

ASIKKALAN KUNTA

# Henkilöstö- voimavarojen arviointi 2014

Henkilöstöraportti

*Yhteistyötoimikunta  
Kunnanhallitus*

*30.3.2015 §  
30.3.2015 §*

Laadittu hyväksikäyttäen KT kuntatyöntajien suositusta.  
(Henkilöstövoimavarojen arviointi, 2013)  
18.3.2015



## Sisällys

1. JOHDANTO .....	2
1.1. <i>Kunnan strategia</i> .....	3
1.2. <i>Henkilöstöohjelma</i> .....	3
2. HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN ARVIOINTI JOHTAMISESSA JA KEHITTÄMISESSÄ 5	
3. HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KUVAAMINEN .....	7
3.1. <i>Resurssit</i> .....	7
Henkilöstömäärä .....	7
Henkilötyövuosi ja työn jakautuminen .....	7
Henkilöstön luonne toimialoittain.....	7
Henkilökunnan sukupuolitettu ikärakenne.....	7
3.2. <i>Henkilöstön tila</i> .....	8
Henkilöstön vaihtuvuus .....	8
Eläköityminen .....	8
3.3. <i>Palkkaus- ja muut henkilöstökulut</i> .....	9
Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit .....	9
3.4. <i>Tasa-arvo</i> .....	9
3.5. <i>Investoinnit henkilöstöön</i> .....	10
3.6. <i>Palkitseminen</i> .....	11
Palkkauksen rakenne keskimäärin( % -osuudet kokonaisansioista).....	11
<i>Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen</i> .....	11
3.6.1. <i>Omasta työkyvystään huolehtiminen</i> .....	12
3.6.2. <i>Henkilöstö</i> .....	12
3.6.3. <i>Tulosvastuulliset esimiehet</i> .....	12
3.6.4. <i>Henkilöstö ja tulosvastuulliset esimiehet</i> .....	12
4. KEHITTÄMINEN .....	14
4.1. <i>TYÖN UUVUTTAVUUS</i> .....	14
4.2. <i>FYYSISET OLOSUHTEET JA TERVEYS</i> .....	14
4.3. <i>TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN</i> .....	15
5. HENKILÖSTÖN AIKAANSAANNOSKYKY .....	16
KEHITTÄMISTOIMENPITEIDENVAIKUTUS HENKILÖSTÖÖN .....	16

## 1. JOHDANTO

Kuntatyönantajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palvelut järjestetään. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä. Siinä määritellään henkilöstöä koskevat tavoitteet, joilla pyritään turvaamaan työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös palvelutarpeiden muuttuessa.

Asikkalan henkilöstövoimavarojen arvioinnissa on otettu huomioon, että kunta-alalla on tuloksellisen toiminnan kehittämistä koskeva suositus (2008), jonka avulla arvioidaan kunnan onnistumista tehtävissään useasta eri näkökulmasta (vaikuttavuus ja kustannusvaikuttavuus, asiakaskohtaamisten laatu, prosessien toimivuus sekä henkilöstön aikaansaannoskyky). Lisäksi kansallisessa työelämän kehittämissstrategiassa (2012) kehittämisen painopisteiksi on valittu innovointi ja tuottavuus, luottamus ja yhteistyö, osaava työvoima sekä työhyvinvointi ja terveys.

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen.

### *1.1. Kunnan strategia*

Asikkalan kunnan päätavoitteet on muotoiltu seuraavin lausein. 1. Kehittyvä ja haluttu asuinkunta, jossa on riittävät perus- ja hyvinvointipalvelut. 2. Matkailua ja yrittäjyyttä lisäämällä vahvistetaan tulotaso.

Henkilöstön osalta strategiassa linjataan seuraavaa: Asikkalan kuntaa johdetaan pitkäjänteisesti ja henkilökuntaa motivoiden. Kehittämistyössä haetaan aktiivisesti parasta osaamista verkottumalla eri toimijoiden kanssa.

