

Henkilöstövoimavarojen arviointi

– suositus henkilöstöraportoinnin
kehittämiseen

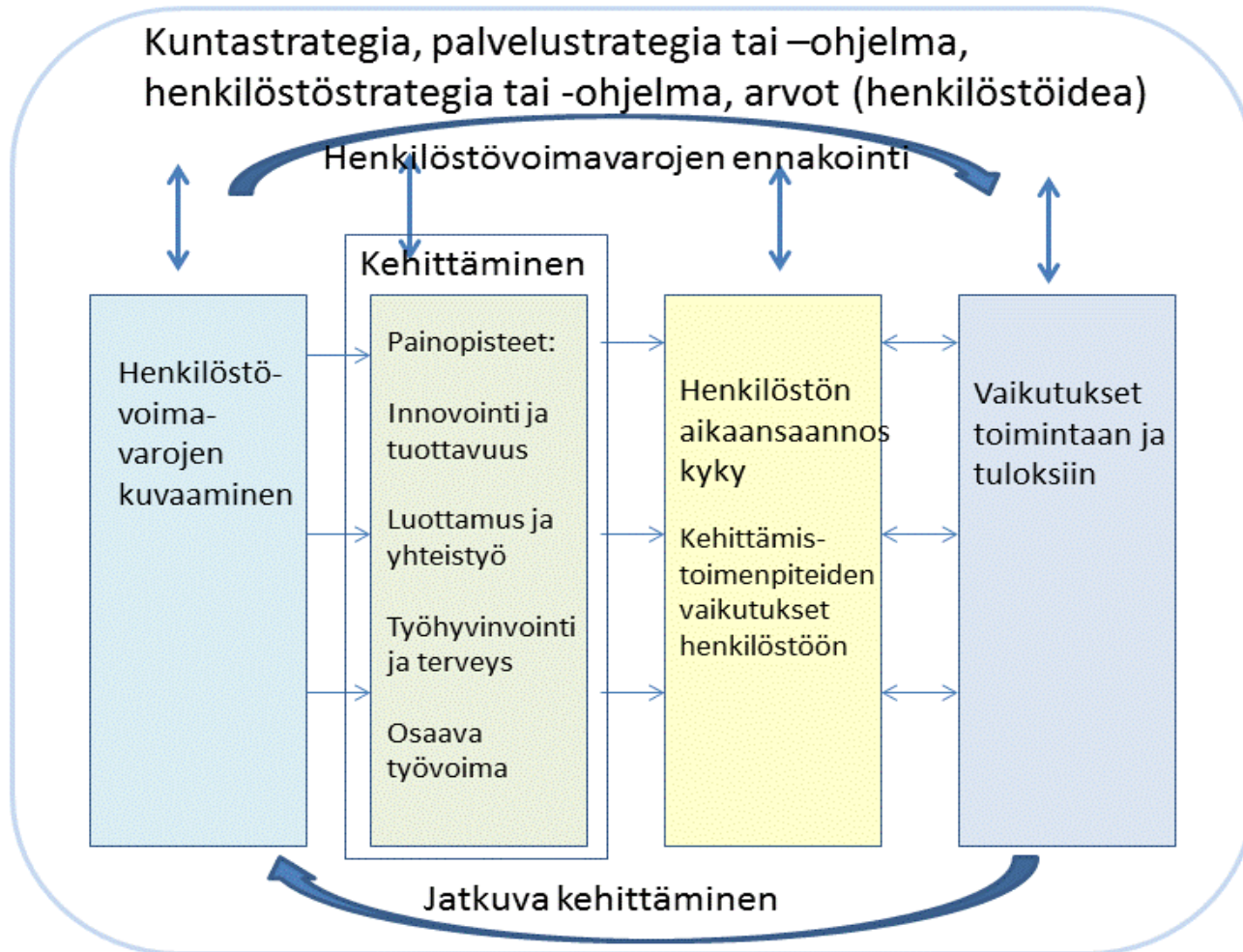
KT *Kuntatyönantajat*



Suosituksen tavoitteet

- Tämä suositus tukee strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä
- Henkilöstöraportti on tarkoitettu sekä työyhteisöjen, johdon että poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön
- Suositus antaa pohjan kehittää kunnan omaa raportointia
- Mahdollistaa myös vertailun toisiin kuntiin. Tavoitteena on, että kaikki kunnat keräävät tietyt tiedot tämän suosituksen mukaisesti samoilla perusteilla

