

2012

PATENTTI- JA REKISTERIHALLITUKSEN HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS (HTP)



PATENTTI- JA REKISTERIHALLITUS

Henkilöstöhallinto

Patentti- ja rekisterihallitus

31.12.2012

Sisällysluettelo

KUVALUETTELO.....	3
TERMIT JA LYHENTEET	4
Patentti- ja rekisterihallituksen (PRH) henkilöstötilinpäätös	6
Katsaus vuoteen 2012	6
1. Osaamisen kehittäminen	9
1.1 Osaaminen osana PRH:n tavoitteita	9
1.2 Keskeisten tunnuslukujen tarkastelua	10
1.3 Monipuolista koulutusta eri aiheista	10
1.4 Tulosaluiden osaamista kehitettiin.....	10
1.5 Rekrytoinnit täydensivät osaamista	15
1.6 Osaamisen kehittämisen HESTRA-mittarit.....	15
2. Muutoksen johtaminen.....	17
2.1 Nykyiset henkilöstöpanostukset: määrä ja rakenne	17
2.2 Henkilöstötarve ja osaamisrakenne	21
2.3 Vaihtuvuus	22
2.4 Työnantajakuva.....	24
2.5 Muutoksen johtamisen HESTRA-mittarit	24
3. Tuloksellinen työn tekeminen.....	25
3.1 Työajan käyttö ja työvoimakustannukset	25
3.2 Palkkausjärjestelmä	27
3.3 Muu palkitseminen ja työelämän joustot	28
3.4 Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö	31
3.5 Tuloksellisen työn tekemisen HESTRA-mittarit.....	33
4. Työhyvinvoinnin varmistaminen	34
4.1 TYKY- ja virkistystoiminta toivat vastapainoa työlle.....	35
4.2 Sairastavuuden tunnusluvut	36
4.3 Työterveyshuolto hyvänä yhteistyökumppanina	39
4.4 Työsuojelu ja turvallisuus tukevat toimintaa	41
4.5 Työtyytyväisyyden keskiarvo jatkoi edelleen nousuaan	41
4.6 Työhyvinvoinnin varmistamisen HESTRA-mittarit.....	49
5. Vuorovaikutuksen ja viestinnän edistäminen	50
5.1 Vuorovaikutuksen areenat	50
5.2 Vuorovaikutuksen ja viestinnän edistämisen HESTRA-mittarit.....	51
6. Johtopäätöksiä.....	52
6.1 Osaamisen kehittäminen	52

6.2	Muutoksen johtaminen	53
6.3	Tuloksellinen työn tekeminen.....	53
6.4	Työhyvinvoinnin varmistaminen.....	53
6.5	Vuorovaikutuksen ja viestinnän edistäminen	54
Liite 1. HTP:n keskeisimmät lähteet.....		55
Liite 2. PRH:n HTP-tunnuslukuja vuosilta 2009 – 2012		56
Liite 3. Henkilöstöstrategian mittarit ja tavoitearvot		58

Kuva 1. Prh:laisia ja muita kutsuvieraita seuraamassa puhetta viraston lämminhenkisessä 70 -vuotisjuhlassa Kansallisopperassa 8.6.2012. Valokuvaaja Juha Rahkonen. (KANSIKUVA)

KUVALUETTELO

Kuva 1. Prh:laisia ja muita kutsuvieraita seuraamassa puhetta viraston lämminhenkisessä 70 -vuotisjuhlassa Kansallisopperassa 8.6.2012. Valokuvaaja Juha Rahkonen. (KANSIKUVA).....	3
Kuva 2. Tulosalueiden ja valituslautakunnan koulutusaktiivisuus ja -investoinnit vuonna 2012.....	11
Kuva 3. Avoimet tehtävät hakijoihin v. 2012.	15
Kuva 4. Kehittymisen edellytyksiä kuvaavien kysymysten arvot v. 2007 - 2012.	16
Kuva 5. Htv:t tulosalueittain tukipalveluiden organisaatiouudistusten jälkeen 1.1. ja 31.12.2012.....	17
Kuva 6. Htv-kehitys 2005 – 2017	18
Kuva 7. Henkilöstöryhmien jakautuminen ikäluokkiin 2012.....	18
Kuva 8. PRH:n koko- ja osa-aikaiset työntekijät	19
Kuva 9. Miesten ja naisten ikäjakaumat.....	20
Kuva 10. Ikäryhmäjakauman kehitys v. 2010 - 2012. Lähde: Valtiokonttorin Netra-raportti	20
Kuva 11. Henkilöstön koulutusasteet v. 2012	21
Kuva 12. Henkilöstön palvelussuhteiden pituuksien jakautuminen.	23
Kuva 13. Palvelussuhteiden pituudet henkilöstöryhmittäin	23
Kuva 14. Johtamista kuvaavien kysymysten arvoja v. 2008 - 2012.....	25
Kuva 15. Työvoimakustannukset.	27
Kuva 16. Henkilöstön jakautuminen vaativuustasoille.	27
Kuva 17. Pääjohtaja Rauni Hagman paikalla olleiden palkittujen kanssa 2.2.2012.	29
Kuva 18. Pääjohtaja Rauni Hagman paikalla olleiden palkittujen kanssa 1.2.2013.	29
Kuva 19. Perhevapaiden jakautuminen sukupuolittain v. 2004-2012.....	30
Kuva 20. Tasa-arvoisen työyhteisön tunnuslukuja v. 2003 – 2012.	33
Kuva 21. PRH:n kokonaistyytyväisyys v. 2007 – 2012.....	34
Kuva 22. Pikkujoulutunnelmia Bottalla 30.11.2012. Kuva: Tomi Koskinen.	36
Kuva 23. Sairauspoissaolojen tunnuslukujen kehitys PRH:ssa v. 2006 - 2012.....	37
Kuva 24. Keskimääräiset sairauspoissaolot v. 2007 - 2012.....	37
Kuva 25. Sairauspoissaolutapausten jakautuminen eripituisiin jaksoihin 2012.....	38
Kuva 26. Sairauspoissaolojen jakautuminen ikäryhmittäin v. 2012.....	38
Kuva 27. Lyhyiden sairauspoissaolutapausten osuus kaikista poissaoloista v. 2006 - 2012.	39
Kuva 28. Työterveyshuollon kustannukset v. 2002 - 2012.....	40

Kuva 29. Työtyytyväisyysindeksien kehitys vuosina 2001 - 2012	42
Kuva 30. Työtyytyväisyysindeksien hajonnat vuonna 2012.	45
Kuva 31. Työtyytyväisyys eriteltynä sukupuolen mukaan v. 2012.	48
Kuva 32. Työtyytyväisyys eriteltynä henkilöstöryhmien mukaan v. 2012.	48
Kuva 33. Työolokysymysten kehitys v. 2007 - 2012.	49
Kuva 34. Vuorovaikutukseen ja viestintään liittyviä kysymyksiä vuodelta 2007 - 2012.	52

TERMIT JA LYHENTEET

Amk	Ammattikorkeakoulu
Henkilöstöjohtaminen	Ihmisten johtamiseen ja ohjaukseen sekä yksilöinä että ryhminä keskittyvää johtamista, joka tähtää henkilöstövoimavarojen optimaaliseen hyödyntämiseen. Siinä huomioidaan töiden sujumisen lisäksi mm. työntekijöiden osaaminen, sitoutuminen ja työhyvinvointi.
Henkilöstöprosessi	Henkilöstöjohtamiseen liittyvä prosessi ja työnkulkukaavio, joka toistetaan pääosin samanlaisena, esim. rekrytointiprosessi tai kehityskeskusteluprosessi.
Henkilöstötilinpäätös, HTP	Vuosittainen henkilöstöasioiden raportti ja samalla pohdinta, jossa arvioidaan henkilöstöstrategian toteutuksen onnistumista.
Henkilöstövisio	Henkilöstöön ja henkilöstöjohtamiseen liittyvä tavoitetilä
Henkilötyövuosi (htv)	Yhden henkilön säännöllinen vuosityöaika; voi koostua myös usean henkilön osa-aikatyöstä.
HESTRA	PRH:n henkilöstöstrategia
HR	Human Resources, henkisten voimavarojen hallinta
ICT	Informaatio- ja kommunikaatioteknologia
IPO	Inhimillinen pääoma, osa VaTu -ohjelmaa
Menestystekijä	Siinä onnistuminen vaikuttaa ratkaisevasti pitemmällä tähtäyksellä organisaation menestymiseen.
PCT	Patent cooperation treaty, kv. sopimus, jossa yhdellä hakemuksella voidaan saada patenttihakemus vireille kaikissa sopimukseen liittyneissä maissa.
Strategia	Voidaan määritellä usealla tavalla; esimerkiksi visioon tai tiettyyn ”suureen” päämäärään tähtäävä, linjanvetoja sisältävä suunnitelmakokonaisuus ja siihen liittyvä määrätietoinen toiminta.
Substanssi	Omaan alaan liittyvä asiasisältö
TAE	Talousarvioehdotus. Virasto tekee ehdotuksen taloudestaan vuosittain ministeriölle. Eduskunta vahvistaa hallituksen esityksestä valtion ja virastojen lopullisen talousarvion.
TAHTI	Työnantajan henkilöstötietojärjestelmä (valtion yhteinen)
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
TTS	Toiminta- ja taloussuunnitelma, Vuosittain laadittava usean vuoden kattava suunnitelma, joka sisältää päivitetyn strategian, tulossuunnitelmalaskelmat,

25.3.2013

tulot ja menot. TTS:aa hyödynnetään TAEn valmistelussa, tulosneuvotteluissa ministeriön kanssa ja johtamisessa.

TS, Tulossopimus

Viraston ja ministeriön välinen vuotuinen sopimus kyseisen vuoden toiminnallisista, taloudellisista ja kehittämiseen liittyvistä tavoitteista.

**Työvoimakustannukset
(tvk)**

Tunnusluku, joka koostuu tehdyn työajan palkoista ja välillisistä työvoimakustannuksista. Niitä ovat välilliset palkat (esim. vuosiloma-ajan palkat), sosiaaliturvakustannukset ja muut välilliset työvoimakustannukset (esim. koulutus ja työterveyshuolto).

VaTu

Hallitusohjelman mukainen vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelma

Visio

Tavoitetila, johon organisaatio pyrkii.

VMBaro

Valtionhallinnon työtyytyväisyyskysely

VPJ

Valtion palkkausjärjestelmä

VES

Valtion palvelussuhteiden ehtoja määrittelevä virkaehtosopimus

VTML

Valtion työmarkkinalaitos (valtiovarainministeriön henkilöstö- ja hallintopolitiikkaosasto)

YT-toimikunta

Yhteistyötoimikunta, lakisääteinen henkilöstön ja työnantajan edustajien toimikunta

HUOM!

Tässä dokumentissa esiintyy termi ”elinkeinoelämä” useissa kuvissa ja teksteissä eri vertailujen yhteydessä. Elinkeinoelämällä tarkoitetaan tässä elinkeinotoiminnan palveluita eli käytännössä työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalan virastoja ja laitoksia.

25.3.2013

Patentti- ja rekisterihallituksen (PRH) henkilöstötilinpäätös

Katsaus vuoteen 2012

Vuosi 2012 oli PRH:lle juhlavuosi. Viraston perustamisesta tuli kuluneeksi 70 vuotta ja ensimmäisen suomalaisen patentin myöntämisestä 170 vuotta. Molempia vuosipäiviä juhlistettiin erillisillä tilaisuuksilla.

PRH:n organisaatiota uudistettiin yhdistämällä säätiö- ja yhdistysrekisteritoiminnot. Lisäksi käynnistettiin kehityshanke PRH:n yhteisen asiakas- ja neuvontapalvelun rakentamiseksi.

Henkilöstötilinpäätökset on laadittu PRH:ssa vuodesta 2001 lähtien. HTP:n rakennetta on uudistettu vuonna 2010, jolloin se mukautettiin PRH:n henkilöstöstrategiaan HESTRAan. Myös HESTRAa päivitetään vuosittain. Uusin HESTRA ulottuu vuoteen 2017.

PRH:n henkilöstövisio muodostuu viidestä menestystekijästä, jotka ovat osaamisen kehittäminen, muutoksen johtaminen, tulokellinen työn tekeminen, työhyvinvoinnin varmistaminen sekä vuorovaikutuksen ja viestinnän edistäminen. HTP on keskeinen HESTRAn seurannan väline, ja siksi tämä raportti on järjestetty em. viiden menestystekijän mukaisesti.

Edellisenä vuonna uudistetun viraston strategian toimeenpanon linjaukset tarkennettiin yksikkö- ja yksilötasoisiksi toimenpiteiksi. Viraston palveluiden ja toimintaprosessien sähköistäminen eteni.

HESTRAssa on määritelty vuositason konkreettisia toimenpiteitä, joita tehdään ja seurataan. Toimenpiteet tarkentuivat edelleen vuosisuunnittelun yhteydessä. Kohtuullisella mittarimäärällä sekä muilla keskeisillä tunnusluvulla ja tavoitearvoilla seurataan asioiden tilaa tekemättä mittaamisesta kuitenkin liian raskasta. Huomattava osa tuloksista saadaan VMBaro -työtyytyväisyyskyselyn avulla.

Toimintavuoden aikana laadittiin ja käsiteltiin hallitusohjelmaan sisällytetyn vaikuttavuus- ja tulokellisuusohjelman (VaTu) edellyttämä viraston oma inhimillisen pääoman suunnitelma (IPO). Se käsittää kolme kehittämisaluetta: 1) innostava johtaminen ja esimiestyö, 2) osaamisen kehittäminen ja uudistaminen sekä 3) henkinen, fyysinen, sosiaalinen ja eettinen työkyky. Kultakin kehittämisalueelta on määrätty seurattavaksi kahta kaikille yhteistä tunnuslukua sekä sairauspoissaolojen vähenemistä.

HESTRA ja IPO sisältävät suurelta osin samoja asiakokonaisuuksia, joten ko. strategia-asiakirja ja suunnitelma tukevat hyvin toisiaan eivätkä sisällä ristiriitaisuuksia keskenään.

Vuonna 2012 prh:laisten koulutusaktiivisuus 5,7 pv/htv nousi selvästi edeltävästä vuodesta (4,2 pv/htv). Näin saavutettiin myös tulossopimuksessa ollut tavoite 5,0 pv/htv.

PRH:ssa työskenteli 31.12.2012 439 henkilöä. Luvussa ovat mukana pitkällä virkavapaalla olleet henkilöt. Henkilöstön määrä väheni vuodessa yhdeksällä eli noin kahdella prosentilla. Rekrytoinnit laskivat tuntuvasti edellisen vuoden 27:stä (651 hakijaa) yhdeksään (403 hakijaa). PRH:n lähtövaihtuvuus oli pienentynyt edellisen vuoden 8,1:sta 6,5 prosenttiin. Henkilöstörakenteessa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. PRH:n henkilöstö on edelleen keskimääräistä naisvaltaisempaa (62,2 %). Kokoaikaisten henkilöiden osuus (92,0 %) on laskenut 0,9 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta. Määräaikaisia, joilla ei ollut virastossa taustavirkaa, oli vuoden lopussa enää 4,8 % henkilöstöstä.

25.3.2013

Henkilöstön keski-ikä kääntyi laskuun 0,5 vuodella ollen nyt 47,4 vuotta. Koulutustasoindeksimme on pysytellyt valtion keskitasolla (5,3 asteikolla 1-7). Naisten indeksiluku on 4,8 ja miesten 6,1. Vähintään alimman korkeakoulututkinnon (ml. amk) suorittaneita oli 63,3 % henkilöstöstä (nousua 0,1 prosenttiyksikköä). Vähintään ylemmän tason tutkinnon suorittaneiden osuus jatkoi jälleen nousuaan ollen nyt 45,3 % (nousua 0,7 prosenttiyksikköä). Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä oli 64,9 vuotta, joka on todella korkea luku ja jossa on nousua edellisestä vuodesta 0,4 vuotta.

Vuoden 2012 toiminnan kokonaiskuluista noin 48,330 miljoonasta eurosta enää alle puolet eli 49,8 % = 24,086 miljoonaa euroa oli henkilöstökuluja (vastaavasti v. 2011: 46,6 M€:sta 52,1 % eli 24,3 M€ henkilöstökuluja). Henkilöstökulut olivat euromääräisesti laskeneet noin 209 700 € edellisen vuoden tasosta ja niiden osuus kokonaiskuluista oli laskenut vuodessa 2,3 prosenttiyksikköä (vastaavat edellisten vuosien luvut olivat 3,5 ja 2,1 prosenttiyksikköä). Tasa-arvotilanne on pysynyt edelleen hyvänä, eikä sukupuolesta johtuvaa eriarvoista kohtelua ole ilmennyt palkkauksessa tai muillakaan osa-alueilla. Myös syrjimättömyystilanne on pysynyt hyvänä eikä tapauksia ole tullut vuoden aikana työnantajan tietoon.

TYKY-toiminta jatkui aktiivisena ja vuoden teemana oli ”Arvostamme toisiamme!”. Teemalla haluttiin nostaa esiin jokaisen henkilön arvoa työyhteisössä sekä kiittävän ja korjaavan palautteen antamisen ja vastaanottamisen tärkeyttä. Myös vuoden aikana tapahtunut varhaisen tuen mallin päivittäminen ja sisällön kouluttaminen nivoutuivat arvostuksen teemaan. Aihetta käsiteltiin niin luennoilla kuin henkilöstölehdessä jutuissa ja virastolla järjestettiin näiden lisäksi uutena positiivisen palautteen teemaviikko.

Keskimääräiset sairauspoissaolot (8,9 pv/htv) laskivat selvästi edellisvuodesta (10,3 pv/htv). Työtyytyväisyyden kokonaisarvio kohosi jo kolmantena vuonna peräkkäin ollen nyt 3,62 asteikolla 1-5 ja samalla kaikkein korkein kuluneen 12 mittausvuoden aikana. Kyselyn vahvuudet ja kehittämiskohteet pysyivät lähes ennallaan, mutta indeksitasolla johtaminen nousi nyt ensimmäistä kertaa vahvuuksien joukkoon. Henkilöstö antoi hyvät arvot työ- ja yksityiselämän yhdistämismahdollisuuksille, sukupuolten tasa-arvon toteutumiselle työyhteisössä, uutena vahvuuksissa oikeudenmukaiselle kohtelulle esimiehen taholta ja tuttuun tapaan oikeudenmukaiselle ja inhimilliselle kohtelulle työtovereiden taholta. Myös esimiehen antama tuki, työn haastavuus, työn itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön saivat korkeat arvot. Erityisesti paranivat työantajakuvan ja tiedonkulun arvosanat. Edellisten vuosien tapaan palkkaukseen, tiedonkulkuun ja kehittymisen tukeen liittyvissä asioissa on vielä kehitettävää, joskin niidenkin arvot ovat hyvällä tasolla.

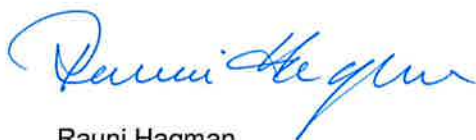
Vuoden aikana käynnistettiin työyhteisöviestinnän ja työtyytyväisyyden parantamiseen tärkeä kaksivuotinen hanke. Samalla systematisoitiin työtyytyväisyyden purku- ja kehittämissuunnitelmien käytäntöjä, luotiin PRH:lle ensimmäinen oma johtajavalmennuskokonaisuus (JOVA) uusille ja potentiaalisille esimiehille sekä jatkona ylimmän johdon arvioinnille otettiin käyttöön esimiesten systemaattiset 360 –asteen johtamisarvioinnit.

Eri työryhmät ja toimikunnat ovat kokoontuneet säännöllisesti kattavilla kokoonpanoilla edellisvuosien tapaan. Erilaiset tilaisuudet, yksikkökokoukset ja epämuodolliset palaverit ovat edistäneet hyvää vuorovaikutusta ja yhteistyötä.

25.3.2013

Tämä henkilöstötilinpäätös on käsitelty yhteisessä PRH:n johtoryhmän ja YT-toimikunnan kokouksessa 25.3.2013.

Helsinki 25.3.2013



Rauni Hagman
Pääjohtaja



Esko Inkinen
Henkilöstöjohtaja



Päivi Herttuainen
Henkilöstösihteeri



Mari-Anne Manninen
Henkilöstön kehittämisspäällikkö

Suvi Hannus
Henkilöstön kehittämisasiantuntija
(osallistui HTP:n valmisteluun 21.2.2013 asti)

1. Osaamisen kehittäminen

PRH on ainutlaatuinen organisaatio, jossa erinomainen asiantuntemus on välttämättömyys viraston perustehtävän hoitamiseksi ja kansainvälisessä kilpailussa menestymiseksi. Osaamisemme on ajantasaista ja kehittyvää ja uudistamme sitä jatkuvalla oppimisella, uusien henkilöiden rekrytoinnilla ja ulkopuolisen osaamisen hyödyntämisellä.

1.1 Osaaminen osana PRH:n tavoitteita

Osaamisen tärkeys näkyy PRH:n kaltaisen asiantuntijaorganisaation visiossa, arvoissa, strategisissa tavoitteissa sekä henkilöstöstrategiassa. Visiossa määritellään, että "Olemme Suomen osaavin ja ystävällisin henkilökunta. Kunnioitamme toisiamme, olemme avoimia ja uudistumme jatkuvasti". Arvomme kehittyminen kuvataan näin: "Arvostamme osaamista, jota tuetaan jatkuvalla koulutuksella ja ammattitaidon kehittämisellä. Asiantuntijoina kehitämme toimintaamme ja palvelujamme kansallisessa ja kansainvälisessä toimintaympäristössä." Myös sisäisten strategisten tavoitteiden 2011–2020 mukaan visiota tukien "PRH:ssa on osaavin ja ystävällisin henkilökunta sekä esimerkillisin esimiestoiminta. Lisäksi henkilöstöstrategiassamme todetaan, että "Pidämme yllä jo olemassa olevaa ammattitaitoamme ja muita työelämässä tarvittavia taitoja päivittämällä niitä jatkuvasti. Laajennamme ja syvennämme osaamistamme mm. koulutusten, omien työtehtävien, tiimityöskentelyn tai vaikkapa asiakasyhteistyön kautta. Jaamme osaamistamme ja levitämme hyviä käytäntöjä muille. Valtaosa oppimisesta ja kehitymisestä tapahtuu arjen työssä, ja säännöllinen palautteen antaminen toisillemme edesauttaa sitä. Kehityskeskustelun keskeinen osa on tarkastella omaa osaamista suhteessa työhön ja sen tavoitteisiin."

Henkilöstön osaamisen kehittämisessä tukena ovat vuosittain laadittava henkilöstön kehittämissuunnitelma ja henkilökohtaisia osaamistarpeita luotaava kehityskeskustelu-prosessi. Tulosalueilla koulutusasioiden tukena toimii koulutusyhdyshenkilöverkosto. Koulutusyhdyshenkilöiden roolia on kuvattu yleisluontoisesti alla.

Tulosalueella	PRH-tasolla
Koulustustoiminnan suunnittelu ja raportointi	Henkilöstön kehittämissuunnitelman laadintaan osallistuminen
Tulosalueiden substanssin koulutustarjonnan tunteminen, konsultointi ja koordinointi	Tiedon välittäminen: tulosalueen koulutusasioista koulutusyhdyshenkilöryhmään, talon koulutusasioista tulosalueelle
Ohjeiden tunteminen, neuvonta ja tulkinta: koulutustietojen ilmoittaminen, työajan käyttäminen koulutukseen, perehdyttäminen	

25.3.2013

1.2 Keskeisten tunnuslukujen tarkastelua

Koulutuspäiviä kertyi keskimäärin 5,7 henkilötyövuotta kohden (v. 2011 4,2 pv). Näin vuonna 2012 saavutettiin myös tulossopimuksessa 2012 asetettu tavoite 5,0 pv/htv. Koko PRH:n koulutusmenot olivat vuonna 2012 174 428 euroa (v. 2011 118 602 €). Investointi koulutuspäivää kohden oli nyt 74 euroa (v. 2011 76 €) ja henkilötyövuotta kohden 419,2 euroa/htv (324 €/htv). Koulutuspäivien lisääntymiseen vaikuttivat toimintavuonna erityisesti työyhteisöviestintähankkeen koulutukset, jotka osallistivat laajasti koko henkilökuntaa.

Koulutuskustannusten prosenttiosuus työvoimakustannuksista oli PRH:ssa 2,5 % ja valtiolla 2,4 %. Vastaavasti henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan prosenttiosuus oli 1,9 % säännöllisestä vuosityöajasta, valtiolla keskimäärin 1,4 %. Palkkausjärjestelmään kuuluvia kehityskeskusteluja on PRH:ssa käynyt 98 % henkilöstöstä, valtiolla keskimäärin 94,6 %.

1.3 Monipuolista koulutusta eri aiheista

Vuonna 2012 järjestettiin lukuisia talon yhteisiä koulutuksia. Myös tulosalueet kouluttivat henkilöstöään omien tarpeidensa mukaisesti. Alla kuvataan talon yhteisiä koulutuksia pääpiirteissään.

Esimiestilaisuuksia järjestettiin toimintavuonna kuusi kappaletta. Aiheina olivat 1) varhainen tuki, työtyytyväisyys ja kehityskeskustelut 2) puheeksiottovalmennus, 3) työyhteisöviestintä (TYVI) -hanke, 4) strategisten tavoitteiden jatkotyöstäminen ja priorisointi, 5) esimiestyön parhaat käytännöt tulosalueilla sekä 6) 360-asteen arviointitulosten yhteinen purkutilaisuus. Kaikille esimiehille tehtiin syksyn aikana esimiestyössä kehittymisen tueksi 360-asteen arvioinnit yhteistyössä Talent Vectia Oy:n kanssa.

Eritasoisia kielikursseja järjestettiin englannista, ruotsista, ranskasta ja saksasta keväällä ja syksyllä yhteistyössä Maison De Quartier Oy:n kanssa. Tietotekniikkakoulutukset päätettiin vuoden aikana järjestää jatkossa uudella tavalla. Office-tuen tehtävään valittiin 12 henkilöä, joiden koulutus Windowsiin ja Officen ohjelmiin aloitettiin loppuvuonna. Tarkoituksena on, että Office-tuet tarjoavat jatkossa prh:laisille niin vieri- kuin eritasoista pienryhmäopetusta. Koulutusta järjestettiin myös TWebin käytöstä, prosessien kuvaamisesta, mediaviestinnästä, tietoturvasta ja sosiaalisesta mediasta, projektiosaamisesta sekä asiakaspalvelutaidoista. Työyhteisöviestinnän (TYVI) kehittämishanke oli näkyvänä osana vuoden 2012 toimintaa; siinä osallistettiin kaikki prh:laiset työpajoissa pohtimaan, miten PRH:n työyhteisöviestintää voidaan kehittää. Myös ensiapukoulutus kuului vuoden 2012 koulutustarjontaan.

Vuonna 2012 suunniteltiin ensimmäinen PRH:n johtamisvalmennus JOVA uusille ja potentiaalisille esimiehille. Valmennukseen valittiin 20 henkilöä suhteutettuna tulosalueiden henkilöstömäärään. Yhteistyössä Kehittämiskeskus HAUS Oy:n ja Management Institute Of Finland MIF Oy:n kanssa toteutettava valmennus aloitettiin tammikuussa 2013. Valmennus koostuu neljästä koulutusjaksosta, jotka ovat 1) esimiestyön viitekehys, 2) strateginen johtaminen ja liiketoiminta, 3) valmentava johtaminen ja 4) esimiehenä kehittyminen.

TYKY-toiminnan teemana oli vuonna 2012 "Arvostamme toisiamme!". Koko henkilöstölle suunnattujen TYKY-luentojen (ks. tarkemmin 4.1 TYKY- ja virkistystoiminta) aiheet käsittelivät tätä teemaa. Henkilöstön kanssa käytiin läpi varhaisen tuen, sairauspoissaolojen seurannan ja hallinnan sekä työhön paluun periaatteita. Lisäksi järjestettiin palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen sekä arvostuksen tärkeyteen liittyvää koulutusta.

1.4 Tulosalueiden osaamista kehitettiin

Koulutusaktiivisuus 5,7 pv/htv on koko PRH:n keskiarvo. Alla on listattuna tulosalueiden koulutusaktiivisuus sekä vuoden 2012 koulutusinvestoinnit.

	Koulutus- aktiivisuus	Koulutus- investoinnit
Patentti- ja innovaatiolinja (kaikki)	7,6	87726
• Patentti- ja innovaatiolinja (pl. PAI Tietopalvelut)	8,0	79501
• PAI Tietopalvelut	3,8	8225
Tavaramerkki- ja malliinja	3,3	4052
Yritys- ja yhteisölinja	2,6	17270
Yhdistys- ja säätiöasiat	3,2	6342
Valituslautakunta	1,5	360
Tietohallinto	3,7	16154
Viestintä ja asiakaspalvelu	5,0	10033
Hallinto (ml. pääjohtaja, pj:n sihteeri ja sis. tarkastus)	7,3	18059
Yhteiset	-	14432
Yhteensä	5,7	174428

Kuva 2. Tulosalueiden ja valituslautakunnan koulutusaktiivisuus ja -investoinnit vuonna 2012.

