



HENKILÖSTÖ- TILINPÄÄTÖS 2002

PATENTTI- JA REKISTERIHALLITUS

Sisällysluettelo	sivu
Katsaus vuoteen 2002	4
Patentti- ja rekisterihallituksen henkilöstötilinpäätös (HTP) 2002	6
1 Johdanto	6
1.1 Tiivistelmä	7
1.2 PRH:n henkilöstövoimavarojen johtamisen tavoitteet ja niiden toteutuminen	8
2 Nykyiset henkilöstöpanostukset	10
2.1 Henkilöstömäärä	10
2.2 Henkilöstörakenne	11
2.3 Työajan käyttö ja työvoimakustannukset	14
3 Henkilöstötarve ja osaamisrakenne	15
4 Henkilöstön motivaatio, osaaminen ja työkuunto	16
4.1 Työtyytyväisyys (työtyytyväisyysbarometri)	16
4.2 Sairastavuus ja tapaturmat	22
4.3 Vaihtuvuus	24
4.4 Työkyvyttömyyseläköityminen	25
5 Henkilöstöinvestoinnit	26
5.1 Henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen ja ylläpito	26
5.2 Työterveydenhoito	26
6 Kannustava palkinta	27
7 Tulokset	27
8 Johtopäätökset ja tavoitteet	28
HTP:n keskeisimmät lähteet	30

Katsaus vuoteen 2002

Patentti- ja rekisterihallituksessa työskenteli vuoden 2002 lopulla 490 henkilöä, missä määrässä on kasvua yli 2 % edellisestä vuodesta.

Toimintavuonna on tarkasteltu ja tarkistettu PRH:n henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstövoimavarojen johtamista. Kuluneena juhlavuonna painotettiin erityisesti henkilöstöpoliittista arvoperustaa ja sen käytännön toimenpiteitä, koulutus- ja kehittymisasiota, työyhteisön hyvinvointia, myönteistä työnantajakuva kilpailun kiristyessä tulevaisuuden työvoimasta, tasa-arvotyötä sekä palkkausjärjestelmän uusimistyötä. Säännöllisesti koontuneet PRH:n YT-toimikunta sekä johtoryhmä ovat tukeneet henkilöstöasioiden hoitoa ja kehittämistä välittömänä yhteykslinkkinä viraston johdon ja henkilöstön kesken.

PRH:ssa laadittiin ja otettiin laajamittaisesti käyttöön vuonna 2002 henkilöstötilinpäätös (HTP), missä vuoden 2001 toiminnasta kerättyjen tunnuslukujen määrä oli noin 2/3 maksimimäärästä eli 99:stä. Vuodelta 2002 saatiin tunnuslukujen määräksi kerättyä ja lasketua jo 3/4 maksimimäärästä. Vertailuissa aina edellisiin vuosiin niin oman viraston kuin koko valtionhallinnon osalta saatiin ja saadaan vuosittain perustietoa toteumasta ja kehityssuunnista tärkeimmiltä osa-alueilta analysoituna ja kohdennettuna viraston eri kehitystarpeisiin.

Koulutuksen suunnittelun, seurannan ja raportoinnin (KOSURA) atk-sovellusta on saatu -jen käyttökokemusten perusteella kehitetty siten, että jatkossa myös kunkin henkilökohdaiset koulutustiedot tallentuvat ja ovat tarvittaessa helposti käytettävissä. Koulutustilaisuuksien painopiste oli asiantuntijatasolla oman alan erikoisosaamisen syventämisessä sekä tietotekniikka - ja kielikoulutuksessa.

TYKY-toiminnassa jatkettiin työyhteisön hyvinvoinnin kehittämistä toimenpiteillä, joita täydennettiin virkistystoimikunnan aktiivisella toiminnalla mm. yhteisillä liikunta- ja virkistystapahtumilla. Erityisesti on lisääntynyt yhteistoiminta työterveyshuollon kanssa. Toimintavuosi huipentui viraston yhteisin resurssein järjestettyyn 60-juhlateemaan sopivaan jatkosodan ajan aiheeseen pikkujoulujuhlaan.

PRH:n palkkausjärjestelmän kehittämistä jatkettiin. Toimintavuoden alkupuolella palkkausprojektissa syntyi tarve sovittelaa työnantajapuolen edustajien kesken olleita erilaisia käsityksiä työn vaativuudesta. Samalla tarkennettiin projektin kokoonpanoja ja aikataulua. Tuloksena muutettiin tehtävien vaativuuden arvioinnin käsikirjaa ammattiosaamisen ja vuorovaikutuksen osalta. Syksyn aikana päästiin jatkamaan työtä myös henkilöstön edustajien kanssa. Tällöin testattiin uusittua vaativuuden arvioinnin käsikirjaa ja saatiin päätökseen PRH:n yleisimpien tehtävien (ns. paaluvirkojen) vaativuuden arvioiminen. Projektin etenemisestä, työryhmän työskentelyperiaatteista, yhteistoiminnasta sekä muista tiedossa ja tulossa olevista asioista on tiedotettu entistä systemaattisemmin ja useilla tavoilla.

Turvallisuustasoa on kohotettu suunnitelmallisesti toimintavuoden aikana niin virastorakennuksen kuin henkilöstönkin kannalta erilaisin toimenpitein ja hankinnoin mm. saapuvan postin tarkastusjärjestelmällä ja läpivalaisukoneella. Kokonaan uusittua PRH:n sekä Innotalon turvallisuussuunnitelmaa on koulutettu henkilöstölle ja kehitetty toimintatapamalleja eri tilanteisiin. Henkilökunnan sekä vieraiden positiivinen ja asiallinen suhtautuminen tähän yhteisesti miellettyyn tärkeään asiaan edistää jatkossakin viraston kehittämistä turvallisiksi, miellyttäväksi ja moderniksi työpaikaksi ja -ympäristöksi huolimatta toimintaa ja työrauhaa aika ajoin haitanneista läheisistä rakennustyömaista.

PRH:ssa jatketaan uudistusten tehokasta käyttöönottoa ja hyödyntämistä. HTP on keino seurata onnistumistamme.

Helsinki 25. päivänä kesäkuuta 2003

Pääjohtaja

Martti Enäjärvi
Martti Enäjärvi

Henkilöstöpäällikkö

Esko Inkinen
Esko Inkinen



PRH:n salibandyjoukkue vuonna 2002. (Kuva: Siru Mansikka-aho)

Patentti- ja rekisterihallituksen henkilöstötilinpäätös (HTP) 2002

1 Johdanto

Patentti- ja rekisterihallitus on osallistunut valtiovarainministeriön henkilöstöosaston vuosittain järjestämään HTP-tunnuslukujen keräämiseen ja ilmoittamiseen jo kolmena perättäisenä vuotena. Kerättyjen tunnuslukujen määrää on pystytty lisäämään vuosittain siten, että viime vuodelta kerättiin 74 käytössä olleesta 99 tunnusluvusta eli 75 %:lla kokonaisuutena.

Mielenkiintoisena tunnuslukuryhmänä oli toista kertaa käytettävissä Valtion työmarkkinalaitoksen (VTML) kehittämän työtyytyväisyysbarometrin antamat työtyytyväisyysindeksit sekä tiedot työpaikan vaihtohalukkuudesta. Kysely toteutettiin jälleen virastokohtaista intranet-sovellusta käyttäen, jolloin vastausprosentiksi saatiin molempina vuosina 44. Tuloksia on käsitelty välittömästi PRH:n johtoryhmässä, YT-toimikunnassa, TYKY-työryhmässä sekä edelleen linjoittain ja yksiköittäin järjestetyissä tilaisuuksissa kullekin kohderyhmälle eritellyn aineiston perusteella. Tavoitteena on vastausprosentin korottaminen seuraavilla kierroksilla entistä luotavimpien tulosten saamiseksi mielipidekehityksen seuraamisessa.

Tulevina vuosina on tavoitteena lisätä edelleen kerättävän tunnuslukutiedoston määrää lähelle maksimia kuitenkin sillä periaatteella, että tiedon kerääminen olisi mahdollisimman automaattista ja että se löytyisi pääosin lähes sellaisenaan jo tallennetuista omista tai valtionhallinnon järjestelmistä. Etenkin koulutuksen osalta toivotaan käyttöön otetun atk-pohjaisen PRH:n vuosittaisen koulutuksen suunnittelu-, seuranta- ja raportointisovelluksen (KOSURA) tehostavan Innonetiin siirrettynä yksiköiden välistä yhteistoimintaa koulutustilaisuuksien järjestämisessä, budjetoinnissa ja voimavarojen hyödyntämisessä sekä HTP-raportoinnissa. Järjestelmän tulee tukea yhdessä nimikirjatietojen kanssa kunkin henkilökohtaista osaamisen kehittämistä etenkin koulutustilaisuustietojen systemaattisella tallentamisella.

Tätä PRH:n toista, yhtenä tiiviinä julkaisuna toteutettua, henkilöstötilinpäätöstä kootaessa ovat henkilöstöpäällikköä avustaneet jälleen merkittävällä panostuksella Päivi Herttuainen, Mikael Paavola ja Vuokko Torvinen. Heille osoitetaan työstä parhaat kiitokset.

HTP-kierrokseen liittyi tällä kerralla kiinteästi myös PRH:ssa toteutettu EFQM -itsearviointi- ja -laatu työprojekti (Suomen lautupalkinnon uusi eurooppalainen malli – the EFQM Excellence Model; EFQM = European Foundation for Quality Management). Lautupalkintomalli jakautuu yhdeksään arviointialueeseen, joista organisaation toiminnan puolella käsitellään yhtenä alueena henkilöstöä ja vastaavasti tulosten puolella henkilöstötuloksia. Tärkeimpiä henkilöstötuloksia käsiteltiin projektin esityön aikana sekä sen jälkeisen johto- ja esimiestehtävissä toimivan henkilöstön seminaarin yhteydessä.

