*)
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen (*laskentatapa*)
- Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit
- Palkitseminen

Teemakohtaiset mittarit

- Esimerkkejä

Yhteiset tunnusluvut

- yhteiset laskentatavat



Yhteiset tunnusluvut

Laskentatavat

Yhteiset tunnusluvut

Henkilötyövuosi

Henkilöstön
ikä rakenne

Vakinaisen
henkilöstön
vaihtuvuus

Sairauspoissaolot

Henkilöstön
osaamisen
kehittäminen

Henkilötyövuosi /HTV 2

- Raportoidaan palkallista työpanosta
- Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaika tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä.

Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

- Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin (esim. työssä 1.3.–31.5. = 92 / 365 = 0,25htv).
- Huom.
 - ei vähennetä palkallisia poissaoloja
 - karkausvuonna kalenteripäiviä on 366
 - laskenta kumulatiivisesti
 - ei vuokratyöntekijöiden työpanosta mukaan

Henkilöstön ikärakenne

- Ikärakenne viiden vuoden välein
- Kaikkien 31.12. palvelussuhteessa olevien ikä lasketaan raportointivuoden ja syntymävuoden välisenä erotuksena kokonaislukuna. Keski-ikä lasketaan yhden desimaalin tarkkuudella.

Ikä	Lukumäärä	%-osuus
Alle 30v.		
30-34v.		
35-39v.		
40-44v.		
45-49v.		
50-54v.		
55-59v.		
60-64v.		
Yli 65v.		
Yhteensä		
Keski-ikä	xx,x vuotta	

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

- Raportoidaan erikseen vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus vakinaisen henkilöstön osalta
- Ilmoitetaan vuoden aikana alkaneiden vakinaisten palvelussuhteiden ja päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärät. Päättyneisiin palvelussuhteisiin erotellaan eläkkeelle siirtyneet ja muut.

	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet		
Päättyneet palvelussuhteet <ul style="list-style-type: none">• Eläkkeelle siirtyneet• Muut		
Sisäinen liikkuvuus (organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet) <ul style="list-style-type: none">• uudelleen sijoitetut• muut tehtävää vaihtaneet		

Sairauspoissaolot

- Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Sairauspoissaolot ilmoitetaan keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi.
- Tämä saadaan laskemalla kaikki kalenterivuoden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät yhteen ja jakamalla tämä henkilötyövuosien yhteismäärällä
- Lisäksi raportoidaan kuinka suurella osalla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja.

Terveysperusteiset poissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät	%
1-7 pv			Sairauspoissaoloprosentti 0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)
8-29 pv			
30-59 pv			
60-89 pv			
90-179 pv			
Yli 180 pv			
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi			

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

- Osaamisen kehittämisestä raportoidaan koulutuspäivät erikseen ammatillisesta henkilöstökoulutuksesta ja muista koulutuksista. Raportoidaan erikseen palkalliset koulutuspäivät sekä palkattomat koulutuspäivät (esimerkiksi opintovapaat ym.)

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät /vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät /vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus				
Muu koulutus				



Kiitos!