Patentti- ja innovaatiolinjalla jatkettiin vuonna 2012 koulutusta suunnitelmallisesti edellisten vuosien tapaan. Panostus koulutukseen oli huomattava ajallisesti ja rahallisesti. Koko vuoden kestävä koulutus ”Uusien tutkijoiden perehdyttäminen” toteutettiin linjan koulutussuunnitelman mukaisesti. Vastaavasti varttuneiden tutkijoiden syventävä koulutus järjestettiin kahtena noin 15 tutkijainsinööriin ryhmänä: yksi ryhmä keväällä toinen syksyllä.

Uudet tutkijainsinöörit osallistuivat entiseen tapaan Aalto-yliopiston Aalto PRO:n järjestämään Patentit–Teollisuus–Tekniikka -koulutusohjelmaan, joka vahvistaa teollisoikeuksien laajaa tuntemusta ja selvittää asiakasnäkökulmaa.

Koulutuksella vahvistettiin myös oman tekniikanalan erityisosaamista. Tutkijainsinöörit osallistuivat kotimaassa ja ulkomailla järjestettyihin useisiin seminaareihin. Koska PRH toimii patenttiyhteistyösopimuksen (PCT) mukaisena uutuustutkimusviranomaisena ja kansainvälisenä patentoitavuuden esitutkimusviranomaisena, siihen liittyvää koulutusta jatkettiin. Lisäksi Lontoon sopimus mahdollisti suomalaisten hakemusten käsittelyn englannin kielellä. PCT -tutkimukseen ja kotimaiseen hakemuskäsittelyyn kuuluvien raporttien kirjoittamista englanniksi vahvistettiin jatkamalla englannin kielen opetusta tutkijainsinööreille. Lisäksi saksan, ranskan, ruotsin ja venäjän opiskelua jatkettiin PRH:n yhteisissä kielikoulutusryhmissä. Tutkijainsinöörien lisäksi myös linjan muu henkilöstö on osallistunut PRH:n yhteisiin kielikursseihin sekä muihin yhteisiin opetus- ja luentotilaisuuksiin.

Vuonna 2012 koulutukseen käytettiin 79 501 euroa ja se jakautui eri koulutushankkeille seuraavasti:

Aalto PRO Patentit–Teollisuus–Tekniikka	38662
Kielikoulutus	26301
Muu koulutus	14538
Yhteensä	79501

Patentti- ja innovaatiolinjan koulutusbudjettiin oli varattu 110 000 euroa, josta käyttämättä jäi 30 499 euroa. Kielikoulutukseen osallistuminen oli odotettua innokkaampaa, ja sen toteutuneet kustannukset ylittivät arvioidun 6301 eurolla. Kustannuksia kuitenkin säästettiin alentuneina kurssimaksuina, ilmaisina osallistumismahdollisuuksina, ennakoitua halvempina kustannuksina sekä hyödyntämällä oman henkilöstön asiantuntemusta. Toisaalta uusien tutkijoiden avioitua vähäisempi rekrytointi pienensi kustannuksia. Eri syistä poikkeuksellisen moni hyväksytty koulutusmatka jäi vuonna 2012 tekemättä.

25.3.2013

Patentti- ja innovaatiolinjan tietopalveluissa (ent. Patenttikirjasto ja neuvontapalvelut) koulutusaktiivisuus lisääntyi reippaasti edellisvuodesta. Osaltaan koulutusinnon nousuun vaikutti kansainvälinen IFLA World Library and Information –konferenssi, joka kokosi lähes 4000 kirjastoammattilaista eri puolilta maailmaa Helsingin Messukeskukseen. Yksiköstä osallistuttiin tähän alan tärkeään tapahtumaan vuoropäivinä.

Muita kirjastoalaa puhuttelevia aiheita eri seminaareissa olivat kirjastojen palvelumuotoilu, e-kirjojen tulevaisuus ja sosiaalisen median hyödyntäminen kirjastojen asiakaspalvelussa. Tieteiden talolla olivat pohdinnan kohteena kansalaisvapaudet, tiedon saatavuus ja tutkimuksen vapaus – aina ajankohtaisia kysymyksiä tietopalveluväelle.

Aalto-korkeakoulusäätiön kursseille osallistuttiin kirjastosta valikoiden: CPC -luokitusuudistus ja PCT – järjestelmä poimittiin keväällä kiinnostuksen kohteiksi. Sovelton kurssilta haettiin Vision perusteiden ja prosessikuvaamisen alkeita ja kielikursseilla opiskeltiin saksaa ja ruotsia.

Ulkomaisista seminaareista yksiköltä oli edustus PatLib –konferenssissa Manchesterissa, EPOPIC –konferenssissa Hampurissa ja Online Information 2012 – symposiumissa Lontoossa.

Vuonna 2012 koulutuksen kustannukset jakaantuivat seuraavasti:

Kirjastoalan seminaarit	3000
Aalto PRO	3000
kielikoulutus	750
<u>muu koulutus</u>	<u>1475</u>
Yhteensä	8225

Tavaramerkki- ja mallilinjalta osallistuttiin aikaisempien vuosien tapaan viraston yhteisiin koulutustilaisuuksiin, erityisesti esimies- ja kielikoulutuksiin sekä TYKY-luennoille, TYVI-työpajoihin että tietoturva- ja sosiaalinen media -koulutukseen.

Lakimiehet osallistuivat ammattiosaamista kehittäviin seminaareihin sekä kotimaassa että ulkomailla. Talentumin järjestämään Tavaramerkkipäivään ja Suomen teollisoikeudellisen yhdistyksen IPR-päivään osallistuttiin kuten aikaisempina vuosina. Lisäksi lakimiehet osallistuivat OHIMin järjestämiin erilaisiin koulutustapahtumiin, jotka liittyivät yhteistyörahaston projekteihin ja IP-seminariin, jossa kahden viikon aikana annettiin syventävää koulutusta tavaramerkkioikeudesta ja virastojen eri käytännöistä sekä tutustuttiin OHIMin virastoille tarjoamiin työvälineisiin. OHIMin Future Software Package (FSP) projektin myötä linjan tietojärjestelmät uudistetaan ja linjan sisällä järjestettiin tiedotustilaisuuksia ajankohtaisista muutoksista. Lisäksi linjalla järjestettiin seminaaripäivä linjan toiminnan kehittämiseksi.

Vuoden 2012 suunnitelluista koulutusmäärärahoista jäi suuri osa käyttämättä, koska OHIMin järjestämät koulutustapahtumat ovat olleet maksuttomia ja IT -koulutukseen varatut määrärahat ovat jääneet käyttämättä. Lisäksi uudet lakimiehet ovat osallistuneet viraston järjestämille peruskursseille, jotka niin ikään ovat maksuttomia.

Vuonna 2012 koulutukseen käytettiin 4052 euroa seuraavasti:

Kielikoulutus	2147
<u>Ammatillinen koulutus</u>	<u>1905</u>
Yhteensä	4052

25.3.2013

Yritys- ja yhteisölinjalla vuoden 2012 kehittämisen yhteisiä painopisteitä olivat edelleen asiantuntija- ja oman alan työtehtäviin liittyvä koulutus ja kehittäminen. Kielitaitoa kehitettiin osallistumalla viraston kielikursseille (ruotsi ja englanti).

Työyhteisöviestinnän kehittämiseen (TYVI-projekti) liittyviin työpajoihin osallistuttiin. YYL:n Novus-hankkeen edellyttämä projektinhallinta ja siihen liittyvää monipuolinen koulutus ja kehittäminen toteutettiin ns. työssäoppimisena Deloitten konsulttien avustuksella.

Linjan ”Digitaalinen YYL” -projektiin liittyvä organisaatiosuunnittelu jatkui ja sen läpivientiin järjestettiin erilaisia koulutus- ja tiedotustilaisuuksia tapauskohtaisesti mm. tiimirakenteiden muuttuessa, prosessien välisten työtehtävien muuttuessa tai vaihtuessa ja uusien tehtävien oppimisessa. Toimintavuonna etsittiin ratkaisuja henkilöstön osaamisen tehokkaaseen käyttöön sekä kartoitettiin, miten ylläpidetään ja päivitetään osaamista eri asioissa uusien osioiden Novus-hankkeesta tullessa tuotantovaiheeseen. Sähköinen osakeyhtiön perustaminen saatiin käyttöön v. 2012 ja siihen liittyen järjestettiin koulutusta ja esittelytilaisuuksia henkilöstölle.

Esimieskoulutusta sekä tarvittavaa IT-koulutusta on järjestetty prosessien tarpeen mukaan. IT-koulutus on ensisijaisesti pyritty samaan Office-tuilla. PRH:n asiakaspalvelun toimintamalli –projektiin liittyen linjalla on järjestetty asiakaspalvelu- ja vuorovaikutuskoulutusta Deloitten konsulttien kanssa. Kaikille järjestettiin koulutusta ja tiedotustilaisuuksia tietojärjestelmän muutoksiin ja uusiin käyttöönottoihin liittyen.

Kansainvälistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä on ylläpidetty pohjoismaisten kaupparekisterilakimiesten tapaamisella sekä osallistumalla EBR:n tietopalvelukokouksiin, ECRF:n konferenssiin ja Nordic eGovernment Conferenceen.

Suunnitelluista koulutuksista jäivät linjalla perustellusti toteutumatta:

- Lainsäädäntömuutosten edellyttämät koulutukset, koska erityisten koulutusten järjestämistä edellyttämiä muutoksia ei ollut.
- Tiimivalmennus ja tiimissä toimimisen taito -koulutus, koska katsottiin mielekkäämmäksi järjestää koulutus vasta siinä vaiheessa, kun uudet tiimit oikeasti aloittavat toimintansa.
- Koko henkilöstölle tarkoitettu asiakaspalvelu- ja vuorovaikutuskoulutus, koska viraston yhteyskoulutuksena järjestettiin runsaasti koulutusta näistä aiheista.

Erityisesti TYVI-, TYKY- ja asiakaspalvelukoulutukseen osallistuttiin aktiivisesti.

YYL:n henkilöstön koulutusaktiivisuus nousi edellisestä vuodesta 2,6 päivään henkilötyövuotta kohden (2011: 1,4 pv/htv).

Tulosalueella koulutukseen käytettiin yhteensä 17 270 euroa. Suurin osa rahoista käytettiin Deloitten linjalla järjestämään esimiesten muutosjohtamiskoulutukseen (n. 45 %) sekä kielikoulutukseen (30 %).

Yhdistys- ja säätiöasiat –tulosalue aloitti toimintansa 1.1.2012. Koulutuksen painopiste oli vuonna 2012 sisäisessä koulutuksessa. Henkilöstön osaamista laajennettiin kattamaan sekä yhdistys- että säätiöasiat. Säätiöasioiden koulutuksessa tärkeä osa-alue on säätiövalvonta, johon saatiin myös ulkopuolista, PRH:lle räätälöityä koulutusta huhtikuussa (PwC Suomi).

Yhdistys- ja säätiöoikeuden tuntemusta on laajennettu sisäisissä koulutustilaisuuksissa. Tulosalueen omissa TYKY-tilaisuuksissa on saatu työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvää koulutusta.

25.3.2013

Tulosalueella on osallistuttu eri yhteisöjen ja säätiöiden koulutuspäiviin asiantuntijakouluttajina, jolloin on samalla kouluttauduttu itsekin. Lisäksi henkilöstöä on osallistunut PRH:n yhteisiin koulutuksiin.

Koulutukseen tulosalueella käytettiin yhteensä 6342 euroa.

Viestintä ja asiakaspalvelun tulosalueelta osallistuttiin erityisesti ammattiosaamista kehittäviin koulutuksiin. Substanssikoulutuksissa hyödynnettiin järjestelmällisesti viraston asiantuntijoiden antamia sisäisiä koulutuksia. Koko henkilöstö osallistui myös tulosalueen yhteisiin koulutustilaisuuksiin ja sekä viraston järjestämiin TYVI-työpajoihin. Yksiköiden esimiehet osallistuivat viraston esimiestilaisuuksiin.

Viestintäyksikkö

Viestintäyksikön henkilöitä osallistui ammatillisten verkostojen koulutus- ja muihin tilaisuuksiin, muun muassa ProCom-päivään. Kaksi henkilöä osallistui maksulliseen viestintäkoulutukseen (Infor/MIF ja STT Info). Yksi henkilö aloitti ammatillisesti syventävän pitkäkestoisen koulutuksen Haaga-Helia-ammattikorkeakoulussa. Viestintäyksikön henkilöt osallistuivat lisäksi verkkosivujen Snoobi-kävijäseurantatyökalun käyttökoulutukseen.

Viestintäyksikkö hyödynsi omaan kouluttautumiseensa myös erilaisia avoimia (maksuttomia) seminaareja, luentoja, messuja ja muita tilaisuuksia, joissa henkilöstöllä saattoi olla rooli myös tapahtuman järjestäjänä ja/tai luennoitsijana. Yksi henkilö osallistui ranskan kielen kursseille.

Asiakaspalveluyksikkö

Asiakaspalveluyksikön sijaisuustoimintoja parannettiin ja osaamista lisättiin yksikön sisäisillä perehdytyksillä. Kirjaamon henkilöstö osallistui Julkisuuslain soveltamiseen ja kirjaamisen syventämiseen liittyviin koulutuksiin. Lisäksi vuosittainen Tweb-seminaari kuului vuoden 2012 kursseihin. Puhelinvaihteen henkilöstö osallistui kahteen alan seminaariin.

Koko asiakaspalveluyksikön henkilöstö osallistui viraston syksyllä 2012 järjestämään asiakaspalvelukoulutukseen. Kielikoulutuksissa keskityttiin ensisijaisesti englannin kielen kursseihin, joihin osallistui 3 henkilöä.

Kielenkääntäjät

Kaikki kielenkääntäjät osallistuivat kielenhuoltopäivään. Yhden päivän seminaari toteutettiin Hanasaaren kulttuurikeskuksessa. Vuonna 2012 teemana oli ruotsin kieli Suomen ja Ruotsin elinkeinoelämässä.

Kotimaisten kielten tutkimuskeskus järjesti syksyllä suomalais-ruotsalainen kääntäjäseminaarin, niin ikään Hanasaareissa. Yksi kääntäjästä osallistui kaksipäiväisen tilaisuuden molempiin päiviin ja kaksi kääntäjää vain toiseen. Englannin kielessä jatkettiin yksilöllistä palautetta sisältävää editointipalvelua.

Viestintä ja asiakaspalvelu -tulosalue käytti ammatilliseen koulutukseen yhteensä 10 033 euroa.

Tietohallinnon tulosalueella osallistuttiin koulutuksiin mm. seuraavista aihealueista: IT-johtaminen, arkkitehtuuri, tietokanta, sanastotyö, tietoturva, virtualisointi, sovelluskoulutukset ja projektinhallinta. ICT- ja tietoturva-alojen seminaareista, (ValtioExpo, ICT Expo, Valtionhallinnon tietoturvaseminaari) käytiin hakemassa uusimmat valtionhallinnon visiot tulevast.

Käyttöpalvelutiimille järjestyi muutama toimittajan tarjoama tietoisuustyypinen koulutustapahtuma PRH:n tiloissa. Tietoturvakoulutukseen (PRH:n yhteinen tietoturvapoliitikan jalkautus) osallistui vuorottain koko tietohallinnon henkilöstö. Lisäksi Tietohallinnon ja Viestintä-asiakaspalvelun yhteiset koulutuspäivät pidettiin Karhulassa marraskuussa.

25.3.2013

Koulutukset suunnitellaan tulevien tarpeiden mukaisesti ja viikkopalavereissa asiat esitellään henkilöstölle. Näin muodostuu alustava hahmotelma koko tiimille, jonka jälkeen koulutukset sovitaan kunkin roolin (myös vara- ja kehittämistehtävät) mukaisesti. Kehityskeskusteluissa haetaan myös henkilökohtaiseen, työtehtävien edistämiseen ja kehittymiseen tähtäävien koulutusten tarve.

Tietohallinnon alalla on totuttu nopeaan kehitykseen niin laitteiden kuin ohjelmistojenkin osalta, joten jokaista rohkaistaan hakeutumaan alan koulutuksiin aina, kun vain on mahdollista. Vuoden 2013 osalta tavoitteena onkin, että kehittämisen osuus kokonaistyömäärästä on 30 %.

Tietohallinnon koulutuskertymä vuonna 2012 oli 3,7 päivää / htv. Tietohallinnon ulkoiset koulutusmenot vuonna 2012 oli 16 154 euroa.

Hallinnossa (ml. pääjohtaja, pj:n sihteeri ja sis. tarkastus) kouluttauduttiin vuonna 2012 pääsääntöisesti omaan alaan, kuten talousasioihin liittyvillä viraston ulkopuolisilla koulutuksilla sekä viraston yhteisillä kieli-, työyhteisöviestintä- ym. koulutuksilla. Koulutusta hankittiin keskimäärin 7,3 pv/htv ja rahaa käytettiin 18 059 euroa.

1.5 Rekrytoinnit täydensivät osaamista

Uusrekrytointien määrä pieneni edellisestä vuodesta. Virastoon rekrytoitiin yhdeksän uutta henkilöä, joista kaksi PRH:n sisältä ylempään virkaan. Valtion virkamiesasetuksen 10§:n perusteella 16 määräaikaisessa virkasuhteessa olevaa vakinaistettiin.

Alla olevassa taulukossa on esitetty rekrytointitilasto sukupuolittain vuodelta 2012.

Nimike	Linja	Määräaik./ vakinainen	Mies- hakijat	Nais- hakijat	Hakijat yhteensä	Haastatellut miehet	Haastatellut naiset	Haastatellut yhteensä	Valittu henkilö
Lakimies	YYL	ma	11	26	37	1	4	5	Mies
Lakimies	YYL	ma	13	20	33	1	6	7	Nainen
Ylikielenkääntäjä	ViAs	va	3	9	12	1	4	5	Nainen
Tutkijainsinöörejä (5 kpl)	PAI	va	49	10	59	12	1	13	4 miestä 1 nainen
Yli-insinööri toimistopääll.	PAI	va	3	2	5	3	2	5	Mies
Tutkijainsinöörejä ¹⁾	PAI	va							12 miestä 4 naista
Yhteensä			79	67	146	18	17	35	6 Miestä 3 Naista

Kuva 3. Avoimet tehtävät hakijoiheen v. 2012.

1) Vakinaistaminen ilman hakumenettelyä (VN:n asetus valtion virkamiesasetuksen muuttamiseksi (413/2007) 1.5.2007: 10§:n 1 mom.)

1.6 Osaamisen kehittämisen HESTRA-mittarit

PRH:n henkilöstöstrategiassa HESTRAssa osaamisen kehittämiseksi määritellyt mittarit saivat seuraavat arvot vuonna 2012 (vertailuna v. 2011 suluissa):

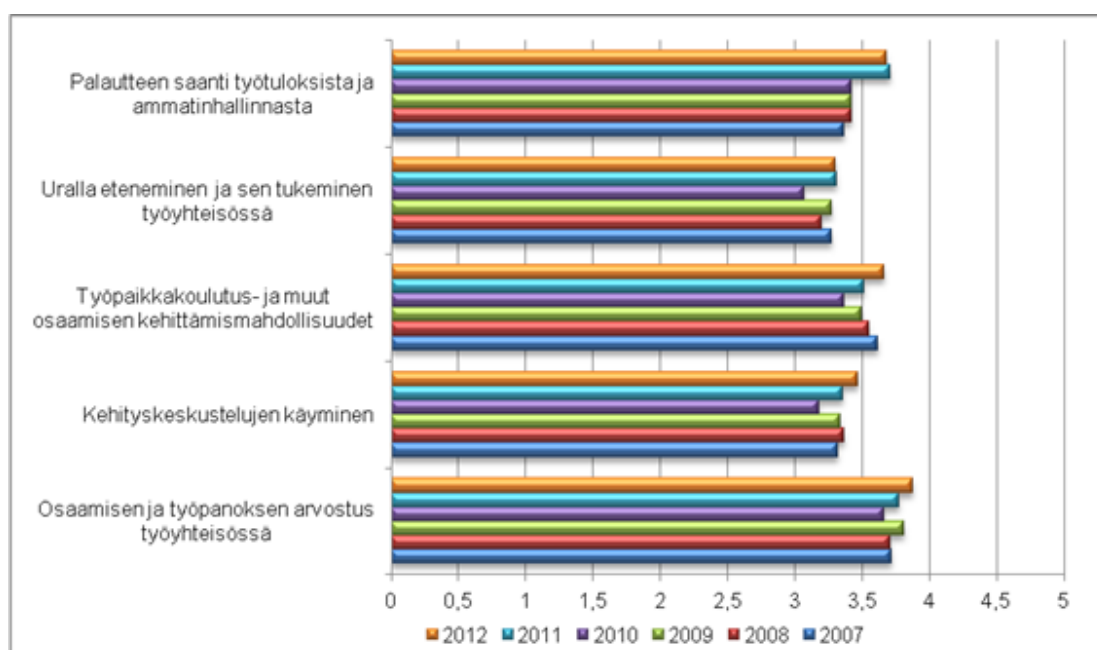
- | | |
|--|-----------|
| 1. Koulutusaktiivisuus (pv/htv) | 5,7 (4,2) |
| 2. Kehittymisen edellytykset (työtyytyväisyyskyselyn kysymysten arvosanojen keskiarvo) | 3,6 (3,5) |
| Palautteen saanti työtuloksista ja ammatinhallinnasta | 3,7 (3,7) |
| Uralla eteneminen ja sen tukeminen työyhteisössä | 3,3 (3,3) |

25.3.2013

Työpaikkakoulutus ja muut osaamisen kehittämisen mahdollisuudet	3,7 (3,5)
Kehityskeskustelujen käyminen	3,5 (3,4)
Osaamisen ja työpanoksen arvostus työyhteisössä	3,9 (3,8)

3. Tyytyväisyys PRH:n palvelujen laatutason (asiakastyytyväisyyskyselyn kysymyksen arvosana) **4,0 (4,0)**

Seuraavassa kuvassa on esitetty kehittymisen edellytykset -kysymysten kehitys vuosilta 2007 - 2012.



Kuva 4. Kehittymisen edellytyksiä kuvaavien kysymysten arvot v. 2007 - 2012.

Koulutusaktiivisuuden tunnusluku oli 5,7 pv/htv ja näin saavutettiin myös tulossopimuksessa asetettu tavoite 5,0 pv/htv. HESTRAn tavoite on muutettu aiempaa realistisemmaksi vuodelle 2017 (7,0 pv/htv) ja näin se on mahdollista myös saavuttaa (aiemmin vuodelle 2016 9,0 pv/htv). Sekä kehittämiseen liittyvien tyytyväisyyskyselyn tulosten edelleen jatkunut nousu että koulutuksiin investoitujen eurojen määrän kasvu viittaavat parantuneeseen tilanteeseen kouluttautumisen osalta.

Kehittymisen edellytykset –keskiarvo (3,6) nousi kymmenyksen ja kehittyi edelleen suotuisaan suuntaan. Vuoteen 2017 tavoitteeksi on asetettu 3,7 HESTRassa.

Asiakastyytyväisyyskyselyssä 2012 tyytyväisyys PRH:n toimintaan ja palveluihin oli hyvällä tasolla ja hyvin suurelta osin samalla tasolla kuin v. 2011. Palvelujen laatutason oltiin tyytyväisiä ja kun huomioidaan ulkoisen asiakastyytyväisyyskyselyn ja asiakaspalvelua (PatRek) koskevan erillisen kyselyn yhteistulokset, tulos on sama kuin kahtena edellisenä vuotena (keskiarvo 4,0 asteikolla 1-5, v. 2011 ja 2010 myös 4,0). Vuoden 2012 mittauksessa ollaan edelleen tyytyväisiä myös PRH:n henkilöstön asiantuntevuuteen ja tulos sen osalta on pysynyt samalla tasolla kuin vuotta aiemmin (v. 2012 ja 2011 4,1). Toiminta- ja taloussuunnitelmassa tavoite asiakastyytyväisyydelle ja HESTRassa tavoite mittarille ”tyytyväisyys PRH:n palvelujen laatutason” ovat molemmat 4,2 vuodelle 2017, joten vielä on hieman kirittävää.

25.3.2013

Kehittämisen ja rekrytoinnin lisäksi PRH:ssa täydennetään osaamista verkostoitumalla PRH:n ulkopuolisiin osaajiin ja ostamalla tarvittaessa ulkopuolisia palveluita ja asiantuntemusta. Verkostoituminen on osa ammattitaidon kehittämistä ja tuo uusia näkökulmia työhön. Palveluiden ostaminen hoidetaan ammattitaitoisesti ja talon hankintaosaamista hyödyntäen. Hankintaosaamista on kehitetty PRH:ssa vahvasti muutaman viime vuoden aikana.

2. Muutoksen johtaminen

Muutos on osa normaalia työelämää ja johtaminen on siten aina myös muutoksen johtamista. Koska muutos tehdään ihmisten kautta, henkilöstöjohtamisen osaaminen on olennainen osa esimiestaitoja. Edellytämme johtamis- ja esimiesroolissa toimivilta hyviä johtamistaitoja niin asioiden kuin ihmisten johtamisessa sekä halukkuutta esimiestehtäviin. Esimies on aina esimerkki, ja esimiesroolissa tämä korostuu muutostilanteissa entisestään.

Henkilöstön määrä, rakenne sekä uuden henkilöstön tarve ja osaaminen ovat muutoksen johtamisen ja toimintaympäristön haasteisiin vastaamisen keskiössä. Tulevaisuudessa mm. työnantajakuva ja vaihtuvuuden seuraamisen merkitys korostuu entisestään.

2.1 Nykyiset henkilöstöpanostukset: määrä ja rakenne

2.1.1 Henkilöstön määrä

PRH:ssa työskenteli vuoden 2012 lopulla 439 henkilöä, mikä on yhdeksän henkilöä ja kaksi prosenttia vähemmän kuin vuosi sitten. Kokonaisluvussa ovat mukana 13 pitkäaikaisella virkavapaalla ollutta henkilöä. Henkilötyövuosia (htv) kertyi 416,1, mikä on 16,5 vähemmän kuin vuonna 2011. TEM:n kanssa solmitun tulossopimuksen tavoite oli 418 htv, joten tavoite saavutettiin. Tarkastelussa ovat brutto-htv-laskelmat.

PRH:n TTS:n mukaan kansainväliset patenttialan sopimukset edellyttävät, että PCT-tutkimusten tekemiseen taataan riittävät tutkijaresurssit, jotta hakemukset voidaan käsitellä annetuissa määrärajoissa. Lähivuosina henkilöstötarve PRH:n asiantuntijatehtävissä kasvaa ja vastaavasti sekä asiakaspalvelu- sekä toimistotehtävissä supistuu edelleen mm. sähköisten palvelujen ja käsittelyprosessien lisääntymisen vuoksi.

	1.1.2012	31.12.2012
Hallinto	33,1	22,3
Viestintä- ja asiakaspalvelu	21,2	18,6
Tietohallinto	18,3	19,2
Patentti- ja innovaatiolinja	157,8	154,0
Tavaramerkki- ja mallilinja	38,0	38,5
Yritys- ja yhteisölinja	125,8	127,0
Yhdistys- ja säätiörekisteri	33,1	30,6
Valituslautakunta	5,3	5,8
Yhteensä	432,6	416,1

Kuva 5. Htv:t tulosalueittain tukipalveluiden organisaatiouudistusten jälkeen 1.1. ja 31.12.2012.

25.3.2013

Tarvittavat henkilöresurssit suunnitellaan alustavasti toiminta- ja taloussuunnitelmassa (TTS) ja vahvistetaan vuosittain tulossopimuksessa. Alla olevassa taulukossa on esitetty henkilötyövuositavoitteita TTS:n sekä TEM:n meille asettamien velvoitteiden mukaisesti.

