

ASIKKALAN KUNTA

Henkilöstö- voimavarojen arviointi 2015

Henkilöstötilinpäätös

Yhteistyötoimikunta 21.3.2016
Kunnanhallitus 29.3.2016

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.

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

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 tulotasoa.

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-, tulosyksikkö- 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.

Henkilöstöohjelma

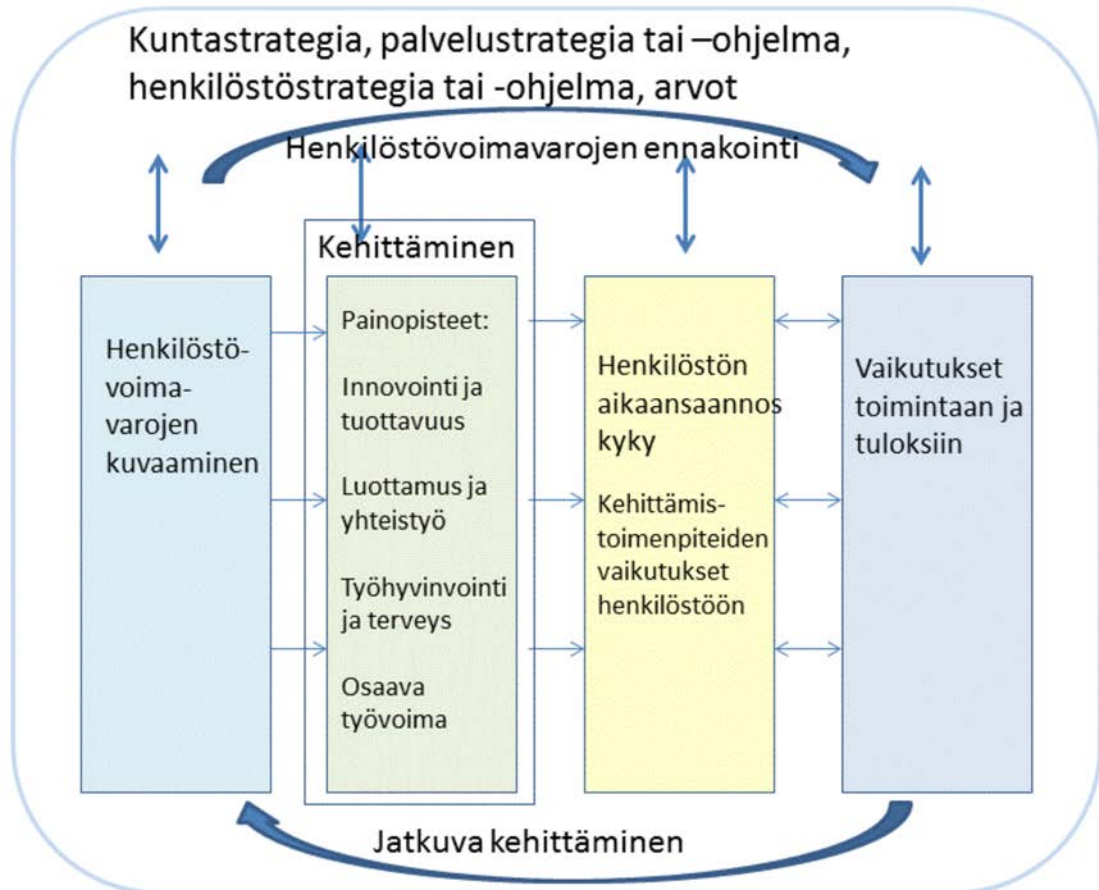
Johtamistapamme on avoin, aitoon yhteistoimintaan perustuva unohtamatta huumoriakaan. Johtamisen avulla tuetaan ja kannustetaan henkilöstöä tasapuoliseen vastuunottoon ja tietojen ja taitojen laaja-alaiseen käyttöön. Johtamisella edistämme mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun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

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. 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.

HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN ARVIOINTI JOHTAMISESSA JA KEHITTÄMISESSÄ

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



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

HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KUVAAMINEN

Henkilöstömäärä

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | Muutos ed. vuoteen |
|----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------------|
| Vakinaiset | 243 | 239 | 238 | 239 | 236 | -3 |
| Määräaikaiset | 68 | 68 | 72 | 56 | 54 | -2 |
| Yht. | 311 | 307 | 310 | 295 | 290 | -5 |

Vakinaiset (vak) ja määräaikaiset (ma) palvelualueittain

| Tilanne 31.12. | Vak 2014 | Vak 2015 | Ma 2014 | Ma 2015 | Yht 2014 | Yht. 2015 |
|--------------------------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|
| Koulutuspalvelut | 97 | 92 | 35 | 25 | 132 | 117 |
| Varhaiskasvatuspalvelut | 55 | 55 | 4 | 6 | 59 | 61 |
| Vapaa-aikapalvelut | 8 | 8 | 3 | 4 | 11 | 12 |
| Tekniset palvelut | 66 | 68 | 14 | 17 | 80 | 85 |
| Konsernipalvelut | 13 | 13 | 0 | 2 | 13 | 15 |
| Yhteensä | 239 | 236 | 56 | 54 | 295 | 290 |