1.1 Tiivistelmä

Vuoden 2002 lopussa PRH:n henkilöstön määrä oli 490. Määrä oli kasvanut kahden prosentin luokkaa edellisestä vuodesta. Henkilöstörakenne muodostui seuraavaksi: Johtoon kuuluvaa henkilöstöä oli 7,8 % ja asiantuntijatehtävissä toimivia 40,5 % kokonaismäärästä. Ammattiosaamista vaativissa ja eritasoisissa toimeenpaneissa tehtävissä työskenteli täten yhteensä yli puolet henkilöstöstä eli 51,7 %.

Varsinaisia sekä muita palkkoja ja palkkioita maksettiin vuonna 2002 yhteensä 14 667 219 €. Kasvua palkoissa ja palkkioissa oli tapahtunut edelliseen vuoteen verrattuna 8,95 %. Henkilöstökulujen kasvuun vaikutti oleellisesti edellisen TUPO-kierroksen jälkierän ohella Valpas II-palkkausratkaisu sekä maksettujen tulospalkkioiden suurehko määrä toimintavuoden osalta. Henkilöstösivukulujen osuus vuonna 2002 oli 3 401 833 € eli 23,19 % kaikista palkoista ja palkkioista. Henkilöstösivukulut olivat kasvaneet edellisestä vuodesta 1,14 %.

Kokoaikaisten henkilöiden osuus oli 88,7 %. Määräaikaaisia, joilla ei ollut virastossa taustavirkaa, oli henkilöstöstä 14,6 %. Henkilöstöstä oli naisten osuus 67,4 % eli hieman yli 2/3 ja miesten vastaavasti 32,6 % eli 1/3. Henkilöstön keski-ikä oli 44,7 (nousua edellisestä vuodesta 0,2 v.) vuotta ja yli puolet (53,4 %) oli 45-vuotiaita tai sitä vanhempia.

PRH:n koulutustasoindeksi 4,8 (sama kuin edellisenä vuonna) on hyvää koko valti-onhallinnon keskitasoa (5,1) johtuen asiantuntijavirastolle tyypillisestä suuresta korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden määrästä, mikä oli 43,3 %. Ylemmän tutkintotason suorittaneita oli 37,8 % koko henkilöstöstä ja edelleen lisen-siaatin tai tohtorin tutkinnon suorittaneita 1,6 %.

Vuoden 2002 sairauspoissaolojen määrä (10,1 päivää) ja tapauskohtaisten poissaolo-päivien pituus (3,7 päivää) ovat laskeneet huomattavasti edellisestä vuodesta, mutta koko valtionhallintoon verrattuna (8,8 työpäivää/henkilötyövuosi) sairauspoissaolo-jen määrä on edelleen melko korkea. Sen sijaan tapauskohtaisissa poissaolopituuk-sissa PRH alittaa valtionhallinnon keskiarvon (4,9 päivää). PRH:n tapaturmapoissa-olotilasto on pysynyt hyvänä ja samana edellisiin vuosiin verrattuna (0,1 työpäi-vää/henkilötyövuosi).

PRH:n intranetissä toista kertaa toteutettu ja koko virastoa koskeva työtyytyväisyys-barometri antoi keskiarvona yhteistuloksesi indeksi-arvon 3,3, mikä on lähes valtion-hallinnon keskitasoa (3,4). Tuloksia on tarkasteltu eri yhteyksissä myös linjoittain ja yksiköittäin, sukupuolen, iän, virka-aseman jne. perusteella mahdollisten epäkohtien havaitsemiseksi ja niiden korjaamiseksi.

Luvuissa 2 - 7 on esitelty tarkemmin HTP:n tunnuslukuja vuodelta 2002 (31.12.2002 tilanne) vertailtuna PRH:n edellisen vuoden omaan ja/tai valtion budjettitalouden ti-

lanteeseen. VTML:n koosteissa ilmenevät myös vertailut virastotyyppin mukaan eli elinkeinotoiminnan palvelut - ryhmään luokiteltujen virastojen, laitosten ja vastaavien kesken. Näistä oli käytössä 21 vastanneen viraston ja laitoksen yhteiset tilastoarvot. Tarkastelun kohteeksi on tässä asiakirjassa valittu tärkeimpiä ja mitattavissa olevia tunnuslukuja PRH:sta ja vertailtu niitä tilastollisesti suurempaan ja luotettavampaan kokonaisuuteen eli koko valtionhallintoon, josta oli käytettävissä parhaimmillaan 104 viraston tai vastaavan tunnuslukutiedot. Kukin vastaaja sai palautteena vain omaa virastoaan koskevat tunnuslukutiedot verrattuna em. kokonaisuuksien keskiarvoihin ja muihin tilastotietoihin.

1.2 PRH:n henkilöstövoimavarojen johtamisen tavoitteet ja niiden toteutuminen

Arvoperusta

Valtionhallinnon ja samalla PRH:n henkilöstöpoliittisen arvoperustan muodostavat toiminnan tuloksellisuus, laatu ja vahva asiantuntemus, palveluperiaate, avoimuus, luottamus, tasa-arvo, puolueettomuus, riippumattomuus ja vastuullisuus. Näille perusteille on rakentunut kunkin tulosyksikön toiminta ottaen huomioon linja- ja yksikkökohtaiset erot varsinaisessa päätehtävän mukaisessa toiminnassa. PRH:ssa käytään parhaillaan arvokeskustelua eli ns. arvojen jalkauttamista EFQM -laatutyöhön liittyen.

Koulutus

Atk-pohjainen henkilöstöhallinnon ylläpitämä KOSURA-sovellus tehostaa jatkossa Innonetiin siirrettynä entisestään yksiköiden välistä yhteistoimintaa koulutustilaisuuksien järjestämisessä, budjetoinnissa, raportoinnissa ja voimavarojen hyödyntämisessä. Järjestelmä mahdollistaa suunnittelun ja seurannan henkilöstöryhmittäin, tulosyksiköittäin, kalenterivuositain, tilaisuuden laadun, henkilöstömäärien, koulutustilaisuuksien keston sekä kustannusten mukaan jaoteltuna. Samalla se edesauttaa oppimista kuvaavien tulosten kokoamista ja ymmärtämistä. Järjestelmistä saatavaa tietoa analysoimalla pystytään henkilöstön osaamisvoimavaroja jatkossa hyödyntämään entistä paremmin. Oppimistuloksia on nykyisellään keskitetysti vain nimikirjatiedoissa (koulutustaso ja suoritettut tutkinnot). Sovellusta on kehitetty edelleen saatujen kokemusten perusteella siten, että se mahdollistaa jatkossa myös henkilökohtaisen koulutustilaisuus- ja kehittämis seurannan. Atk-ajokorttien suoritus sertifioi tietyt tietotekniikan perustaidot.

Valtion henkilöstöstä poistuu 10 vuodessa puolet (60 000, joista eläkkeelle 40 000). Viime vuosien yleisten työmarkkinoiden keskimääräinen eläköitymisikä on 59 vuotta. PRH:ssa tämä tarkoittaa sitä, että todennäköinen kokonaispoistuma tulee olemaan myös 10 vuodessa ainakin 45 %:n luokkaa (n. 220, joista yksistään vanhuuseläkkeelle 63 vuotiaina 150; nykyisestä henkilöstöstä olisi tuolloin vähintään 60 vuotiaita 200 eli 40 % 490:stä. Tällöin eläkkeelle siirtyvien osaamista on pystyttävä siirtämään

virastossa nuoremmille. Kehitettävänä työskentely- ja oppimistapahtumina tämä edellyttää mm. erilaisten parityöskentely- ja mentoriohjelmien käyttöä. Ikärakenteen muutos ja kansainvälistymisen vaikutus edellyttää tietotekniikan kehityksen seuraamista ja erityisesti verkko-oppimisen mahdollisuuksien hyödyntämistä. Ikäjohtaminen (www.ikatyo.fi) ja omaehtoinen työnteon rytmitys sekä mahdollinen etätyöskentely (www.mol.fi/ammait/etatyo.html) tulevaisuudessa tulevat antamaan lisäarvoa henkilöstön käytön tehostamiseen

Vuodelle 2002 suunniteltiin yhteensä 146 erilaista koulutustilaisuutta, jotka jakautuivat tapahtumittain ja henkilöstöryhmittäin seuraavasti: yhteiskoulutus (useita henkilöstöryhmiä) 38%, johto 7%, asiantuntijat 40% ja toimistohenkilöstö 15%.

Koulutuksen lajin mukaan jakautui kielikoulutukselle 16 % ja tietotekniikkakoulutukselle 21 % pääosan koulutuksesta kohdentuessa oman alan erityisosaamisen (tutkijainsinöörit, lakimiehet jne.) syventämiseen. Alustavaksi vuoden 2002 koulutusbudjetiksi suunniteltiin 289.658 €, mikä osallistujaa kohti on 277 € ja koulutuspäivää kohti 419 €. Suunnitelma tarkentui seuraaviin vastaaviin lukuihin: 261.579 €, 170 € ja 280 €. Lopullinen toteuma päättyi lukuihin: 191.604 €, 202 € ja 354 €. Koulutustilaisuuksien määrä kohosi 276 kappaleeseen johtuen pääosin siitä, että yksittäisten henkilöiden kurseille osallistumiset toteutettiin useimmiten vasta lyhyehkön suunnitteluajan puitteissa toimintavuoden kuluessa kurssitarjonnan mukaan (HAUS ym.) ja tällöin nämä tilaisuudet raportoituivat aina omiksi kurssitapahtumikseen. Pilotointikierroksen jälkeen koulutussuunnittelua tuleekin kehittää parempaan toteutumistarkkuuteen pyrkien samalla mahdollisimman hyvään kustannustehokkuuteen eli mahdollisimman alhaisiin osallistuja- ja koulutuspäiväkohtaisiin kustannuksiin. Oleellista on kuitenkin saavutettu oppimistulos. Kiinteästi toiminut koulutusyhdyskunta teki jälleen perustavaa laatua olevaa työtä KOSURAA ja koulutusta kehitettäessä.