PRH	Toteutunut 2005	Tot. 2010	Tot. 2011	Tot. 2012	TAE/TS 2013	TTS 2014	TTS 2017	Huom.
htv	472,9	453,7	432,6	416,1	425	416	400	brutto- lukuina
muutos	vertailuvuosi	-19,2	- 40,3	- 56,8	- 47,9	- 56,9	- 72,9	

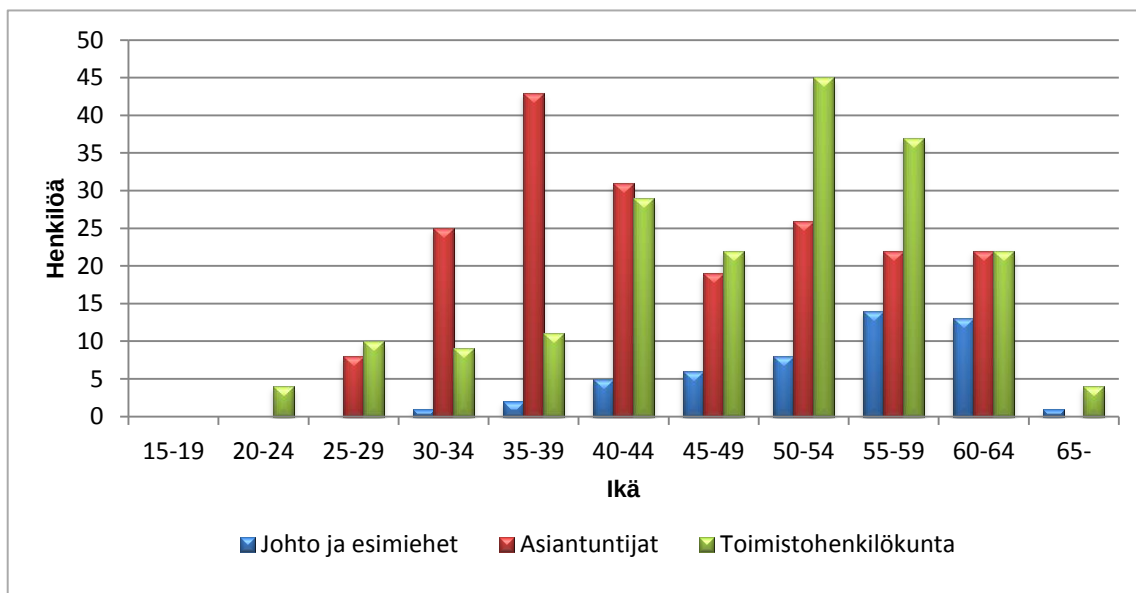
Kuva 6. Htv-kehitys 2005 – 2017

Henkilöstön määrä on viime vuosina laskenut etupäässä luontaisen poistuman sekä vuonna 2011 tehdyn tukipalveluiden organisaatiomuutoksen kautta. Samalla on asiantuntijoiden osuus kasvamaan päin. Määräaikaisessa virkasuhteessa olevien määrä on pysynyt tarkoituksenmukaisen rajattuna. Kesälomasijaisina on työllistetty ja työllistetään jatkossakin pääsääntöisesti korkeakouluharjoittelijoita.

2.1.2 Henkilöstörakenne

Henkilöstörakenteessa ei ole tapahtunut vuoden aikana merkittäviä muutoksia. Johto- ja muissa esimiestehtävissä oli PRH:ssa 11,4 % henkilöstöstä, missä on kasvua edelliseen vuoteen 1,4 prosenttiyksikköä. Mikäli tätä tunnuslukua verrataan elinkeinotoiminnan palveluihin eli käytännössä TEM:n hallinnonalan virastoihin (6,3 %) ja koko valtionhallintoon (7,8 %) laskien sielläkin em. johtotasot yhteen, PRH sijoittuu keskiarvojen yläpuolelle. Tästä voidaan päätellä, että PRH:ssa on johto- ja esimiestason henkilöstöä substanssi- ja henkilöstöasioiden hoitamiseksi riittävästi. Asiantuntijatehtävissä toimii henkilöstöstä 44,9 % (44,2 % v. 2011 ja 41,3 % v. 2010), mikä kuvaa asemaamme entistä selkeämmin asiantuntijavirastona. Elinkeinotoiminnan palveluissa vastaava luku on 43,6 % ja valtionhallinnossa 42,7 %.

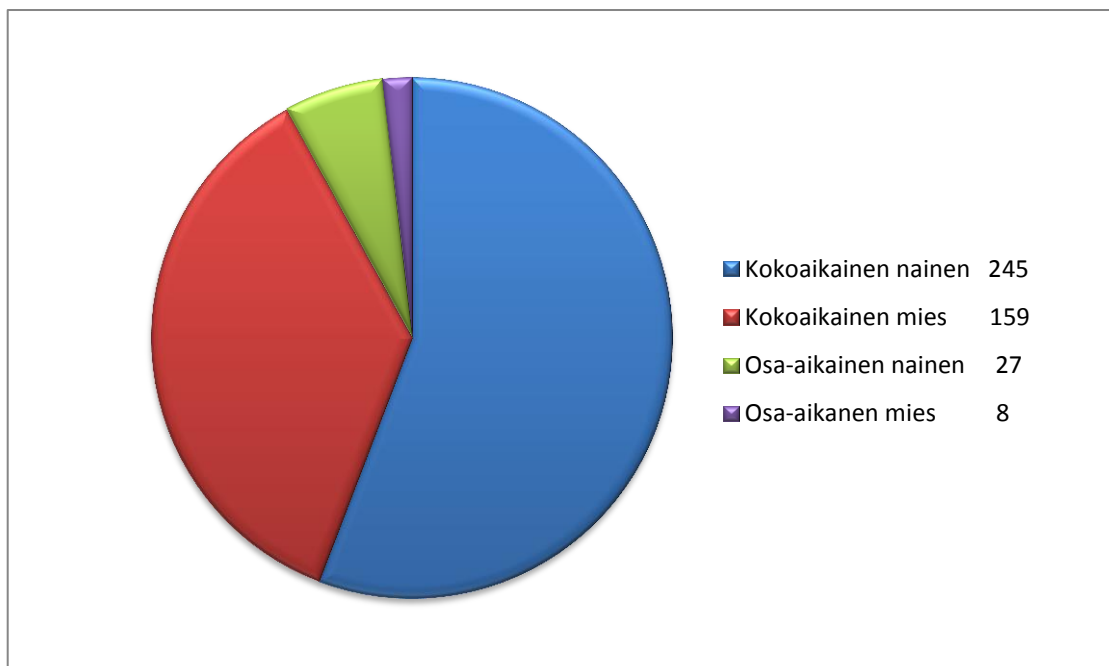
Eri henkilöstöryhmien jakautuminen ikäluokkiin on esitelty seuraavassa kuvassa. Kuvasta ilmenee mm. se, että suurin osa asiantuntijoita sijoittuu viime kerran tapaan ikäryhmään 35-39 -vuotiaat, mikä on samalla miesten suurin ikäryhmä (vrt. myöhemmin kuva 9). Toimistohenkilöstöä sijoittuu eniten vanhimpiin ikäryhmiin painopisteen ollessa 50-54 -vuotiaissa. Johto ja esimieskunta ovat painottuneet tasaisesti vanhimpiin ikäryhmiin.



Kuva 7. Henkilöstöryhmien jakautuminen ikäluokkiin 2012.

25.3.2013

Henkilöstömme on edelleen keskimääräistä naisvaltaisempaa 62,2 %:n osuudella valtionhallinnon 48,4 %:iin verrattuna, joskin elinkeinotoiminnan palveluissa naisten osuus on 64,7 %. Naisten osuus johtotehtävistä oli PRH:ssa vuonna 2012 30 % (v. 2011 40 % ja v. 2010 33 %) vs. elinkeinotoiminta 44,4 % ja valtionhallinto 35,3 %. Naisten osuus muista esimiestehtävistä oli 60 % eli sama kuin edellisenä vuotena vs. elinkeinotoiminta 41,4 % ja valtionhallinto 24,6 %, mitä voi meillä pitää hyvänä jakaumana. Naisten osuus asiantuntijatehtävistä oli hieman noussut ollen nyt 42,1 % (v. 2011 40,0 % ja v. 2010 43,3 %), mutta jäämässä edellisten vuosien tapaan selvästi vertailujoukkojen alapuolelle (elinkeinotoiminta 50,4 % ja valtionhallinto 50,9 %). Toimistohenkilöstöä ja muissa toimeenpaneissa tehtävissä työskenteleviä oli koko henkilöstöstä jo selvästi alle puolet eli 43,7 % (v. 2011 45,8 % ja v. 2010 48,1 %); heistä naisia valtaosa eli noin 85 prosenttia. Koko-aikaisten henkilöiden osuus 92,0 % on pysytellyt viime vuodet lähes samansuuruisena ollen pääpiirtein samaa tasoa kuin elinkeinotoiminnan palveluissa (92,1 %) ja valtionhallinnossa (93,7 %). Todettakoon, että PRH:ssa ei ole yhtään osa-aikaista virkaa; osa-aikaista työtä tekevät ovat lähes poikkeuksetta itse halunneet hyödyntää kyseisen työelämän joustomahdollisuuden jossain vaiheessa virkauraansa. Koko- ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan jaoteltuna on esitetty kuvassa 8.



Kuva 8. PRH:n koko- ja osa-aikaiset työntekijät

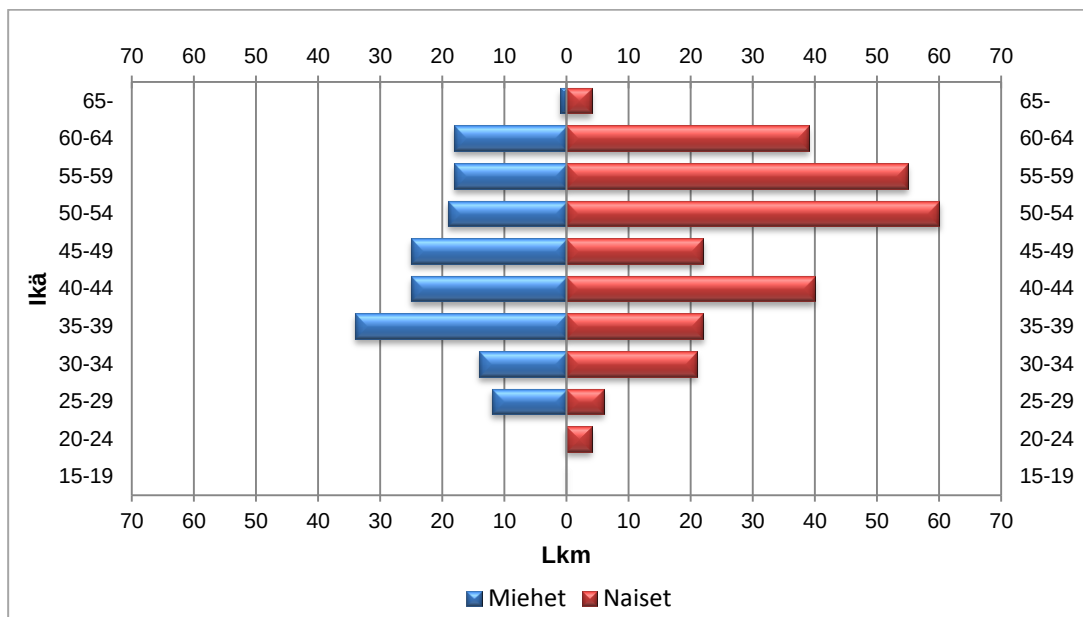
Määräaikaista, joilla ei ollut virastossa taustavirkaa, oli vuoden lopulla 21, mikä on noin 4,8 % henkilöstöstä (v. 2011 5,6 % ja v. 2010 6,4 %). Elinkeinotoiminnan keskiarvoon (14,1 %) ja valtionhallinnon keskiarvoon (11,1 %) verrattuna PRH:n määräaikaistilanne on selkeästi parempi.

PRH:ssa kaikki työntekijät ovat virkasuhteisia (elinkeinotoiminta 92,6 % ja valtionhallinto 87,0 %). Valtionhallinnon tavoitteena on toistaiseksi voimassa oleva virkasuhde pääosalle henkilöstöään.

PRH on jatkanut edellisinä vuosina aloitettua toimintaa määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämiseksi VTML:n ohjeistuksen mukaisesti. Tapauskohtainen tarkastelu tehtiin aina uusien määräaikaistuuksien tai entisten jatkamisen nimittämismenettelyjen yhteydessä. Kaikkien määräaikaisten osalta tarkastelu tehtiin kaksi kertaa vuodessa yhdessä henkilöstön edustajien kanssa keskustason VES:n edellyttämällä tavalla. Määräaikaistuuksien perusteisiin ja perusteluihin on PRH:ssa jatkuvasti kiinnitetty erityistä huomiota. Virkojen vakinaistamisista huolimatta on jouduttu mm. erilaisten projektien hoitamiseksi, ruuhkahuippujen tasaamiseksi sekä vuorotteluvapaasijaisuuksien järjestämiseksi rekrytoimaan aika ajoin lisää määräaikaista henkilöstöä tai jatkamaan aiempia määräaikaistuuksia.

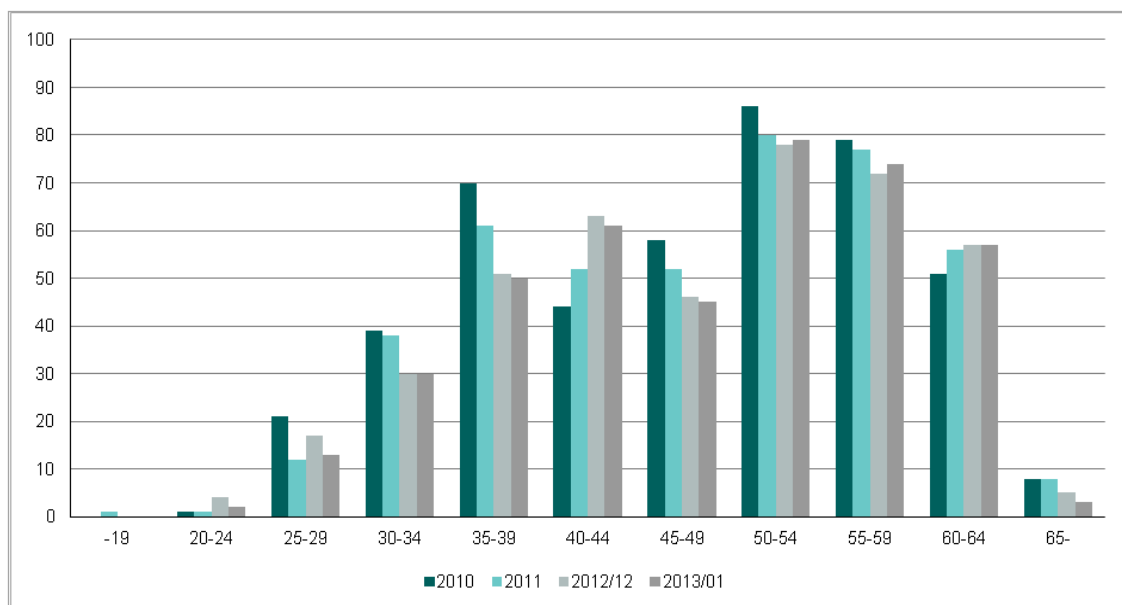
25.3.2013

PRH:n henkilöstön keski-ikä laski tällä kertaa nousutrendin jälkeen viime vuodesta puolella vuodella ollen nyt 47,4 vuotta ja samaa luokkaa kuin elinkeinotoiminnan palveluissa (48,5). Koko valtionhallinnon keski-ikä on 45,9 vuotta. 45 vuoden ikäisten ja sitä vanhempien osuus henkilöstöstä oli laskenut 1,3 prosenttiyksiköllä ollen nyt 61,0 % (elinkeinoiminta 66,3 % ja valtionhallinto 56,2 %). PRH:n henkilöstön ikärakenne on esitetty ikäryhmittäin ja sukupuolittain jaoteltuna tarkemmin kuvassa 9. Kuviosta ilmenee mm. se, että suurimmat ikäryhmät naisissa ovat viime vuosien tapaan 50-54 ja 55-59 -vuotiaat. Miesten ikäryhmät ovat puolestaan tasasuuruksia poikkeuksena selvästi suurin ryhmä 35-39 -vuotiaat.



Kuva 9. Miesten ja naisten ikäjakaumat

Alla olevassa kuvassa 10 nähdään kehitystrendiä koko henkilöstön ikäjakaumista kahdelta viimeiseltä vuodelta ml. tammikuu 2013. Kielteinen ilmiö on se, että 35-39 vuoden ikäisten määrässä on tapahtunut noin 20 henkilön lasku. 40-44 vuoden ikäryhmässä on tapahtunut nousua, mutta 45-49 vuoden ikäryhmässä vastaavaa laskua kolmen vuoden aikana. Vanhemmissa ikäryhmissä erot vuosien kesken ovat huomattavasti pienempiä.



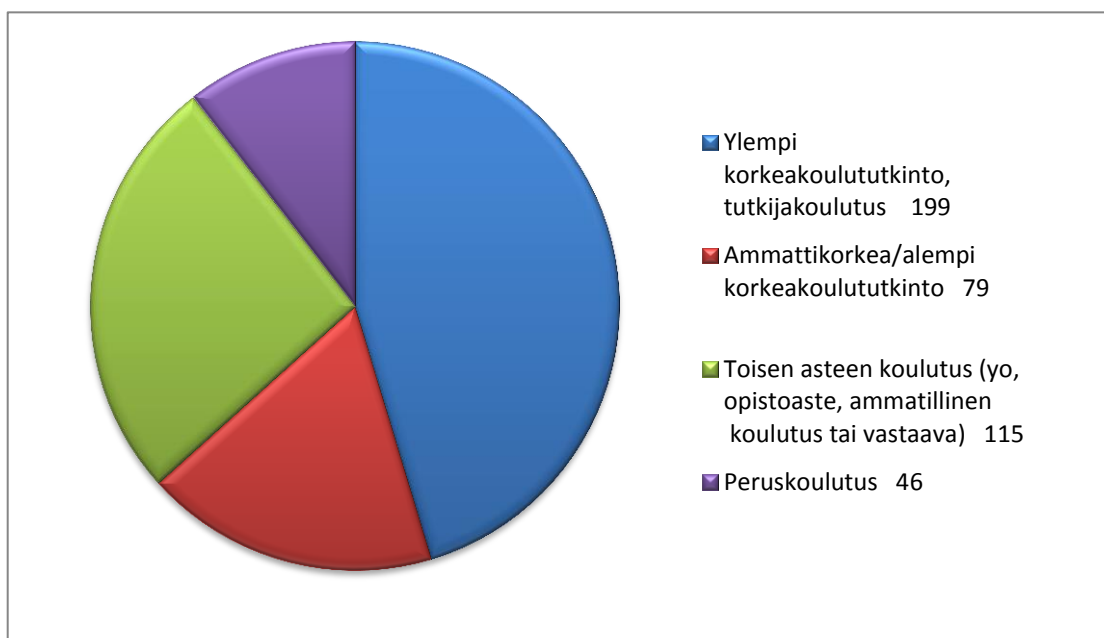
Kuva 10. Ikäryhmäjakauman kehitys v. 2010 - 2012. Lähde: Valtiokonttorin Netra-raportti

25.3.2013

Henkilöstömme koulutustasoindeksi asteikolla 1-7 on pysytellyt viimevuotisella tasolla ollen edelleen 5,3 (naiset 4,8 ja miehet 6,1; kummatkin pysyneet entisinä). Elinkeinotoiminnan palveluissa indeksi oli 5,4 ja valtionhallinnossa 5,2. Henkilöstöstä vähintään alempi korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinto oli 55,8 %:lla (elinkeinotoiminta 50,2 % ja valtionhallinto 43,3 %) ja ylemmän tason tutkinto 45,3 %:lla (v. 2011 PRH 44,6 %, v. 2012: elinkeinotoiminta 32,2 % ja valtio 30,4 %). Alin korkeakouluaste (amk) mukaan luettuna nousee prosenttiluku 63,3:een (v. 2011 63,2 %). Lisensiaatin tai tohtorin tutkinto on 10,2 %:lla (elinkeinotoiminta 3,4 % ja valtionhallinto 4,4 %).

PRH:ssa nousi edellisestä vuodesta vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus yhteensä 0,7 ja tutkijakoulutuksen suorittaneiden 1,5 prosenttiyksikköä.

PRH:n henkilöstö neljän koulutusasteen mukaan jaoteltuna on esitetty kuvassa 11. Ylemmän ja ylimmän tutkintotason suorittaneista suurimmat koulutuspohjaryhmät virastossa olivat edelleen tutkijainsinöörikunta sekä lakimiehet. Yhdessä nämä ryhmät edustivat hieman yli kolmasosaa koko henkilöstöstä.



Kuva 11. Henkilöstön koulutusasteet v. 2012

Henkilöstön koulutusasteessa nähdään pelkästään perusasteen koulutuksen käyneiden määrän (laskenut vuodessa 11,2:sta 10,5 prosenttiin) vähenevän tasaisesti vuoteen 2020 mennessä eläköitymistien myötä. Toisen asteen suorittaneiden määrä on pysytellyt viime vuosina suhteellisesti jokseenkin samana. Luku oli noussut 0,5 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta ollen nyt 26,2 % koko henkilöstöstä. Alemman korkea-asteen (ml. amk) suorittaneiden määrä on vakiintumassa 18 prosenttiin. Tätä ylemmissä koulutusasteissa tapahtunee edelleen tasaista nousua nykytilanteeseen verrattuna – eniten ylemmän korkeakouluasteen suorittaneissa, jolloin ko. ryhmän (nyt 45,3 %) osuus lähentelisi puolta koko henkilöstöstä. Tutkijakoulutuksen (lisensiaatit ja tohtorit) suorittaneiden prosenttiosuudessa on tapahtumassa myös tasaista nousua lähinnä tutkijainsinöörien uusrekrytointien myötä.

2.2 Henkilöstötarve ja osaamisrakenne

PRH:n vahvuutena on korkea koulutustaso, joka on parantunut erityisesti uusien rekrytointien myötä. PRH:n kaltaisessa monipuolisessa asiantuntijaorganisaatiossa tarvitaan sekä syvällistä asiantuntijaosaamista että laajempaa moniosaamista, jossa työntekijät opettelevat hallitsemaan useampia työkokonaisuuksia.

25.3.2013

Tavoitteena on, että eri ikäluokissa olisi mahdollisimman sama määrä henkilöitä, mikä VTML:n julkaiseman henkilöstötilinpäätöskäsikirjan mukaan toteutuukin yleensä 43 vuoden keski-ikä. Tasaisen ikärakenteen tavoittelemiseksi 45-vuotiaiden ja vanhempien määrä ei saisi ylittää 45 % (PRH:ssa nyt 61,0 %). Tällöin henkilöstöä jäisi tasaisesti eläkkeelle ilman yhtäkkisen suuren osaamisvajeen syntyä. Valtionhallinnon yleistavoitteena on toisaalta työelämässä jaksaminen mahdollisimman pitkään, mitä tukee osaltaan myös virkaeläkelaki sekä eräät muut hallituksen ja työmarkkinajohdon vireillä olevat selvitykset ja neuvottelut.

Henkilöstöresurssitarvetta mahdollisesti vähentävinä yleisinä tekijöinä nähdään tulevaisuudessa etenkin tietoyhteiskunta ja verkostoituminen, informaatio- ja kommunikaatioteknologian hyödyntäminen, toiminnalliset parannukset, osaamisen jatkuva kehittyminen sekä tehtävien sisällön muuttuminen. Myös tällä hetkellä elinkeinoelämään ja sen kautta työllistymiseen suuresti vaikuttavat globaalit rakenteelliset ratkaisut sekä maailmanmarkkinoiden heilahtelut vähentävät ainakin tilapäisesti kotimaisen työvoiman tarvetta.

Toimintojen ja palveluiden sähköistämällä tehostetaan myös viraston sisäisiä prosesseja. PRH:n tulevat talousarviot perustuvat siihen, että menoja tulee edelleen selkeästi vähentää, jotta nettobudjetoidun viraston talouden tasapaino saavutetaan. Henkilöstömenoissa tässä tavoitteessa onkin onnistuttu menneinä vuosina. Haastetta budjetin tasapainoon tulevat aiheuttamaan lähivuosina myös yhtenäispatentin käyttöönotto sekä julkisten tietojen luovuttaminen maksuttomasti.

Toimintaympäristön muutos vaikuttanee muutoinkin PRH:n lähivuosien henkilöstötilanteeseen. Etätyöskentelyn määrä on lisääntymässä jatkuvasti. Asiantuntijatehtävissä nähdään suunnittelujaksolla jossain määrin lisäystarvetta nykyisestä. Vastaavasti toimisto- ja asiakaspalvelutehtävät ovat lähivuosina edelleen supistumassa mm. sähköisten palvelujen lisääntymisen myötä. Tarkkaan harkittavien uusrekrytointien ohella tulee samalla punnita tapauskohtaisesti ostopalveluiden käyttöä ja tiettyjen tukipalveluiden ulkoistamista taloudellisuustekijät huomioon ottaen.

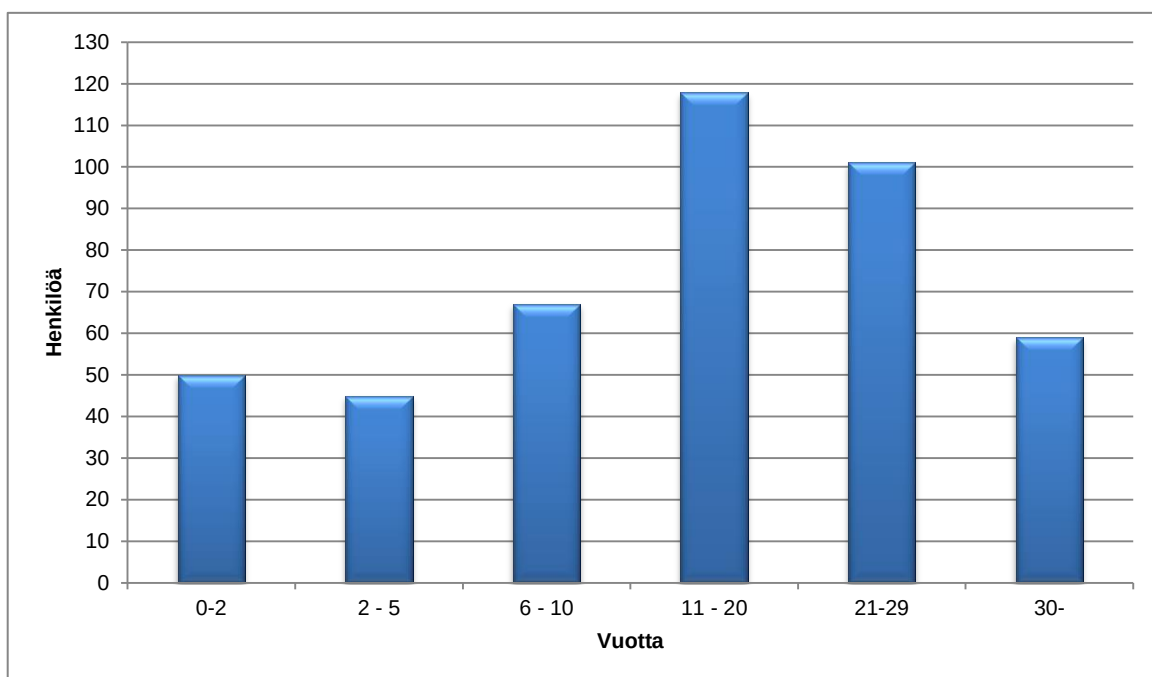
2.3 Vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuudella tarkoitetaan toisen työnantajan palvelukseen v. 2012 siirtyneiden henkilöiden prosenttiosuutta edellisen vuoden lopun henkilöstöstä.

PRH:n lähtövaihtuvuus oli vuonna 2012 6,5 % henkilöstöstä. Vastaavat luvut olivat vuonna 2011 8,1 %, 2010 4,8 % ja 2009 3,4.

