

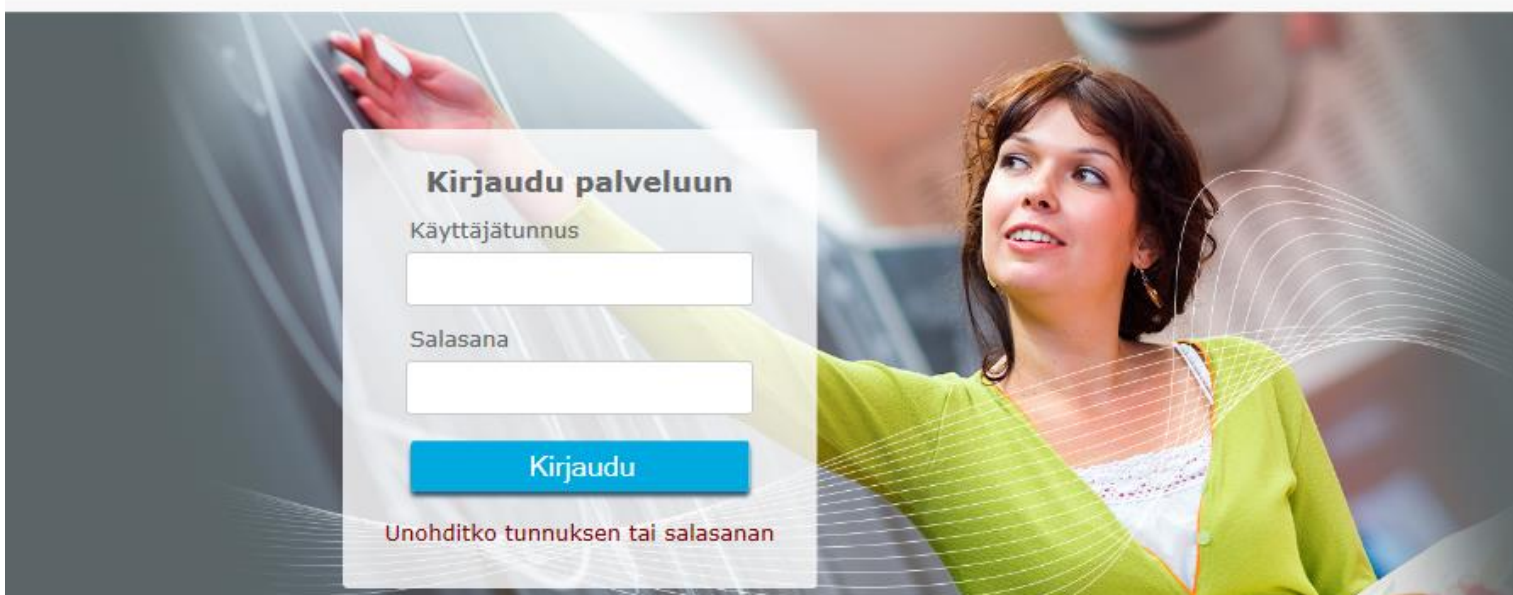
# Henkilöstöraportoinnin vertailutietopankki

**KT** *Kuntatyönantajat*



# Mistä on kyse?

- Vertailutietopankki on kuntatyönantajille tarkoitettu ilmainen palvelu, johon kirjaudutaan omilla tunnuksilla.



**Kirjaudu palveluun**

Käyttäjätunnus

Salasana

**Kirjaudu**

Unohditko tunnuksen tai salasanan

# Mistä on kyse?

- Tavoitteena on kerätä henkilöstöraportin keskeiset tunnusluvut palvelemaan kuntatyönantajia heidän omassa kehittämistyössään.
- Keskeiset tunnusluvut perustuvat KT:n henkilöstöraporttisuositukseen (KT:n yleiskirje 8/2013).
- Tunnusluvut kerätään vuosittain alkaen vuodesta 2014 .