Kunnan strategia on laadittu niin, että se päivittyy jatkuvasti vuosittain talousarvion ja tilinpäätöksen vuosikierron mukaisesti. Kaikkia asetettuja tavoitteita mitataan ja toimenpiteitä seurataan säännöllisesti ja tulosten perusteella reagoidaan aktiivisesti.

Strategian täytäntöönpanoon sisältyy olennaisena osana sen jalkauttaminen työntekijätasolle asti, jotta työntekijät ymmärtävät miten ja miksi toimitaan asetettujen tavoitteiden mukaisesti ja että strategia voi toteutua vain, jos kukin yksittäinen työntekijä toteuttaa päätettyjä toimenpiteitä. Jalkauttaminen toteutuu asettamalla kunta- ja toimialatason tavoitteiden lisäksi tavoitteita myös toimiala-, tulosityksikkö- ja työntekijätasolle. Niistä ei päätetä strategia-asiakirjassa vaan ne luodaan lautakunta- ja esimiestasolla sen jälkeen, kun valtuusto on hyväksynyt kunnan strategian. Vuosittainen kehityskeskustelu on hyvä työkalu henkilökohtaisten työtavoitteiden asetteluun ja toteutumisen seurantaan.

### *1.2. Henkilöstöohjelma*

Johtamistapamme on avoin, aitoon yhteistoimintaan perustuva unohtamatta huumoriakaan. Johtamisen avulla tuetaan ja kannustetaan henkilöstöä tasapuoliseen vastuunottoon ja tietojen ja taitojen laaja-alaiseen käyttöön. Johtamisella edistämme mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksen tekoon. Kehitämme valmiuksia toimia työyhteisössä työnantajan edustajana. Kannustinkeinomme ovat motivoivia ja oikeudenmukaisia. Henkilöstön palkkaus perustuu työn ja tehtävien vaativuuteen, henkilökohtaiseen osaamiseen ja tuloksellisuuteen. Kannustavan palkkauksen osuus palkkauksesta kasvaa vuosittain.

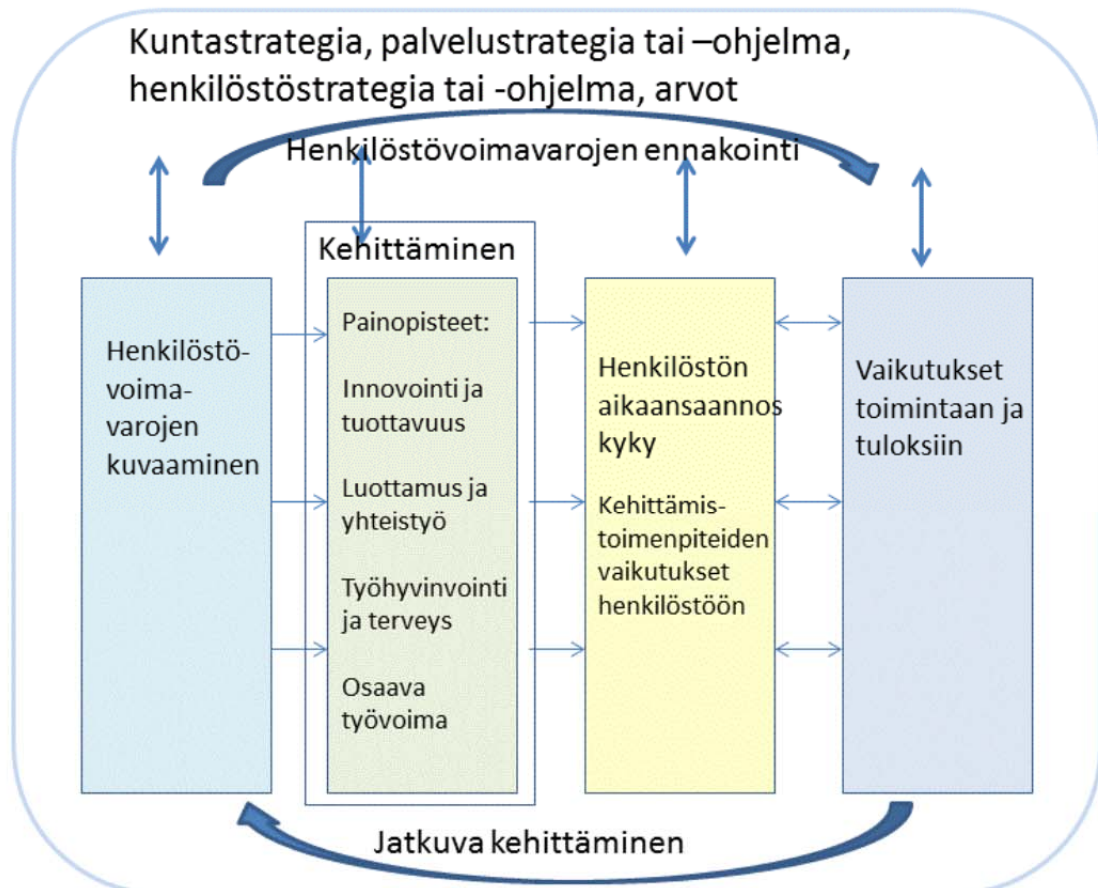
Henkilöstön ammattitaito ja osaaminen vastaa kunnan nykyisiä ja tulevia tehtäviä. Kannustamme henkilöstöä omaehtoiseen itsensä kehittämiseen. Kehitämme esimiesten henkilöjohtamisosaamista.