Viitekehys

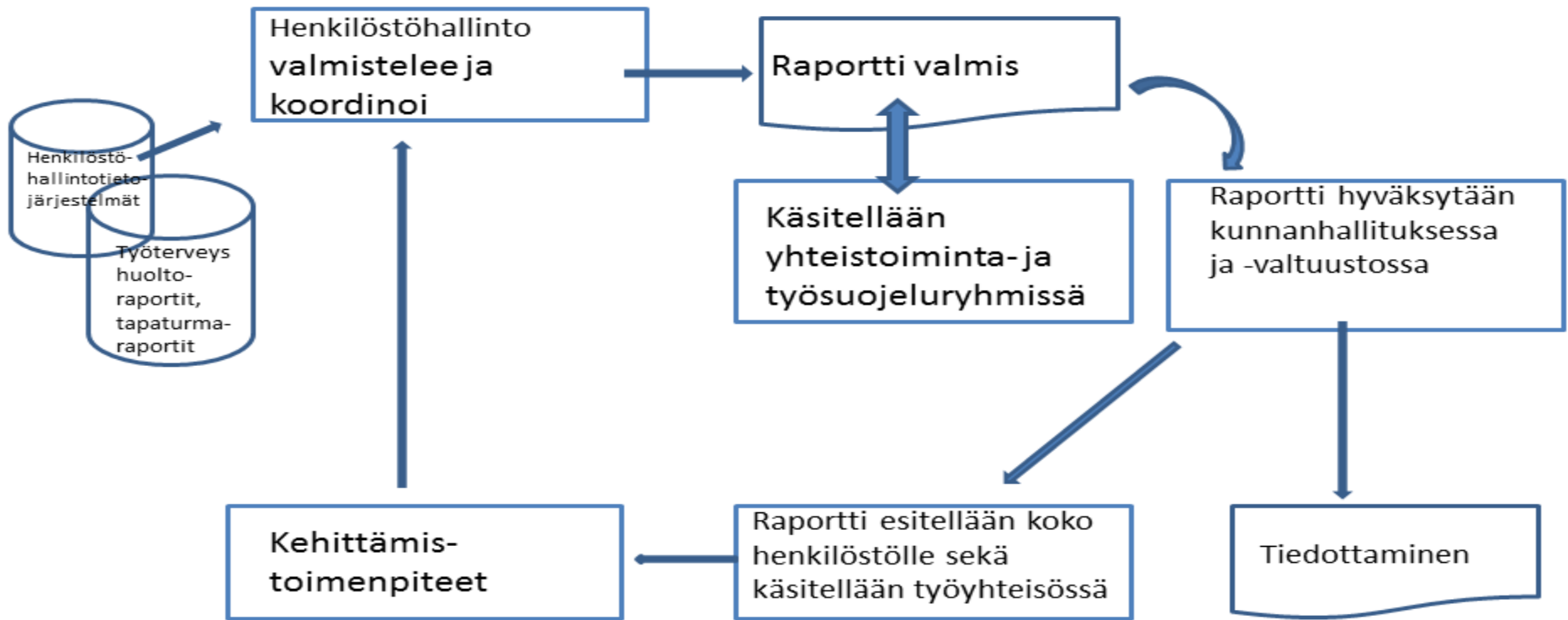


sovellettu Työterveyslaitoksen henkilöstötilinpäätösmallia

Raportin valmistelu ja käsittely

- Henkilöstöraportti valmistellaan ja käsitellään samanaikaisesti kuin kunnan tilinpäätös
- Henkilöstöasioista vastaavat valmistelevat henkilöstöraportin yhteistyössä mm. työterveyshuollon kanssa
- Käsitellään kunnan yhteistoiminta- ja työsuojelun yhteistoimintaryhmissä, myös kunnan ylintä työnantajavaltaa käyttävissä elimissä
- Raportin tulokset käydään läpi työyhteisöissä ja keskustellaan jatkotoimenpiteistä