**KT** Kuntatyönantajat / HENKILÖSTÖRAPORTOINNIN VERTAILUTIETOPANKKI

Kuntatyönantajat

ETUSIVU TIETOJEN TALLENNUS TALLENNUSOHJEET RAPORTIT LINKKEJÄ YHTEYSTIEDOT KIRJAUDU ULOS

### Vertailutietopankki mahdollistaa tunnuslukujen vertailun

Vertailutietopankkiin kootaan kuntien/kuntayhtymien henkilöstöraporttien keskeiset tunnusluvut. Tunnusluvut perustuvat suositukseen henkilöstöraportoinnin kehittämiseksi (2013). Kunnat/kuntayhtymät voivat verrata tallentamia tunnuslukuja muiden tietopankissa olevien kuntien/kuntayhtymien vastaaviin tunnuslukuihin. Vertailutietopankki on tarkoitettu kuntien/kuntayhtymien työnantajaedustajien käyttöön.



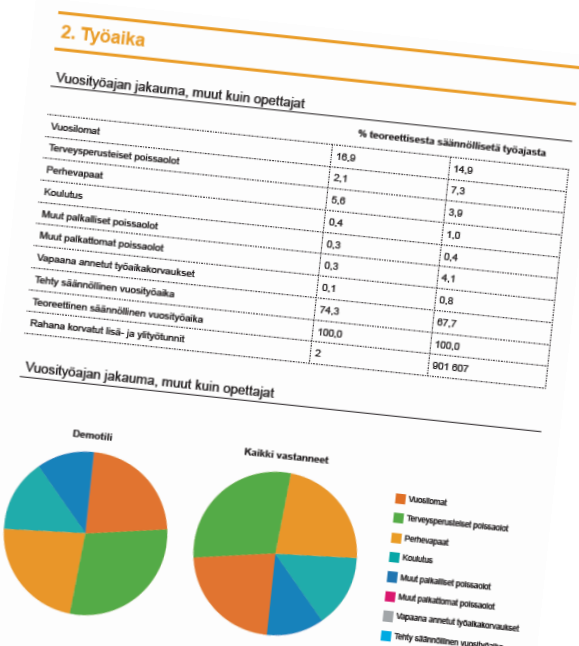
- 1. Henkilöstövoimavarat**  
Henkilöstövoimavaroista saadaan kokonaiskuva siitä, millaisilla henkilöstöresursseilla kuntien palvelut hoidetaan. Tiedoista näkee henkilöstömäärän, henkilötyövuodet, keski-ian, vaihtuvuuden ja eläköitymisen.  
[Siirry tietojen tallentamiseen >](#)
- 2. Työaika**  
Työajan seurantatunnusluvut antavat kuvan siitä, miten työaika jakaantuu tehtyyn työaikaan ja poissaoloihin sekä miten paljon kunnassa on ollut sairauspoissaoloja ja työtapaturmia.  
[Siirry tietojen tallentamiseen >](#)
- 3. Osaamisen kehittäminen**  
Osaamisen kehittäminen on laaja-alaista ja monipuolisia käytännön toimenpiteitä osaamisen varmistamiseksi. Vertailutietopankista saa tietoa siitä, miten kunnat investoivat ammatilliseen koulutukseen sekä esimiesten koulutukseen.  
[Siirry tietojen tallentamiseen >](#)
- 4. Työvoimakustannukset**  
Työvoimakustannukset ja rahalliset investoinnit henkilöstön hyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta.  
[Siirry tietojen tallentamiseen >](#)
- 5. Kehittämistoimenpiteet**  
Kunnat kuvaavat lyhyesti kuluvana vuonna tärkeimpiä tai kiinnostavimpia henkilöstöä koskevia kehittämishankkeita tai -toimenpiteitä/käytäntöjä.  
[Siirry tietojen tallentamiseen >](#)
- 6. Erityistä huomioitavaa**  
Lyhyt kuvaus raportointivuoden tunnuslukuja tai poikkeamia selittävästä merkittävästä syistä sekä siitä, mitä tunnuslukua selitys koskee.  
[Siirry tietojen tallentamiseen >](#)

# Mitä hyötyä vertailutietopankista on?


- Kuntatyönantajat voivat tarkastella omia tietojansa ja tulostaa niistä raportin.
- Kuntatyönantajat voivat verrata omia tietojansa muiden vastaaviin tietoihin.