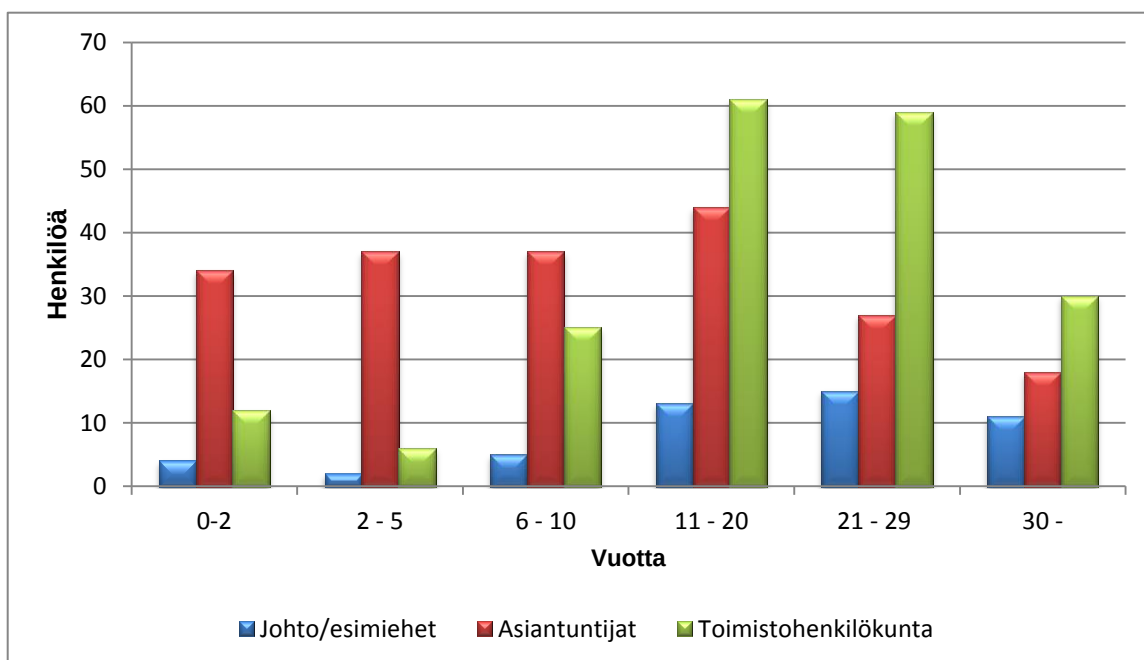
Tässä yhteydessä tarkastellaan uutena seurantana ja toista kertaa, miten pitkään nykyinen henkilöstömme on palvellut PRH:ssa. Seuraavan sivun kuva 12 kertoo, että PRH:ssa on paljon myös hiljaista tietoa, koska huomattava osa henkilöistä on palvellut hyvinkin pitkään PRH:ssa. Osalle PRH on ollut tai tulee olemaan ainoa työuran vakituinen työnantaja.

25.3.2013



Kuva 12. Henkilöstön palvelussuhteiden pituuksien jakautuminen.

Kuvassa 13 on eritelty tämänhetkiset palvelussuhteiden pituudet vielä henkilöstöryhmittäin. Tarkastelu osoittaa, että asiantuntijat sijoittuvat melko tasaisesti kaikkiin alle 20 vuotta palvelleiden ryhmiin, mitä on pidettävä jatkuvuuden kannalta erinomaisena asiana. Erityisesti asiantuntijoiden palvelusajat PRH:ssa ovat kriittinen tekijä, sillä esimerkiksi uuden tutkijainsinöörin perehdyttäminen itsenäisen ratkaisuvallan omaavaksi asiantuntijaksi vaatii 1-2 vuoden ajan ja samanaikaisesti sitoo tämän tutorointiin osallistuvien resursseja.



Kuva 13. Palvelussuhteiden pituudet henkilöstöryhmittäin

25.3.2013

Keskimääräisen eläkkeellesiirtymisien tavoitetason tulisi olla lähellä normaalia eläkeikää. PRH:ssa ko. ikä oli 64,9 vuotta (v. 2011 64,5 vuotta, v. 2010 63,2 vuotta ja v. 2009 63,4 vuotta), joten PRH:n tulos on noussut hyväksi. Vertailulukuja ei ole tällä kertaa käytettävissä. Kohtuullinen, hallittu ja erityisesti avainhenkilöiden osalta ennakoitu vaihtuvuus antaa mahdollisuuden uuden osaamisen hankkimiseen ja tehtävien vaativuuden kasvattamiseen tarvittaessa virkajärjestelyjä käyttäen.

Ennenaikaiselle eläkkeelle siirtyminen aiheuttaa työnantajalle kustannuksia, jotka koostuvat kohonneista eläkemaksuista sekä uuden tilalle palkattavan henkilöstön korvaamiskustannuksista. PRH:ssa jäi työkyvyttömyyseläkkeelle v. 2012 yksi henkilö.

2.4 Työnantajakuva

Johtamis- ja organisaatiokulttuurin kehittäminen, osaamisen johtaminen ja tasa-arvoasioiden edistäminen käytännössä ovat asioita, jotka nostavat hyvin toteutettuina viraston esimerkillisen työnantajan asemaan kilpailtaessa tulevaisuuden osaavasta työvoimasta. Myös palkkausjärjestelmän hyödyntäminen pätevän henkilöstön rekrytoimisessa ja sitouttamisessa sekä rekrytoinnin tehostaminen sähköisillä tietojärjestelmillä parantavat työnantajakuva. Tämänkin vuoksi henkilöstöprosessien luominen, kehittäminen ja vakiinnuttaminen ovat tärkeitä seikkoja hyvän työnantaja-aseman saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi.

Oman henkilöstön näkemykset työtyytyväisyyskyselyssä antavat kokonaiskeskiarvoksi erinomaisen 3,62 (v. 2011 3,54). Työnantajakuva tarkastellessa erityiskysymyksenä työnantajan maine hyvänä työnantajana oli edellisen vuoden arvosta 3,47 noussut edelleen 3,70:ään. Arvojen selkeys ja ymmärrettävyys oli myös hieman noussut 3,33:sta 3,47:ään, samoin kuin arvojen toteutuminen käytännössä 3,13:sta 3,32:en. Näistä kolmesta alakysymyksestä muodostuva kokonaisindeksi oli täten noussut ilahduttavasti 3,31:stä 3,50:een. Erilliskysymykseen työpaikan suosittelemisesta ystävälle antoi 73 % vastaajista myönteisen palautteen.

PRH:n työnantajakuvaus löytyy valtionhallinnon rekrytointisivustolta www.valtiolle.fi. PRH:n omat kotisivut www.prh.fi, joita kehitetään jatkuvasti, ovat saaneet toistuvasti kiitosta selkeydestään ja informatiivisuudestaan. Lisänäkyvyyttä ulospäin on saatu esiintymällä alan messuilla ja eri toimialojen tilaisuuksissa sekä osallistamalla muuhun sidosryhmätoimintaan. Aiempien vuosien saavutukset laatutyössä ja tunnustuspalkinnot eri kilpailuissa ovat lisänneet tunnettavuuttamme hyvänä työnantajana. PRH on esiintynyt positiivisesti myös mediassa. Viime aikoina ovat mm. eräät säätiöt saaneet kyseenalaista julkisuutta toimintatavoistaan. Näihin liittyen PRH:n edustajien toimittajille antamat lausunnot ja kommentit antoivat kansalaisille hyvän kuvan virastosta, joka resurssiensa puitteissa pyrkii hoitamaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti sille kuuluvat tehtävänsä.

Edellä esitetyt ja nousseet indeksiarvot selittyvät ainakin osaltaan sillä, että huolimatta viime vuosien tarkan talouden, selvitystöiden ja YT-menettelyiden ajasta tulospalkkioiden maksatusta on voitu taas jatkaa, lomarahojen vaihtamista vapaaksi ei ole pyydetty erityisesti tekemään ja toimitilojen supistamissuunnittelu on ollut avointa ja osallistavaa. Tiukasta henkilöstösuunnittelusta huolimatta asiantuntijatehtäviin on silti voitu rekrytoida uutta osaamista. Henkilöstöresurssien ja tulostavoitteiden ristiriita joissain työyksiköissä saattoivat osaltaan vaikuttaa työnantajakuvan kritisointiin. Johdonmukaisella esimiestoiminnalla sekä ennakoivalla tiedottamisella ja avoimella vuorovaikuttamisella tullaan työtyytyväisyyttä jatkossa vieläkin lisäämään mukaan lukien työnantajakuvan parantaminen oman väen keskuudessa.

2.5 Muutoksen johtamisen HESTRA-mittarit

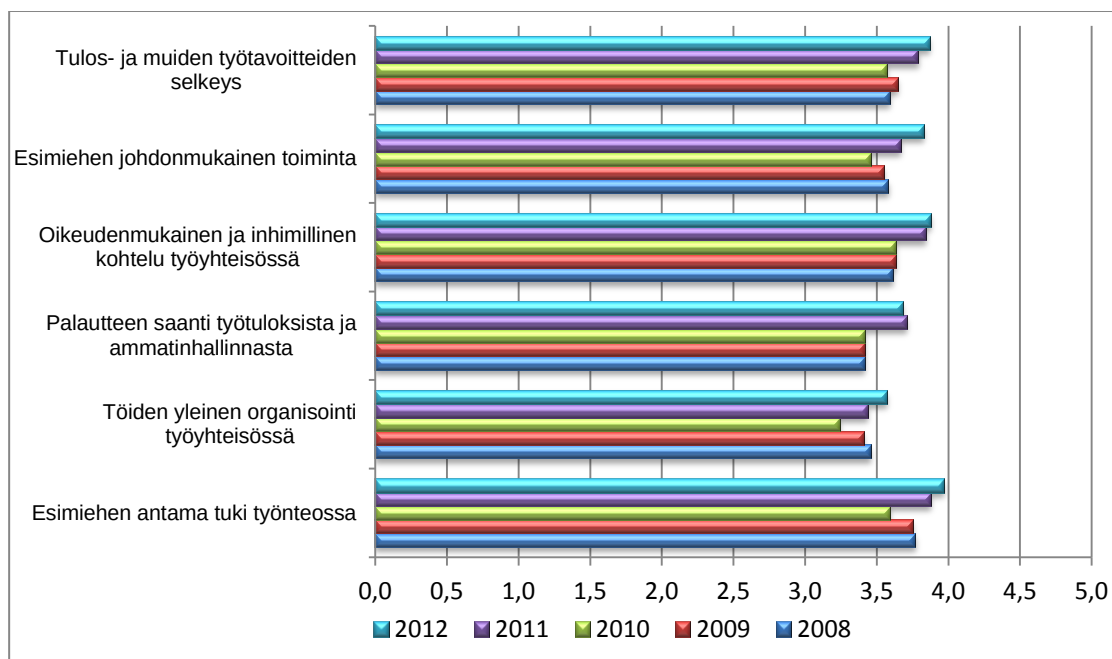
PRH:n HESTRassa muutoksen johtamiselle määritellyt mittarit saivat erinomaiset arvot vuonna 2012 (edellisvuosi suluissa).

- | | |
|---|--------------------|
| 1. Tulos- ja muiden työtavoitteiden selkeys
(työtyytyväisyyskyselyn kysymyksen arvosana) | 3,87 (3,79) |
| 2. Johtamisarvioinnin tulokset* | - |

* Esimiehille suoritettiin 360-arvio, minkä koonnelmalla on käsitelty luottamuksellisesti eri yhteydessä.

25.3.2013

Alla olevassa kuvassa on esitelty tarkemmin johtamiskysymysten tuloksia.



Kuva 14. Johtamista kuvaavien kysymysten arvoja v. 2008 - 2012.

Varsinainen HESTRA-mittari eli kysymys ”tulos- ja muiden tavoitteiden selkeys” on noussut erinomaiseen arvoon 3,87. Vastaaajien keskihajonta oli 0,81; 75 % vastaajista antoi vastaukseksi vähintään nelosen, joka oli myös mediaani (4). Vuoden 2016 HESTRA-tavoitteeksi ja samalla edellisen TTS-kauden loppuun oli jo asetettu tuo haasteellinen indeksiarvo 3,9.

Samalla voidaan tarkastella muita johtamiskysymyksiä. Esimiehen antama tuki (3,97) ja erityisesti oikeudenmukainen kohtelu esimiehen taholta (4,08) olivat nousseet selkeästi edellisestä mittauskerrasta. Esimiehen palaute työtuloksista, ammatinhallinnasta ja kehityksistä pysyi myös lähes yhtä korkeana (3,68) kuin edellisenä vuotena. Myös muissa arvioissa on tapahtunut myönteistä kehitystä. Esimies saa toiminnastaan palautetta kyselytulosten lisäksi kevään kehityskeskusteluissa sekä toivottavasti myös muissa yhteyksissä pitkin vuotta. Ensimmäistä kertaa koko esimieskunnalle järjestetty 360 –asteen johtamisarviointi (Farax Group Oy) palautetilaisuuksineen antoi sekä esimiehille että alaisille konkreettista palautetta onnistumisista sekä kehitettävistä asioista.

Edellä mainittuja asioita, kuten tavoitteenasettelun tai palautteenannon tärkeyttä, on otettu toistuvasti esille esimiestilaisuuksissa esimerkiksi kehityskeskustelukierrokseen liittyen ja sitä edeltävän työtyytyväisyyskyselyn tulosten käsittelyn yhteydessä.

YT-toimikunnan ja -elinten toiminta sekä yksikkökokousten säännöllisen järjestämisen merkitys toimintavuoden muutoksien keskellä on korostunut entisestään.

3. Tuloksellinen työn tekeminen

Toteutamme päivittäin PRH:n tehtäviä tavoitteiden suuntaisesti. Työn ilo syntyy tekemisestä, aikaansaamisesta ja hyvästä jäljestä. Tuloksellista on tehdä oikeita asioita tarkoituksenmukaisesti ja tehokkaasti.

3.1 Työajan käyttö ja työvoimakustannukset

Henkilöstökulut eli palkat ja palkkiot sekä tulosperusteiset erät vuonna 2012 olivat yhteensä 19 900 893 euroa (20 023 500 € v. 2011), minkä lisäksi maksettiin erilaisia henkilöstösivukuluja 4 185 323 euroa (4 272 425 € v. 2011). Kustannusten laskua palkoissa ja

25.3.2013

palkkioissa oli edelliseen vuoteen verrattuna 0,61 % ja myös sivukuluissa 2,04 %. Kokonaisuudessaan henkilöstökulut laskivat 0,86 % (myös edellisenä vuonna oli henkilöstön kokonaiskuluissa tapahtunut laskua 0,84 %). Vuoden 2012 toiminnan kokonaiskuluista (48 329 536 €) olivat henkilöstön kokonaiskulut 49,8 prosenttia (24 086 215 €). Tässä osuudessa on jälleen laskua edellisestä vuodesta ja tällä kertaa 2,3 prosenttiyksikköä. Palkkasummaan vaikuttivat keskustason virkaehtosopimusten perusteella vuoden 2012 aikana 1.3. lukien 1,90 %:n yleiskorotus kuitenkin vähintään 39,50 € (yhteisvaikutus 1,93 %) sekä 0,50 %:n virastoera. Kaikille maksetun 150 euron kertaeran vaikutus oli 0,34 %. Näiden lisäksi viraston laskennallinen palkkaliukuma oli vuoden aikana yhteensä 1,22 % (1,69 % v. 2011 ja 1,04 % v. 2010).

Työajan käyttöä on seurattu PISKI -työajanseurantajärjestelmän avulla jo vuodesta 2006 alkaen. Järjestelmä antaa helposti johdon tarvitsemia raportteja suunnittelun pohjaksi.

Vuosiloma-ajan prosenttiosuus säännöllisestä työajasta oli 16,5, joten se oli laskenut edellisestä vuodesta 0,6 prosenttiyksikköä. Vuoden 2012 luvut elinkeinotoiminnan palveluissa olivat 15,7 % ja valtionhallinnossa 14,5 %. PRH:n suurehko luku selittyy paljolti korkeahkon keski-ikä ja pitkäaikaisten virkasuhteiden lomapäivien suuren määrän perusteella (pitkälomalaiset), joskin prosenttiosuus on viime vuodet ollut pienenevään päin uusrekrytointien johdosta.

Sairauspoissaolojen prosenttiosuus säännöllisestä työajasta oli laskenut ilahduttavasti 3,9:än edellisen vuoden 4,4:stä. Sekä valtionhallinnossa (3,8) että elinkeinotoiminnan palveluissa (4,1) prosenttiosuudet olivat tällä kertaa samaa luokkaa. Tapaturmapoissaoloajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta oli PRH:ssa vielä pysynyt hyvänä 0,1 prosenttina kuten myös valtiolla 0,2:na sekä elinkeinotoiminnan palveluissa 0,1:nä.

Jos sairauspoissaoloja onnistutaan vähentämään esimerkiksi prosentilla, se merkitsee prosentin tuottavuuslisäystä, mikäli lisääntynyt työaika käytetään tuottavaan työhön. Sairauspoissaoloja voidaan vähentää laadukkaana johtamisen seurauksena aikaansaaduilla hyvillä työoloilla, pitämällä huolta jokaisesta työntekijästä, haastavilla töillä, osaamisen varmistamisella, työkyvyn tehokkaalla tukemisella, ennalta ehkäisevillä työterveyspalveluilla ja tehokkaalla sairauden hoidolla.

Työvoimakustannusten osalta PRH sijoittuu melko hyvin vertailujoukkoihin. Seuraavassa taulukossa PRH:n arvojen jälkeen ovat valtionhallinnon ja elinkeinotoiminnan palveluiden vastaavat keskiarvot.

	PRH 2011	PRH 2012	Valtio 2012	Elink.t. 2012
välillisten tvk:n %-osuus tehdyn työajan palkkoista	63,1	62,6	61,4	63,8
kokonaistvk:n %-osuus palkkasummasta	121,3	121,7	124,3	122,4
tehdyn työajan palkkojen %-osuus tvk:sta	61,3	61,5	62,0	61,1
välillisten työvoimakustannusten %-osuus tvk:sta	38,7	38,5	38,0	38,9
välillisten palkkojen %-osuus tvk:sta	21,1	20,7	18,5	20,7
sosiaaliturvakustannusten %-osuus tvk:sta	16,4	16,2	17,3	15,8

25.3.2013

muiden välillisten tvk:n %-osuus tvk:sta	1,2	1,6	2,2	2,5
--	-----	-----	-----	-----

Kuva 15. Työvoimakustannukset.

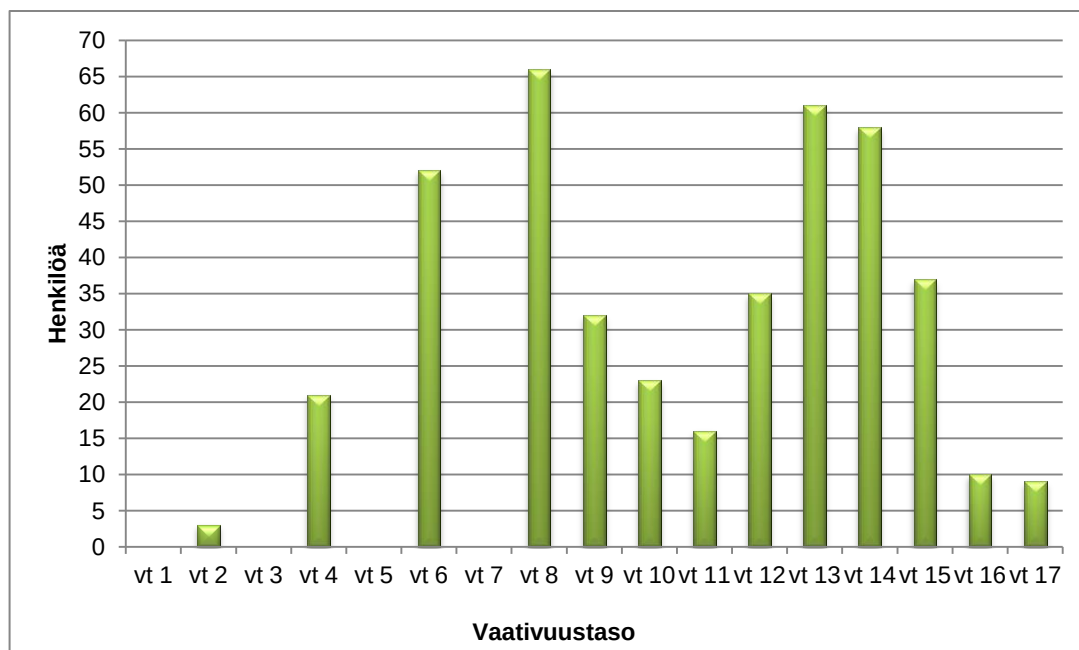
Työvoimakustannusten tasoa tulisi tarkastella siltä kannalta, mikä vaikutus niihin panostamisella on organisaation tulokseen tai muiden kustannusten säästöön. Niinpä välillisten työvoimakustannusten osuus tehdyn työajan palkoista tulisi olla mahdollisimman alhainen. Sama pätee muihin työvoimakustannuseriin paitsi tehdyn työajan palkkojen osuuteen työvoimakustannuksista, jonka tulisi olla mahdollisimman korkea. Vuosilomat ja koulutus ovat samalla kuitenkin ”ajallinen uusiutumisinvestointi” ja sairauspoissaoloissa ei päästä nolatilanteeseen, joten tuottavuuden lisäämisessä on huomioitava aina kokonaisuus.

3.2 Palkkausjärjestelmä

PRH on kuulunut vuodesta 2005 valtion kannustavan palkkausjärjestelmän (VPJ) piiriin. Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Lyhytaikaisissa palvelussuhteissa sovelletaan järjestelmää siitä erikseen keskustasolla sovitun mukaisesti. Vuotuisessa kehityskeskustelussa esimies ja alainen käyvät läpi tehtävänkuvan, menneen kauden suoriutumisen ja tulevan kauden tavoitteet.

Tehtävien vaativuuden arviointiryhmä piti vuoden 2012 aikana 7 kokousta, joissa käsiteltiin yhteensä 61 tehtävänkuvaa ja vaativuuden arviointia (75 kpl v. 2011, 54 kpl v. 2010 ja 68 kpl v. 2009). Näistä 27 tehtävänkuvaan oli verrokkina valmis arviointi.

VPJ:n tarkistamiseen liittyen uusimuotoisen arviointi- ja kehittämisryhmän tehtävät ja roolit ovat selkiyttäneet ja nopeuttaneet kuukausikokouksia. Kokouksissa käsiteltiin asiat luottamuksellisesti työryhmässä vahvistettujen ja tarkistettujen toimintaperiaatteiden ja eettisten sääntöjen perusteella. Hyväksytyt kokousmuistiot ovat olleet julkisia ja kaikkien saatavilla Innonetissä.



Kuva 16. Henkilöstön jakautuminen vaativuustasoille.

Uudesta järjestelmästä ovat hyötäneet useimmat prh:laiset. Järjestelmän soveltaminen käytäntöön yhä vuosittain laadukkaammiksi muuttuneiden kehityskeskustelujen myötä on

25.3.2013

lisännyt sen kannustavuutta ja luottamusta käyttäjien keskuudessa. Valtion palkkausjärjestelmän perusteiden merkitystä ja toimivuutta on alettu ymmärtää entistä paremmin, mutta silti ilmenee kritiikkiäkin etenkin työtyytyväisyyskyselyjen ns. avoimessa osuudessa. Palkkauksen kokonaisindeksissä tapahtui kuitenkin pientä nousua viime vuoden 3,03:sta 3,05:en. Rakentava palaute otetaan VPJ:n kehittämisessä huomioon, jos se on sopimuksen puitteissa mahdollista.

Yleiskorotusten ohella on paikalliserien käytöstä käydyissä neuvotteluissa useimmiten saavutettu neuvottelutulos melko joustavasti ja allekirjoitettu tarkentava virkaehtosopimus, jossa on ollut suurena apuna TAHTI-järjestelmästä saadut ajantasaiset tilastot. Vuosien 2012-2014 raamisopimuksesta saavutettiin molempien virastoerien käytöstä kaksivuotinen neuvottelutulos, mihin pääsi vain noin 15 muuta virastoa. PRH:n tarkentava virkaehtosopimus vaikutti oleellisesti myös palkkausjärjestelmän rakenteeseen. Sopimuksella yhdistettiin (kuva 16) vaativuusluokkia siten, että taulukon alemmassa päässä vaativuusluokat 1,3,5 ja 7 nostettiin aina seuraavaan parilliseen vaativuusluokkaan pistemääriä muuttamatta.

Valtion palkkausjärjestelmän kannustavuuden runkona eivät ole yksistään palkankorotukset vaan oikeudenmukainen ja tasapuolinen palkkakohtelu ja se, että henkilöstöosapuoli on saanut vaikutusvaltaa palkkaussasioissa. Vaikutusvaltaa on myös se, että jokaisella virkamiehellä on tilaisuus tulla kuulluksi tehtävänkuvansa laatimisessa ja henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnissa. PRH:ssa on panostettu hyvään kehityskeskustelukäytäntöön, johon kuuluu oleellisena osana yhdessä laadittu ja allekirjoitettu suoriutumisarvointi edelliseltä kaudelta sekä uudet tulostavoitteet. Tulostavoitteiden asettamiseen ja niistä sopimiseen sekä erityisesti dokumentoimiseen on mm. koulutustilaisuuksissa kiinnitetty erityistä huomiota, ja konkreettisten tavoitteiden asettamisesta on tullut entistä systemaattisempaa kaikilla tulosalueilla.

Viraston henkilöstön palkkaus on aina suhteessa viraston toiminnan tuottavuuteen ja siihen, kuinka paljon yhteiskunta ja asiakkaat ovat valmiita maksamaan työstämme. Suurimman taakan palkkausjärjestelmän soveltamisesta ja sen vaatimasta kehitystyöstä ovat kantaneet lähiesimiehet ja viraston johto, ja myös henkilöstöjärjestöjen edustajien aktiivisuus ja yhteistyö on ollut erittäin tärkeää.

Normaalin hyvän suoritustason ylittävästä toiminnasta maksetaan tuottavuuspalkkio, jonka saamisen perusteena on työn tuottavuudelle asetetun tavoitteen saavuttaminen. Säännöllisin väliajoin tehtävän asiakastytyytyväisyyskyselyn tuloksen perusteella voidaan maksaa myös asiakastytyytyväisyystulospalkkiota. Nämä kaikki palkkiomuodot ovat työnantajan johtamisvälineitä. Viraston taloudellinen tulos vuonna 2011 mahdollisti sen, että tulospalkkioita kyettiin maksamaan tuolloin yhteensä 726 667 euroa. Tänä vuonna maksettiin vuodelta 2012 tulospalkkioita yhteensä 602 080 euroa.

Kannustavien palkkausjärjestelmien piirissä olevien prosenttiosuus valtion budjettitalouden henkilöstöstä oli VTML:n laskelman mukaan noussut 91,3 prosenttiin. PRH:ssa luku oli 95,7 % ja elinkeinotoiminnan palveluissa 92,6 %.

PRH käyttää muiden TEM:n hallinnonalan virastojen tapaan Mikkeliissä sijaitsevan valtiokonttorin palvelukeskuksen (Palkeet) henkilöstö- ja taloushallinnon palveluita.

3.3 Muu palkitseminen ja työelämän joustot

PRH tuki henkilöstön hyvinvointia ja työkuntoa pitämällä yllä edelleen liikuntatiloja saunoineen. Järjestettyjen liikuntaryhmien lisäksi PRH jatkoi omaehtoista työkyvyn tukemista jakamalla liikunta- ja kulttuuriseteleitä. PRH:ssa on myös ohjeistettu työajan käyttömahdollisuudet työhyvinvointiin ja koulutukseen. Monipuolista TYKY- ja virkistystoimintaa on selvitetty tarkemmin kohdassa 4.1.

Työterveyshuolto on järjestetty mahdollisimman joustavaksi ja tasokkaaksi läheisellä Mehiläisen Forumin työterveysasemalla. Palvelusopimus mahdollistaa myös muiden sopimuksessa mainittujen työterveysasemien ja -palveluiden käytön tilanteen mukaan ja rajoitetusti myös viikonloppuisin. Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa on käsitelty tarkemmin kohdassa 4.3.

25.3.2013

Työnantaja on järjestänyt edellisten vuosien tapaan henkilöstölle mahdollisuuden lounastaa edullisesti henkilöstöravintola Olavissa, jossa on kaksoishinnoittelujärjestelmä. PRH:n ravintolatoimikunta kokoontui jälleen neljä kertaa toimintavuoden aikana. Lounasruokailijoiden määrä on alkuvuoden notkahduksen ja loppukesän lattiaremontin vaikutuksesta pienentynyt. Olavissa lounasti syys- joulukuun aikana tehdyn seurannan perusteella kuitenkin edellisen syksyn tapaan päivittäin keskimäärin 210 henkilöä, joista prh:laisia oli noin 150.

Työsuhdematkalippujärjestelmä, jossa PRH korvaa kausilipun hinnasta 25 prosenttia työntekijälle verovapaana etuutena, on säilyttänyt suosionsa. Kausilippu on vaivaton käyttää: sen uusimisesta ei tarvitse huolehtia ja se on voimassa kaikkina aikoina, joskin laskutus tapahtuu vuosittain vain 11 kuukaudelta. Suunnilleen puolet henkilöstöstä on käyttänyt viime vuosina työsuhdematkalippua (HSL, VR tai Matkahuolto).

Henkilöstöä palkitaan vuosittain myös Tasavallan Presidentin myöntämillä kunniamerkeillä ja valtion virka-ansiomerkeillä. Pääjohtaja jakoi Itsenäisyyspäivänä 2011 myönnettyjä kunniamerkkejä 2.2.2012 järjestetyssä tilaisuudessa yhteensä 12 kappaletta, joista ritarimerkkejä oli neljä, ansioristejä kolme ja mitaleita viisi kappaletta. Samassa yhteydessä jaettiin 30 vuoden palveluksesta valtion virassa 13 valtion virka-ansiomerkkiä (XXX).



