

HENKILÖSTÖ- TILINPÄÄTÖS 2016



Kunnanhallitus 30.3.2017 (KH/2017)
Yhteistyötoimikunta 30.3.2017 (YHTMK/2017)

JOHDANTO

Kuntatyönantajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palvelut järjestetään. Henkilöstövoimavarojen arviointi on oleellinen osa koko kunnan toiminnan kehittämistä, sillä lähes kaikki työ kunnissa perustuu henkilöstön työpanokseen. Tietoisuus henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua palvelutarpeiden muuttuessa.

Henkilöstötilinpäätöksessä kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, määritellään kehittämistoimenpiteet ja tehdään selkoa niiden vaikutuksista, 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 verkottamalla 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.

Henkilöstöpolitiikkamme periaatteet

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

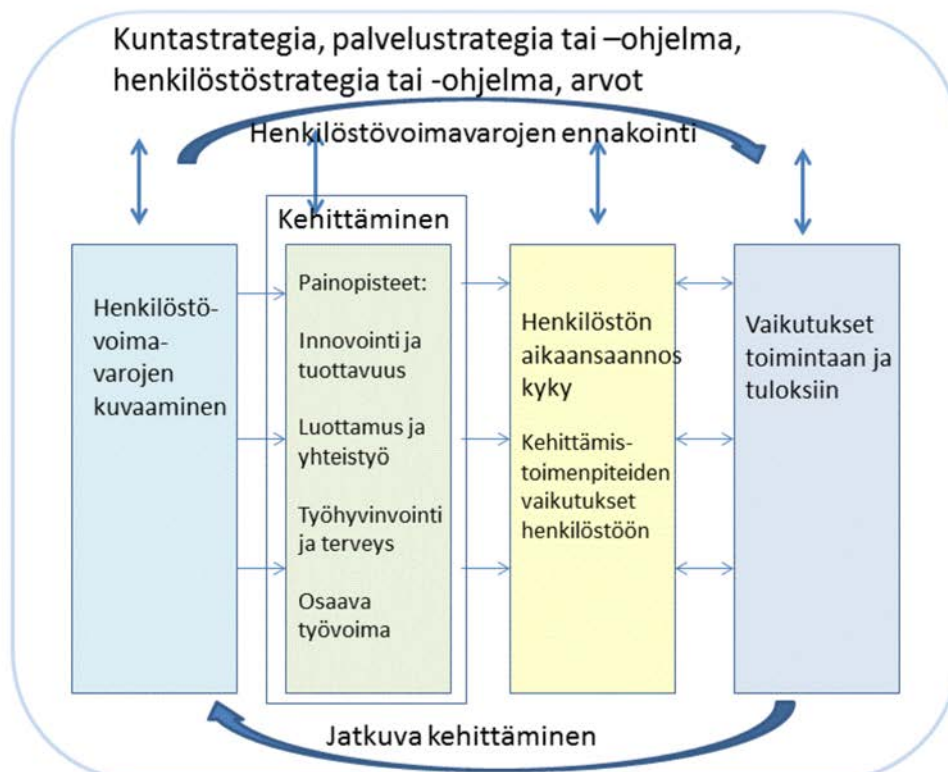
työnantajan edustajana. Kannustinkeinomme ovat motivoivia ja oikeudenmukaisia. Henkilöstön palkkaus perustuu työn ja tehtävien vaativuuteen, henkilökohtaiseen osaamiseen ja tuloksellisuuteen.

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 henkilöstöpolitiikkaan liittyvät tavoitteet. Henkilöstövoimavarojen arviointi edistää henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta.