Urasuunnittelu on koko hallinnon haasteena tällä hetkellä, sillä urasuunnittelu on osana hallinnon selviytymisstrategiaa kilpailtaessa osaavasta työvoimasta lähivuosina. Urasuunnittelussa tulee ottaa huomioon kolme näkökulmaa: valtionhallinnon kilpailukyky, viraston näkökulma sekä yksilö itse.

Työtyytyväisyyden ja työkunnan edistäminen sekä ylläpito

PRH:n virkistystoimikunnalla on ollut vuosittainen käyttöoikeus erikseen anottuun ja myönnettyyn määrärahaan. Samoin TYKY-työryhmä on toimintaansa varten saanut ohjeellisen rahoituskehiksen, jota on jouduttu jossain määrin viime vuonna ylittämään. Tämä on johtunut entistä tarkemmasta kustannusten erittelystä kirjanpidossa. Liikuntaan ja liikuntatapahtumien järjestämisiin on suunnattu myös tukea. Yhteensä tämänkaltaiseen toimintaan osoitettuja investointeja oli henkeä kohti PRH:ssa 101 € valtionhallinnon vastaavan summan ollessa keskiarvona 125 €. Viraston antaman ta-

loudellisen ja muun tuen ohella korostuu kaikkien (lähi)esimiesten osuus ja vastuu työyhteisön kehittämisessä entistä viihtyisämmäksi ja samalla tuottavammaksi.

Kilpailutekijät

Kun henkilökohtainen palkka jätetään pois arvioitaessa muiden palvelussuhteeseen liittyvien tekijöiden merkitystä kilpailutekijänä olivat seuraavat tekijät edelleen luetelon kärkipäässä: työn mielenkiintoisuus ja haasteellisuus, työn itsenäisyys, palvelussuhteen pysyvyys, täydennyskoulutusmahdollisuus, tunnustus, työympäristön viihtyisyys, etenemismahdollisuudet, lomaedut, työaikajoustot, työn kansainvälisyys, eläke-edut sekä tulospalkkiomahdollisuus.

Tasa-arvo

Alkuvuodesta toimeenpantiin kysely, jossa pyrittiin kartoittamaan viraston tasa-arvoasioiden nykytilaa. PRH:n tasa-arvosuunnitelma saatettiin sen jälkeen nykyisten jäsentelymallien mukaisesti luonnokseksi, josta pyydettiin lausunnot. Tavoitteena on saattaa suunnitelma lopulliseen muotoonsa, jonka jälkeen se vahvistetaan. Jatkossa suunnitelmaa ylläpidetään ja päivitetään yhteistoiminta-asiana sekä seurataan tasa-arvon käytännön toteuttamista. Tätä työtä koordinoi PRH:n nimetty tasa-arvotoimikunta.

Uusi palkkausjärjestelmä

Pake-projekti tulee tukemaan viraston tuloksellista toimintaa ja johtamista. Työ organisoitiin uudelleen keväällä 2002. Työnantajapuolen mittaristotarkennukset ja eräät muut yksityiskohdat sovittiin siten, että syyskaudella 2002 saatettiin työryhmätyönä tehtävien vaativuuden arvioinnin käsikirja valmiiksi ja lausuntokierrokselle. Toimintavuoden aikana arvioitiin myös ns. paaluvirat ja laadittiin Pake-työryhmän vaativuudenarvioinnissaan käyttämät eettiset säännöt jatkotyötä varten. Projekti eteni kaiken kaikkiaan suotuisissa merkeissä niin varsinaisessa työryhmässä varamiesjärjestelyineen kuin yhteistyössä ohjausryhmän kanssa. Virasto on pystynyt takaamaan työn edistymiselle tarvittavat resurssit ja on selkeästi oivallettu jatkuvan tiedottamisen tarve koko henkilöstölle.

2 Nykyiset henkilöstöpanostukset

2.1 Henkilöstömäärä

Henkilöstön määrä (31.12.2002 yhteensä 490 henkilöä) on pysynyt melko vakiona viime vuosina, joskin pientä nousua onkin tapahtunut edellisestä vuodesta.

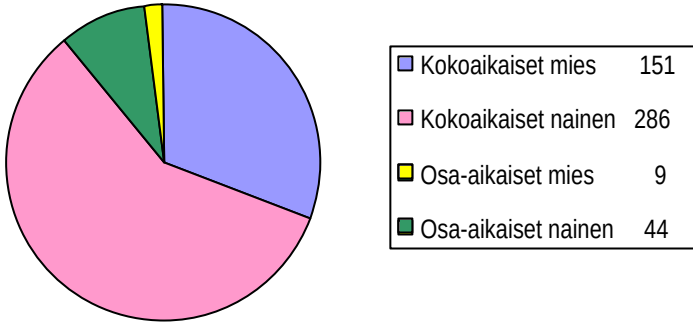
Henkilötyövuosien määrä oli 476, missä on tapahtunut 2,6 %:n nousu edelliseen. *Henkilötyövuosi on vuosittain se vertailukelpoisena säilyvä henkilöstöpanosten mit-*

tari, johon eri tunnuslukujen lukumäärä- ja rahamäärätiedot on tarkoituksenmukaista suhteuttaa tunnuslukuja laskettaessa.

2.2 Henkilöstörakenne

Myöskään henkilöstörakenteessa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Johto- ja muissa esimiestehtävissä oli 7,8 % henkilöstöstä. Mikäli tätä tunnuslukua verrataan koko valtionhallintoon laskien sielläkin em. johtotasot yhteen, PRH sijoittuu keskiarvon alapuolelle ollen kuitenkin selkeästi alakvartiiliarvon yläpuolella. *(Alakvartiili on suuruusjärjestykseen asetettujen eri organisaatioiden tunnuslukujen numeroarvo kohdassa, jonka alapuolelle jää 25 prosenttia havainnoista eli ns. 25. prosentin piste. Yläkvartiili osoittaa puolestaan sen numeroarvon, jonka alapuolelle jää 75 prosenttia havainnoista eli ns. 75. prosentin piste.)* Em. vertailusta voitaisiin päätellä, että PRH:ssa ei ole edelleenkään liikaa johto- ja esimiestason henkilöstöä, mutta kuitenkin organisaation substanssi- ja henkilöstöasioiden hoitamiseksi riittävässä määrin. Asiantuntijatehtävissä toimii virastossa 40,5 %, mikä kuvaa asemaamme asiantuntijavirastona valtionhallinnon 40,6 %:n keskiarvoon verrattuna. Pääasiallisesti kansainvälisissä tehtävissä toimii 2,7 % henkilöstöstä. Tämän ohella suurin osa PRH:n henkilöstöstä joutuu jatkuvasti osallistumaan kansainvälisten asioiden hoitoon ja noudattamaan työssään kansainvälisiä normeja. Kun asiantuntija- sekä johto- ja muut esimiestehtävät lasketaan yhteen, saadaan summaksi 48,3 %, mutta mikäli vertailuarvot otettaisiin pelkästään vakinaisen viran tai taustaviran omaavan määrällä aikaisen henkilöstön mukaan, em. prosenttiluku kasvaisi vielä suuremmaksi. Asiantuntijaorganisaatiolla tulee olla toimiva osaamisen hallinta- ja mittaamisjärjestelmä. Henkilöstömme on keskimääräistä naisvaltaisempaa 67,4 %:n osuudella valtionhallinnon 58,3 %:iin verrattuna, jolloin myös naisten osuus johto- ja esimiestehtävistä nousee 36,8 %:iin. Naisten osuus asiantuntijatehtävistä on PRH:ssa 45,7 % ja valtionhallinnossa keskimäärin 47,7 %, mitä on pidettävänä hyvänä jakaumana. *Edellä tässä kappaleessa esitetyt valtionhallinnon tilastotiedot perustuvat pelkästään HTP-tiedustelusta (kyselyyn vastanneet virastot ja laitokset) saatuihin tunnuslukuihin. Valtion henkilörekisterin ja Helmi-infon mukaan naisten kokonaismäärä on 48,2 %, mihin jää ristiriitaa (58,3 %) myös VTML:n mukaan.*

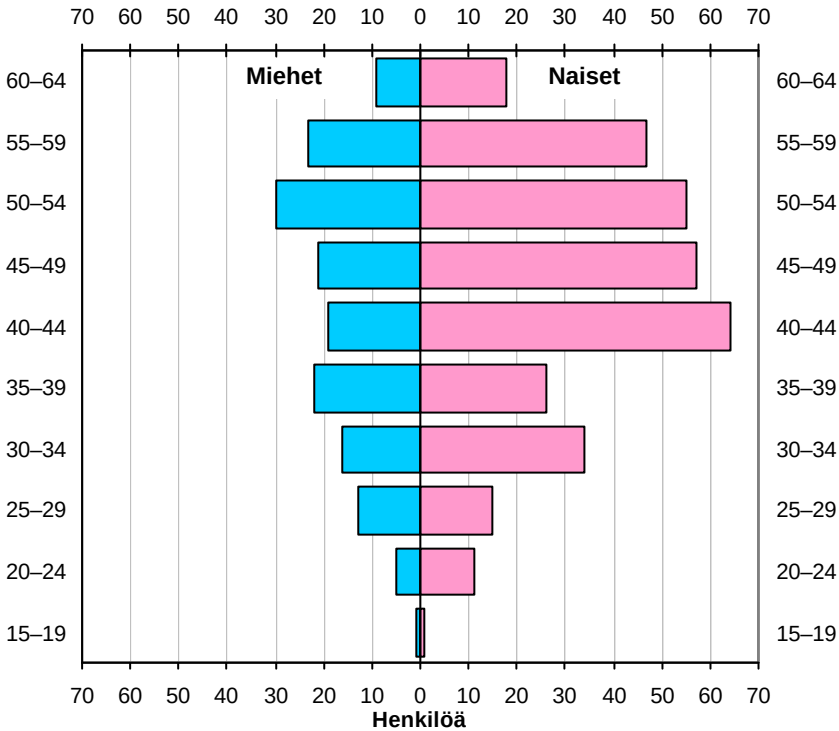
Kokoaikaisten henkilöiden määrä 88,7 % PRH:ssa on laskenut jälleen hieman (v. 2001 91,0 %) ollen lähellä valtionhallinnon keskitasoa (91,2 %). Todettakoon, että PRH:ssa ovat osa-aikaista työtä tekevät lähes poikkeuksetta itse halunneet hyödyntää kyseisen työelämän joustomahdollisuuden jossain vaiheessa virka-uraansa. Koko- ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan jaoteltuna on esitetty kuvassa 1.