Toteuttamalla systemaattisesti kunnan työhyvinvointiohjelmaa vahvistamme henkilöstön hyvinvointia ja työssä jaksamista läpi työelämän. Työntekijällä itsellään on ensi sijainen vastuu oman terveytensä ja kuntonsa ylläpitämisestä. Työnantajana panostamme työkyvyn säilymiseen järjestämällä ja tukemalla omaehtoista työkyvyn ylläpitoa edesauttavaa toimintaa. Työn kuormittavuuden seurantaan luomme oman toimintamallin esimiesten käyttöön.

Tietojenvaihto on työyhteisössämme avointa. Kannustamme henkilöstöä aloitteellisuuteen oman työyksikön toiminnan kehittämiseksi. Henkilöstöllä on oikeus, mutta myös velvollisuus osallistua oman työnsä ja työyhteisönsä kehittämiseen. Luomme työyksiköihin toiminnallisesti hyvät työskentelyolosuhteet niin, että meillä on turvallinen ja terveellinen työyhteisö, mielekäs ja haasteellinen työ sekä mahdollisuudet oman työn kehittämiseen. Kunnioitamme työtovereitamme ja heidän työtään.

## 2. HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN ARVIOINTI JOHTAMISESSA JA KEHITTÄMISESSÄ

Henkilöstövoimavarojen arvioinnin perustana ovat kuntastrategiaan sekä henkilöstöohjelmaan liittyvät tavoitteet. Henkilöstövoimavarojen arviointi edistää henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta.



Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut kertovat henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta, työpanoksesta ja työvoimakustannuksista. Henkilöstövoimavaroja kuvaavia tunnuslukuja käytetään mm. resurssien arvioinnissa, henkilöstösuunnittelussa, henkilöstötoimintojen kehittämisessä ja toiminnan johtamisessa. Kehittämistyö edellyttää poliittisten päättäjien ja organisaation ylimmän johdon sitoutumista ja resurssien kohdentamista. Henkilöstön aikaansaannoskyvyssä tarkastellaan mm. mitä työhyvinvoinnin tunnusluvut kertovat henkilöstön terveydestä, työturvallisuudesta, osaamisesta, yhteisöllisyydestä ja keskinäisestä luottamuksesta,

sitoutumisesta ja aloitteellisuudesta. Henkilöstön aikaansaannoskykyä seurataan säännöllisesti. Lisäksi arvioidaan kehittämistoimenpiteiden vaikutuksia henkilöstöön.