Henkilöstöraportin käsittelyprosessi



1. Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen

- Henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut, niiden valinta ja seuranta riippuu kunnan strategista tavoitteista
- Otetaan huomioon organisaation koko ja rakenne sekä tunnuslukujen käyttötarkoitus, esimerkiksi hallinnonaloittain, tulosityksiköittäin, sopimusaloittain, ammattiryhmittäin, sukupuolen mukaan jne
- Luvussa 7 kuvataan yhdenmukaisella tavalla kerättävät tunnusluvut
- Yhteismitallisten tunnuslukujen lisäksi kunnan tulee seurata oman toiminnan kannalta keskeisiä työhyvinvoinnin tunnuslukuja. Näitä käsitellään tarkemmin luvussa 5.

2. Kehittäminen

- Työelämän kehittämisstrategian painopistealueet:
 - innovointi ja tuottavuus,
 - luottamus ja yhteistyö
 - työhyvinvointi ja terveys
 - osaava työvoima
- Kehittäminen lähtee kunnan omista tarpeista
- Kehittämistoimille asetettavat mittarit määräytyvät sen mukaan, minkälaisia tavoitteita on asetettu kehittämiselle ja henkilöstön aikaansaannoskyvylle ja tehdään suunnitelma miten niiden toteutumista seurataan.

Kehittämisen painopisteet

Innovointi ja tuloksellisuus

- Tavoitteet
- Toiminta
- Mittarit

Luottamus ja yhteistyö

- Tavoitteet
- Toiminta
- Mittarit

Työhyvinvointi ja terveys

- Tavoitteet
- Toiminta
- Mittarit

Osaamisen varmistaminen

- Tavoitteet
- Toiminta
- Mittarit

Kattavuus, tyytyväisyys ja kehittämistoimien olemassaolo, esimerkiksi:

- Innovoinnin ja tuottavuuden parantaminen
 - toimenpiteet innovoinnin ja innostuksen vahvistamiseksi
 - merkittävät kehittämishankkeet, niiden kohdentuminen ja niiden kattavuus
 - toimenpiteet vaikutusmahdollisuuksien parantamiseksi
- Luottamuksen ja yhteistyön parantaminen
 - toimenpiteet työyhteisön toimivuuden parantamiseksi
 - toimenpiteet työn mielekkyyden vahvistamiseksi ja
 - toimenpiteet johtamisen ja esimiestyön parantamiseksi

Kattavuus, tyytyväisyys ja kehittämistoimien olemassaolo, esimerkiksi:

- Työhyvinvointi ja terveys
 - aktiivisen tuen prosessien kehittämistoimenpiteet
 - ratkaistujen puuttumistilanteiden määrä suhteessa kaikkiin puheeksiottotilanteisiin tilanteisiin
 - toimenpiteet sairauspoissaolojen vähentämiseksi / sairauspoissaolojen hälytysrajat
 - kuntoutusten toimenpiteet, ammatillinen kuntoutuksen onnistuminen
 - työkyvyttömyyseläkkeeltä työhön palanneet
- Osaava työvoima
 - kehityskeskusteluprosessin kehittäminen, keskustelujen kattavuus ja laatu
 - yksilö- ja työyhteisökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutuminen
 - osaamisen kehittämisen tavat (mentorointi, työkierto, perehdyttäminen)

3. Henkilöstön aikaansaannoskyky

- Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön aikaansaannoskyvyn kannalta olennaisimpia tunnuslukuja ja niissä tapahtuneet muutokset
- Henkilöstön aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä ja innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä ja esimiestyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön.