Kuva 1. Koko- ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan 31.12.2002

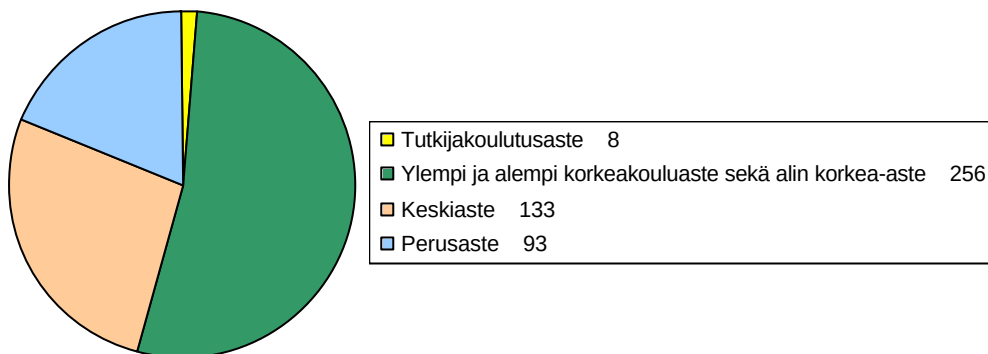
Määräaikaiseen virkasuhteeseen ilman taustavirkkaa nimitettyjä on PRH:ssa 14,6 % (v. 2001 16,9 %), mikä on valtionhallinnon keskiarvoa (24,4 %) pienempi luku eli määräaikaistilanteemme on keskimääräistä parempi. Olemme lähes kaikki virkasuh-teisia 99,8 %:lla valtionhallinnon 83,4 %:in verrattuna. Valtionhallinnon tavoitteena on pääosalle henkilöstöään virkasuhde, joka on voimassa toistaiseksi.

PRH:n henkilöstön keski-ikä on noussut aina hieman viime vuosina (44,3 v. -> 44,5 v. -> 44,7 v.), ollen korkeampi kuin muualla keskimäärin (valtionhallinto 42,5 v. ja elinkeinoelämä 43,8 v.). 45 vuoden ikäisten ja sitä vanhempien osuus henkilöstös-tämme on 53,4 % ja valtionhallinnossa 45,8 %. PRH:n henkilöstön ikärakenne on esitetty ikäryhmittäin ja sukupuolittain jaoteltuna tarkemmin kuvassa 2. Kuviosta il-menee mm. se, että suurin ikäryhmä naisissa on 40 - 44-vuotiaat ja vastaavasti mie-hissä 50 - 54-vuotiaat. Ikäryhmässä 35 - 39-vuotiaat on naisten puolella epäloogisen lyhyt diagrammipylväs, mikä toisaalta miesten puolella näkyy jonkin verran poik-keavan pitkänä. *Tavoitteena on, että eri ikäluokissa olisi mahdollisimman sama määrä henkilöitä, mikä toteutuukin yleensä 43 vuoden keski-ikällä. Tasaisen ikära-kenteen tavoittelemiseksi 45-vuotiaiden ja vanhempien määrä ei saisi ylittää 45 %. Tällöin henkilöstöä jäisi tasaisesti eläkkeelle ilman yhtäkkisen suuren osaamisvajeen syntyä. Valtionhallinnon yleistavoitteena on toisaalta työelämässä jaksaminen mah-dollisimman pitkään.*



Kuva 2. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2002

Henkilöstömme koulutustasoindeksi 4,8 asettuu valtionhallinnon 5,1 lähelle. Kuitenkin meillä on henkilöstöstä vähintään korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinto 43,3 %:lla (valtionhallinto 39,0 %) ja ylemmän tason tutkinto 37,8 %:lla (valtionhallinto 31,8 %). Lisensiaatin tai tohtorin tutkinto on 1,6 %:lla (valtionhallinto 8,2 %). PRH:n henkilöstö neljään päätasoon koulutusasteen mukaan jaoteltuna on esitetty kuvasa 3. Ylemmän/ylimmän tutkintotason suorittaneista ovat suurimmat ammattiryhmät virastossa diplomi-insinöörit (mukaan lukien TkL ja TkT), joita on yhteensä 85 henkeä sekä lakimiehet, joita on yhteensä 79 henkeä. Yhteensä nämä ryhmät edustavat melko tarkalleen kolmasosaa (33,5 %) henkilöstöstä. *Koulutustasoa voidaan nostaa ensisijaisesti tavoitteellisella rekrytoinnilla, mutta myös tukemalla sellaista jatko-opiskelua, jolla on välitöntä tai välillistä hyötyä henkilön tulevissa työtehtävissä.*



Kuva 3. Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2002

2.3 Työajan käyttö ja työvoimakustannukset

Vuosiloma-ajan prosenttiosuus säännöllisestä työajasta oli 14,8 % ja valtionhallinnossa keskimäärin 12,4 %, mikä selittyy PRH:ssa korkeahkon keski-ään ja sitä myöten pitkäaikaisten virkasuhteiden tuottamien lomapäivien suuren määrän perusteella.

Sairauspoissaolojen prosenttiosuus säännöllisestä työajasta on laskenut edellisistä vuosista (7,4 % -> 5,1 % -> 4,0 %) ollen silti vielä valtionhallinnon keskitasoa (3,4 %) hieman korkeampi. Tämäkin tunnusluku selittyy korkeahkolla keski-ällä vaikakin toisaalta tapaturmapoissaolojen osuus on kiitettävän pieni eli 0,1 % ja sama kuin valtionhallinnossa. *Jos sairauspoissaoloja onnistutaan vähentämään esimerkiksi prosentilla, se merkitsee prosentin tuottavuuslisäystä, mikäli lisääntynyt työaika käytetään tuottavaan työhön. Sairauspoissaoloja voidaan vähentää laadukkaan johtamisen seurauksena aikaansaaduilla hyvillä työoloilla, pitämällä huolta jokaisesta työntekijästä, haastavilla töillä, osaamisen varmistamisella, liikunnan tehokkaalla tukemisella, ennalta ehkäisevillä työterveyspalveluilla ja tehokkaalla sairauden hoidolla.*

Työvoimakustannusten osalta PRH sijoittuu erittäin hyvin. Seuraavassa esitetään luettelomaisesti työvoimakustannusten (tvk) tunnuslukuja, joissa PRH:n arvon jälkeen on valtionhallinnon vastaava keskiarvo sulkeissa (PRH:ssa maksetut palkat ja palkkiot sivukuluineen on esitetty edellä kohdassa 1.1 tiivistelmä):

	<u>PRH -01</u>	<u>PRH -02</u>
• välillisten tvk:n %-osuus tehdyn työajan palkoista	55,8 (60,3)	57,2 (60,6)
• kokonaistvk:n %-osuus palkkasummasta	127,8 (127,0)	126,9 (127,1)

• tehdyn työajan palkkojen %-osuus tvk:sta	64,2 (62,4)	63,6 (62,3)
• välillisten työvoimakustannusten %-osuus tvk:sta	35,8 (37,6)	36,4 (37,7)
• välillisten palkkojen %-osuus tvk:sta	14,1 (16,4)	15,2 (16,4)
• sosiaaliturvakustannusten %-osuus tvk:sta	19,6 (19,6)	19,2 (19,7)
• muiden välillisten tvk:n %-osuus tvk:sta	2,2 (1,7)	2,0 (1,7)

Työvoimakustannusten korkeutta tulisi tarkastella siltä kannalta, mikä vaikutus niihin panostamisella on organisaation tulokseen tai kustannusten säästöön. Niinpä välillisten työvoimakustannusten osuus tehdyn työajan palkoista tulisi olla mahdollisimman alhainen (v. -02 alakvartiili 56,3). Sama pätee muihin työvoimakustannuksiin paitsi tehdyn työajan palkkojen osuuteen työvoimakustannuksista, jonka tulisi olla mahdollisimman korkea (v. -02 yläkvartiili 62,8).

3 Henkilöstötarve ja osaamisrakenne

Työvoiman tarveanalyysi perustui VTML:n v. 2001 virastoille kohdistamaan tiedusteluun, minkä pohjalta on koottu ja julkaistu raportti ”Valtion työvoiman tarve ja palkkakilpailukyky”. Tiedustelun tarkoituksena oli osaltaan olla apuna valtion työnantaja- ja henkilöstöpolitiikkaa kehitettäessä niin keskus- kuin virastotasolla. Tarkastelussa henkilöstö oli jaettu neljään ryhmään: johto- ja päällikkötehtäviin; asiantuntijatehtäviin, jotka edellyttävät asia-alueen syvällistä hallintaa; ammattitehtäviin, jotka edellyttävät vaativaa ammattiosaamista sekä avustaviin tehtäviin, jotka edellyttävät perusammattivalmiutta. Tämä työvoiman tarvetta ja rekrytointimahdollisuuksia sekä työvoiman tarpeeseen vaikuttavia tekijöitä selvittelevä kyselytutkimus ja sen tulokset on luettavissa PRH:n HTP-asiakirjasta vuodelta 2001 (3. luku), joten sitä ei toisteta tässä yhteydessä.

VTML on tiedustellut keväällä 2003 hallinnonaloittain virastojen ja laitosten tulevaisuuden henkilöstön määrää ja laadullista tarvetta asteittain (nykytilanne, arvio 2007, arvio 2011 ja arvio 2020). Tiedustelun taustalla on odotettavissa oleva työvoimapula. PRH vastasi em. kyselyyn pyydetyn mukaisesti näkemyksenä tulevaisuuteen, ei yksityiskohtaisena analyysinä. Vastaukseksi riitti viraston johdon arvionvarainen näkemys tulevasta kehityksestä, mistä esitetään seuraavassa joitain visioita. Koko valtionhallintoa koskevia koonnelmia tai muuta palautetta ei virasto ole vielä tästä viimeisestä kyselytutkimuksesta saanut.