Henkilöstöjohtamisen tuloksia arvioidaan sillä, millaisia vaikutuksia henkilöstövoimavaroilla, sekä henkilöstön kehittämistoimilla ja aikaansaannoskyvyllä on toimintaan ja tuloksiin, esim. asiakastyytyväisyyteen, palvelun vaikuttavuuteen ja laatuun tai talouteen.



### 3. HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KUVAAMINEN

Henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut on valittu niin, että ne tukisivat mahdollisimman hyvin kunnan strategisten tavoitteiden toteutumisen seurantaan.

#### 3.1. Resurssit

##### Henkilöstömäärä

	2010	2011	2012	2013	2014	Muutos ed. vuoteen
Vakinaiset	236	244	239	238	237	-1
Määräaikaiset	79	63	63	69	66	-3
Muut.	2	6	5	3	5	+2
<b>Yht.</b>	<b>320</b>	<b>313</b>	<b>307</b>	<b>310</b>	<b>308</b>	<b>-2</b>

*Muut: Oppisopimukset, harjoittelut, työllistetyt yms.*

##### Henkilötyövuosi ja työn jakautuminen

Tulosalue	HTV1	HTV2	HTV3	Toteuma 2014 Palkat	Tot. %
Yleishallinto	10,5	10,4	9,1	-505 328 €	108,8
Kehittämispalvelut	7,4	6,9	5,9	-226 522 €	105,9
Sivistyspalvelut	124,6	118,2	110,8	-4 473 602 €	96,1
Varhaiskasvatus	68,2	61,1	47,9	-1 674 839 €	94,1
Vapaa-aikapalvelut	13,8	13,1	11,9	-275 820 €	94,7
Tekninen palvelu	79,3	77,3	63,0	-2 017 621 €	97,2
Tilintarkastus				-14 482 €	
<b>Yhteensä:</b>	<b>303,8</b>	<b>287,0</b>	<b>248,6</b>	<b>-9 173 732 €</b>	

*(HTV1 = Päättyneet ja alkaneet työsuhteet, sekä osa-aikaisuudet. HTV2 = HTV1 - palkattomat poissaolot. HTV3 = HTV1 - kaikki poissaolot.)*

##### Henkilöstön luonne toimialoittain

	Vakinaiset 2013	Vakinaiset 2014	Määräaikaiset 2013	Määräaikaiset 2014	yht. 2013	yht. 2014	Muutos % ed.vuodesta
Yleishallinto	15	15	1	5	16	20	+25
Tekninentoimi	63	64	15	16	78	80	+2,6
Sivistystoimi	160	158	56	50	216	208	-3,7
<b>yht.</b>	<b>238</b>	<b>237</b>	<b>72</b>	<b>71</b>	<b>310</b>	<b>308</b>	<b>-0,6</b>

*Yleishallinnossa neljä (4) ja teknisessä toimessa yksi (1) työllistetty(ä) vuonna 2014.*

##### Henkilökunnan sukupuolitettu ikärakenne

Sukupuoli	Alle 30	30-39	40-49	50-59	60-64	Yli 65	Ka	Lkm
Naiset	23	46	64	74	29	3	45,97	239
Miehet	9	17	18	18	7	0	44,26	69
<b>Yht.</b>	<b>32</b>	<b>63</b>	<b>82</b>	<b>92</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>45,58</b>	<b>308</b>

### 3.2. Henkilöstön tila

#### Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä.

Terveysperusteiset poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä. Poissaoloja on pyrittävä vähentämään ja niiden syitä analysoida yhdessä esimiesten, henkilöstön ja työterveyden kanssa. Kustannusseurannassa vähennetään Kela- ja muut korvaukset.