Kuva 17. Pääjohtaja Rauni Hagman paikalla olleiden palkittujen kanssa 2.2.2012.
Kuva: Leena Puolimatka

Vuoden 2012 Itsenäisyyspäivänä myönnetyt 10 kunniamerkkiä ja 10 virka-ansiomerkkiä jaettiin vastaavalla tavalla 15.1.2013. Näistä kunniamerkeistä neljä oli ritarimerkkejä, yksi ansioristi ja viisi mitaleja. Samassa tilaisuudessa palkittiin 30 vuoden palvelusajan PRH:ssa vuonna 2012 saavuttaneita nyt toista kertaa jaettavalla "Kiitoksen kukka" -taululla.



Kuva 18. Pääjohtaja Rauni Hagman paikalla olleiden palkittujen kanssa 1.2.2013.
Kuva: Olli Ilmarinen

25.3.2013

Henkilöstö on voinut työskennellä itselleen parhaiten sopivana aikana virastoajan määräysten ja liukuvan työajan rajoissa. Ylisuuren tuntisaldon leikkautumisen estämiseksi on henkilöstöllä ollut oikeus siirtyä työaikapankkijärjestelmään.

Työaikapankkisopimuksen solmineiden lukumäärä oli vuoden vaihteessa 50. Satunnaisten ylitöiden tekeminen on myös vakiintunut ohjeistuksen mukaiseksi. Ylityön tekeminen vaatii aina esimiehen allekirjoittaman ja määrämuotoisen ylityömääräyksen, joka annetaan pääsääntöisesti ennalta ja arvioidun tarpeen mittaisena.

PRH:ssa työnantaja on suhtautunut myönteisesti aiempina vuosina mm. osa-aikatyöhön, virka- ja vuorotteluvapaisiin sekä rajatun sisäiseen henkilökiertoon. Perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen on yhtä paljon äitien ja isien asia. Isien perhevapaisiin kannustavat käytännöt vaikuttavat työelämän tasa-arvoistumiseen. Seuraavassa taulukossa on esitetty miesten ja naisten pitämät perhevapaat vuosina 2004-2012.

	Isyysloma	päiviä yht.	Äitiys/ vanhemp. loma	päiviä yht.	Hoitovapaa vanhempain- loman jälkeen	päiviä yht.
2004						
Miehet	2	30			1	136
Naiset			15	2605	9	2327
2005						
Miehet	8	137			1	108
Naiset			16	2603	11	2981
2006						
Miehet	9	150	2	33	4	562
Naiset			11	2094	8	2680
2007						
Miehet	9	140	1	12	2	190
Naiset			11	2252	13	2737
2008						
Miehet	16	233	4	88	3	250
Naiset			13	1456	11	1539
2009						
Miehet	13	194	4	194	4	269
Naiset			11	1823	12	1437
2010						
Miehet	9	112	6	58	3	174
Naiset			8	1523	9	1223
2011						
Miehet	10	174	3	103	2	238
Naiset			8	741	7	1359
2012						
Miehet	8	130	4	126	2	282
Naiset			13	1794	9	668

Kuva 19. Perhevapaiden jakautuminen sukupuolittain v. 2004-2012.

25.3.2013

Todettakoon tilastosta mm. se, että miesten käyttämien isyyslomien ja niiden yhteispäivien suhde ja lukumäärä pysyivät lähes vuoden 2011 tasolla. Äitiys- ja vanhempainlomapäivien yhteismäärä nousi viime vuoden notkahduksen jälkeen edeltävien vuosien pääpiirteiselle tasolle (1794 pv). Vanhempainloman jälkeisten hoitovapaapäivien lukumäärä pysytteli miehillä edellisten vuosien tasolla. Sen sijaan naisten osuus puolittui edellisestä vuodesta huolimatta siitä, että ko. oikeuttaan käyttävien naisten lukumäärä nousi seitsemästä yhdeksään.

Etätyömahdollisuutta käytti toimintavuonna 43 henkilöä eli lähes 10 prosenttia henkilöstöstä. Määrässä on lisäystä edellisestä vuodesta kuusi henkilöä. Määrän tasaiseen lisääntymiseen on vaikuttanut työnantajan kannustava suhtautuminen tähän työelämän joustoon etenkin tilanteessa, jossa viraston toimitilojen supistaminen on jälleen edessä vuoden 2013 loppuun mennessä. Edellinen samansuuruinen (3 000 m²) tilojen tiivistäminen tehtiin vuoden 2010 alusta.

Vuorotteluvapaalla tai palkattomalla virkavapaalla yksityisasioiden hoitamiseksi on vuosittain ollut muutama henkilö. Vuoden lopussa oli pitkäaikaisella virkavapaalla 13 henkilöä.

3.4 Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö

Edellisen vuoden erityisteemoina olivat työolot, kehittäminen ja työhyvinvointi.

Näiden toteutumisesta on ohessa lyhyt yhteenveto:

Työolot

- Toimitilojen supistamissuunnittelussa 3000 m²:lla otetaan huomioon tasa-arvotekijät mm. siten, että paljon päätetyöskentelyä tekeville järjestetään ergonomiset ja tarkoituksenmukaiset työvälineet;
- Liukuvan työajan käyttöperiaatteet ja muut työaikajärjestelyt on yhtenäistetty sellaisiksi, että ne helpottavat työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista tasapuolisesti viraston eri tulosalueilla;
- Tulosalueiden sukupuolijakaumat eroavat toisistaan suuresti, joten tasapuoliset käytännöt lisäävät tasa-arvoisuutta myös naisten ja miesten välillä;
- Miehiä on kannustettu käyttämään perhevapaita etenkin isyyslomien ja tilapäisten hoitovapaiden käytössä;
- Etätyöskentelymahdollisuuksiin on suhtauduttu edelleen myönteisesti;
- Työpaikkaselvityskyselyssä ilmenneitten epäkohtien johdosta ryhdyttiin toimenpiteisiin (työpaikkakierto).

Kehittäminen

- Naiset ja miehet ovat päässeet tasapuolisesti koulutukseen iästä riippumatta;
- Kaikkia on kannustettu itsensä kehittämiseen ottaen huomioon henkilön nykyinen tai tuleva tehtävä sekä työnantajan tarve;
- Uuteen esimiesvalmennuskurssiin (JOVA) osallistuu runsaasti naisia;
- Koulutusasiat on otettu esille kehityskeskusteluissa;
- Koulutusmahdollisuuksia selvitetään ja niistä tiedotetaan;
- Office-tuki koulutukseen valittiin hakemusten perusteella 8 naista ja 4 miestä.

Työhyvinvointi

- Henkilöstöravintola Olavin toiminta tulee jatkumaan;
- ASLAK -toiminta on jatkunut ja se on suuntautunut vuosina 2012 - 2013 kahdeksalle asiantuntijalle - naisten osuus on ollut kaikissa aiemmissa ryhmissä suhteellisen suuri.

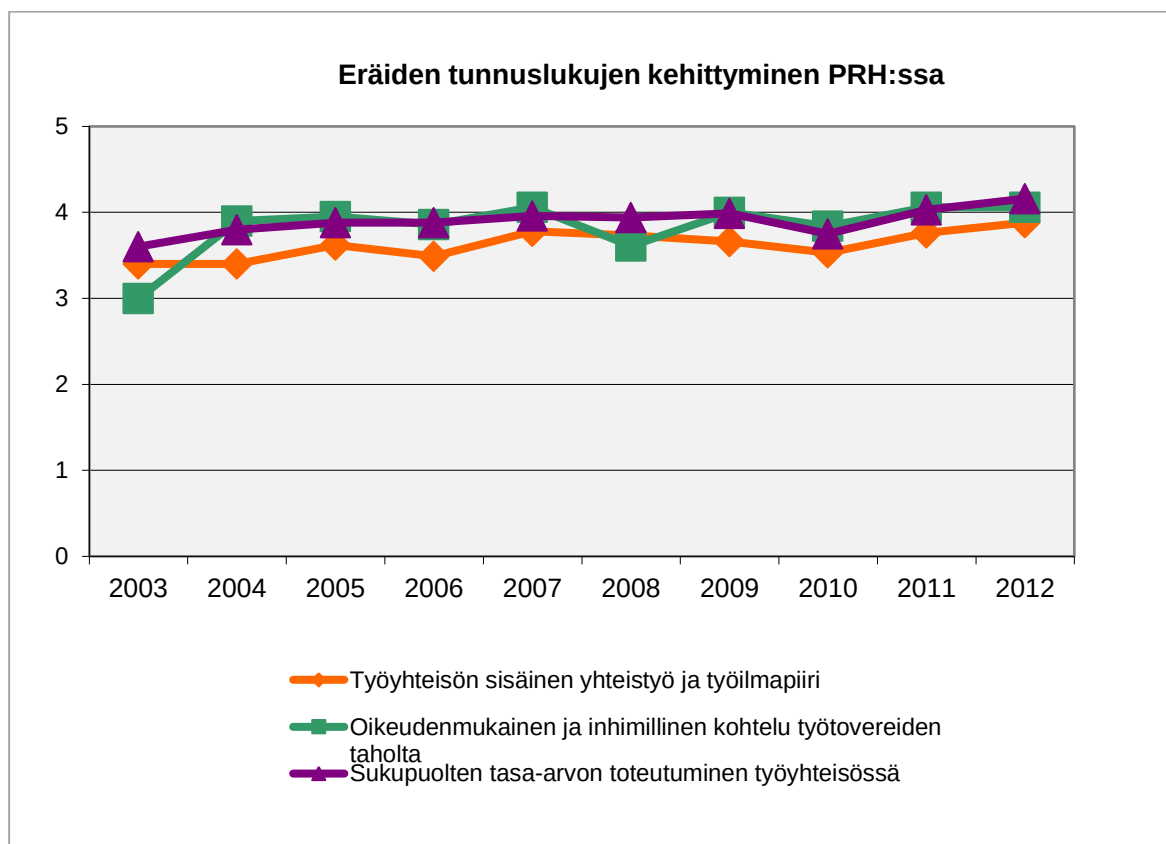
Tasa-arvolain edellyttämällä tavalla päivitettiin suunnitelma, joka sisältää

- selvityksen viraston tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoituksen naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja
- arvion tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Toimikunnan tuli lisäksi tiedottaa tasa-arvoasioista, laatia tarvittavia selvityksiä tasa-arvon toteutumisesta PRH:ssa, ottaa kantaa havaitsemiinsa tasa-arvo -ongelmiin ja tehdä niihin parannusehdotuksia. Tehtyjen selvitysten, palkkakartoitusten ja muiden tilastojen ja tunnuslukujen perusteella voitiin todeta, että PRH:n tasa-arvotilanne on myös tänä toimintavuonna pysynyt hyvällä tasolla. Tästä raportoinnista ja tavoitteista seuraavalle kaudelle on laadittu erillinen PRH:n tasa-arvosuunnitelma 2013, joka on käsitelty johtoryhmässä ja YT-toimikunnassa 15.2.2013, ja joka on vahvistamisen jälkeen julkaistu Innonetissä.

Tahti-järjestelmän avulla saatiin jälleen esille riittävästi ja vaivattomasti tilastomateriaalia palkkakartoitusta varten. Graafisista ja numeerisista taulukoista voitiin selkeästi verrata vaatavuusluokittain kokoaikaisten miesten ja naisten lukumääriä, keskiansioita, tehtäväkohtaista palkanosaa euroina, henkilökohtaista palkanosaa euroina ja prosentteina, mahdollista muuta palkkausta sekä kokonaispalkkausta. Myös johdon palkkaus on ollut liitettynä palkkakartoitukseen. Vuoden 2011 joulukuun ja 2012 joulukuun palkanmaksun mukaisen tilanteen välinen korrelaatio miesten ja naisten palkkauksen kesken on toteutunut hyvin. Vertailussa oli neljättä kertaa mukana myös viraston sisäinen suhteellinen palkkataso. Sukupuolesta johtuvia systemaattisia eroavuuksia ei todettu palkkauksen osatekijöissä eikä kokonaispalkkauksessa. Kokonaistulokseksi tuli, että PRH:ssa ei esiintynyt mitään muutakaan sukupuolesta johtuvaa eriarvoista kohtelua.

Kuvan 20 mukaisesti on PRH:ssa seurattu vuosittain myös tasa-arvoasioiden kehitystä työtyytyväisyyskyselyiden yhteydessä. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä kohosi jälleen edellisen vuoden 4,03:sta 4,16:een (asteikolla 1-5). Erityisesti on seurattu seuraavia tunnuslukuja: 1) työyhteisön sisäinen yhteistyö ja työilmapiiri, 2) oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu työtovereiden taholta 3) sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä. Kaikki nämä tunnusluvut ovat ilahduttavasti tasaisessa nousussa erinomaisen indeksiluvun 4 tuntumassa.



Kuva 20. Tasa-arvoisen työyhteisön tunnuslukuja v. 2003 – 2012.

PRH:ssa laadittiin vuoden 2010 aikana yhdenvertaisuussuunnitelma (myöhemmin yv-) yhdenvertaisuuslakiin perustuen, koska kaikilla viranomaisilla on tähän lakiin perustuen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti.

Suunnitelma sisältää syrjäntäperusteina iän, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden, etnisen alkuperän tai muun henkilöön liittyvän synn. Suunnitelmassa on tarkasteltu erikseen 1) yhdenvertaisuutta työyhteisössä sekä 2) yhdenvertaisuutta palveluissa ja muussa toiminnassa. Suunnitelmassa on määritelty viraston yhdenvertaisuustyön tavoitteet, sisällöt, keinot ja tulosten seuranta. PRH:ssa ei esiintynyt työnantajan tietoon tulleita syrjäntätapauksia toimintavuoden aikana.

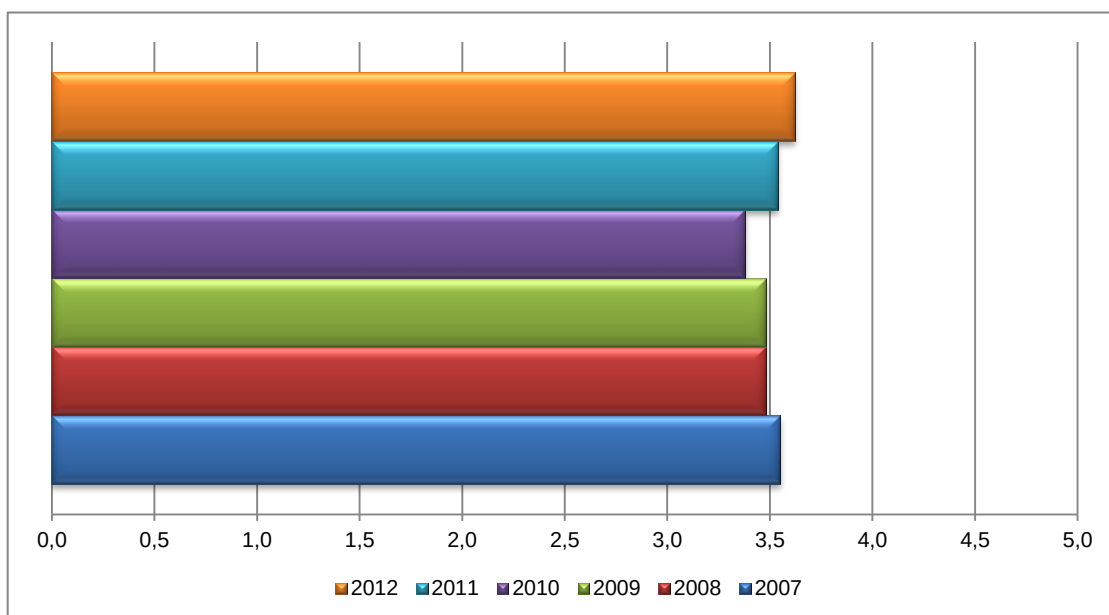
Yv-suunnitelmaa tullaan päivittämään kolmen vuoden väliajoin sitä edeltävine henkilöstökyselyineen. Sekä kaikki tasa-arvosuunnitelmat 2006 - 2013 että yv-suunnitelma 2011 – 2013 ovat nähtävillä sekä Innonetissä että PRH:n kotisivuilla.

3.5 Tuloksellisen työn tekemisen HESTRA-mittarit

PRH:n HESTRassa tuloksellisen työn tekemiselle määritellyt mittarit saivat seuraavat arvot vuonna 2011 (edellisvuosi suluissa)

- | | | |
|----|--|--------------------|
| 1. | Työtyytyväisyyskyselyn kokonaiskeskiarvo | 3,62 (3,54) |
| 2. | Tulostavoitteiden toteutuminen* | - |

* Tuottavuus-, tuloksellisuus-, ja käsittelyaikatavoitteet asetetaan muualla PRH-strategiassa ja niitä seurataan omilla tulokorteillaan.



Kuva 21. PRH:n kokonaistyytyväisyys v. 2007 – 2012.

PRH:n kokonaistyytyväisyys eli tyytyväisyyskyselyn keskiarvo nousi jälleen edellisen vuoden tasosta 3,5:stä (3,54) 3,6:een (3,62) ja näin ollen ylti tulossopimustavoitteeseen 3,5. Tämän tavoitteen saavuttaminen vaati kovia ponnisteluja ja osoitti samalla sen, että tietyin murrosvaiheen jälkeen on keskitytty yhdessä työn tuottavuuteen hyvässä työympäristössä.

Tulostavoitteiden toteutumista seurataan vuosittain ja aiempina vuosina tavoitteet ylittävistä suorituksista on palkittu rahallisesti. Vuosittaisten kehityskeskustelujen taso on pyritty pitämään korkeana esimieskunnan yhteisissä tilaisuuksissa annetun ohjeistuksen ja johtoryhmätasolla sovittujen reunaehtojen avulla. Tarkempi tulostavoitteiden toteutuminen tulosalueittain on raportoitu virastossa muussa yhteydessä.

Tuloksellisuutta tukeva palkitseminen koostuu kannustavan palkkausjärjestelmän ja toimivan tulospalkkiojärjestelmän lisäksi myös moninaisista ei-rahallisista eduista. Näitä on käsitelty edellä kohdassa 3.3. Palkitsemiskulttuurin kehittämistä on jouduttu jälleen siirtämään vuoden 2014 tavoitteeksi.

Tuloksellinen työn tekeminen edellyttää myös tehokkuuden hakemista ja mahdollisten päällekkäisten toimintojen poistamista. Tämän edistämiseksi oli prosessijohtamisen kehittäminen ja kouluttaminen asetettu HESTRAa päivitettäessä sen toimintasuunnitelmaan vuodelle 2012, joka pystyttiin myös toteuttamaan. Useimmat tulosalueet ovat nyt laatineet tai päivittäneet omat toiminta- ja tukiprosessinsa ajan tasalle.

Myös henkilöstöhallinnon laaditut ja päivitetty prosessikuvaukset ovat kaikkien nähtävissä yhteisellä verkkolevyllä.

4. Työhyvinvoinnin varmistaminen

Työhyvinvointi on jokaisen oma yksilöllinen kokemus. Siihen vaikuttavat yksilölliset ja yhteisölliset tekijät, joita ovat terveys ja työkyky, osaaminen ja työn hallinta, johtaminen, työyhteisö ja työympäristö. Työhyvinvointi syntyy työssä, työtä tekemällä; siksi pääsemme parhaimpiin tuloksiin kehittämällä työtä ja sen olosuhteita yhdessä esimiehen ja työtovereiden kanssa. PRH:ssa työhyvinvoinnin tukeminen on jokapäiväistä ja myös tärkeä osa kehityskeskustelua. Alla on esitelty työhyvinvointiin liittyviä osa-alueita.

25.3.2013

4.1 TYKY- ja virkistystoiminta toivat vastapainoa työlle

PRH:n TYKY-työryhmä koostuu eri tulosalueiden yhdyshenkilöistä sekä virkistystoimikunnan ja työsuojeluorganisaation edustajasta. Tarvittaessa myös työterveyshuollon edustajat osallistuvat kokouksiin. Vuosittainen TYKY- ja virkistystoiminnan suunnitelma käsitellään johtoryhmässä ja YT-toimikunnassa.

TYKY-toiminnan teemana oli vuonna 2012 ”Arvostamme toisiamme!”. Teemalla haluttiin nostaa esiin jokaisen henkilön arvoa työyhteisössä sekä kiittävän ja korjaavan palautteen antamisen tärkeyttä. Myös varhaisen tuen mallin päivittäminen ja sisällön kouluttaminen nivoutuivat arvostuksen teemaan. Henkilöstön kanssa käytiin läpi varhaisen tuen, sairauspoissaolojen seurannan ja hallinnan sekä työhön paluun periaatteita. Palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen valmensi Inforilta Taru Uhrman ja arvostuksen tärkeydestä puolestaan Valtiokonttorin Kaiku-työhyvinvointipalveluista Hilppa Kajaste ja Panu Aalto. Teemaa lähestyttiin eri näkökulmista vuoden aikana ilmestyneiden neljän ”Ikiliikkuja”-henkilöstölehden artikkeleissa. Lisäksi virastolla järjestettiin positiivisen palautteen teemaviikko, jonka aikana prh:laisilla oli mahdollisuus antaa toisilleen suullista ja kirjallista positiivista palautetta.

Henkilöstön fyysistä hyvinvointia tuettiin järjestämällä monenlaisia liikuntaryhmiä. Uudeksi ryhmälajiksi valittiin suosittu kahvakuula. Uutena TYKY-liikuntana järjestettiin keväällä juoksukoulun alkeiskurssi ja syksyllä jatkokurssi, jotka molemmat osoittautuivat myös hyvin suosituiksi ja saivat osallistujilta erinomaiset palautteet. Lisäksi PRH:n oma kuntosalitäydensi liikuntatarjontaa. Henkilöstöllä oli edelleen mahdollisuus käydä hieronnassa osittain työnantajan kustantamana. Muun toiminnan lisäksi kullekin halukkaalle jaettiin yhteensä 20 kpl kulttuuri- ja liikuntaseteleitä 50 %:n omavastuuosuudella. Liikunta- ja kulttuurietu kilpailutettiin vuoden lopussa ja alkuvuonna 2013 siirryttiin Smartumin sähköiseen Saldo-korttiin.

Vuonna 2012 osallistuttiin Naisten kymppin sijaan yritysmaratonviestiin, joka on keväinen viestinä juostava maraton. Loppuvuodesta TYKY-työryhmän järjestämien TYKY-iltapäivien ohjelmassa oli mm. kehonkoostumusmittausta, non-stop -hieronta, taukojumppaa, tanssinäytteitä, Smartumin Edukesi -tori ja työterveyshuollon mittauspiste. Myös perinteinen influenssarokotus oli mahdollisuus ottaa tapahtuman yhteydessä, samoin työnantajan kustantama lounas henkilöstöravintola Olavissa.

Vuoteen 2012 sisältyi monipuolista virkistystoimintaa. Pääpaino oli kolmessa päätapahtumassa: kevätretkessä, teatterivierailussa ja pikkujoulussa. Kevätretken ohjelmaan kuului tutustuminen Alitalon omenaviinitilalle Lohjalle, joka onnistuttiin viettämään hienossa kevätssä omenapuiden kukkiessa kauniina. Teatterivierailun kohteeksi valikoitui historiallinen draama Kuninkaan puhe, jonka lämminhenkinen tarina on saavuttanut mainetta ympäri maailman. Pikkujoulu järjestettiin toistamiseen Bottalla, ja teemaksi valittiin perinteinen joulutunnelma.

Vuoteen kuului myös muuta pienimuotoisempaa ja omakustanteista virkistystoimintaa. Kulttuuripainotteiseen toimintaa lukeutuivat vierailu Rahamuseossa sekä UKK-museossa Tamminiemessä. Viihteellisempää virkistystoimintaa tarjosivat keilailuilta Kampin keilahallissa, osallistuminen tv-viihdeohjelma Sing alongin kuvauksiin, vierailu Aku Ankan toimitukseen sekä Kauneimmat joululaulut –yhteislauluilta Tempelinaukion kirkossa. Lisäksi joulukuun aikana järjestettiin perinteinen Hyvän mielen joulukeräys, jonka tuotto ohjattiin Helsingin seurakuntien diakoniatyön kautta apua tarvitseville. Virkistystoimikunnan saaman positiivisen palautteen johdosta vuoden 2012 virkistystoimintaa voidaan pitää kokonaisuutena onnistuneena.

Panostukset v. 2012 talon yhteiseen TYKY- ja virkistystoimintaan olivat 77,4 e/htv. (v. 2011 84,2 e/htv, ei sisällä linjojen ja yksiköiden itse järjestämiä TYKY- ja virkistystilaisuuksia). Kun mukaan lasketaan myös mm. linjojen ja yksiköiden omat TYKY- ja virkistystilaisuudet sekä epäsuoria kustannuksia kuten liikuntatilojen vuokrat, panostukset ovat 124 euron luokkaa henkilötyövuotta kohden (v. 2011 150 euroa).

25.3.2013



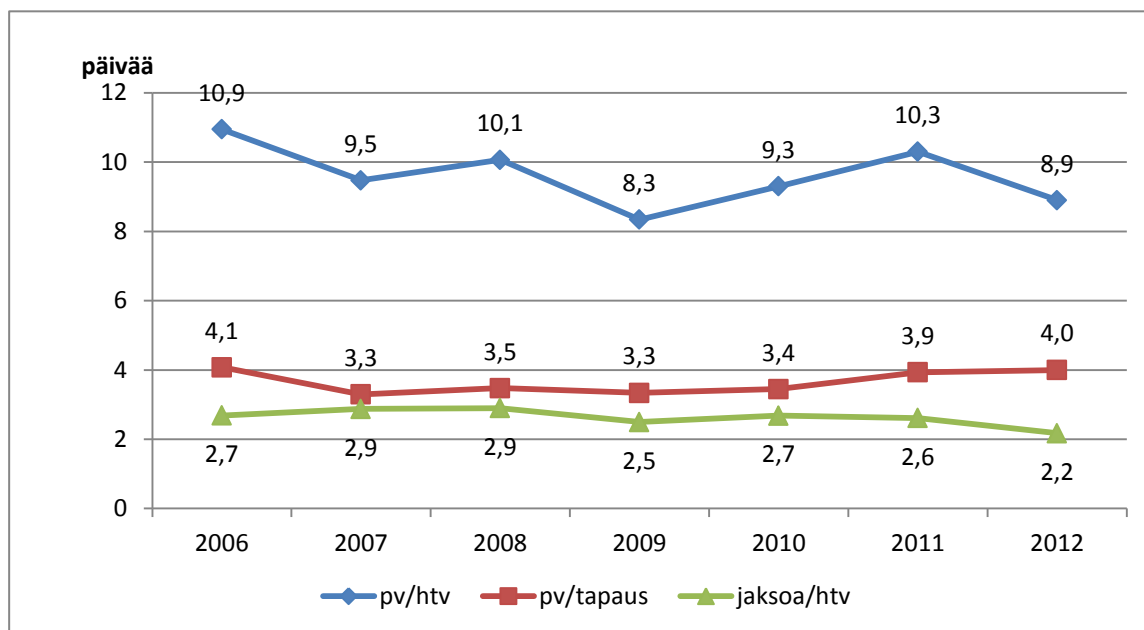
Kuva 22. Pikkujoulutunnelmia Bottalla 30.11.2012. Kuva: Tomi Koskinen.