**Raportointiosiossa voi valita vertailukunnat tai -kuntayhtymät erilaisin kriteerein.**

- Vertailutietopankista saa kokonaismääriä, keskiarvoja ja suhdelukuja ja grafiikkaa.
- KT voi käyttää koottuja summatason ja keskiarvotietoja kuntatyönantajien edunvalvonnassa.



# Tietojen tallentaminen ja käyttö

- Jokaisella kunnalla on yksi vastuhenkilö, joka tallentaa tunnusluvut tietopankkiin.
- Vertailutietopankkia on helppo käyttää. Siellä on tarkat tallennusohjeet  ja tietoa, miten tunnusluku lasketaan ja mitä sen pitää sisältää.

ETUSIVU TIETOJEN TALLENNUS **TALLENNUSOHJEET** RAPORTIT LINKKEJÄ YHTEYSTIEDOT

- Raportointi toimii, kun järjestelmään on tallennettu riittävä määrä eri kuntien/kuntayhtymien tunnuslukuja.
- Vertailutietopankki on tarkoitettu työnantajien käyttöön. Toisen kunnan tietoja tulee käyttää harkiten.

# Vertailutietopankki jakautuu 6 osaan



## 1. Henkilöstövoimavarat

Henkilöstövoimavaroista saadaan kokonaiskuva siitä, millaisilla henkilöstöresursseilla kuntien palvelut hoidetaan. Tiedoista näkee henkilöstömäärän, henkilötyövuodet, keski-ian, vaihtuvuuden ja eläköitymisen.

[Siirry tietojen tallentamiseen »](#)



## 4. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset ja rahalliset investoinnit henkilöstön hyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta.



## 2. Työaika

Työajan seurantatunnusluvut antavat kuvan siitä, miten työaika jakaantuu tehtyyn työaikaan ja poissaoloihin sekä miten paljon kunnassa on ollut sairauspoissaoloja ja työtapaturmia.

[Siirry tietojen tallentamiseen »](#)



## 5. Kehittämistoimenpiteet

Kunnat kuvaavat lyhyesti kuluvana vuonna tärkeimpiä tai kiinnostavimpia henkilöstöä koskevia kehittämissankkeita tai -toimenpiteitä/käytäntöjä.



## 3. Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittäminen on laaja-alaista ja monipuolisia käytännön toimenpiteitä osaamisen varmistamiseksi. Vertailutietopankista saa tietoa siitä, miten kunnat investoivat ammatilliseen koulutukseen sekä esimiesten koulutukseen.

[Siirry tietojen tallentamiseen »](#)



## 6. Erityistä huomioitavaa

Lyhyt kuvaus raportointivuoden tunnuslukuja tai poikkeamia selittävästä merkittävästä syistä sekä siitä, mitä tunnuslukua selitys koskee.

# Esimerkki: tietojen tallennus ja raportointi

## 1. Henkilöstövoimavarat

- Henkilöstövoimavaroista saadaan kokonaiskuva siitä, millaisilla henkilöstöresursseilla kuntien palvelut hoidetaan.
- Järjestelmä laskee mm. naisten %-osuuden ja vaihtuvuusprosentit.

ETUSIVU	TIETOJEN TALLENNUS	TALLENNUSOHJEET	RAPORTIT	LINKK
<h3>1. Henkilöstövoimavarat</h3>				
<b>Henkilöstömäärä 31.12.</b> ⓘ				
Palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä		<input type="text" value="12345"/>		
• Vakinaisten lukumäärä		<input type="text" value="10112"/>		
• Määräaikaiset (ei työllistetyt)		<input type="text"/>		
• Työllistetyt		<input type="text"/>		
Naisten lukumäärä		<input type="text" value="90772"/>		
<b>Henkilötyövuodet</b> ⓘ				
Palvelussuhteessa olevien henkilötyövuodet yhteensä		<input type="text" value="94320"/>		
Vuokratyöntekijöiden henkilötyövuodet yhteensä		<input type="text" value="542"/>		
<b>Henkilöstön ikä</b> ⓘ				
Keski-ikä		<input type="text" value="49.53"/>		
<b>Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus</b> ⓘ				
Alkaneiden palvelussuhteiden lukumäärä		<input type="text" value="26"/>		
Päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärä		<input type="text" value="122"/>		
<b>Eläköityminen</b> ⓘ				
		Lukumäärä		
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet		<input type="text" value="75"/>		
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet		<input type="text" value="112"/>		
Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet		<input type="text"/>		