Terveysperusteiset poissaolot 2014	Kalenteripäivät, -14	Kalenteripäivät, -13	% työajasta, -14	Maksettava netto €, -14	Maksettava netto €, -13
alle 4 pv	750	623	0,76	6 800 €	6 044 €
4-10 pv	659	647	0,67	5 975 €	5 686 €
11-60 pv	1440	1189	1,47	13 057 €	8 394 €
61-90 pv	447	487	0,46	4 053 €	3 821 €
91-180 pv	912	805	0,93	8 269 €	3 821 €
yli 180 pv	313	616	0,32	2 838 €	4 776 €
työtapaturmia	42	215	0,04	381 €	2 405 €
<b>Yhteensä 2014</b>	4563	4582	4,65	41 373€	3 409 €

(Taulukossa on esitetty teoreettinen osuus työajan menetyksistä, kustannuksien kohdistumisesta ja työpanoksen menetyksestä muodostuneista palkan osista.)

#### Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	25	8,12
Päättyneet palvelussuhteet	19	6,17

#### Eläköityminen

Eläköityminen	Yhteensä 2014	Keski-ikä 2014	Keski-ikä 2013
Vanhuuseläkkeelle	6	62,83	63,25
Osa-aikaeläkkeelle	0	--,--	--,--

### 3.3. Palkkaus- ja muut henkilöstökulut

#### Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

2014	1000 euroa	Muutos % ed. vuoteen.
<b>Työvoimakustannukset</b>		
<b>josta</b>	12 790	+0,47 %
<b>1 Palkat yhteensä</b>	9 385	+ 0,66 %
<b>josta</b>		
- Vakituiset	7 422	+0,58
- Sijaiset ja määräaikaiset	1 643	-0,67
- Tuntipalkkalaiset	82	+1,8
<b>2 Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut</b>	3 395	+0,03 %
-		
<b>3 Henkilöstöinvestoinnit</b>		
- Työterveyshuolto, netto	41	+20,6 %
- Koulutus ja muu kehittäminen	102	+50,7 %
- Muut yhteensä (työpaikkaruokailu, virkistys, työmatkaliput, suojavaatteet jne.)	58	-4,9 %

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön hyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Työvoimakustannusten rakenteen ja kehityksen seuranta ovat siten keskeisiä myös henkilöstöraportoinnissa. Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön.

### 3.4. Tasa-arvo

Tasa-arvoasioita Suomessa käsitellään Naisten ja Miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (8.8.1986/609) sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta annetun lain (232/2005) perusteella. Lain mukaan työnantajan on edistettävä tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämän toiminnan toteutumista seurataan ja arvioidaan vuosittain.

Tasa-arvosuunnitelmaan liittyvä palkkakartoitus tehdään vuosittain. Palkkakartoitus on tehty kokoaikaisesta täyttä palkkaa saaneesta henkilöstöstä. Palkkakartoituksessa ei esitetä yksittäisen henkilön ansioita, eikä niitä tule esittää myöskään ryhmistä, joissa työskentelee alle 6 henkilöä. Asikkalan kunnan henkilöstö on niin pieni, että tietosuojaraja ei mahdollista raportointia niin, että sen esittäminen olisi informaation määrältään mielekäästä. Rajoituksista johtuen todettakoon vain, että Asikkalassa seurataan tasa-arvon toteutumista tasa-arvosuunnitelman mukaisesti ja pyritään yhä edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa palkitsemisessa.

Palkkatasa-arvon lisäksi tasa-arvon edistämässä keskeiseksi nähdään mahdollisuuksien sekä tasa-arvoisten toimintatapojen luominen.

Asikkalassa tasa-arvon edistämisen keskeiset tavoitteet painottuvat henkilöstön johtamiseen ja yhteistyöhön, henkilöstösuunnitteluun ja hankintaan, töiden organisointiin ja uralla etenemiseen, henkilöstökoulutukseen ja kehittämiseen, työolosuhteisiin ja työsuojeluun, työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen ja palkkaukseen.

Näiden painopisteiden tarkemmat tavoitteet, toteutukseen tähtäävät toimenpiteet ja toteuttajat ovat tarkemmin määritelty Asikkalan kunnan tasa-arvosuunnitelmassa.