4.2 Sairastavuuden tunnusluvut

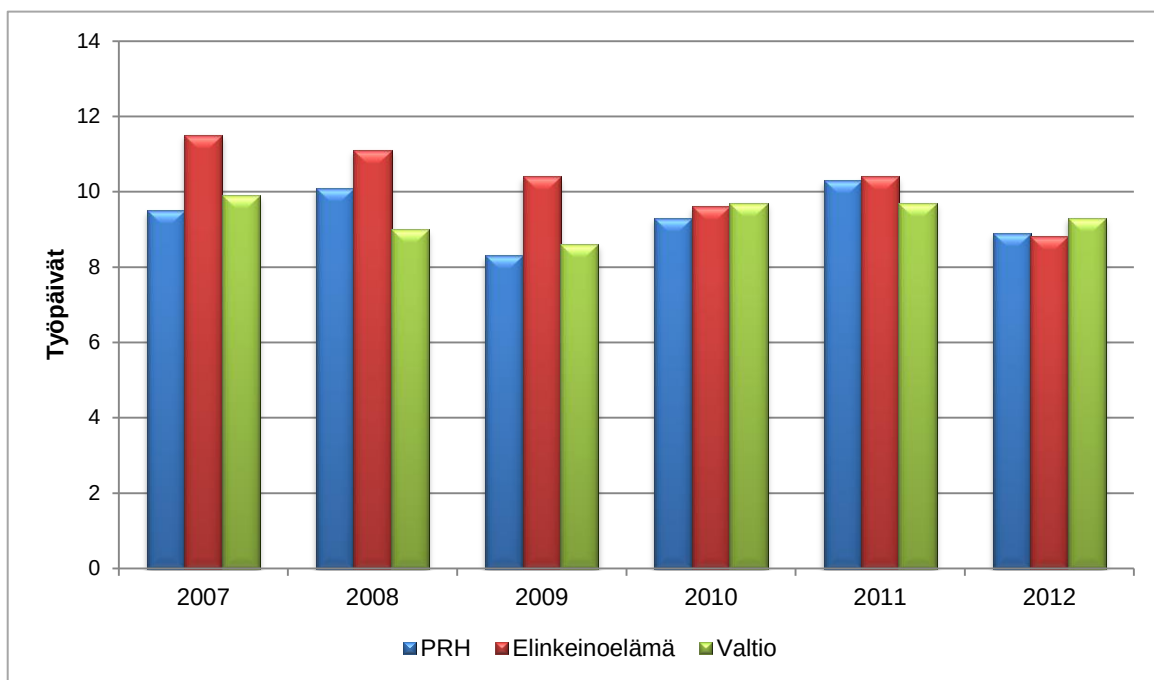
Sairastavuuteen liittyvät tunnusluvut laskivat ilahduttavasti edellisestä vuodesta. Terveysprosentti eli koko vuoden terveenä olleiden prh:laisten osuus oli 30,7 % (v. 2011 31,5 %). Valtion vastaava luku oli 36,1 %. Keskimääräisiä sairauspoissaolokertoja vuoden aikana on ollut aiempaa vähemmän, mutta ne ovat kestäneet hieman pidemmän aikaa; sairauspoissaoloja oli 2,2 jaksoa henkilötyövuotta kohden (v. 2011 2,6 jaksoa/htv) ja ne kestivät keskimäärin 4,0 päivää tapausta kohden (v. 2011 3,9 pv). Kaikki sairauspoissaolot olivat keskimäärin 8,9 päivää henkilötyövuotta kohden ja lasku näin vuotta aiempaan oli huomattava (v. 2011 10,3 pv/htv). Kuluvana vuonna myös tulossopimuksessa määritelty tavoite (<9,0 pv/htv) alitettiin.

Viereisissä kuvioissa on seurattu kehitystä em. tunnuslukujen osalta sekä keskimääräisten sairauspoissaolojen vertailua elinkeinoelämän ja valtion lukuihin.

25.3.2013



Kuva 23. Sairauspoissaolojen tunnuslukujen kehitys PRH:ssa v. 2006 - 2012.

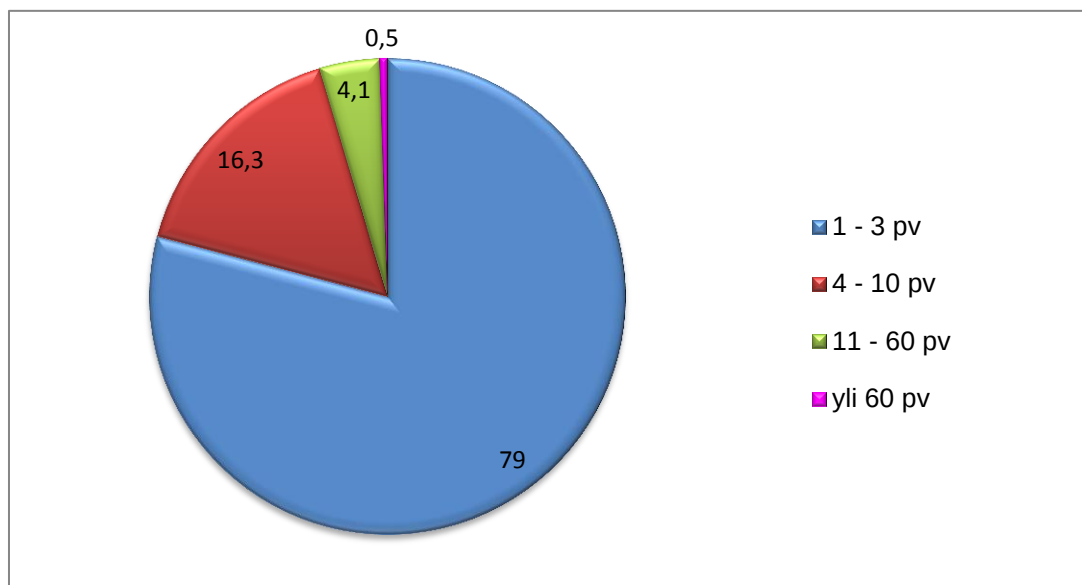


Kuva 24. Keskimääräiset sairauspoissaolot v. 2007 - 2012.

Edellä mainitut luvut on suhteutettu henkilötyövuosiin, mutta osalla prh:laisista ei ole ollut sairauspoissaoloja lainkaan. Todellisuudessa sairastaneita henkilöitä oli 305 (v. 2011 320), joilla sairauspoissaolajaksoja on ollut 3,0 kertaa. Sairauspoissaolot ovat olleet todellisuudessa 12,2 päivää sairastanutta henkilöä kohden.

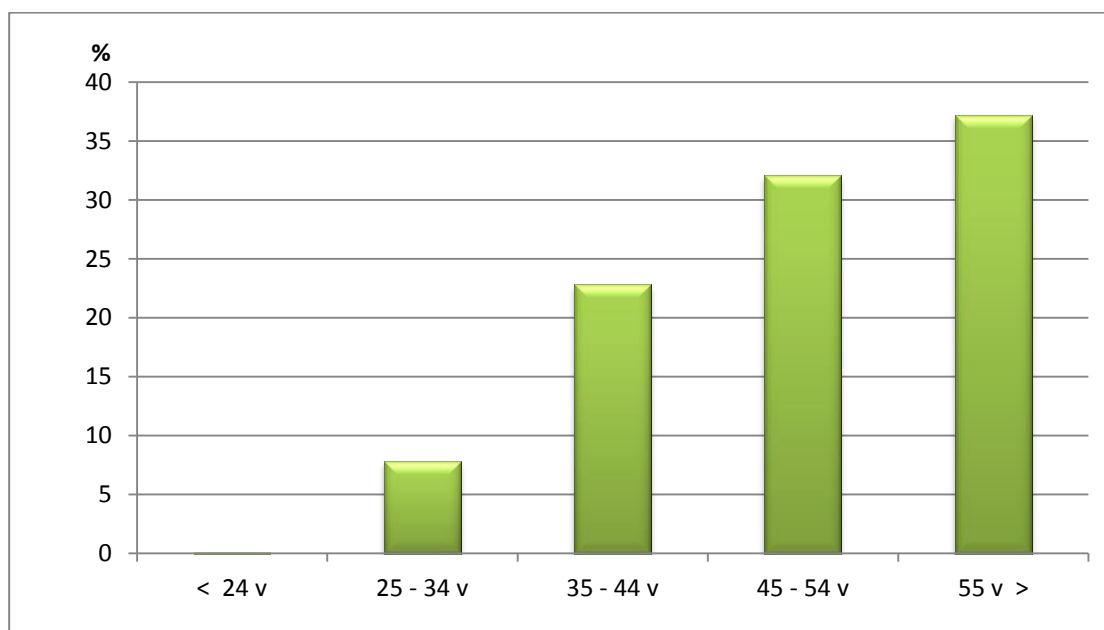
Sairauspoissaolotapauksien jakautumista on kuvattu seuraavassa kuviossa. Lyhyiden 1-3 päivää kestävien sairauspoissaolojen osuus jatkoi laskuaan ollen nyt 79 % (v. 2011 80,1 %). Lyhyitä sairauspoissaolotapauksia oli 724 kpl, joka ylsi tulossopimustavoitteeseen (alle 1000 tapausta). Pitkiä eli yhtäjaksoisesti yli 60 päivän kestäviä sairauspoissaoloja on ollut 9 henkilöllä - sairauspoissaolotapauksia on vain 0,5% joten niidenkin osalta on tapahtunut hienoa laskua viime vuoteen verrattuna (v. 2011 0,7 %).

25.3.2013



Kuva 25. Sairauspoissaolotapausten jakautuminen eripituisiin jaksoihin 2012.

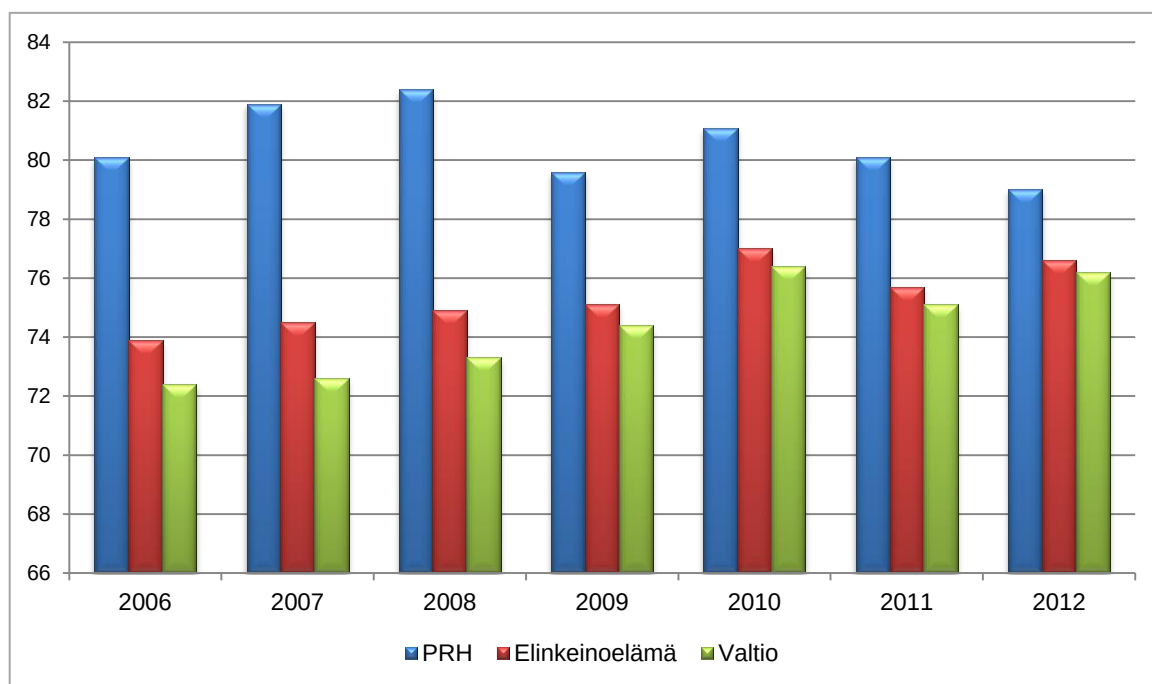
Kun keskimääräisiä sairauspoissaoloja tarkastellaan iän kautta, huomataan, että eniten vuonna 2012 sairasti ikäryhmään yli 55 -vuotta kuuluvat henkilöt. Edeltävänä vuonna eniten sairastivat ikäryhmään 45–54 vuotta kuuluvat henkilöt.



Kuva 26. Sairauspoissaolojen jakautuminen ikäryhmittäin v. 2012.

Viereisessä kuvioissa on verrattu lyhyiden sairauspoissaolotapausten määrää valtion ja elinkeinoelämän vastaaviin. Lyhyet sairauspoissaolot saattavat kertoa joskus työperäisistä ongelmista, ja siksi niihin tulee kiinnittää huomiota ja vertailla tilannetta muihin. PRH:ssa lyhyiden sairauspoissaolotapausten osuus 79 % oli vuonna 2012 hieman suurempi kuin valtiolla keskimäärin, jossa luku oli 76,2 %.

25.3.2013



Kuva 27. Lyhyiden sairauspoissaolotapausten osuus kaikista poissaoloista v. 2006 - 2012.

Tilapäisiä hoitovapaita (alle 10-vuotiaan lapsen äkillisestä sairastumisesta johtuvia poissaoloja), jotka eivät tilastoidu henkilöstön sairauspoissaolopäiviksi, oli 311 pv (v. 2011 343 pv) 59 henkilöllä. Poissaolopäiviä tuli 5,3 pv henkilöä kohti ja 0,7 pv jokaista virastolaista kohti (teoreettinen laskelma). Vuonna 2011 vastaavat luvut olivat 5,4 ja 0,7 päivää.

Työtapaturmia vuoden aikana sattui 17 henkilölle, joista 10:llä tapaturma johti poissaoloon töistä. Poissaolopäiviä kertyi yhteensä 103 työpäivää. Tapaturmatunnusluku 0,2 työpäivää henkilötyövuotta kohden on lähes sama kuin edellisvuonna (2011 0,3 pv/htv). Vuoden 2012 osalta valtion vastaava tunnusluku on 0,4 pv/htv. Keskimääräinen poissaolo tapaturman sattuessa oli 6,0 työpäivää. Valtiolla keskimääräinen pituus oli puolestaan 13,8 työpäivää tapausta kohden.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuoden aikana yksi henkilö. Vanhuuseläkkeelle jäi 15 henkilöä ja varhennetulle vanhuuseläkkeelle yksi henkilö. Eläkkeelle jätiin PRH:ssa keskimäärin 64,9 vuoden ikäisenä vuonna 2012. Valtiolla eläköiduttiin keskimäärin 61,4 vuoden iässä vuonna 2011 (valtion uudemmat vaihtuvuusluvut eivät ole vielä käytössä). Eläköitymistä tarkastellaan myös luvussa 2.3.

4.3 Työterveyshuolto hyvänä yhteistyökumppanina

PRH:n työterveyspalvelut tuottaa Mehiläinen Oy, jonka palveluihin on oltu varsin tyytyväisiä. Henkilökunnan työterveyshuolto on järjestetty työpaikan läheisyyteen mahdollisimman joustavan ja nopean hoidon järjestämiseksi. Henkilöstöllä on mahdollisuus käydä tarvittaessa myös viikonloppuisin avoinna olevilla sopimuksen mukaisilla Mehiläinen Oy:n lääkäriasemilla sekä ympäri vuorokauden auki olevassa Töölön toimipisteessä.

Vuonna 2012 lääkärillä ja työterveyshoitajilla käytiin yhteensä 2616 kertaa, joista 85,6 % oli lääkärikäyntejä (v. 2011 2136 kertaa ja vastaavasti 80,6 %). Sekä työpsykologin palveluiden käyttö että työfysioterapeutin toimenpiteet lisääntyivät edellisvuodesta; työpsykologilla käyntejä oli 97 kpl (v. 2011 71 kpl) ja työfysioterapeutin toimenpiteitä oli 247 kpl (v. 2011 103 kpl). Sairauksista johtuvat työterveyshuoltokäynnit olivat 4,9 kertaa/htv (v. 2011 4,9), valtiolla vastaava keskimääräinen luku oli 3,9 kertaa/htv. Ikäkausitarkastuksia tehdään viiden vuoden välein 35 vuoden iästä ylöspäin. Tätä mahdollisuutta käytti toimintavuonna 65 henkilöä.

Kuntoutukseen osallistui yhteensä 20 henkilöä vuonna 2012. Heistä 18 osallistui Aslak- eli ammatillisesti syvennettyyn lääketieteelliseen kuntoutukseen. Toimintavuoden aikana

25.3.2013

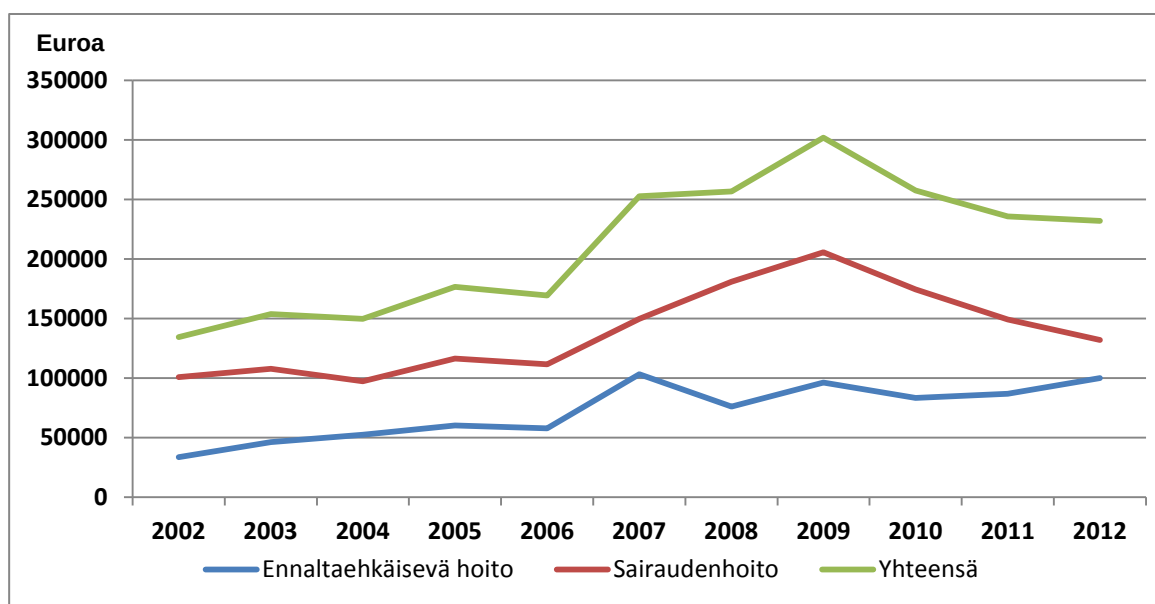
päätettiin edellisvuonna aloitettu toimistohenkilöstön toinen ryhmän Aslak ja aloitettiin asiantuntijoiden ryhmän Aslakia. Työterveyshuolto osallistui suunnitteluvaiheeseen ja myös yhteisiin Aslak -tilaisuuksiin. Lisäksi kaksi henkilöä osallistui muuhun lääketieteelliseen yksilölliseen kuntoutukseen.

Vuonna 2008 suunniteltua ja hyväksyttyä varhaisen tuen mallia päivitettiin loppuvuonna 2011 ja koulutettiin esimieskunnalle ja henkilöstölle vuoden 2012 alkupuoliskolla. Esimiehille järjestettiin myös valmennusta vaikeiden asioiden puheeksiottoon yhteistyössä Mehiläinen Oy:n kanssa. Mallin tarkoituksena on edistää henkilöstön jaksamista ja työhyvinvointia ja se tähtää osaltaan sairauspoissaolojen laskuun, mistä nähtiin myös tuloksia sairauspoissaolojen vähenemisenä vuoden 2012 aikana. Ongelmiin on tartuttu mm. talon sisäisillä neuvotteluilla, joissa henkilöstöhallinnosta on ollut asiantuntija mukana ja neuvotteluilla, joissa työterveyshuolto on ollut mukana asiantuntijaroolissa.

Henkilöstöhallinto ja työterveyshuollon edustajat kokoontuivat muutaman kerran vuoden aikana tarkastelemaan sairastavuustilannetta ja pohtimaan ennaltaehkäiseviä ja korjaavia toimenpiteitä sekä muita ajankohtaisia asioita. Lisäksi työterveyshuolto on ollut mukana PRH:n TYKY-työryhmässä ja työsuojeluorganisaatiossa.

Sekä ennaltaehkäisevän että sairaudenhoitoon suunnatun työterveyshuollon toiminnan kustannukset laskivat edelleen. Nyt yhteissumma oli 231 889 euroa (v. 2011 235 852 €). Tästä ennaltaehkäisevän toiminnan osuus oli 99 911 euroa (86 643 €) ja sairaudenhoitoon kuuluvan toiminnan osuus 131 978 euroa (149 209 €). Yhä enemmän kustannuksista suuntautui ennaltaehkäisevään toimintaan 43 % (v. 2011 37 %) ja näin sairaudenhoidon kulujen osuus väheni ollen enää 57 % (v. 2011 63 %) kustannuksista. Suuntaus on erittäin hyvä. Ihannetilanne terveydenhoitoalan ammattilaisten mukaan olisi sellainen, että ko. osuudet olisivat likimain samansuuruiset. PRH:ssa aletaan olla jo lähellä tätä tavoitetta. Vuonna 2012 muita työterveyshuollon kustannuksia syntyi 9893 euroa ja nämä johtuivat Mehiläinen Oy:ltä ostetusta puheeksiottovalmennuksesta esimiehille sekä vuoden aikana yhteistyössä toteutetusta työpaikkaselvityksestä. Työterveyshuollon kustannukset henkilötyövuotta kohden olivat PRH:ssa 557 euroa, joka on hieman enemmän kuin vuotta aiemmin (545 €/htv).

Työterveyshuollon kustannuksista on seuranta kuvassa 28.



Kuva 28. Työterveyshuollon kustannukset v. 2002 - 2012.

Kun työterveyden hoitoon lisätään työterveyshuoltokustannusten lisäksi muut hankinnat ja kulut, summa on 581 €/htv henkilötyövuotta kohden (v. 2011 589 €/htv).

4.4 Työsuojelu ja turvallisuus tukevat toimintaa

Työsuojelutoiminnassa vuonna 2012 tehtiin työterveyshuollon kanssa yhteistyössä työpaikkaselvitys, joka sisälsi henkilöstökyselyn, tulosten käsittelyn sekä työpaikkakierron. Työsuojelutoimikunta ryhtyi tämän pohjalta laatimaan riskinarvioita työsuojelun toimintasuunnitelman uusimiseksi.

Turvallisuusasioissa jatkettiin omatoimista varautumista vahvistamalla viraston normaaliolojen häiriötilanteiden sekä poikkeusolojen valmiussuunnitelma, sekä kouluttamalla viraston ensiapuhenkilöstöä.

4.5 Työtyytyväisyyden keskiarvo jatkoi edelleen nousuaan

Työtyytyväisyyskyselyn tuloksia käsitellään vuosittain johtoryhmässä ja YT-toimikunnassa sekä esimiesten kanssa. Tarkemmat tulokset jaetaan tulosalueiden ja alayksiköiden johtajille. Niitä käsitellään edelleen pääasiassa lähiesimiesten johdolla, mutta tarpeen mukaan henkilöstöhallinnon johdolla tai tuella. Tuloksista voidaan keskustella myös ryhmä- ja yksilökehityskeskusteluissa. Esimiesten tueksi on laadittu malli kyselyn purkamiseen ja tulosten esittelyyn tulokortin muodossa. Tulosten käsittelyä seurataan erillisellä kyselyn kysymyksellä ”johtiko edellinen työtyytyväisyyskysely toimenpiteisiin”.

Työtyytyväisyyskyselyn keskiarvo jatkoi edelleen nousuaan ja oli nyt 3,62 (asteikossa 1 = huono, 5 = erittäin hyvä), joka on korkein tulos niiden 12 vuoden aikana, jolloin työtyytyväisyyttä on PRH:ssa mitattu tällä menetelmällä. Keskiarvo nousi edellisvuoden tuloksesta 0,08. PRH:n vastausprosentti jatkoi edelleen nousuaan ja oli vuonna 2012 jo 66,3 %, mitä voidaan pitää hyvänä (v. 2011 59,2 %).

Kaikissa kysymyskokonaisuuksissa eli indekseissä tulokset paranivat edelliseen vuoteen verrattuna. PRH:n indeksiarvot eriteltyinä kahdeksaan osa-alueeseen olivat seuraavan taulukon mukaiset:

Indeksi	Tulossopimus	PRH 2012 (2011)
Kokonaistyytyväisyys	3,5	3,62 (3,54)
Johtaminen	3,6	3,77 (3,64)
Työn sisältö ja haasteellisuus		3,83 (3,79)
Palkkaus		3,05 (3,03)
Kehittymisen tuki		3,43 (3,36)
Työilmapiiri ja yhteistyö		4,00 (3,91)
Työolot		3,77 (3,74)
Tiedon kulku		3,43 (3,27)
Työnantajakuva	3,5	3,50 (3,31)

Kaikki henkisten voimavarojen hallinnalle ja käytölle vuodelle 2012 tulossopimuksessa asetetut tavoitteet saavutettiin. Työnantajakuvalle asetettu tavoite saavutettiin niukasti, mutta niin kokonaistyytyväisyydessä kuin myös johtamisessa tavoitteet ylitettiin selkeästi.

PRH:n työtyytyväisyysindeksien kehitys vuosina 2001 – 2012 sekä hajonnat vuonna 2012 on esitetty kuvissa 29-30 (huom. kuvan 29 asteikossa vuodet käänteisessä järjestyksessä). Hajontakuviassa vastaukset on eritelty väreillä, jotka osoittavat työtyytyväisyyden tasoa ja määrää. Punaiset vaakapylväät ilmentävät tyytymättömyyttä, vihreillä alueilla olemme olleet tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä olosuhteisiimme. Keskialueen vastaajat ovat ottaneet neutraalin kannan tai eivät ole halunneet ottaa väittämiin selvempää kantaa.

25.3.2013

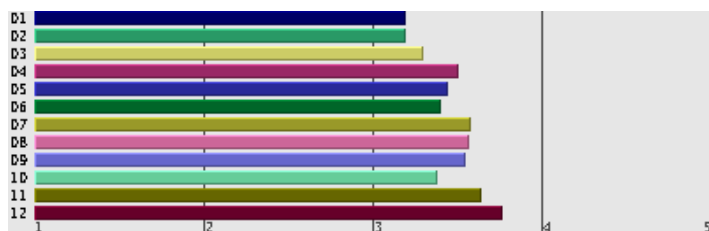
Kyselyn vahvuudet ja kehittämiskohteet pysyivät lähes ennallaan, mutta indeksitasolla johtaminen nousi nyt ensimmäistä kertaa vahvuuksien joukkoon. Henkilöstö antoi erinomaiset arvot työ- ja yksityiselämän yhdistämismahdollisuuksille (4,20), sukupuolten tasa-arvon toteutumiselle työyhteisössä (4,16), uutena oikeudenmukaiselle kohtelulle esimiehen taholta (4,08) ja tuttuun tapaan oikeudenmukaiselle ja inhimilliselle kohtelulle työtovereiden taholta (4,06). Myös esimiehen antama tuki (3,97), työn haastavuus (3,92) ja työn itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön (3,90) saivat korkeat arvot. Edellisten vuosien tapaan palkkaukseen, tiedonkulkuun ja kehittymisen tukeen liittyvissä asioissa on vielä kehitettävää, joskin tiedonkulussa oli tapahtunut edelleen merkittävää parannusta (+0,16) ja myös kehittymisen tuki nousi ollen nyt 3,43. Yksittäisistä kysymyksistä ainoastaan palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muutoksen myötä jäi alle kriittisen arvon 3 (2,76).