	Toteutuma	Muutos % ed.vuoteen
Vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet työhön		
Johtaminen ja esimiestyö		
Työyhteisön toimivuus ja vuorovaikutus		
Työtyytyväisyys		
Osaamisen kehittämis- ja käyttämismahdollisuudet		
Innovatiivisuus ja aloitteellisuus		
Työn organisointi- ja työprosessien sujuvuus		

4. Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin

- Kunnan strategiset ja henkilöstöstrategiset tavoitteet määrittelevät sen mitä halutaan mitata ja seurata. Kunta asettaa näille tavoitetasot, joiden onnistumista ja vaikutuksia seurataan.
- Vaikuttavuus voi olla esim. muutosta, tavoitteiden saavuttamista, positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia tai asiakastyytyvyyden parantumista.
- Vaikutukset prosessien sujuvuuteen, asiakastyytyvyyteen, palvelun vaikuttavuuteen ja laatuun sekä kunnan talouteen
- Taloudelliset vaikutukset näkyvät esimerkiksi eläkekustannuksissa, sairauspoissaoloissa, tapaturma- ja vaihtuvuuskustannuksissa

5. Vertaiskehittämisen perusta

- Yhteismitallisesti kerättävät tunnusluvut liittyvät seuraaviin asiakokonaisuuksiin:
 - henkilöstömäärä
 - Henkilötyövuosi
 - työajan jakautuminen
 - henkilöstön ikärakenne
 - henkilöstön osaamisen kehittäminen
 - terveysperusteiset poissaolot
 - henkilöstön vaihtuvuus
 - eläkemaksut, eläköityminen, työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet
 - työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit
 - palkitseminen, palkkaus

Henkilöstömäärä

Palvelussuhde	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos% ed.vuodesta
Vakinaiset				
Määräaikaiset				
- joista työllistettyjä				
Yhteensä				

Perhe- ja omaishoitajat, sopimuspalokunnat ja poliittiset luottamushenkilöt jäävät raportoinnin ulkopuolelle.

Erikseen voidaan raportoida:

- koko- ja osa-aikaisten lukumäärä
- osa-aikaeläkkeellä olevat
- palkattomalla työ/virkavapaalla olevien lukumäärä
- määräaikaisuuden pääasiallisimmat perusteet esim. sijaisuus tai avoimen viran/tehtävän hoito, pätevien osuus määräaikaisista
- vuokratyöntekijöiden käyttö henkilötyövuosina (koko vuoden toteuma)

KT maahanmuuttajien määrä henkilöstöstä
Kuntatyönantajat

Henkilötyövuosi

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

Henkilötyövuodet	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos% ed.vuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa				
lisäksi vuokratyö henkilötyövuosina				
Yhteensä				

- Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä.
- Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan, vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi).
- Osa-aikaisuus lasketaan työajasta.
- Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (esim. työssä 1.3.–31.5. = 92 / 365 = 0,25 henkilötyövuotta).

Työajan jakautuminen

	tunnit	työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi-työajasta	1000 e	% palkka-kustannuksista
Kalenterivuoden päivät (365 tai 366) - vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät = Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)			100,0		
Vähennetään työpäivinä:					
- Vuosilomat ja muut lomat			xx,x		
- Terveysperusteiset poissaolot			xx,x		
- Perhevapaat			xx,x		
- Koulutus			xx,x		
- Muut palkalliset poissaolot			x,x		
- Muut palkattomat poissaolot			x,x	-	-
- Vapaana annetut työaikakorvaukset			x,x	-	-
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt			x,x		
= Tehty vuosityöaika			xx,x		

Tehty työaika = säännöllinen työaika + lisä- ja ylityöt – terveysperusteiset poissaolot – palkalliset poissaolot - palkattomat poissaolot - vapaana annetut työaikakorvaukset.

Opetushenkilöiden työajan jakautuminen

Opetushenkilöstö		Työpäivää	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 e	% palkkakustannuksista
Kalenterivuoden päivät (365 tai 366) - vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät - vähennetään koulutyön keskeytysaika (pl. laskennallinen vuosiloma ja vesopäivät) = Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)			100,0		
Vähennetään työpäivinä: - Laskennallinen vuosiloma-aika ja amk:n vapaajaksot - Terveysperusteiset poissaolot - Perhevapaat - Koulutus - Muut palkalliset poissaolot - Muut palkattomat poissaolot			xx,x xx,x xx,x x,x x,x	-	-
= Tehty vuosityöaika			xx,x		