### *3.5. Investoinnit henkilöstöön*

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön hyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen.

Toimintaympäristön muutosten ennakointia tarvitaan, kun kartoitetaan tulevaisuuden osaamistarpeita ja tehdään pitkän aikavälin suunnitelmia henkilöstön kehittämiseksi.

Osaamisen kehittämiseen sisältyvät sekä ammatillinen henkilöstökoulutus (täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus) että myös erilaiset työssä oppimisen ja osaamisen kehittämisen tavat.

<b>Kouluttaminen</b>	<b>Määrä</b>
<b>1 koulutuspäivä</b>	35
<b>2 koulutuspäivää</b>	29
<b>3 koulutuspäivää</b>	35
<b>Koulutukseen on osallistunut yhteensä henkilöitä</b>	99
<b>Koulutuspäiviä yhteensä</b>	198

Koulutus on pääsääntöisesti ollut henkilöstökoulutusta, mihin sisällytetään sekä ammatillinen henkilöstökoulutus että johtamis- ja esimieskoulutus/valmennus. Ammatillinen henkilöstökoulutus sisältää täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutuksen.

Näiden lisäksi mahdollisuutena on pidetty myös lähettää esimies tai johtaja erityiseen esimiesten- tai johtamisen koulutusohjelmaan.

### 3.6. Palkitseminen

Palkitsemisjärjestelmä on osa organisaation johtamisjärjestelmää. Toimivalla palkitsemisjärjestelmällä kannustetaan henkilöstöä hyvin työsuorituksiin ja vaikutetaan henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen. Palkitsemisen kokonaisuus muodostuu aineellisista ja aineettomista palkitsemistavoista.

Henkilöstöraportissa kuvataan kunnassa sovellettavan palkkausjärjestelmän erityispiirteet ja mahdolliset kehittämistoimenpiteet. Henkilöstöraportissa annetaan lyhyt selvitys vuoden aikana maksetuista palkankorotuksista.

Asikkalassa noudatetaan henkilökohtaisten lisien osalta työehtosopimusten mukaisia sopimuksia henkilökohtaisista lisistä. Näitä ovat esimerkiksi erinäiset kokemusammattiala- ja vuosisidonnaiset lisät.

#### Palkkauksen rakenne keskimäärin( % -osuudet kokonaisansioista)

	KVTES	OVTES	Tekniset
<b>Tehtäväkohtainen palkka</b>	91,12	82,00	88,61
<b>Palveluaikaan sidotut lisät</b>	6,06	14,04	6,51
<b>Henkilökohtainen lisä</b>	1,82	-	3,93
<b>Muut säännöllisen työajan lisät</b>	1,00	3,96	0,94
<b>Lisä- ja ylityökorvaukset</b>	-	-	-
<b>Yhteensä</b>	100	100	100
<b>Kokonaisansio keskim. €/kk</b>	2408	3892	2736
<b>Muutos ed. vuoteen %</b>	+1,6	-1,3	-1,4
<b>Miesten keskiansio e/kk</b>	3995	3982	2792
<b>Naisten keskiansio e/kk</b>	2278	3849	2528

#### Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen

Aineettoman palkitsemisen osalta kuvataan palkitsemistavat sekä niiden piirissä oleva henkilöstö.

Vuoden 2010 aikana kuntaan laadittiin ja hyväksyttiin ensimmäinen kannustejärjestelmä jota täydennettiin vuonna 2011 ja tullaan edelleen kehittämään vuonna 2015.

### *3.6.1. Omasta työkyvystään huolehtiminen*

Kriteeri kohdistuu yksilöön, ja tavoitteena fyysisen ja henkisen kunnon ylläpitäminen. Arviointikriteerinä suoritusten määrä passissa niin, että liikuntapassissa suorituksia tulee olla suhteessa enemmän siten, että vuoden mittaisena tarkastelujaksona 150 suoritusta liikuntapassissa vastaa 20 suoritusta kulttuuripassissa.