Kuva 29. Työtyytyväisyysindeksien kehitys vuosina 2001 - 2012

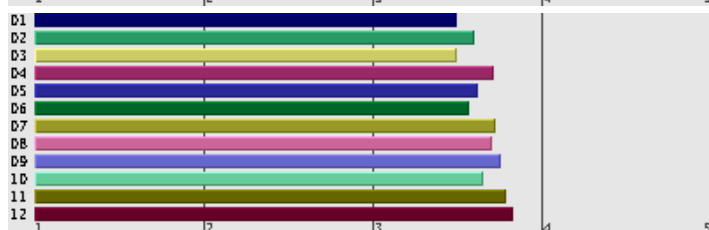
(seuraavilla sivuilla)

25.3.2013

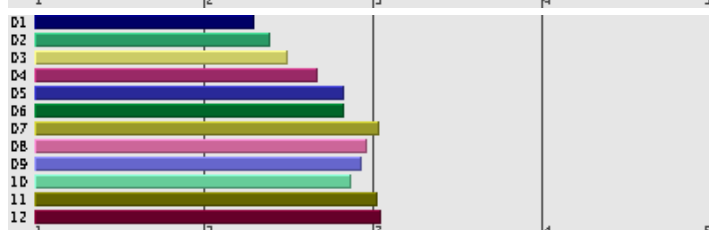
1 Johtaminen



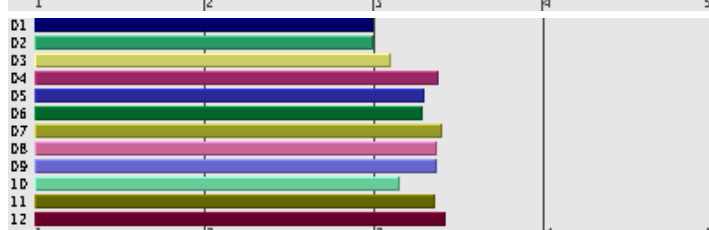
2 Työn sisältö ja haasteellisuus



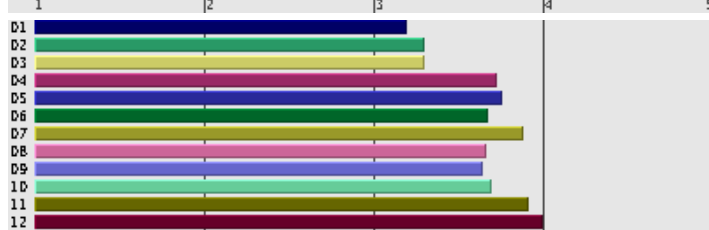
3 Palkkaus



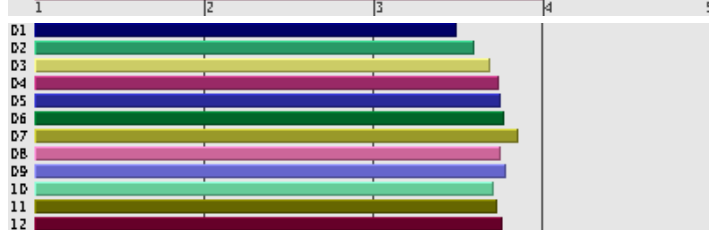
4 Kehittymisen tuki



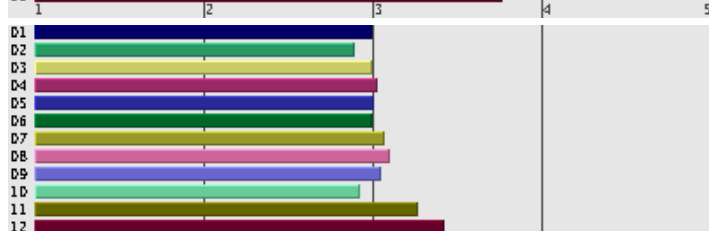
5 Työilmapiiri ja yhteistyö



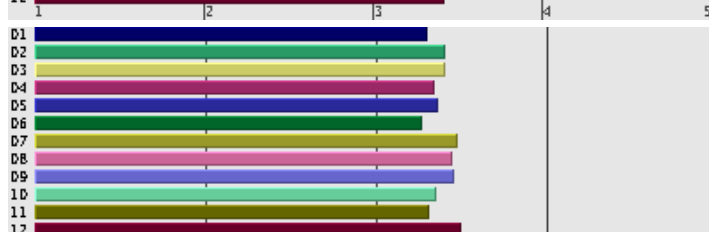
6 Työolot



7 Tiedon kulku

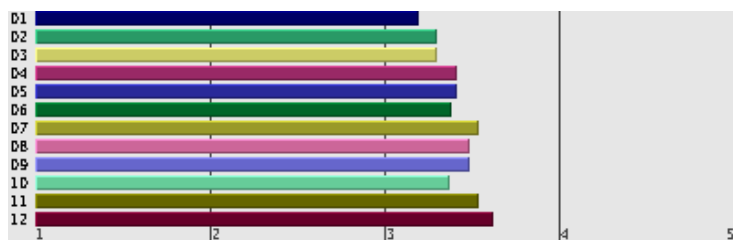


8 Työnantajakuva

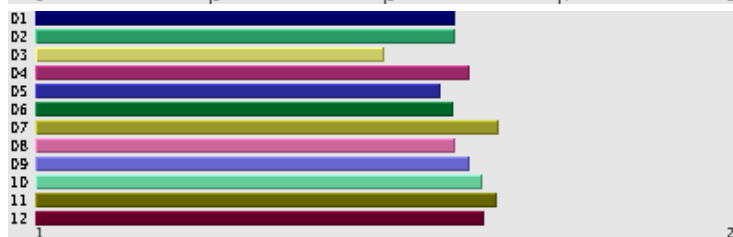


25.3.2013

Y Yhteensä



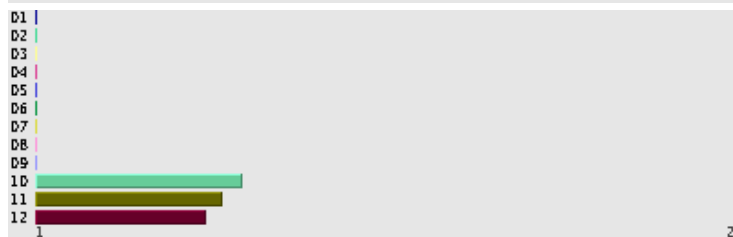
9 Halukkuus henkilökiertoon



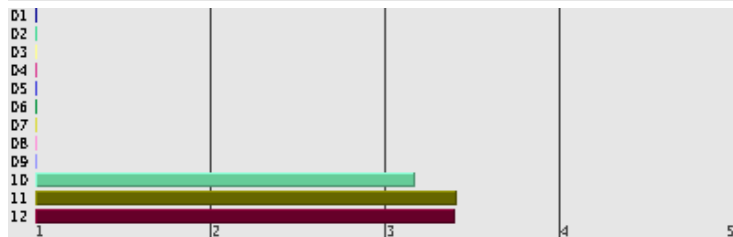
10 Aikomus vaihtaa työpaikkaa siihen liittyvän tyytymättömyyden vuoksi



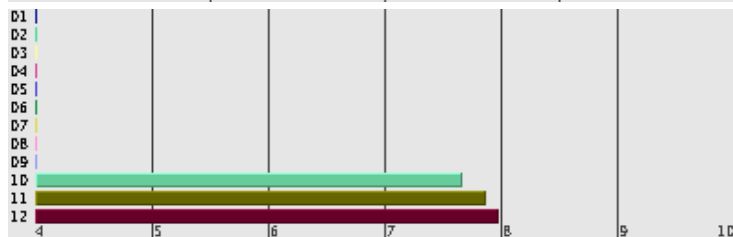
A1 Työpaikan suosittele



B2 Uudistuminen ja innovatiivisuus



C3 Työhyvinvointi



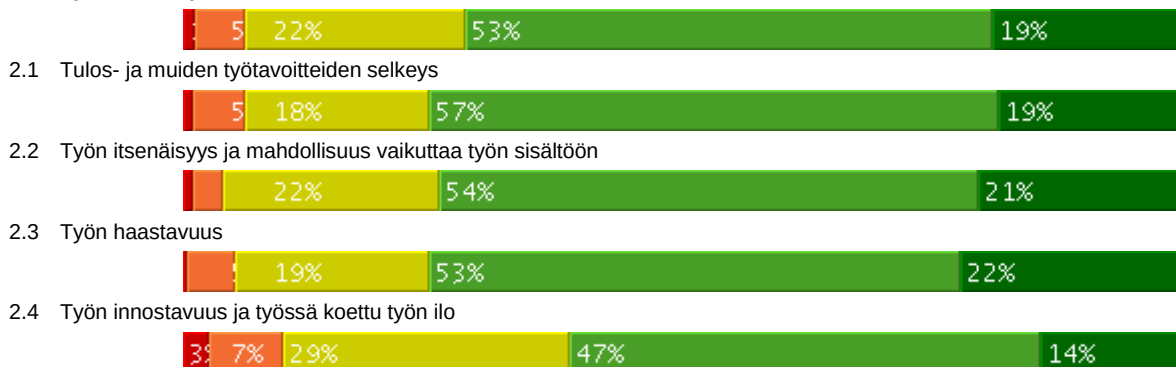
25.3.2013

Kuva 30. Työtyytyväisyysindeksien hajonnat vuonna 2012.

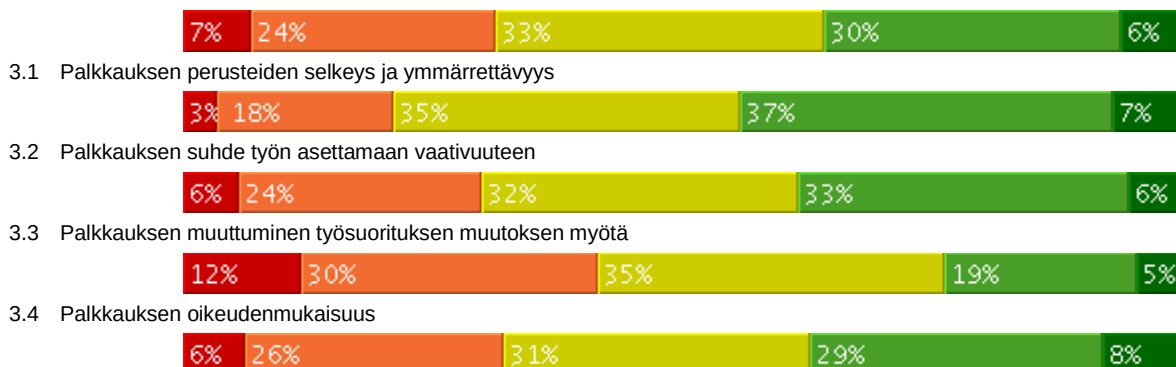
1 Johtaminen



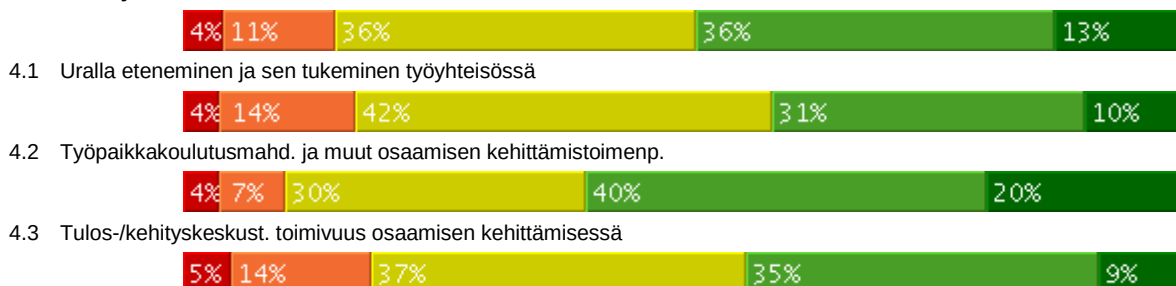
2 Työn sisältö ja haasteellisuus



3 Palkkaus



4 Kehittymisen tuki



25.3.2013

4.4 Kehityskeskustelujen käyminen



5 Työilmapiiri ja yhteistyö



5.1 Sisäinen yhteistyö ja työilmapiiri työyhteisössä



5.2 Oikeudenmukainen kohtelu työtovereiden taholta



5.3 Osaamisen ja työpanoksen arvostus työyhteisössä



5.4 Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä



6 Työolot



6.1 Mahdollisuudet yhteensovittaa työ- ja yksityiselämä



6.2 Työpaikan varmuus nyt ja tulevaisuudessa



6.3 Jaksaminen ja energisyys



6.4 Työtilat ja työvälineet



7 Tiedon kulku



7.1 Sisäinen viestintä ja tiedonkulku työyhteisössä



7.2 Työyhteisön avoimuus asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa



8 Työnantajakuva



8.1 Työpaikan maine hyvänä työnantajana



8.2 Arvojen selkeys ja ymmärrettävyys



8.3 Arvojen toteutuminen käytännössä



Y Yhteensä



9 Halukkuus henkilökiertoon



10 Aikomus vaihtaa työpaikkaa siihen liittyvän tyytymättömyyden vuoksi



A1 Työpaikan suosittele



25.3.2013

A1. Nykyisen työpaikkasi suosittehalukkuus ystävällesi

1



B2 Uudistuminen ja innovatiivisuus



B2. Esimiesten ja johdon antamat mahdollisuudet uudistua työssä

1



C3 Työhyvinvointi



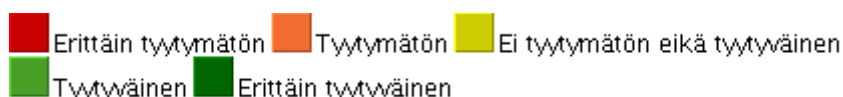
C3. Oma arvio työhyvinvoinnista kouluasteikolla 4-10

1



E5. Johtiko edellinen tyytyväisyyskysely toimenpiteisiin

1

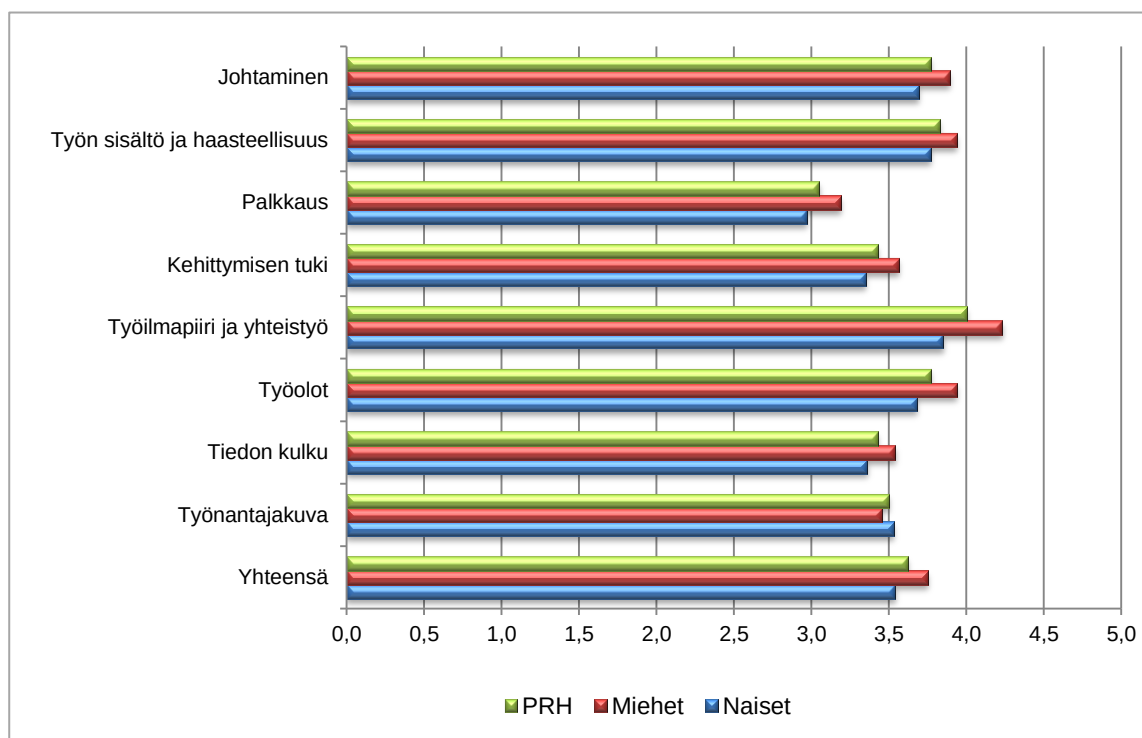


Eniten erilaisia vastauksia saaneet kysymykset koskivat indeksitasolla tänä vuonna tiedonkulkua aiemman palkkauksen sijaan. Eniten eri mieltä yksittäisten kysymysten osalta oltiin omassa arviossa työhyvinvoinnin kokemuksesta, työyhteisön avoimuudesta asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa, palkkauksen oikeudenmukaisuudesta, palkkauksen muuttumisesta työsuorituksen muuttumisen myötä, palkkauksen suhteesta työn asettamaan vaativuuteen ja esimiehen antamasta palautteesta (hajonnat 1,00 tai yli). Vähiten hajontaa löytyi työn itsenäisyydestä ja mahdollisuudesta vaikuttaa työn sisältöön, työn haastavuudesta, mahdollisuudesta yhteen sovittaa työ- ja yksityiselämä, tulos- ja muiden tavoitteiden selkeydestä, sukupuolten tasa-arvosta ja työpaikan maineesta hyvänä työnantajana (hajonnat 0,83 tai alle). Työolot -indeksissä oltiin viime vuoden tapaan yksimielisimpiä. Kokonaisuudessaan hajonnat pienenevät ja yksimielisyys lisääntyi prh:laisten keskuudessa verrattuna edelliseen vuoteen.

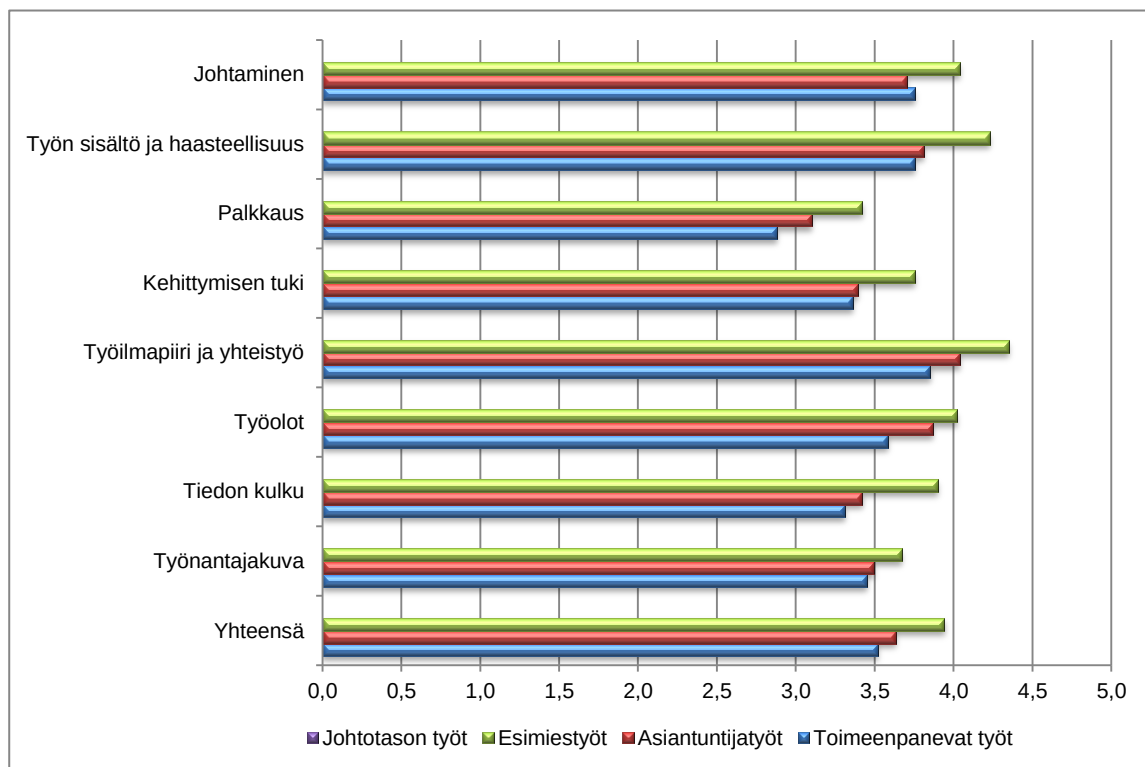
Naiset vastasivat kyselyyn vuonna 2012 hieman aktiivisemmin kuin miehet. Sukupuolten välillä oleva ero kokonaistyytyväisyydessä oli pienentynyt edellisvuodesta (naiset 3,54 ja miehet 3,75). Miehet olivat naisia tyytyväisempiä vuotta aiemmin kaikissa kysymyksissä, mutta nyt naiset olivat tyytyväisempiä työnantajakuvaan liittyvissä kysymyksissä (työpaikan maine, arvojen selkeys ja ymmärrettävyys, arvojen toteutuminen).

Henkilöstöryhmien osalta ei saatu avattua johdon tuloksia. Muiden henkilöstöryhmien osalta tyytyväisin ryhmä oli esimiehet (3,94), joskin tulos laski hieman (-0,12). Sekä asiantuntijoiden (3,63) että toteuttajien (3,52) tyytyväisyys lisääntyi verrattuna edelliseen vuoteen. Yhtä pientä laskua lukuun ottamatta kaikkien tulosalueiden tyytyväisyys nousi edellisvuodesta. Huomioitava on, että tulosalueiden vastaajat ovat muuttuneet uudelleen organisoidun hallinnon sekä yhdistys- ja säätiöasioiden tulosalueen muodostamisen osalta. Sukupuolten ja henkilöstöryhmien tuloksia on esitelty tarkemmin kuvissa 28 ja 29.

25.3.2013



Kuva 31. Työtyytyväisyys eriteltynä sukupuolen mukaan v. 2012.



Kuva 32. Työtyytyväisyys eriteltynä henkilöstöryhmien mukaan v. 2012.

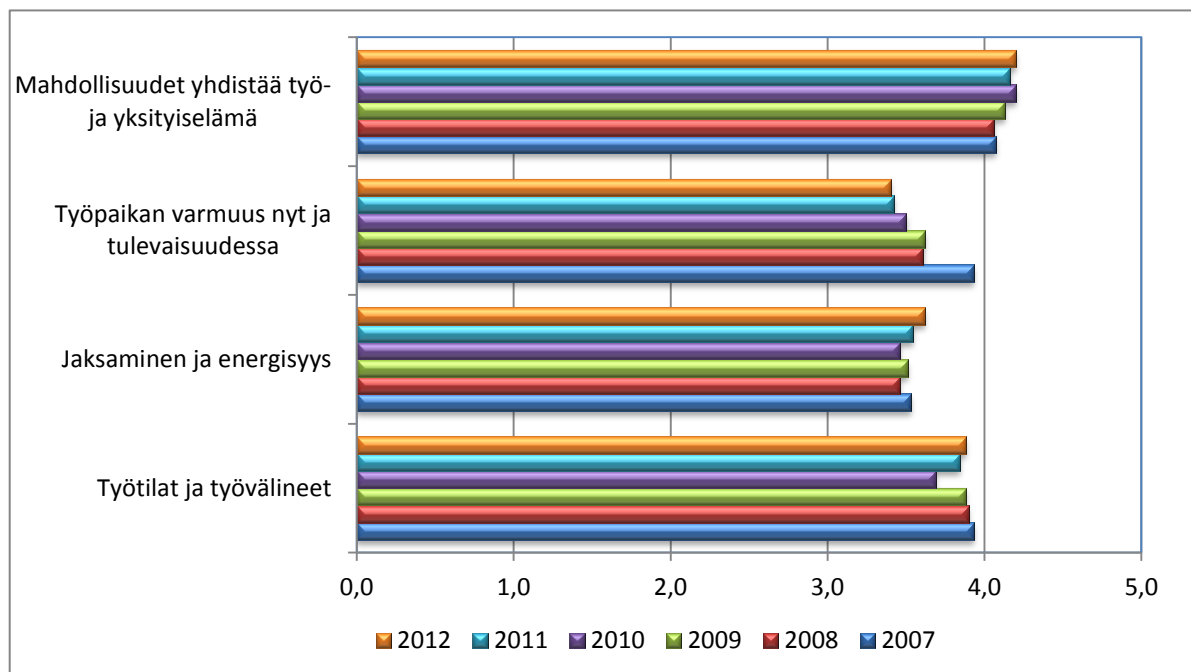
25.3.2013

4.6 Työhyvinvoinnin varmistamisen HESTRA-mittarit

PRH:n HESTRassa työhyvinvoinnin varmistamiselle määritellyt mittarit saivat seuraavat arvot vuonna 2012 (vuoden 2011 luvut suluissa):

1. Sairauspoissaolot (pv/htv)	8,9 (10,3)
2. Työolot (työtyytyväisyyskyselyn kysymysten arvosanojen keskiarvo)	3,8 (3,7)
Mahdollisuudet yhdistää työ- ja yksityiselämä	4,2 (4,2)
Työpaikan varmuus nyt ja tulevaisuudessa	3,4 (3,4)
Jaksaminen ja energisyys	3,6 (3,5)
Työtilat ja työvälineet	3,9 (3,8)

Seuraavassa kuvassa on esitetty työolokysymysten kehitys vuosilta 2007 - 2012.



Kuva 33. Työolokysymysten kehitys v. 2007 - 2012.

Henkilöstöstrategian menestystekijälle ”työhyvinvoinnin varmistaminen” valitut mittariarvot joko pysyivät samoina tai paranivat vuoden 2011 tasosta.

Sairauspoissaolojen tunnusluvussa laskua tapahtui selvästi (8,9 pv/htv) verrattuna aiempaan vuoteen (10,3 pv/htv). Tulossopimustavoite oli sairauspoissaoloissa alle 9,0 päivää henkilötyövuotta kohden ja näin tulos saavutettiin. Henkilöstöstrategiassa sairauspoissaolojen tavoiteluku vuodelle 2017 on alle 7 pv/htv.

Työolot -indeksi 3,8 on hyvä arvo. HESTRassa sille on asetettu jatkossa tavoitteeksi 3,7 vuodelle 2013 ja 3,8 vuodelle 2017. Tässä ollaan realistisia, koska tilajärjestelyt saattavat pudottaa tyytyväisyyttä tässä asiassa. Muutostilanteissa sekä sairauspoissaolojen että jaksamisen ja energisyyden arvoja on seurattava jatkossa erityisesti. Hyvät mahdollisuudet yhdistää työ- ja yksityiselämä tukevat jaksamista omalta osaltaan.

25.3.2013

5. Vuorovaikutuksen ja viestinnän edistäminen

Organisaation ilmapiiri ja tunnelma ovat keskeisiä kilpailutekijöitä uusien työntekijöiden saamisessa ja nykyisen henkilöstön pitämisessä. Vuorovaikutus ja aktiivinen viestintä eri suuntiin on avaintekijä hyvän ilmapiirin luomisessa. Hyvä ja avoin ilmapiiri luo luottamusta, työhyvinvointia ja motivaatiota - ja siten koko PRH:n tulosta. Se on osa sosiaalista pääomaamme, jossa jokaisella on yhtä tärkeä rooli. Avoin vuorovaikutus toisten prh:laisten kanssa linjasta, yksiköstä, tiimistä tai asemasta riippumatta helpottaa töiden tekemistä.

5.1 Vuorovaikutuksen areenat

Johtokunnan, johdon työvaliokunnan sekä johtoryhmän ja yhteistyötoimikunnan (YT-toimikunta) säännölliset kokoukset ohjaavat PRH:n toimintaa. Johtoryhmän ja YT-toimikunnan yhteiskokouksilla on aikaansaatua tehokkuutta ja ajan säästöä. Lakisääteisten YT-asioiden lisäksi näissä yhteiskokouksissa on käsitelty ja käsitellään laajemminkin lähes kaikkia henkilöstöön liittyviä asioita mahdollisimman ennakoivasti. Yhteiskokoukset ovat toimineet samalla aidosti keskustelevana ja vuorovaikuttavana foorumina, jossa pääjohtajan toimiessa puheenjohtajana on aikaansaatua monissa kysymyksissä ennalta johdon kanta tai asia on siirretty lausuntokierrokselle tai lisäselvityksiin. PRH-tasolla läpikäytyt johtoryhmä- ja YT-asiat käsitellään tulosalueiden omissa johtoryhmissä ja YT-elimissä ja tarvittaessa edelleen yksikkökokouksissa. Näin koko henkilöstö on asioiden käsittelyn, tiedonsaannin ja vuorovaikutuksen piirissä.

PRH-tasosten kokousten pöytäkirjat löytyvät yhteisestä tai tulosalueen omasta intranetistä. YT-sopimus on edistänyt yhtenäisten menettelyjen käyttöönottoa kaikilla tulosalueilla. Tämä on tuonut kokouksiin säännöllisyyttä, varmistanut dokumentointia ja edistänyt läpinäkyvyyttä. Tulosalue- ja yksikkökokoukset ovat vakiinnuttaneet asemansa ja niiden läpivientiin on tullut tehokkuutta ja osallistamista entistä enemmän. Yleensä eri ryhmät, tiimit ja toimikunnat kokoontuvat säännöllisesti. PRH:ssa toimii myös lukuisia pysyviä työryhmiä ja väliaikaisempia projektiryhmiä, joissa on jäseniä eri tulosalueilta.

Vuonna 2012 toteutettiin normaaliin tapaan työtyytyväisyys- ja kehityskeskustelukierrokset. Yksikkötasolla käydään vuosittain yhdessä keskustellen läpi työtyytyväisyyskyselyn tulokset. Tämä on ikään kuin ”työyhteisön kehityskeskustelu”, jossa pysähdytään miettimään tilannetta, työn sujumista ja työhyvinvointia sekä kehittämiskohteita. Seuraavaksi on vuorossa kehityskeskustelukierros, joka on keskeinen esimiehen ja alaisen välinen keskustelu työstä, sen tavoitteista ja työolosuhteista. Palaute alaiselle, esimiehelle ja kollegoille on keskeinen osa vuorovaikutusta; vaikka kehityskeskustelu on siihen hyvä tilaisuus esimiehen ja alaisen välillä, päivittäinen tiedottaminen, viestintä ja vuorovaikutus myös palautteen muodossa on olennainen osa toimivaa ja elävää arkea.

Useat yhteiset tilaisuudet tarjoavat hyviä foorumeita vuorovaikutukselle ja viestinnälle, näistä esimerkkinä erilaiset koulutustilaisuudet. Toimintavuonna järjestettiin useita esimiestilaisuuksia, joissa vuorovaikutuksella ja viestinnällä oli keskeinen rooli. TYKY-luennoista niin varhaisen tuen keskustelujen esilletuonti kuin palautteen antamista ja vastaanottamista käsittelevät luennotkin korostivat vuorovaikutuksen merkitystä. Myös mediaviestintään ja asiakaspalveluun liittyvät koulutukset tukivat vuorovaikutusta ja viestintää.