## 2. Työaika

- Työajan seuranta-tunnusluvut antavat kuvan siitä, miten työaika jakaantuu tehtyyn työaikaan ja poissaoloihin sekä miten paljon kunnassa on ollut sairauspoissaoloja ja työtapaturmia.
- Tallennettavat tiedot ovat:
  - työajan jakauma muilla kuin opettajilla ja erikseen opettajilla
  - terveysperusteiset poissaolot.
- Työajan jakauma voi olla työpäivinä tai tunteina.
- Terveysperusteisissa poissaoloissa seurataan kalenteripäiviä/henkilötyövuosi sekä työpaikka- ja työmatkatapaturmien lukumääriä.



# 3. Osaamisen kehittäminen

- Osaamisen kehittäminen on laaja-alaista ja monipuolisia käytännön toimenpiteitä osaamisen varmistamiseksi.
- Vertailutietopankista saa tietoa siitä, miten kunnat investoivat henkilöstönsä ammatillisen osaamisen kehittämiseen ja muuhun koulutukseen sekä johtamis- ja esimieskoulutukseen.
- Tallennettavat tiedot ovat:
  - osallistujien lukumäärä
  - osaamisen kehittämiseen käytettyjen työpäivien lukumäärä.

## 4. Työvoimakustannukset

- Työvoimakustannukset ja rahalliset investoinnit henkilöstön hyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta.
- Tallennettavat tiedot ovat:
  - työvoimakustannusten rakenne
  - kokonaiskeskiansiot.
- Työvoimakustannusten rakenne on jaettu:  
Maksetut palkat, Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut, Vuokratyövoiman kustannukset, Työterveyshuolto (netto), Ammatillisen osaamisen kehittäminen, Varhe-maksut, Muut työvoimakustannukset.

## 5. Kehittämistoimenpiteet

- Kunnat kuvaavat lyhyesti raportointivuoden tärkeimpiä tai kiinnostavimpia henkilöstöä koskevia kehittämishankkeita tai -toimenpiteitä/käytäntöjä.
- Kehittämistoimien tallennus on ryhmitelty Työelämä2020-hankkeen mukaisesti:
  - luottamus ja yhteistyö
  - innovointi ja tuloksellisuus
  - osaava työvoima
  - työhyvinvointi ja terveys.
- Kehittämistoimenpiteet kuvataan vapaamuotoisesti.

## 6. Erityistä huomioitavaa

- Lyhyt kuvaus raportointivuoden tunnuslukuja tai poikkeamia selittävistä merkittävistä syistä sekä siitä, mitä tunnuslukua selitys koskee.
- Tähän osiossa voi selittää lyhyesti, miksi tietyt tunnusluvut poikkeavat edellisistä vuosista.
- Tällaisia merkittäviä kirjattavia tekijöitä voivat olla esim. kuntaliitos, talouden sopeutustoimet, toimintojen ulkoistus, tietojärjestelmämuutos.

# Miten vertailutietopankkiin mukaan?

Lisätietoja henkilöstöraportoinnin vertailutietopankista ja sen tunnuslukuja koskevista kysymyksistä antavat KT:ssa:

- työelämän kehittämisen asiantuntija **Merja Rusanen**, puh.09 771 2513
  - myös kuntatyönantajien **käyttäjätunnukset** vertailutietopankkiin
- tutkimuspäällikkö **Margareta Heiskanen** puh. 09 771 2132
- johtava työmarkkinatutkija **Anne Hotti**, puh. 09 771 2324

Sähköposti: [etunimi.sukunimi@kt.fi](mailto:etunimi.sukunimi@kt.fi)