Henkilöstöresurssitarvetta mahdollisesti vähentävinä yleisinä tekijöinä nähtiin tulevaisuudessa etenkin seuraavanlainen kehitys: tietoyhteiskunta ja verkostoituminen, informaatio- ja kommunikaatioteknologian (ICT) hyödyntäminen (e-palvelut), toiminnalliset parannukset (toiminnan organisointi ja prosessointi), osaamisen parantuminen sekä tehtävien sisällön muuttuminen.

Tämän hetken tietojen mukaan PRH:n lähivuosien henkilöstötilanteeseen saattavat vaikuttaa oleellisesti mm. seuraavat seikat. Etätyöskentelyn määrä saattaa lisääntyä oleellisesti etenkin patenttien tutkimuksessa. Suomen mahdollinen ja todennäköinen pääseminen PCT-viranomaiseksi tulisi hakemuskäärien kasvusta riippuen ilmeisesti nostamaan tutkijajainsinöörien määrää vaihteittain noin 20:llä vuoteen 2020 mennessä. Tavaramerkki- ja mallilinjalla tapahtuu jonkin verran järjestelyjä sen jälkeen kun yhteisömallien käsittely alkoi Espanjan OHIMissa 1.4.2003. Mikäli EU- tutkimukset jäävät pois vuonna 2004, tavaramerkkiyksikön tehokkuus putoaa jossain määrin lähivuosina käytettäessä nykyisiä tulostittareita.

Asiantuntijatehtävissä nähtiin suunnittelujaksolla jossain määrin lisäystarvetta nykyisestäään ja vastaavasti toimisto- ja asiakaspalvelutehtävissä pientä supistustarvetta.

Henkilöstön koulutusasteessa oletetaan pelkästään perusasteen käyneiden määrän vähenevän vuoteen 2020 mennessä. Keskiasteen suorittaneiden määrän arvioidaan nousevan vielä hieman nykyisestäään eli 30 %:iin ja alimman korkea-asteen (amk) suorittaneiden määrän lähes kaksinkertaistuvan eli nousevan noin 20 %:iin. Tätä ylemmissä koulutusasteissa tapahtunee vain vähäistä nousua nykytilanteeseen verrattuna – eniten ehkä ylemmän korkeakouluasteen suorittaneissa, jolloin ko. ryhmän määrä vakiintuisi noin 40 %:iin.

4 Henkilöstön motivaatio, osaaminen ja työkuunto

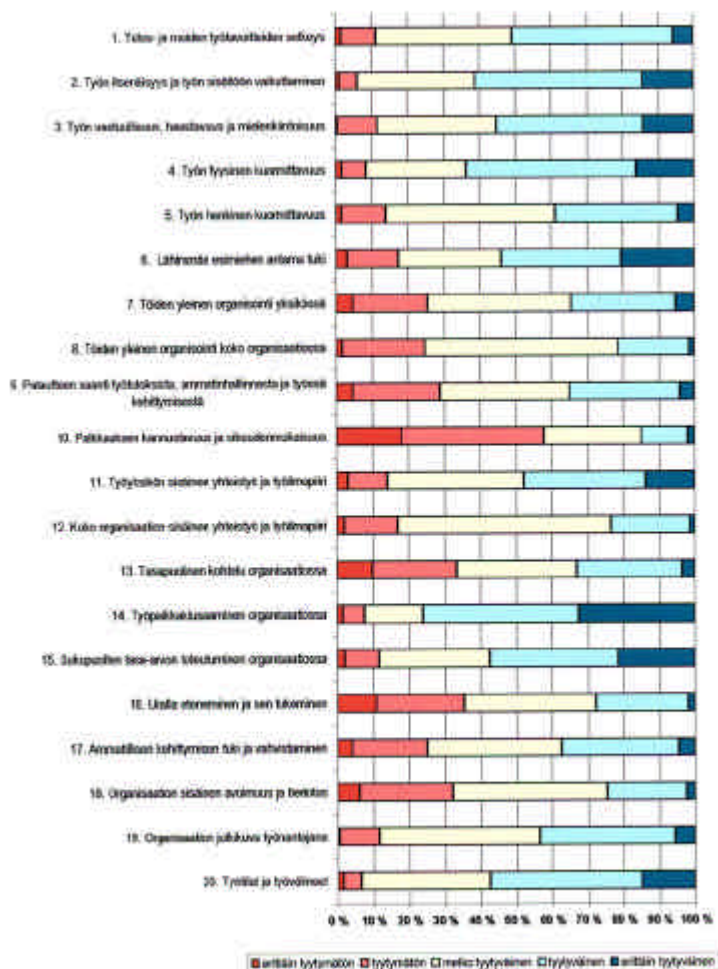
4.1 Työtyytyväisyys (työtyytyväisyysbarometri)

Toista kertaa koko virastossa suoritettujen samansisältöisten, VTML:n kehittämän työtyytyväisyysbarometrin tulokset antoivat PRH:lle jälleen hyvää keskitasoa olevan indeksiluvun 3,3 koko valtionhallinnossa vastanneiden keskiarvoluvun ollessa 3,4. Indeksiarvojen merkitys on seuraava: 1 = huono, 2 = välttävä, 3 = tyydyttävä, 4 = hyvä ja 5 = erittäin hyvä. Todettakoon, että valtionhallinnon yhteisyläkvartiili eli realistinen tavoitetaso oli sama eli 3,4.

Eriteltynä neljään osa-alueeseen PRH:n indeksiarvot muodostuivat v. 2002 seuraaviksi koko valtionhallinnon keskiarvon ollessa jäljessä sulkeissa:

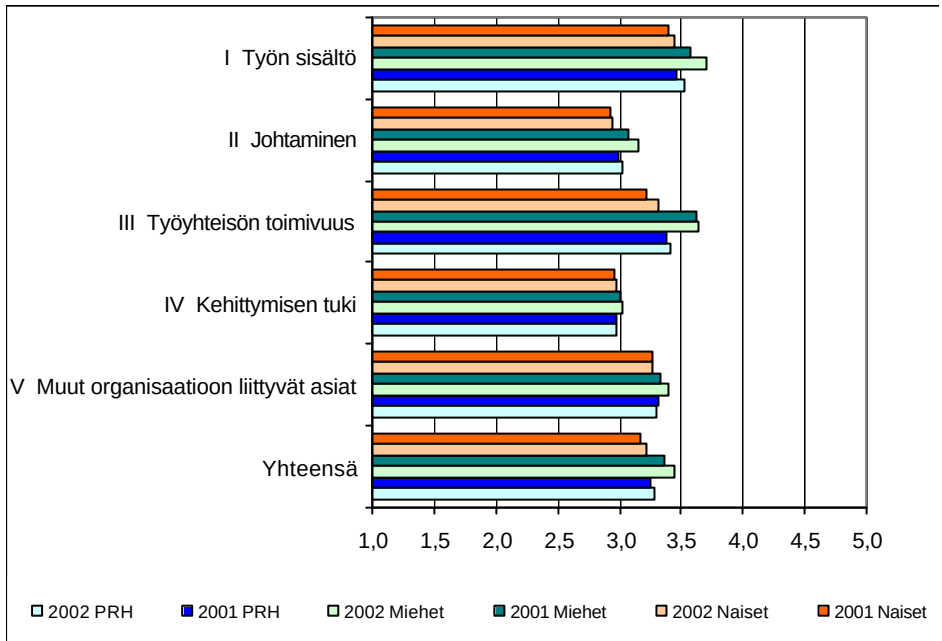
- | | |
|--|-----------|
| • tyytyväisyys työn sisältöön | 3,5 (3,7) |
| • tyytyväisyys johtamiseen | 3,0 (3,1) |
| • tyytyväisyys työyhteisön toimivuuteen | 3,4 (3,3) |
| • työtyytyväisyys kehittymisen tukeen | 3,0 (3,2) |
| • tyytyväisyys organisaation muihin asioihin
(sis. avoimuus/tiedotus) | 3,3 (3,3) |

Kuvassa 5 on sama koko viraston vastaustulos eritelty prosentuaalisesti suhteutettuna, jolloin kuvan selitteessä mainitut värit osoittavat tyytymättömyyden/-tyytyväisyyden lajia ja määrää. Palkkauksen kannustavuuteen ja oikeudenmukaisuuteen oltiin odotetusti kaikkein tyytymättömiä, mikä näkyi myös koko valtionhallinnon tuloksissa. Punaväriset vaakapylväät ilmentävät kaksitasoisesti tyytymättömyyttä. Sinivärisillä alueilla olemme olleet tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä olosuhteisiimme. Toisaalta keskialueen vastaajat ovat olleet joko ku itenkin melko tyytyväisiä tilanteeseen tai eivät ole halunneet ottaa väittämiin jyrkempää kantaa.



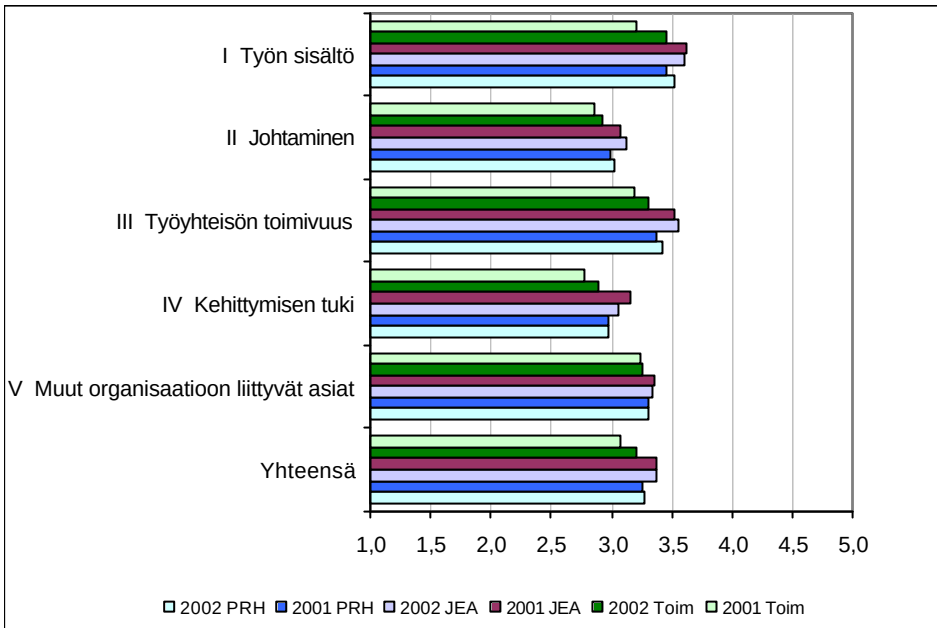
Kuva 5. Henkilöstön tyytyväisyysbarometri vuonna 2002

Kuvassa 6 on suoritettu indeksivertailu osa-alueen tarkkuudella sukupuolen mukaan vuosina 2001 - 2002. Tulos osoittaa, että miehet ovat olleet lähes kaikilla alueilla naisia tyytyväisempiä.