Vuodelta 2014 täytetyn liikunta- ja kulttuuripassin palautti yhdeksäntoista (19) henkilöä. Palkitsemisena arvottiin viidelle (5) palauttaneelle 10 kpl liikunta- ja kulttuuriseteliä kullekin.

### *3.6.2. Henkilöstö*

Tulosityksikölle asetetun vuosittaisen taloustavoitteen saavuttamisesta jaetaan prosenttiosuus (10 %) yksikön omilla aikaansaannoksillaan saavuttamasta taloudellisesta tuloksesta.

- o Laadullisen tavoitteen tulee myös toteutua
- o Annettava kannuste on lähtökohtaisesti veroton etuus, kuten liikunta- tai kulttuuriseteleitä, virkistysretki, tms. mutta se voi poikkeustapauksissa olla myös rahasuoritus.

### *3.6.3. Tulosvastuulliset esimiehet*

Vuotuisten taloustavoitteiden saavuttamisesta annetaan kannuste, arvoltaan 1.000 euroa. Mikäli tavoitteet ylitetään merkittävästi on kannuste arvoltaan 2.000 euroa.

- o Laadullisten tavoitteiden tulee myös toteutua
- o Mikäli jokin tulosityksikkö ei pääse tavoitteeseensa taloudellisen tai laadullisen tavoitteen osalta, otetaan se kannusteen määrässä huomioon painoarvonsa mukaisessa suhteessa.
- o Mikäli merkittävän tulosityksikön tai useamman tulosityksikön taloudelliset tai laadulliset tulokset jäävät selvästi tavoitteesta, on kannuste mahdollista jättää kokonaan maksamatta.
- o Kannuste annetaan joko verottomana etuutena, vapaapäivinä tai rahasuorituksena.

### *3.6.4. Henkilöstö ja tulosvastuulliset esimiehet*

Työtapojen kehittämisestä tai erinomaisesta suoriutumisesta on tulosvastuullisella esimiehellä mahdollisuus esittää harkinnanvaraista kannustetta (2-5 vapaapäivää tai 20-50 liikunta- ja kulttuuriseteliä.)

**Henkilökohtainen oivallus:** Työntekijän ideasta, joka johtaa konkreettiseen, vähintään 1000 euron suuruiseen säästöön tai tuloon kunnalle, voidaan antaa 10 % suuruinen kannuste saavutetun vuotuisen säästön tai tulon määrästä joko verottomana etuutena, vapaapäivinä tai rahasuorituksena.

**Päätöksenteko:** Kunnanjohtaja tekee päätöksen kannusteiden antamisesta talousjohtajan esittelystä, heti kun tulosityksiköiden tulokset on saatu selville.

## 4. KEHITTÄMINEN

Asikkalan henkilöstöhallinnon kehittämisen painopisteiksi on valittu vuoden 2014 henkilöstökyselyssä esiin nousseet kipupisteet, eli kolme eniten vastausten yleisestä tasosta huonompaan suuntaan poikkeavaa kysymystä.

1. Työni uuvuttaa tai väsyttää minua henkisesti
2. Terveysteni kärsii työpaikan fyysisistä olosuhteista, sekä
3. Olen kokenut tai havainnut työpaikkakiusaamista (alistaminen, vähättely, häirintä yms.) työyksikössäni tai esimieheni toimesta.

Ilmapiiirikyselyyn vastasi 173 kunnan työntekijää.

### 4.1. TYÖN UUVUTTAVUUS

Kyselyssä nousi esille huolestuttava ilmiö työn uuvuttavuudesta ja väsyttävyydestä henkilökunnan kokemuksena. Vaihtelu uuvuttavuuden kokemuksessa eri työntekijöiden kesken ja ajallisesti on luonnollista, mutta pidemmällä aikavälillä toiminnan kestävyys kannalta haitallista, jos työ koetaan kovin uuvuttavaksi.

Vuonna 2015 panostamme erilaisten jaksamista edistävien tekijöiden kartoittamiseen ja käyttöönottoon.

