

HENKILÖSTÖRAPORTOINTI ANTAA TIETOA
HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KÄYTÖSTÄ
JA NIIDEN MUUTOKSISTA.

SE ON TÄRKEÄ SUUNNITTELUN JA JOHTAMISEN
VÄLINE PÄÄTTÄJILLE, KUNNAN JOHDOLLE,
ESIMIEHILLE JA HENKILÖSTÖLLE.

Henkilöstöraportointi tukee johtamista



Henkilöstöraportointi tukee suunnittelua ja johtamista

Henkilöstöraportti antaa tietoa henkilöstövoimavarojen arvioinnista ja käytöstä ja niiden muutoksista. Se on tärkeä suunnittelun ja johtamisen väline päättäjille, kunnan johdolle, esimiehille ja henkilöstölle.

Kunnan menestykseen ja tuloksellisuuteen vaikuttaa ratkaisevasti se, kuinka osaavaa, motivoitunutta ja työkykyistä henkilöstöä sillä on. Laadukkaan palvelutuotannon ja kilpailukykyisten kuntatyöpaikkojen turvaamiseksi on tärkeää kehittää määrällisiä ja laadullisia henkilöstöresursseja. Kehittämisen lähtökohdaksi tarvitaan tietoa henkilöstöön liittyvien asioiden tilasta ja kehityksestä.

Kunnallinen työmarkkinalaitos suosittelee kunnille henkilöstövoimavarojen arviointia ja raportointia. Kunta-alan henkilöstöraporttisuositukseen on koottu tietoa ja käytännön esimerkkejä avuksi raportoinnin kehittämiseen.

Suositus on tehty yhteistyössä pääsopijajärjestöjen ja kuntien edustajien kanssa. Se korvaa Suomen Kuntaliiton vuonna 1997 antaman suosituksen.

Kunta-alan henkilöstöraportti on lähetetty kunnille ja kuntayhtymille Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirjeellä 10/2004. Se löytyy myös internet-sivuilta www.kuntatyonantajat.fi

HENKILÖSTÖRAPORTTI VOI SISÄLTÄÄ TIETOJA

- henkilöstön määrästä ja rakenteesta
- työajan käytöstä ja työpanoksesta
- henkilöstökustannuksista
- henkilöstön toimintakyvystä ja työhyvinvoinnista
- osaamisesta ja sen kehittämisestä
- johtamisesta

Henkilöstöraportti arviointivälineenä

Henkilöstöraportin avulla seurataan kunnallisia palveluja tuottavan henkilöstön tilaa ja kerätään tietoa henkilöstöön liittyvien asioiden tilasta ja kehityksestä.

Henkilöstöraportti on tarkoitettu tukemaan strategista henkilöstöjohtamista. Kunnan strategisessa henkilös-

www.kuntatyonantajat.fi

tjohtamisessa korostuu pitkäjänteinen henkilöstösuunnittelu, jonka lähtökohtina ovat kunnan visio ja palvelustrategia.

Henkilöstöraportti toimii suunnittelun ja keskustelun välineenä päättäjille, kunnan johdolle, esimiehille ja henkilöstölle. Sillä arvioidaan henkilöstöstrategian toteutumista kunnassa. Sitä hyödynnetään myös henkilöstöstrategisten tavoitteiden asettamisessa, työyhteisöjen kehittämisessä ja työkykyä edistävän toiminnan suunnittelussa.

Henkilöstöraportoinnissa havainnollistetaan ja analysoidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joilla arvioidaan olevan vaikutusta henkilöstön toimintakykyyn. Raportissa kuvataan toteutunutta henkilöstötilannetta, mutta henkilöstöraportoinnin tehtävä on kiinnittää erityistä huomiota tulevaisuuteen ja siihen varautumiseen.

Henkilöstöraportti tukee johtamista

Henkilöstöraportti ohjaa johdon työtä. Sen tavoitteena on tarjota kattava ja selkeä tietopohja päätöksenteon tueksi.

Poliittisen johdon on sitouduttava kunnan strategia-työhön, jonka tulee ulottua yli valtuustokausien, ja joka tulee rakentaa kestäväälle pohjalle. Poliittisten päättäjien tulee ottaa vastuu henkilöstöpoliittisten linjojen määrittämisestä ja sopeuttamisesta tuotannollisiin suunnitelmiin sekä palvelustrategioihin.

Strategisen johtamisen keskeisiä menestystekijöitä ovat henkilöstön sitouttaminen ja strategian sovittaminen organisaatiokulttuuriin. Henkilöstön ja esimiesten sitouttamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota koko prosessin ajan. Sitouttamista tulee tukea konkreettisilla toimenpiteillä.

Tunnusluvut tarpeen mukaan

Kukin kunta valitsee henkilöstöraporttiinsa ne tunnusluvut, joita se pitää omien tarpeittensa ja henkilöstöstrategian kannalta keskeisinä ja konkreettisesti seurattavina. Tunnuslukuja suunniteltaessa kunnan tulee ottaa huomioon kuntia velvoittava lainsäädäntö.

Henkilöstöraportti voi sisältää tietoja mm. henkilöstön määrästä ja rakenteesta, työajan käytöstä, henkilöstökustannuksista, henkilöstön ikääntymisestä, vaihtuvuudesta, henkilöstön työhyvinvoinnista ja henkilöstökoulutuksesta.



Keskeistä on, että tiedot kerätään vuosittain 31.12. tilanteen mukaan yhtenäisin käsittein ja termein. Näin varmistetaan tietojen vertailukelpoisuus. Tärkeämpää kuin tarkastella yksittäisiä lukuja onkin seurata kehitystä eri vuosina sekä ennakoita tulevaa.

Yhteistoiminnallisuus on tärkeää

Henkilöstöraportti tulee käsitellä kunnan hallituksessa ja valtuustossa. Tällöin näkökulma on kunnan vision, henkilöstöstrategian laadinnan ja arvioinnin toteuttamisen seurannassa sekä yleensäkin kunnan kehittämisessä.



Raportti tulee käsitellä myös johtoryhmässä. Sen lisäksi esimiehet käsittelevät raportin yhdessä oman henkilöstönsä kanssa.

Henkilöstöraporttitiedot tulee käsitellä yhteistoimintaelimissä, koska henkilöstöä koskevat tunnusluvut kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin (yleissopimus yhteistoimintamenettelystä 3 §).

Kunnan kannattaa harkita pysyvää työryhmää, jonka tehtävänä on henkilöstöraportin sisällön suunnittelu, vuosittainen kokoaminen ja seuranta, ja jossa on myös henkilöstön edustus.

Hallinnon avoimuus lisääntyy

Kuntalain mukaan kunta on myös velvollinen tiedottamaan kunnan toiminnasta. Henkilöstöraportointi lisää hallinnon läpinäkyvyyttä. Se on tietolähde henkilöstön tilasta ja kehitysnäkymistä niin kunnan henkilöstölle, kuntalaisille kuin luottamushenkilöille. Avoimella tiedottamisella henkilöstön tilasta voidaan edistää kunnan hyvää työnantajakuva.

Kunnallinen työmarkkinalaitos
Toinen linja 14
00530 Helsinki
Puhelin (09) 7711
Faksi (09) 701 2239
<http://www.kuntatyonantajat.fi>