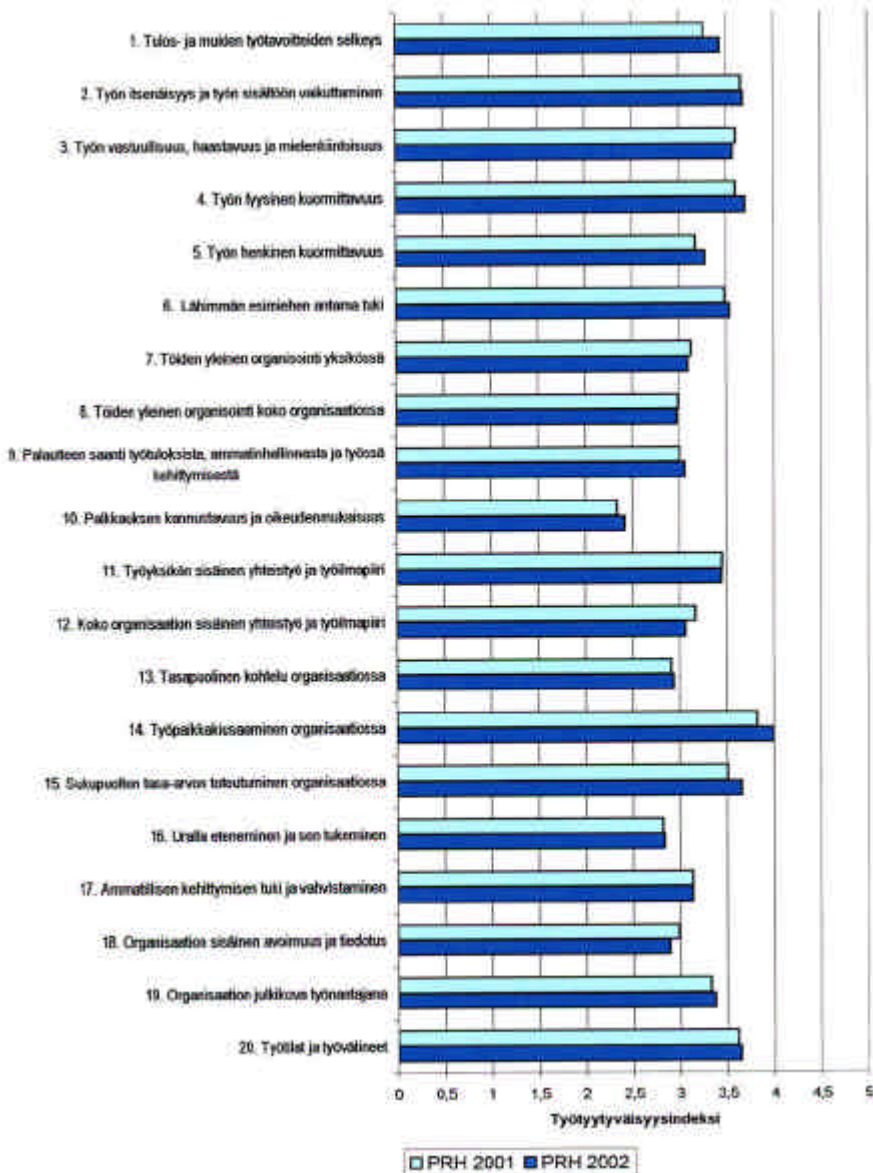
Kuva 6. Työtyytyväisyysindeksi sukupuolittain

Kuvassa 7 tehtiin vastaava vertailu virka-aseman mukaan. Kuvassa johto-, esimies- ja asiantuntijatehtäviin (JEA) sijoittuneet ovat olleet kaikilla alueilla muutaman indeksin kymmenyksen tyytyväisempiä kuin toimeenpaneviin (Toim) ammatti- tai avustaviin tehtäviin sijoitetut.



Kuva 7. Työtyytyväisyysindeksi virka-aseman mukaan

Kuvassa 8 vertailtiin koko henkilöstön työtyytyväisyysindeksejä vuosina 2001 – 2002. Suotuisaa kehitystä on tapahtunut lähes kaikissa väittämäkohdissa ja selkeimmin alueilla: työpaikkakiusaaminen, sukupuolten tasa-arvo, työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus sekä tulostavoitteiden selkeys. Kielteistä kehitystä ilmeni jossain määrin vain alueilla: koko organisaation sisäinen yhteistyö/työilmapiiri sekä organisaation sisäinen avoimuus ja tiedotus.



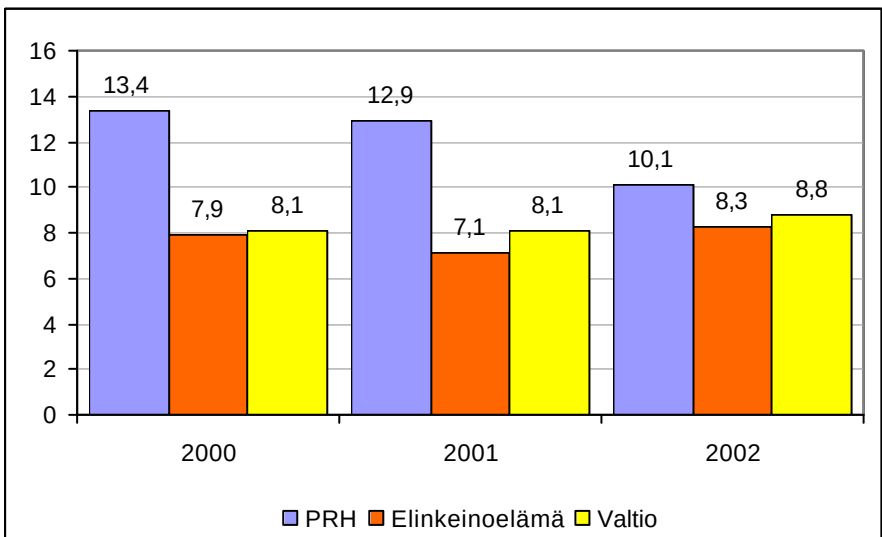
Kuva 8. Henkilöstön työtyytyväisyysindeksit vuosina 2001-2002

Barometrin avulla tiedusteltiin halukkuutta työpaikan vaihtoon ja henkilökiertoon. Noin 20 % oli vastannut myönteisesti kysymykseen: ”Oletko ajatellut vaihtaa työpaikkaa lähitulevaisuudessa?” ja noin 40 % myönteisesti kysymykseen: ”Oletko halukas lähtemään henkilökiertoon?”. Palautetta 1. kysymykseen voitaneen pitää normaalina ja odotettuna, sillä eteenpäin urallaan pyrkivä henkilö seuraa varmasti myös tilannetta työmarkkinoilla. 2. kysymyksen osalta voidaan hallitun henkilökierron mahdollistamisen olevan tavoitteena viraston sisällä. Näihin kahteen kysymykseen vastattiin samankaltaisesti sekä vuonna 2001 että 2002.

Työtyytyväisyyttä parannetaan vaikuttamalla sen perustekijöihin, kuten johtamiseen sekä sen kannustavuuteen ja oikeudenmukaisuuteen, työympäristöön, palkitsemiseen, osaamisen kehittämiseen ja siihen liittyvään urasuunnitteluun sekä tiedon kulkuun.

4.2 Sairastavuus ja tapaturmat

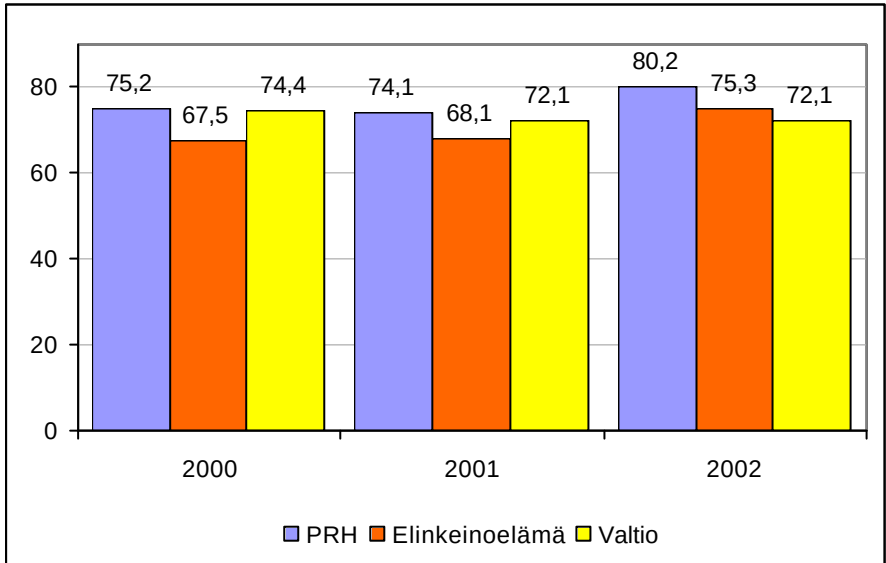
Kohdassa 2.3 tarkasteltiin sairauspoissaoloja prosentuaalisesti työajan käytön suhteen. Kuvassa 9 ilmenee sairauspoissaolojen kehitys kolmen viime vuoden ajalta työpäivinä henkilötyövuotta kohti. Vaikka kehitys on PRH:ssa ollut hieman parempan päin, sijoitumme silti tilastoissa elinkeinoelämään ja koko valtionhallintoon verrattuna hieman epätydyttävästi. Tapauskohtaisten poissaolojen pituus on PRH:ssa ollut viime vuonna keskimäärin 3,7 päivää ja valtionhallinnossa 4,9 päivää, joten tämä tunnusluku on keskitasoa parempi.