Ikärakenne

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30		
30-39		
40-49		
50-59		
60-64		
65 ja yli		
Yhteensä		100,0 %
Keski-ikä		xx,x vuotta

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittäminen	Osallistujien määrä	Päiviä/ osallistuja	Kustannukset euroina
Ammatillinen henkilöstökoulutus, josta			
Sosiaali- ja terveydenhuollon täydennyskoulutusta			
Johtamis- ja esimieskoulutus/valmennusta			
Muu osaamisen kehittäminen esim:			
• mentorointi			
• työyhteisövalmennus			
• työkierto			
• perehdyttäminen			
Opintovapaalla oleva henkilöstö			
Yhteensä			

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot	Poissaolopäivät, kalenteripäivät	% kokonaistyö- ajasta	% palkkakus- tannuksista
Lyhyet poissaolot alle 3 pv			
4 – 29 pv			
30 - 60 pv			
61- 90 pv			
91 – 180 päivää			
Yli 180 päivää			
Yhteensä			
Keskimäärin / henkilötyövuosi			
Em. poissaoloista erikseen			
○ työtaturmat			
○ työmatkataturmat			
○ ammattitaudit tai -epäilyt			
○			

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot.

Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet		
Päätyneet palvelussuhteet		

- Vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana kunnassa alkaneet ja päätyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut, kuolleet)
- Sanallinen selvitys, jos kertomusvuonna tapahtunut liikkeenluovutus, kuntien yhdistymisiä tai merkittäviä palvelurakennemuutoksia

Eläköityminen

	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet		
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet		

- Eläkepoistumaennusteen avulla kunta voi ennakoida tulevaa työvoimatarvetta.
- Tulevan vuoden ennusteessa kannattaa käyttää kunnan omia tietoja. Kevan ennusteet päivitetään muutaman vuoden välein.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet

	Lukumäärä	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista			
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä			
Kuntoutustuelle siirtyneitä			
Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä			

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden osuus (%) työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä

Eläkemaksut

	Maksut 1000 e	Osuus % palkkakustannuksi sta
Varhemaksu		
Eläkemenoperusteinen maksu		—

Työnantajan KuEL-eläkemaksut koostuvat :

- palkkaperusteisesta maksusta, jota seurataan osana työvoimakustannuksia
- eläkemenoperusteisesta maksusta, jota maksetaan niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005.
- varhaiseläkemenoperusteisesta, varhe-maksusta, jota maksetaan työntekijän jäädessä ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksikölliselle varhaiseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuella eli alkavat saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä.

Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

	201x			Muutos% ed. vuoteen
1 000 euroa				
Työvoimakustannukset yhteensä josta				
1 Palkat yhteensä josta				
- Vuosiloma-ajan palkat				
- Terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto (kelakorvaukset vähennetty)				
- Perhevapaiden palkat, netto				
- Muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat				
2 Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut				
3 Muut				
- Rekrytointikustannukset				
- Vuokratyövoiman kustannukset				
4 Henkilöstöinvestoinnit				
- Työterveyshuolto, netto				
- Koulutus ja muu kehittäminen				
- Kuntoutus, laitoskuntoutus? (termit?)				
- Muut yhteensä (työpaikkaruokailu, virkistys, työmatkaliput, suojavaatteet jne.)				

Palkitseminen

Palkitsemisen kokonaisuus muodostuu aineellisista ja aineettomista palkitsemistavoista, joita ovat:

- palkka ja palkkiot
- henkilöstö- ja muut etuudet
- työympäristö ja työhyvinvointi
- kehittymismahdollisuudet

Palkkarakenne

	KVTES	Opetus- ala	Tekni- set	Lääkä- rit	Tunti- palk- kaiset
Tehtäväkohtainen palkka					
Palveluajkaan sidotut lisät					
Henkilökohtainen lisä					
Muut säännöllisen työajan lisät					
Lisä- ja ylityökorvaukset					
Yhteensä	100	100	100	100	100
Keskimäärin euroa/kk					
Muutos % ed. vuoteen					
Miesten keskiansio e/kk					
Naisten keskiansio e/kk					