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

KESKEISET HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN TUNNUSLUVUT

Henkilöstömäärä

	2012	2013	2014	2015	2016	Muutos ed. vuoteen
Vakinaiset	239	238	239	242	243	1
Määräaikaiset	68	72	56	54	43	-11
Yht.	307	310	295	296	286	-10

Vakinaiset (vak) ja määräaikaiset (ma) palvelualueittain

Tilanne 31.12.	Vak 2015	Vak 2016	Mä 2015	Mä 2016	Yht 2015	Yht. 2016
Koulutuspalvelut	97	99	25	24	122	125
Varhaiskasvatuspalvelut	56	55	6	3	64	57
Vapaa-aikapalvelut	8	8	4	6	13	14
Tekniset palvelut	68	69	17	8	83	76
Konsernipalvelut	13	12	2	2	15	14
Yhteensä	242	243	54	43	297	286

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	7	21	17	23	35	29	31	26	0	47,51
Miehet	0	2	6	5	8	7	12	7	6	0	47,11
Kaikki	1	9	27	22	31	42	41	38	32	0	47,42

Henkilöstön vaihtuvuus (vakinaiset)

	Lukumäärä
Alkaneet palvelussuhteet	15
Päättyneet palvelussuhteet	14

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteri-päivät 2016	Kalenteri-päivät 2015
alle 4 pv	767	735
4-10 pv	874	788
11-60 pv	1244	1291
61-90 pv	114	350
91-180 pv	954	898
yli 180 pv	366	298
Työtaturmia	242	119
Yhteensä	4561	4479

Työvoimakustannusten jakaantuminen

	2016	2015	Muutos %
Kokouspalkkiot	-6 787	-6 141	10,5
Vakinaisten palkat	-7 857 807	-7 670 677	2,4
Varallaolokorvaukset	-55 628	-47 047	18,2
Sijaisten palkat	-500 072	-397 488	25,8
Erilliskorvaukset	-183 472	-93 690	95,8
Työllistettyjen palkat	-251 397	-139 979	79,6
Kesätyöntekijöiden palkat	-2 527	0	
Oppisopimuskoulutusajan palkat	-34 549	-46 526	-25,7
Asiantuntijapalkkiot	-800	-2 395	-66,6
Määräaikaiset palkat	-1 236 448	-1 125 803	9,8
Tuntipalkat	-99 084	-107 602	-7,9
Muut palkat	-730	-8 088	-91,0
Sairausajan sijaisten palkat	-113 908	-102 569	11,1
Siviilipalvelumiesten päiväraha	0	-262	
Kokouspalkkiot, ei sotua	-64 122	-66 490	-3,6
Laskennalliset sosiaalipalkat	-34 004	-35 086	-3,1
Laskennalliset sos.palkkatuoto	39 228	38 490	1,9
Jaksotetut palkat ja palkkiot	14 304	-32 353	-144,2
Sairausvakuutuskorvaukset	92 483	99 242	-6,8
Tapaturmakorvaukset	6 581	7 535	-12,7
Yhteensä	-10 288 738	-9 736 928	5,7

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 kehittämiselle.

Osaamisen kehittämiseen sisältyvät sekä ammatillinen henkilöstökoulutus (täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus) että myös erilaiset työssä oppimisen tavat. 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 2016 lopulla tehtyyn ilmapiirikyselyyn vastasi 223 (194 vuonna 2015) kunnan työntekijää.

Työilmapiirikyselyn tulokset

Asteikko 1-6	Toteuma 2016	Edellinen vuosi	Muutos ed. vuoteen (yks.)
<i>Täysin erimieltä/ Täysi samaa mieltä</i>			
Johtaminen ja esimiestyö	4,66	4,62	+0,04
Vaikutusmahdollisuudet	4,98	4,94	+0,04
Työyksikön toimivuus	4,56	4,69	-0,23
Kehittäminen	4,98	4,95	+0,03
Hyvinvointi	3,97	3,95	+0,02
Yhteensä	4,63	4,63	0,0

JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Lyhyiden sairauspoissaolojen määrä on edellisvuodesta hieman kasvanut, samoin kuin työterveyshuollon kustannukset. Tähän tullaan kiinnittämään huomiota vuoden 2017 aikana.

Ilmapiirikyselyn tulokset 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.