Vuoden aikana käynnistettiin kaksi vuotta kestävä työyhteisöviestinnän (TYVI) kehittämishanke. Projektin käynnistyessä helmikuussa 2012 toteutettiin henkilökunnalle suunnattu TYVI-kysely, jonka tarkoituksena oli selvittää PRH:n työyhteisöviestinnän tila, jotta projektin onnistumista ja vaikuttavuutta voitaisiin seurata. Vuoden 2012 aikana tarjottiin kaikille prh:laisille mahdollisuutta osallistua työyhteisöviestinnän kehittämiseen kolmen ja puolen tunnin mittaisissa TYVI-työpajoissa, joita kaikkiaan järjestettiin 11 kappaletta. Naitä markkinoitiin henkilöstölle näkyvästi projektin käynnistystilaisuuksissa, Innonetissa, Ikiliikkujassa, sähköpostitse sekä esimiestilaisuuksissa. Noin 70% prh:laisista hyödynsi osallistumismahdollisuutensa. Työpajojen päätarkoituksena oli löytää PRH:n työyhteisöviestinnän kehittämistarpeet ja olemassa hyvät käytännöt, joita kannattaa vaalia ja kehittää edelleen. Työpajoissa käytettiin erilaisia osallistamismenetelmiä ja keskustelua

käytiin kuuden eri näkökulman pohjalta. Osa työpajoissa saaduista kehittämisehdotuksista siirrettiin ”ketterästi käytäntöön” saman tien.

Outlook 2007 ja 2010 -sähköpostiohjelmien käytön myötä on kaikille prh:laisille avoimien sähköisten kalentereiden ja sähköisten kokouskutsujen käyttö lisääntynyt merkittävästi. Tämä on tuonut läpinäkyvyyttä toimintaan sekä helpottanut tavoitettavuutta ja kokousten järjestämistä. Sähköisten kalenterien jakamista ja käyttöä on ohjeistettu ja tullaan jatkossa myös opastamaan uusien Office-tukien toimesta, jotta niiden käyttö tulisi luontevaksi kaikille prh:laisille.

Talon yhteinen TYKY-iltapäivä kahteen kertaan järjestettynä sekä muut talon tasoiset TYKY- ja virkistystapahtumat osallistavat henkilöstöä vuosittain. Lisäksi toimintavuonna oli yksiköiden omia koulutus-, TYKY- ja virkistystilaisuuksia.

Viestinnän ja vuorovaikutuksen keskeisiä välineitä ovat olleet myös talon yhteinen Innonet ja linjojen omat intranetit keskustelupalstoineen. PRH:n henkilöstölehti Ikiliikkuja, jossa käsitellään ajankohtaisia aiheita ja mm. haastatellaan prh:laisia eri aiheiden tiimoilta, ilmestyi neljä kertaa vuonna 2012. Lehden sisältöä, ulkoasua ja luettavuutta on kohennettu merkittävästi viime vuoden aikana.

Yksi päivittäinen ja tärkeä vuorovaikutuksen areena on myös lounasravintola Olavi ja lukuisat kerroksissa sijaitsevat kahvi- ja taukotilat, joissa talon virallinen ja epävirallinen tieto liikkuu ja joissa yhdessä jaetaan tietoa ja tulkitaan sitä. Nykyiset tilajärjestelyt toivat osaltaan uusia tuulia ja keskusteluja myös näihin tiedon vaihdannan areenoihin.

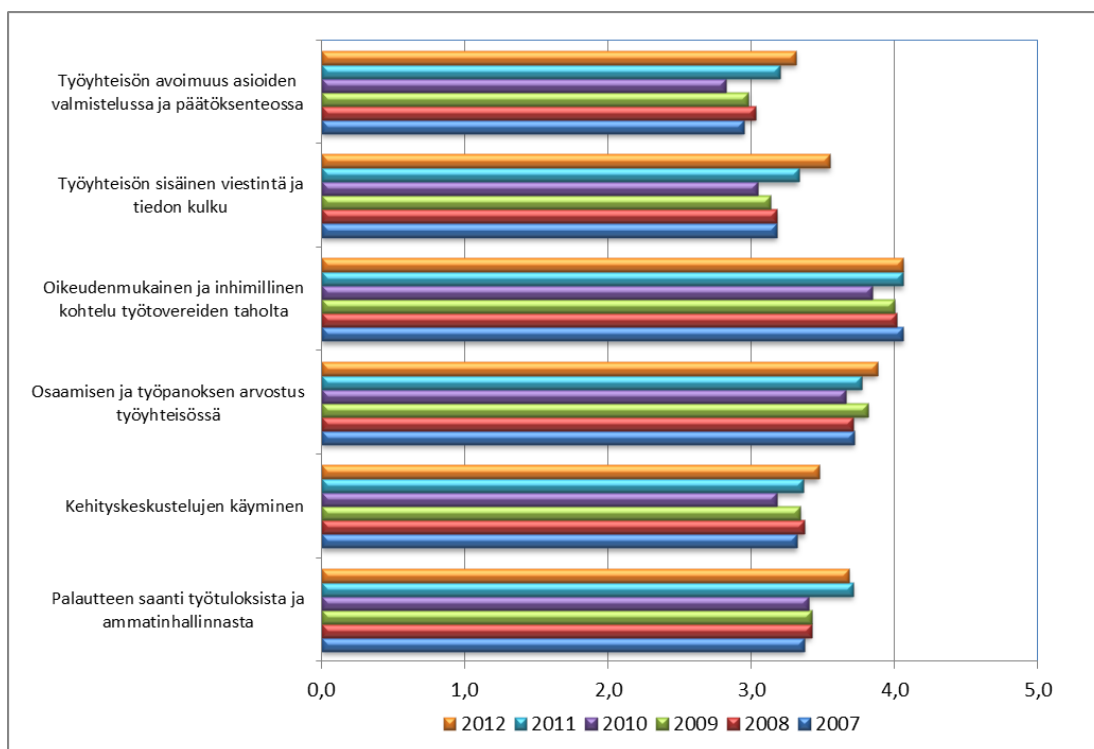
5.2 Vuorovaikutuksen ja viestinnän edistämisen HESTRA-mittarit

PRH:n HESTRassa osaamisen kehittämiseksi määritellyt mittarit saivat seuraavat arvot vuonna 2012 (vertailuna v. 2011 luvut suluissa):

- | | |
|--|--------------------|
| 1. Työyhteisön sisäinen viestintä ja tiedonkulku
(työtyytyväisyyskyselyn kysymyksen arvosana) | 3,55 (3,33) |
| 2. Työyhteisön avoimuus asioiden valmistelussa
ja päätöksenteossa (työtyytyväisyyskyselyn
kysymyksen arvosana) | 3,31 (3,20) |

Seuraavassa kuvassa on esitetty em. mittarikysymysten sekä joidenkin muiden kysymysten kehitystä vuosilta 2007 - 2012.

25.3.2013



Kuva 34. Vuorovaikutukseen ja viestintään liittyviä kysymyksiä vuodelta 2007 - 2012.

Henkilöstöstrategiset mittariarvot ovat parantuneet huomattavasti edellisvuodesta. Työyhteisön sisäisen viestinnän ja tiedonkulun arvosana kohosi 0,22:lla. Myös työyhteisön avoimuus asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa kohosi 0,11:llä.

Oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu niin esimiesten kuin työtovereiden kesken sekä osaamisen ja työpanoksen arvostus ovat oleellisia edellytyksiä vuorovaikutukselle. Näissä henkilöstön antamissa arvioissa olemme edelleen hyvällä tasolla. Vuosittaiset molempia osapuolia aidosti hyödyttävät kehityskeskustelut ja jatkuva palautteen saanti ovat myös tärkeitä seurattavia asioita vuorovaikutuksen kannalta, vaikkei niitä olekaan valittu Hestra-mittareiksi.

6. Johtopäätöksiä

6.1 Osaamisen kehittäminen

Koulutusaktiivisuus nousi edellisvuodesta ja koulutusaktiivisuudelle tulossopimuksessa asetettu tavoite saavutettiin. Myös koulutukseen käytetyt investoinnit kasvoivat verrattuna edelliseen vuoteen. Kustannusten ja etenkin koulutukseen käytetyn työajan osuus oli hieman suurempi kuin valtiolla keskimäärin. Tämä heijastelee PRH:n vahvaa asiantuntijaorganisaation luonnetta ja keskimääräisesti koulutetumpaa henkilöstöä. Myös uusrekrytointien tarkka harkinta haastaa PRH:n henkilöstöä pitämään asiantuntemuksensa ajan tasalla ja jatkuvassa kehityksessä. Valtaosa oppimisesta tapahtuu itse työssä ja näitä mahdollisuuksia tulisikin hyödyntää entistä paremmin.

Kehittymisen edellytyksiin liittyvät työtyytyväisyyskyselyn arvot jatkoivat nousuaan kokonaisarvon ollessa hyvällä tasolla. Erilaisten kehittymismahdollisuuksien lisäksi aidot ja molempia osapuolia hyödyttävät kehityskeskustelut ovat johtamisen keskeinen väline. Osaamisen jatkuva kehittäminen on tärkeää niin henkilöstön työhyvinvoinnin, asiakastytytyväisyyden, toimivan sidosryhmäyhteistyön kuin työnantajakuvankin vuoksi.

25.3.2013

6.2 Muutoksen johtaminen

Jatkossakin tiukka taloustilanne ja tuloksellisuusvaatimukset hallitusohjelman edellyttämään vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelmaan (VaTu) liittyen asettavat PRH:lle jatkuvasti paineita henkilöresurssien tehokkaaseen käyttöön. Henkilöstömäärä tulee laskemaan vähitellen luontaisen poistuman kautta uusrekrytoinnin ollessa hyvin rajattua. Tästä huolimatta viraston tulee huolehtia siitä, että asiantuntijoita on riittävästi viranomaistehtävien tehokkaaseen hoitamiseen. Toimintojen ja palveluiden sähköistyminen sekä useat näköpiirissä olevat tietojärjestelmähankkeet asettavat osaltaan haasteita henkilöstölle ja sen osaamiselle.

PRH:ssa tuleekin nähdä nykytilanteen ylitse, jotta pystytään sitouttamaan asiantuntijaviraston tehtävien hoitamiseen tarvittava määrä osaavaa ja motivoitunutta henkilöstöä sekä nostamaan edelleen suotuisaan suuntaan kehittyntä koulutustasoa. Samalla tulisi tasapainottaa ikärakennetta ikäjohtamisen hyviä periaatteita noudattaen. Tätä tavoitetta edesauttavat sopivasti mitoitettut ja mielekkäät työtehtävät, hyvä esimiestoiminta, työelämän joustot ja hyvinvointipalvelut sekä kannustava palkitseminen. Hestra-mittariksi asetettu "tulos- ja muiden työtavoitteiden selkeys" antoi työtyytyväisyyskyselyssä jälleen korkean arvon 3,87. Prh:laisten suhtautuminen erityisesti esimiehen antamaan tukeen työnteossa on pysynyt myös korkeana.

6.3 Tuloksellinen työn tekeminen

PRH on ollut ja on hyvä palkanmaksaja verrattuna muuhun valtionhallintoon. Huolimatta tämänhetkisestä tilanteesta nettobudjetointi tulee jatkossakin antamaan virastolle parhaat mahdollisuudet kannustavaan palkkauksen kehitykseen, tulospalkkiojärjestelmän rahoittamiseen ja kilpailukykyiseen palkkaukseen hankittaessa osaavaa työvoimaa. Työvoimakustannukset on pystytty pitämään melko hyvin hallinnassa viime vuosina.

Henkilöstö arvostaa palkan ohella entistä enemmän myös muuta ei-rahallista palkitsemista sekä työelämän joustoja. Saadun palautteen mukaan PRH on pyrkinyt ja pystynyt tarjoamaan näitä henkilöstölleen. Työskentely maineeltaan tasa-arvoisessa virastossa, jolla on korkea asiantuntija-asema niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin, luo edellytykset hyvään tulokseen ja ihmisten työviihtyvyyteen. Työnantajakuva parantamiseen on silti jatkuvaa tarvetta ja siinä työssä tarvitaan jokaista prh:laista – ei pelkästään johtoa. Tätä ilmentävät osaltaan erinomaisiksi kohonneet työtyytyväisyyskyselyn kokonaiskeskiarvo (3,62) sekä työpaikan maine hyvänä työnantajana (3,70).

6.4 Työhyvinvoinnin varmistaminen

Sairauspoissaolopäivät henkilötyövuotta kohden vähenivät ja niitä oli valtion keskiarvoa vähemmän. Myöskin sairauspoissaolokertojen määrä pieneni, tosin niiden keskimääräinen kesto hieman piteni. Sairaana ollaan siis keskimäärin harvemmin, mutta hieman pidempään. Näin myös 1-3 päivää kestävien poissaolojen suhteellinen osuus on hieman pienentynyt, vaikkakin niitä vielä on valtion keskiarvoa jonkin verran enemmän. Työhyvinvointia tukemaan tarkoitettua varhaisen tuen mallia täsmennettiin loppuvuodesta 2011 ja mallin sisältöä koulutettiin esimiehille ja henkilöstölle alkuvuodesta 2012. Mallin arkipäiväistymisen on jo nähty vaikuttavan positiivisesti sairauspoissaolojen määrään.

Työtyytyväisyyskyselyn tulokset ovat edelleen hyvällä tasolla ja nousujohteisuus tuloksissa jatkuu. Niin PRH:n kokonaistyytyväisyys (3,62) kuin sen muodostavat alaindeksitkin ovat korkeammalla kuin valtiolla keskimäärin valtion kokonaistyytyväisyyden ollessa (3,4). Tyytyväisintä henkilöstö oli edellisten vuosien tapaan työilmapiiriin ja yhteistyöhön, työn sisältöön ja haasteellisuuteen sekä työoloihin, mutta nyt lisäksi johtaminen nousi vahvuudeksi. Erityisesti asiantuntijaorganisaatiossa näiden tuleekin pysyä hyvällä tasolla ja ne ovat myös kilpailuvaltti työnantajakuva kannalta. Vastaavasti heikommat arvosanat saaneet palkkaus ja tiedonkulkua edellyttävät kehittämistä tai oikean tiedon lisäämistä. Nämäkin arvot ovat kuitenkin nousseet. Muun muassa vuoden 2011 lopulla suunniteltu ja vuonna 2012 täysillä vauhtiin päässyt työyhteisöviestinnän kehittämishanke (TYVI) on parantanut koettua tiedonkulkua niin ketterästi käytäntöön viedyllä toimenpiteillä kuin isommilla kehittämishankkeillakin - se näkyy myös työtyytyväisyyskyselyn tuloksissa.

25.3.2013

Sekä sairauspoissaolo- että työtyytyväisyysmittareilla tarkasteltuna prh:laisten työhyvinvointi on kokonaisuuden tasolla lisääntynyt, vaikka muutosta ja sen mukanaan tuomaa epävarmuutta on vuoden aikana ollut. Tähän vaikuttanevat osaltaan paitsi tilajärjestelyt, ennen kaikkea PRH:n prosessien sähköistämiseen ja muuhun toiminnan tehostamiseen liittyvät suunnitelmat ja toimenpiteet. Sairauspoissaolo- ja työtyytyväisyyden tunnuslukuja on seurattava erityisesti edelleen, sillä muutos on nykyään tavalla tai toisella mukana viraston arjessa. Hyvät ja henkilöstöä huomioivat käytännöt muutosten valmistelussa, läpiviennissä ja arvioinnissa ovat keskeisiä. Arvojen ylläpitäminen ja parantaminen ovat tavoitteita, joihin pyrimme.

6.5 Vuorovaikutuksen ja viestinnän edistäminen

Jo vuoden 2011 TYVI-kyselyn palautteesta voitiin ilahtuneesti todeta, että tulokset olivat kohonneet ja laaja työ on menossa hyvin eteenpäin. Vuoden 2012 VMBaro –palaute viestinnän kysymyksistä jatkoi hyvää kehitystrendiä. Sisäisen viestinnän periaatteiden määrittely ja toteutuminen jäsentävät onnistuneesti työyhteisöviestinnän moninaista kenttää. Myös sosiaalisen median mahdollisuuksia on otettu yhä enemmän huomioon.

Kyse ei työtyytyväisyyskyselyssä saaduissa arvioissa ole pelkästään toteutuneesta vuorovaikutuksesta ja viestinnästä, vaan ihmisten kokemuksesta siitä, miten tietoa saa ja miten sitä organisaatiossa jaetaan. Vaikka tietoa jaettaisiin runsaastikin, jostain syystä asia voidaan kuitenkin kokea toisin - siksi avoimuuden ja luottamuksen kokemisella on merkitystä. Asioiden avaaminen yhteisten keskustelujen kautta eri organisaatiotasolla muokkaa odotuksia lähemmäksi todellisuutta. Kyse ei myöskään ole ainoastaan virallisesta viestinnästä kuten kokouksista, vaan jokapäiväisestä tiedon vaihdosta eri yhteyksissä. Keskeneräisistä asioista ja projekteista tiedottaminen tietyin rajauksin lisää luottamuksen ilmapiiriä. Jos henkilöstöllä on lisäksi mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa asioihin, se edistää paitsi lopputuloksen laatua, myös työhyvinvointia.

Erilaisten vuorovaikutusareenoiden kehittäminen hyvien käytäntöjen jakamiseksi ja kokemusten vaihtamiseksi on henkilöstöstrateginen toimenpide, joka on ajankohtainen jatkuvasti. Myös Innonet tarjoaa hyvän alustan tiedottamiseen yhteisistä asioista ja sen käyttö ja hyödyntäminen onkin jatkuvasti parantunut edellisvuosista. Kevään 2013 aikana tehtävä uudistus parantaa edelleen sen käytettävyyttä ja edistää aktiivista viestintää ja vuorovaikutusta.

25.3.2013

Liite 1. HTP:n keskeisimmät lähteet

Patentti- ja rekisterihallituksen henkilöstöstrategia HESTRA 2010 – 2014, 2011 – 2015, 2012 – 2016 ja 2013 - 2017

TAHTI – tilastot PRH:sta vuosilta 2006 - 2012 sekä vertailutiedot valtionhallinnon ja elinkeinotoiminnan palveluiden virastojen kesken

PRH:n henkilöstötilinpäätöstietoja vuosilta 2000 - 2012

Personec F. V. - henkilöstötietojärjestelmän raportit 2012

Mehiläinen Oy:n Forumin työterveysaseman määräaika- ja vuosiraportit 2012

PRH:n työtyytyväisyyskyselyn tulokset vuosilta 2001 - 2012

PRH:n tasa-arvokyselyt vuosilta 2002, 2005, 2008 ja 2011

PRH:n tasa-arvosuunnitelmat vuosilta 2006 - 2013

PRH:n yhdenvertaisuussuunnitelma 2011 - 2013

PRH:n tilinpäätös 31.12.2012

VTML:n julkaisu 3/2001: Henkilöstövoimavarojen hallintajärjestelmä; Henkilöstötilinpäätös - käsikirja valtion organisaatioille

VTML:n HRM III opas 28.2.2008: henkilöstöjohtamisen tehostaminen valtionhallinnossa henkilöstötilinpäätösinformaation avulla, perusteena Veli-Matti Lehtosen väitöskirjatutkimus.

Ihmisen johtamisen ja työhyvinvoinnin tila valtiolla vuonna 2011 ja kehitys vuodesta 2006 alkaen: Tilanneanalyysi ja kehitysehdotuksia, maaliskuu 2012 Veli-Matti Lehtonen

25.3.2013

Liite 2. PRH:n HTP-tunnuslukuja vuosilta 2009 – 2012

Henkilöstön määrä ja rakenne	2009	2010	2011	2012	Valtio 2012
Henkilöstö, lukumäärä	497	470	448	439	82 774
Henkilötyövuodet, lukumäärä	472,9	453,7	432,6	416,1	81 484
Johtoon kuuluvien henkilöiden %-osuus	2,4	1,9	2,2	2,3	1,7
Muiden esimiesasemassa olevien %-osuus	8,7	8,7	7,8	9,1	6,1
Asiantuntijatehtävissä toimivien %-osuus	41,2	41,3	44,2	44,9	42,7
Naisten %-osuus johdosta	25,0	33,3	40,0	30,0	35,5
Naisten %-osuus asiantuntijatehtävissä toimivista	44,9	43,3	39,9	42,1	50,9
Kokoaikaisen henkilöstön %-osuus	90,1	91,1	92,9	92,0	93,7
Määräaikaisten, joilla ei ole organisaatiossa taustavirkaa, %-osuus	10,5	6,4	2,5 *)	4,8	11,1
Miesten %-osuus henkilöstöstä	36,2	36,4	37,9	37,8	51,6
Naisten %-osuus henkilöstöstä	63,8	63,6	62,1	62,2	48,4
Henkilöstön keski-ikä, vuotta	46,6	47,2	47,9	47,4	45,9
45 vuoden ikäisten ja vanhempien %-osuus	59,4	61,7	62,3	61,0	56,2
Koulutustasoindeksi	5,2	5,2	5,3	5,3	5,2
Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus	49,7	54,3	63,2	63,3	43,3
Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus	43,5	43,0	44,6	45,3	30,4
Tutkijakoulutuksen suorittaneiden %-osuus	6,8	7,9	8,7	10,2	4,4
Työajan käyttö					
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosi-työajasta	15,3	17,4	17,1	16,5	14,5
Sairauspoissaolojen %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	3,6	4,2	4,4	3,9	3,8
Työvoimakustannukset					
Välillisten tvk:n %-osuus tehdyn työajan palkoista	62,7	61,5	63,1	62,6	61,4
Kokonaistvk:n %-osuus palkkasummasta	125,1	121,6	121,3	121,7	124,3
Tehdyn työajan palkkojen %-osuus tvk:sta	61,5	61,9	61,3	61,5	62,0
Välillisten palkkojen %-osuus tvk:sta	18,5	20,3	21,1	20,7	18,5
Sosiaaliturvakustannusten %-osuus tvk:sta	17,9	16,2	16,4	16,2	17,3
Muiden välillisten tvk:n %-osuus tvk:sta	2,1	1,6	1,2	1,6	2,2

25.3.2013

Työtyytyväisyys	2009	2010	2011	2012	Valtio 2012
Työtyytyväisyysindeksi (Kokonaisindeksi)	3,5	3,4	3,5	3,6	3,4
Tyytyväisyys johtamiseen	3,6	3,4	3,6	3,8	3,4
Tyytyväisyys työn sisältöön ja haasteellisuuteen	3,8	3,7	3,8	3,8	3,7
Tyytyväisyys palkkaukseen	3,0	2,9	3,0	3,1	2,9
Tyytyväisyys kehittymisen tukeen	3,4	3,2	3,4	3,4	3,2
Tyytyväisyys työilmapiiriin ja yhteistyöhön	3,6	3,7	3,9	4,0	3,7
Tyytyväisyys työoloihin	3,8	3,7	3,7	3,8	3,6
Tyytyväisyys tiedon kulkuun	3,1	2,9	3,3	3,4	3,1
Tyytyväisyys työnantajakuvaan	3,5	3,4	3,3	3,5	3,4
Sairastavuus, tapaturmat ja työterveydenhuolto	2009	2010	2011	2012	Valtio 2012
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	8,3	9,3	10,3	8,9	9,3
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	3,3	3,4	3,9	4,0	4,6
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/htv	0,2	0,0	0,3	0,2	0,4
Tapaturmapoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	11,6	2,3	12,6	6,0	13,8
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	79,6	81,1	80,1	79	76,2
Ennaltaehkäisevään työterveyshoitoon liittyvät kustannukset bruttona, €/htv	204	183	200	240	ei tietoa
Sairaudenhoitoon liittyvät työterveyspalvelujen kustannukset bruttona, €/htv	435	384	345	317	ei tietoa
Vaihtuvuus					
Lähtövaihtuvuus	3,4	4,8	8,1	6,5	ei tietoa
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	63,4	63,2	64,5	64,9	ei tietoa
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden %-osuus	0,2	0,2	0,2	0,2	ei tietoa
Pätevyys ja sen kehittäminen					
Koulutuspanostus, työpäivää/htv	4,1	2,9	4,2	5,7	3,6
Työtyytyväisyyden ja työkyvyn edistäminen ja ylläpito	2009	2010	2011	2012	Valtio 2012
Kustannukset (virkistys, TYKY, Tyhy-investoinnit, liikunta yms.) yhteensä, €/htv	194	99	84	77	578

Huom.

*) tosiasiallinen prosenttiluku, josta poistettu vakainaistettavat tutkijainsinöörit

Liite 3. Henkilöstöstrategian mittarit ja tavoitearvot

Menestystekijä	Mittari	2007	2008	2009	2010	2011	2012 TS/tot. *)	2013 TS *)	2017 Hestra
Osaamisen kehittäminen	Koulutusaktiivisuus (pv/htv)	5,7	7,4	4,1	2,9	4,2	5,0/5,7	5,0	5,0
	Kehittymisen edellytykset 1)	3,5	3,5	3,5	3,3	3,5	/3,6	3,6	3,7
	Tyytyväisyys PRH:n palvelujen laatuun 2)	-	4,0	-	4,0	4,0	4,0/4,0	> 4,0	4,2
Muutoksen johtaminen	Tulos- ja muiden työtavoitteiden selkeys (VMBaro)	3,6	3,6	3,7	3,6	3,8	/3,9	3,9	4,0
	Johtamisarvioinnin tulokset 3)								
Tuloksellinen työn tekeminen	Työtyytyväisyyskyselyn kokonaiskeskiarvo	3,6	3,5	3,5	3,4	3,5	3,5/3,6	3,5	3,7
	Tulostavoitteiden toteutuminen 4)								
Työhyvinvoinnin varmistaminen	Sairauspoissaolot (pv/htv)	9,5	10,1	8,3	9,2	10,3	< 9,0/8,9	< 8,0	< 7,0
	Työolot 5)	3,9	3,8	3,8	3,7	3,7	/3,8	3,7	3,8
Vuorovaikutuksen ja viestinnän edistäminen	Työyhteisön sisäinen viestintä ja tiedonkulku (VMBaro)	3,2	3,2	3,1	3,0	3,3	/3,6	3,6	3,7
	Työyhteisön avoimuus asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa (VMBaro)	3,0	3,0	3,0	2,8	3,2	/3,3	3,4	3,5
MUUT HENKILÖSTÖJOHTAMISEEN LIITTYVÄT MITTARIT									
	Henkilötyövuosien kehitys (Br.)	483	485	473	454	433	418/416	425	TTS 400
	Työilmapiiri	3,9	3,7	3,6	3,7	3,9	/4,0	4,0	4,0
	Lyhytaikaiset (1-3pv) sairauspoissaolot (tapausten lkm)	1137	1162	940	989	913	< 2/htv = 836/721	< 2/htv = 850	<900
	Pätevyysinvestoinnit (€/htv)	528	601	456	354	324	600/346	600	700
	Johtaminen	3,6	3,6	3,6	3,4	3,6	3,6/3,8	3,6	3,9
	Tiedonkulku	3,1	3,1	3,1	2,9	3,3	/3,4	3,5	3,6
	Palautteen saanti	3,4	3,4	3,4	3,4	3,7	/3,7	3,8	3,8
	Työnantajakuva	3,5	3,4	3,5	3,4	3,3	3,5/3,5	3,6	3,7
	Lähtövaihtuvuus (%)	5,4	5,5	3,4	4,8	8,1	< 7/6,5	< 9	<8

1) Kehittymisen edellytykset (keskiarvo työtyytyväisyyskyselyn kysymysten arvoista)

Palautteen saanti työtuloksista ja ammatinhallinnasta

Uralla eteneminen ja sen tukeminen työyhteisössä

Työpaikkakoulutus ja muut osaamisen kehittämisen mahdollisuudet

Kehityskeskustelujen käyminen

Osaamisen ja työpanoksen arvostus työyhteisössä

2) Asiakastyytyväisyyskyselyn kysymyksen arvo, joka saadaan vuoden välein

3) FARAX 360-arvio vuonna 2012 kaikille esimiehille: organisaatiotason tulokset johtamiskäyttäytymisessä erittäin hyvät, organisaatiotason tulokset vertailuaineistoa parempia ihmisten ja tehtävien johtamisen alueella, muutosjohtamisen samalla tasolla. Kompetenssi kaikilla osa-alueilla vertailuaineistoa parempaa ja itsetuntemus pääsääntöisesti hyvä. Ihmisten johtaminen on vahvinta aluetta. Haasteita liittyy muutosjohtamiseen ja osin tehtävien johtamiseen.

4) Tuottavuus-, tuloksellisuus- ja käsittelyaikatavoitteet asetetaan muualla PRH-strategiassa ja niitä seurataan omilla tulokorteillaan

5) Työolot (keskiarvo työtyytyväisyyskyselyn kysymysten arvoista)

Mahdollisuudet yhdistää työ- ja yksityiselämä

Työpaikan varmuus nyt ja tulevaisuudessa

Jaksaminen ja energisyys

Työtilat ja työvälineet