Kuva 9. Sairauspoissaolot, työpäivää/htv

1-3 sairauspäivän tapausten prosenttiosuutta kaikkiin sairaustapauksiin verrattuna selvitetään kuvassa 10. Näissä PRH oli v. 2001 vain kahden prosentin päässä valti-
onhallinnon keskiarvosta, mutta v. 2002 kahdeksan prosenttia heikompi.

Lyhyiden sairauspoissaolojen suuri määrä kertoo VTML:n tulkinnan mukaan yleensä henkilöstön motivaatio-ongelmista. Siksi tunnusluvun arvo tulisi olla mahdollisimman alhainen eli alakvartiili (67,6 %).



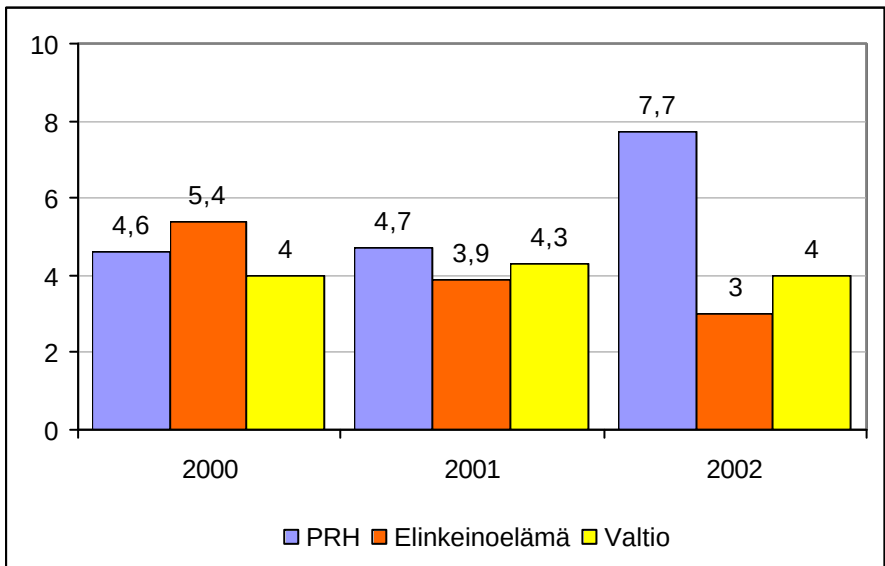
Kuva 10. 1-3 sairauspäivän tapausten %-osuus kaikista sairaustapauksista

Todettakoon, että alle 10-vuotiaan lapsen äkilliseen sairastumiseen oikeuttava yhden huoltajan kotiin jääminen ei tilastoidu henkilöstön sairauspoissaolopäiviksi. Näitä poissaoloja tilastoitiin vuodelta 2002 yhteensä 361 päivää eli keskimäärin 0,7 päivää jokaista henkilöä kohti (teoreettinen laskelma).

Tapaturmatilastoissa ei ole ollut viime vuosina moitittavaa, joskin äkilliset kielten vaihtelut tuntuvat vuosittain aiheuttavan muutamia liukastumistapaturmia lähinnä työmatkoilla.

4.3 Vaihuvuus

Lähtövaihtuvuudella tarkoitetaan toisen työnantajan palvelukseen v. 2002 siirtyneiden henkilöiden prosenttiosuutta edellisen vuoden 2001 lopun henkilöstöstä. Vertailu on esitetty kuvasa 11. PRH:n vaihtuvuus oli 7,7 %, mikä ylittää selvästi vertailukeskiarvot (valtionhallinto 4,0 % ja elinkeinoelämän virastot 3,0 %). PRH:ssa edellisten vuosien lähtövaihtuvuudet olivatkin kohtuullisen matalat (v. 2000 4,6 % ja v. 2001 4,7 %). Vuoden 2002 aikana päättyi tavanomaista enemmän määräaikaista virkasuhteita, missä määrässä oli mukana myös noin yhden prosenttiyksikön vaikuttavuudella Siltavuoren arkistoprojektissa työskennelleitä. Näiden kaikkien määräaikaisten sijoittumisesta toisen työnantajan palvelukseen ei virastossa ole tietoa, koska monikaan ei näitä asioita ilmoita pois lähtiessään. Vakinaisesta virasta siirtyi PRH:sta pois ainoastaan kolme henkilöä eli 0,6 %:n osuus. *Kohtuullinen vaihtuvuus on positiivinen asia ja luo mahdollisuuden uusiutumiseen ja uuden osaamisen hankintaan. Korkeat vaihtuvuusluvut (VTML:n tulkinan mukaan yli 5 %) kertovat siitä, ettei organisaatio ole ympäristöön nähden palkkauksellisesti kilpailukykyinen, eikä henkilöstö ole työtyytyväistä organisaation muihinkaan asioihin.*



Kuva 11. Lähtövaihtuvuus, toisen työnantajan palvelukseen siirtyneiden henkilöiden lkm %-osuus

Eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden (kaikki eläkelajit) lukumäärän prosenttiosuus edellisen vuoden henkilöstöstä oli PRH:ssa 2,7 ja valtionhallinnossa 1,8. *Luku kuvaa korvattavan henkilöstön määrää eli yleensä samalla rekrytointitarvetta. Tämä mahdollistaa samalla mahdollisuuden virkajärjestelyihin (tehtävän sisältö, osaamisra-*

*kenne, henkilöstön määrän muuttaminen paremmin tulevia toimintoja vastaavaksi). Eläkkeelle siirtyminen saattaa merkitä myös osaamisvajeen syntyä ja suurta mento-
rointitarvetta. Mikäli eläkkeelle siirtymisprosentti on liian suuri, se kuvastaa vinou-
tunutta henkilöstörakennetta, jolloin rekrytoinnin turvaamiseen ja muiden haittavi-
kutusten korjaamiseen tulee kohdistaa erityisiä toimenpiteitä.*

Luonnollisella poistumalla tarkoitetaan toisen työnantajan palvelukseen ja eläkkeelle siirtyneiden ja kuolleiden henkilöiden lukumäärän prosenttiosuutta edellisen vuoden lopun henkilöstöstä. PRH:ssa luonnollinen poistuma oli 10,4 % ja valtionhallinnossa 6,1 %. VTML pitää yli 7 %:n poistumaa ylärajana, jolloin siihen ja sen aiheuttaviin tekijöihin tulisi kiinnittää erityistä huomiota. PRH:ssa tätäkin tunnuslukua korottaa systemaattisesti edellä esitetty ja perusteltu suuri lähtövaihtuvuus.

Kokonaispoistumalla tarkoitetaan kaikkien organisaation palveluksesta eronneiden tai palkattomalle virkavapaalle siirtyneiden yhteismäärän prosenttiosuutta vuosittain. PRH:n kokonaispoistuma 15,4 % oli melko lähellä valtionhallinnon keskiarvotasoa (13,2 %).

Tulovaihtuvuudella puolestaan tarkoitetaan palvelukseen otettujen uusien henkilöiden ja palkattomalta virkavapaalta palanneiden henkilöiden lukumäärän prosenttiosuutta vuosittain. Sekä henkilöstön tulovaihtuvuus että kokonaispoistuma ovat yleensä samaa suuruusluokkaa. PRH:n tulovaihtuvuus oli 13,4 % eli em. periaatteen mukainen. Koko valtionhallinnon tulovaihtuvuus oli vain 4,4 %, mikä osoittaa muu-
alla valtionhallinnossa viime vuosien tehtyjä organisaatio- ja henkilöstöjärjestelyjä.

Todettakoon, että kesälomasijaiset ja muu tilapäisesti palkattu työvoima ei sisälly näihin tilastoihin. Kesälomasijaisina työskenteli viime vuonna virastossa pääosin 1 – 3 kuukauden määräaikaissa virkasuhteissa yhteensä 50 nuorta.

Keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän tavoitetasoin tulisi olla lähellä normaalia elä-
keikää. PRH:ssa ko. ikä oli 58,8 vuotta (PRH v. 2001 61,7 v.) ja sama kuin valtion-
hallinnossa. PRH:n tulosta voidaan pitää kohtalaisena. *Ennenaikaiselle eläkkeelle
siirtyminen aiheuttaa myös kustannuksia työnantajalle, jotka koostuvat kohonneista
eläkemaksuista sekä uuden tilalle palkattavan henkilöstön korvaamiskustannuksista.*

4.4 Työkyvyttömyyseläköityminen

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden lukumäärän prosenttiosuus oli PRH:ssa 0,2 ja sama kuin valtionhallinnossa. *Fyysiset sairaudet johtuvat useimmiten
huonoista henkisistä työoloista, joskaan kaikkia tapauksia ei voi kohdistaa työpaik-
kaan. Työkyvyttömyyttä voidaan ehkäistä samoilla käytännön toimenpiteillä, joilla
edellä esitetyllä tavalla voidaan kohottaa henkilöstön työtyytyväisyyttäkin.*

Tavoitteena työkyvyttömyyseläköitymiselle tulisi olla 0 % ja sallittuna enintään yläkvartiili, joka oli 0,4 % vuonna 2002.