Tekijät voivat olla hyvin arkisia toimintamalleja, joiden huomioinnilla voidaan edistää jaksamista tai myös suurempia muutoksia.

Kysymys oli saanut arvon 3,62 asteikolla 1-6, kun mahdollisimman pieni arvo olisi ollut ihanteellinen. Tavoitteena on kääntää arvo asteikon puolivälin paremmalle puolelle.

### 4.2. FYYSISET OLOSUHTEET JA TERVEYS

Tullaan panostamaan työn fyysisten olosuhteiden parantamiseen. Kaikin tavoin hyvät työolosuhteet ja työn mielekkyys ovat parasta ennalta ehkäisyä ennen suurempia terveysongelmia.

Laadukkaat työolosuhteet ovat työnteon lähtökohta ja olosuhteiden tulee olla niin hyvällä tasolla, että niiden voidaan nähdä edistävän työskentelyä ja mahdollistavan tarkoituksenmukaisimman työskentelyn.



Kysymys oli saanut arvon 2,71 asteikolla 1-6, kun korkea arvo olisi ollut ihanteellinen ja tavoitteena on nostaa arvo seuraavan vuoden kyselyssä vähintään tasolle 3.

#### *4.3. TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN*

Kiinnitämme erityishuomiota työpaikkakiusaamiseen ja siihen sovelletaan nollatolarenssia. Kiusaaminen ei ole työpaikalla hyväksyttävää ja kiusaamisen ilmenemiset pyritään paikantamaan, syyt selvittämään ja ratkaisemaan.

Tässä keskeisessä roolissa on jokainen työntekijä ja erityisesti meidän yhteinen vastuu oman työyhteisön ilmapiirin ylläpitämisessä, sekä kaikkien tasapuolisessa kohtelussa.

Kysymys oli saanut arvon 2,36 asteikolla 1-6 pienemmän arvon ollessa parempi. Tavoitteena on poistaa kiusaaminen.

## 5. HENKILÖSTÖN AIKAANSAANNOSKYKY

### KEHITTÄMISTOIMENPITEIDENVAIKUTUS HENKILÖSTÖÖN

<i>Asteikko 1-6</i> <i>Täysin erimieltä/ Täysi samaa mieltä</i>	<i>Toteuma 2014</i>	<i>Edellinen vuosi</i>	<i>Muutos ed. vuoteen (yks.)</i>
<b>Johtaminen ja esimiestyö</b>	4,49	4,30	+ 0,19
<b>Vaikutusmahdollisuudet</b>	4,87	4,80	+ 0,07
<b>Työnorganisointi ja vuorovaikutus</b>	4,46	4,35	+ 0,11
<b>Kehittäminen ja innovatiivisuus</b>	4,84	4,34	+ 0,50
<b>Hyvinvointi ja työtyytyväisyys</b>	4,48	4,48	+/- 0,00
<b>yht.</b>	<b>4,63</b>	<b>4,45</b>	<b>+ 0,18</b>

*Asteikko 1-6.*

Aikaansaannoskykyä arvioitiin ensimmäisen kerran vuonna 2014. Tarkoitus on, että aikaansaannoskyvystä muodostuu keskeinen väline toiminnan vaikuttavuuden arviointiin henkilöstöhallinnossa.

Henkilöstön aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esimiestyön laadusta, sekä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista työhön. Työelämän laatua ja työhyvinvointia kuvaavia tunnuslukuja kerätään kuntaorganisaatioissa henkilöstökyselyillä.

Henkilöstön aikaansaannoskyvystä saadaan määrällistä ja laadullista tietoa henkilöstökyselyiden lisäksi mm. työterveyshuollon raporteista ja kehityskeskusteluista.

Tavoite on edelleen kehittää vuoden 2015 aikana yhteismitallista henkilöstön aikaansaannoskykyä ja sen muutoksia mittaava toiminnan seuranta-järjestelmää, joka mahdollistaa kehittämistoimenpiteiden vaikuttavuuden arvioinnin henkilöstöön.