Henkilöstön ikäjakauma sukupuolittain (vakinaiset)

| | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65-69 | Ka |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Naiset | 1 | 12 | 16 | 19 | 22 | 33 | 29 | 29 | 25 | 2 | 47,11 |
| Miehet | 0 | 3 | 8 | 5 | 8 | 8 | 9 | 8 | 6 | 0 | 46,00 |
| Kaikki | 1 | 15 | 24 | 24 | 30 | 41 | 38 | 37 | 31 | 2 | 46,86 |

Terveysperusteiset poissaolot

| Terveysperusteiset poissaolot 2015 | Kalenteripäivät 2015 | Kalenteripäivät 2014 |
|------------------------------------|----------------------|----------------------|
| alle 4 pv | 735 | 750 |
| 4-10 pv | 788 | 659 |
| 11-60 pv | 1291 | 1140 |
| 61-90 pv | 350 | 447 |
| 91-180 pv | 898 | 912 |
| yli 180 pv | 298 | 313 |
| Työtapaturmia | 119 | 42 |
| Yhteensä | 4479 | 4563 |

Henkilöstön vaihtuvuus (vakinaiset)

| | Lukumäärä | Vaihtuvuus% |
|----------------------------------|-----------|-------------|
| Alkaneet palvelussuhteet | 19 | 6,17 % |
| Päätyneet palvelussuhteet | 13 | 4,20 % |

Työvoimakustannukset

| 2015 | 1000 euroa | Muutos % ed. vuoteen |
|--|------------|----------------------|
| Palkat yhteensä | 9298 | 1,7 % |
| - Vakituiset | 7776 | 3,6 % |
| - Sijaiset ja määräaikaiset | 1522 | -7,8 % |
| Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut | 3421 | 0,4 % |

Palkkauksen rakenne keskimäärin(% -osuudet kokonaisansioista)

| 2015 | KVTES | OVTES | Tekniset |
|---------------------------------|-------|-------|----------|
| Tehtäväkohtainen palkka | 91,31 | 79,75 | 87,69 |
| Palveluaikaan sidotut lisät | 6,05 | 16,31 | 10,68 |
| Henkilökohtainen lisä | 1,67 | | 1,05 |
| Muut säännöllisen työajan lisät | 0,97 | 3,94 | 0,58 |
| Kokonaisansio keskim. €/kk | 2464 | 3509 | 2800 |

Tasa-arvo

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.

Investoinnit henkilöstöön

Osaamisen kehittäminen

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 tavat.

| Kouluttaminen | Määrä |
|--------------------------------|--------------|
| 1 koulutuspäivä | 339 |
| 2 koulutuspäivää | 47 |
| 3 koulutuspäivää | 25 |
| Koulutuspäiviä yhteensä | 470 |

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

Henkilöstöetuudet ja kannusteet

Henkilöstöetuudet ja kannusteet uudistettiin vuoden 2014 aikana ja muutos tuli täysimääräisesti voimaan vuodelle 2015. Muutos otettiin erittäin myönteisesti vastaan henkilöstön keskuudessa. Kunnan taloudellisen tuloksen ja toiminnallisten tavoitteiden perusteella annettiin kannustepalkkioita ensimmäisen kerran vuonna 2015 vuoden 2014 perusteella. Kannustepalkkiot annettiin liikunta- ja kulttuurisetelien muodossa.

Ilmapiirikysely

Vuoden 2015 lopulla tehtyyn ilmapiirikyselyyn vastasi 194 (173 vuonna 2014) kunnan työntekijää.

ILMAPIIRIKYSELYN TULOKSET

| Asteikko 1-6 | Toteuma 2015 | Edellinen vuosi | Muutos ed. vuoteen (yks.) |
|--|---------------------|------------------------|----------------------------------|
| <i>Täysin erimieltä/ Täysi samaa mieltä</i> | | | |
| Johtaminen ja esimiestyö | 4,62 | 4,49 | 0,12 |
| Vaikutusmahdollisuudet | 4,94 | 4,87 | 0,07 |
| Työn organisointi ja vuorovaikutus | 4,69 | 4,46 | 0,23 |
| Kehittäminen ja innovatiivisuus | 4,95 | 4,84 | 0,11 |
| Hyvinvointi ja työtyytyväisyys | 4,68 | 4,53 | 0,15 |
| Yhteensä | 4,78 | 4,64 | 0,14 |

JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Lyhyiden sairauspoissaolojen määrä on edellisvuodesta hieman kasvanut, samoin kuin työterveyshuollon kustannukset. Tähän tullaan kiinnittämään huomiota vuoden 2015 aikana.

Ilmapiirikyselyn tulokset paranivat kaikilla osa-alueilla ja ovat kautta linjan erittäin hyviä. Vastaajien määrä nousi selvästi edellisvuodesta. Yksittäisiä, koko kunnan kattavia parannuskohteita ei ilmapiirikyselyn perusteella löydy ja kehittämistoimenpiteet suunnitellaan kunkin työyksikön toimesta yksiköiden tulosten perusteella.