5 Henkilöstöinvestoinnit

5.1 Henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen ja ylläpito

Virasto tukee ja tuki henkilöstön hyvinvointia ja työkuntoa järjestämällä mm. korvauksettomat liikunta- ja kuntoilutilat saunoineen käyttöön. Henkilöstölle luovutetaan myös kohtuullista korvausta vastaan lämpimiä autopaikkoja (jonotusjärjestelmä). Työntäjä kompensoi myös rajoitetusti henkilöstön lounasruokailukustannuksia henkilöstöravintola Olavissa. Ravintolatoimikunta on ollut PRH:ssa neuvoa antava elin, jonka tehtävänä on toimia yhteydenpitäjänä ja aloitteiden tekijänä ravintolapalveluja käyttävien – etenkin lounasruokailijoiden, henkilöstöravintolan henkilökunnan ja Amican sekä viraston johdon kesken siten, että taattaisiin kaikille palveluja käyttäville terveelliset, maittavat ja kohtuuhintaiset sekä tilanteen mukaan edustavat tarjotut ravintola Olavissa sekä muissa kokous- ja koulutustiloissa mahdollisimman viihtyisässä ja tasokkaassa ympäristössä. Tätä edesauttaa vuodenvaihteessa valmis-tunut keittiötilojen peruskorjaus ja keittiölaitteiden uusiminen.

Liukuvan työajan puitteissa (tuntisaldon seuranta kulunvalvontajärjestelmän työaikapääätteellä) voi henkilöstö työskennellä yleensä itselleen parhaiten sopivana aikana virastoajan määräysten mahdollistamalla tavalla. Työaikajoustoihin suhtaudutaan PRH:ssa myönteisesti. Myös internetin käyttö välttämättömien yksityisasioiden hoitoon (esim. pankkiasiat) on sallittua kohtuullisessa määrin.

Henkilöstön ja koko viraston turvallisuusasioihin on panostettu voimakkaasti mm. turvakartoituksella, turvallisuussuunnittelun ajantasaistamisella ja sen osa-alueista tiedottamisella, videovalvontajärjestelmän digitalisoinnilla ja kattavuuden tehostamisella sekä uusituilla valvomo- ja henkilöstöjärjestelyillä. Saapuvan postin läpivalaisuun on lisätty henkilöstön turvallista työskentely-ympäristöä. Ilmenneisiin epäkohtiin on pystytty puuttumaan välittömästi ja korjaamaan asioita. Tiedottamiseen ja kouluttamiseen on kiinnitetty erityistä huomiota järjestämällä eri kohderyhmille suunnattuja koulutustilaisuuksia sekä pitämällä ajantasaista ohjeistusta alan asioista kaikkien luettavissa Innetissä. Uudet asiat ja tärkeimmät tiedotteet on lähetetty ensin myös suoraan kunkin sähköpostiin.

5.2 Työterveydenhoito

Henkilökunnan työterveyshuolto on järjestetty työpaikan välittömään läheisyyteen (Mehiläinen, Forumin lääkäriasema) mahdollisimman joustavan, nopean ja asiantuntevan hoidon järjestämiseksi niin ennaltaehkäisevässä tarkoituksessa kuin varsinaisessa sairauden tai tapaturman hoitamisessakin. Monet luennot, työpaikkakäynnit

ja –tarkastukset, säännönmukaiset TYKY-työryhmän kokoukset sekä liikuntatempaukset ovat täydentäneet työterveyden ja työsuojelun korkeata tasoa virastossa.

Yhteenlaskien ennalta ehkäisevään työterveyshoittoon (73 €) ja sairaudenhoitoon (210 €) liittyvät työterveyspalvelun kustannukset bruttona henkilötyövuotta kohden tulee PRH:ssa summaksi 283 € valtionhallinnon vastaavan summan ollessa 373 € (tunnuslukutiedustelutieto). *Investoinnit kertovat, miten hyvin organisaatio huolehtii henkilöstönsä terveydestä ja työkuunnosta investoimalla siihen sopivasti. Tavoitteena voisi olla VTML:n mukaan yläkvartiili, joka oli yhteensä 447 €. Näistä kustannuksista KELA tulouttaa aina seuraavana vuonna huomattavan osan eli noin puolet takaisin virastolle.*

6 Kannustava palkinta

Normaalin hyvän suoritustason ylittävästä toiminnasta maksetaan tuottavuuspalkkiot. Säännöllisin väliajoin tehtävän asiakastyytyväisyyskyselyn tuloksen perusteella mahdollisesti maksetaan myös tulospalkkiota. PRH:ssa on lisäksi erilaisia kehittämisspalkkioita ja em. aloitepalkkioita. Nämä kaikki palkkiomuodot ovat työnantajan johtamisvälineitä.

Kannustavien palkkausjärjestelmien piirissä olevien prosenttiosuus valtion budjettitalouden henkilöstöstä oli VTML:n laskelman mukaan 23 %.

Henkilöiden, jotka ovat saaneet vuonna 2002 henkilökohtaisen palkankorotuksen henkilökohtaisen tulo tuloksen, ammatinhallinnan ja muiden henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella, prosenttiosuus henkilöstöstä oli PRH:ssa 35,1 % eli noin kolmannes. Lukua voidaan pitää erittäin korkeana, sillä vastanneiden virastojen keskiarvo oli vain 11,2 % yläkvartiilin ollessa 26,9 %.

Ryhmäkohtaista tulospalkkiota saaneiden prosenttiosuus v. 2002 lopun henkilöstöstä oli PRH:ssa 100 %. Vastanneiden virastojen keskiarvo oli 16,7 % ja koko valtion budjettitalouden tilastotieto 12 %, joten tätäkin tilannetta voidaan pitää oman viraston kannalta erittäin hyvänä. Varsinaisia rahamääriä ei käsitellä tässä yhteydessä.

7 Tulokset

Taloudellisia ja muita toiminnan tunnuslukuja vertaillaessa saavutettiin vuodelta 2002 mm. seuraavia PRH:n tunnuslukuja (jäljessä sulkeissa valtionhallinnon keskiarvot vastanneista):

- | | |
|---|---------------------|
| • Liikevaihto/henkilötyövuosi (htv) | 67.901 € (67.477 €) |
| • Talousarvion toimintamenot/htv | 67.948 € (62.515 €) |
| • Liikevaihto/työvoimakustannukset, %-osuus | 176,7 € (71,8 €) |
| • Toimintamenot/työvoimakustannukset, %-osuus | 176,8 € (140,1 €) |

Em. tunnusluvut kertovat toiminnan tuloksista (kustannuksista) henkilöstöpanoksia (määrää tai työvoimakustannuksia) kohti.

- Henkilötyövuoden hinta (työvoimakust./htv) 38.437 € (40.456 €)
Tunnusluku kertoo, kuinka paljon henkilötyövuosi organisaatiossa maksaa. Tunnusluvun arvo saisi olla enintään yhtä suuri kuin keskeisimmillä kilpailijoilla tai samantyyppisillä virastoilla. Sama tunnusluku otettuna valtion budjettitalouden tilastotiedoista on 39.035 €. Näin ollen PRH:n luku asettuu hyvin keskeiseen vertailuun, etenkin kun vastanneiden elinkeinoelämään luokiteltujen keskiarvo oli 39.094 €.

Asiakastyytyväisyyttä seurataan PRH:n ulkoisten asiakkaiden osalta tietyin väliajoin systemaattisesti ja tutkimustuloksia käsitellään ja niistä tiedotetaan eri yhteydessä.

8 Johtopäätökset ja tavoitteet

Eräitä johtopäätöksiä

Henkilöstömäärä on viime vuosina pysynyt melko vakaana. Määräaikaisessa ja samalla epätydyttävässä virkasuhteessa olevien osuus on hieman laskenut.

PRH:n vahvuutena on korkea koulutustaso, joka on parantunut erityisesti aina uusien rekrytointien myötä. Pienehköistä sisäisistä eroavuuksista huolimatta henkilöstön mielestä työilmapiiiri on hyvä.

Ongelma-alueita ovat jossain määrin korkea sairauspoissaolojen määrä sekä tarkkailua vaativa korkeahko lähtövaihtuvuus. Henkilöstön ikääntymisen myötä eläkepoistuma on tulevina vuosina suurta.

Henkilöstötilinpäätös auttaa tarkastelemaan ja tarvittaessa muuttamaan henkilöstöstrategiaa sekä priorisoimaan henkilöstövoimavarojen johtamista. Henkilöstön tilaa pitää seurata kaikilla tasoilla niin kokonaisuuksina kuin yksilökohtaisesti. Mahdollisiin ongelmatilanteisiin on puututtava ajoissa. Toisaalta olisi muistettava myös välittömän kannustamisen merkitys hyvien suoritusten kohdalla.

PRH:n vuosittainen HTP on asiakirja, jonka toivotaan muotoutuvan viraston tarpeita mahdollisimman hyvin palvelevaksi työkaluksi. Henkilöstöhallinto ottaa tästä mielellään palautetta ja rakentavaa kritiikkiä henkilöstöraportoinnin edelleen kehittämiseksi.

HTP on usein koettu lähinnä ylimmän johdon työkaluksi, jonka tavoitteena on tuottaa tietoa. Parhaimmillaan henkilöstöstrategisten mittareiden laatiminen on kuitenkin hyvinvointitoimijoiden ja henkilöstön yhteinen oppimis- ja kehitymisprosessi, joka tukee organisaatiossa suunnittelua ja ohjausta sekä varmistaa seuranta.

Työilmapiirimittauksen tulosta pidetään yleisesti kaikkein tärkeimpänä henkilöstövoimavaroja kuvaavana mittarina. Henkilöstön tyytyväisyydellä esimiestoimintaan on selvä syy-yhteys tuottavuuteen. Työyhteisön ilmapiiri ja työorganisaation toiminta ovat henkilöstön hyvinvoinnin kannalta vähintään yhtä tärkeitä kuin työkyvyn ja terveystietojen seuranta. Monet perinteiset henkilöstöindikaattorit toimivat myös turvallisuusindikaattoreina.

Kehittämiskohteita

Työterveyshenkilöstön ja näiden kanssa läheisesti työskentelevien tulisi esittää toimenpide-ehdotuksia henkilöstön hyvinvointia koskevan tiedon pohjalta. Työterveys-huollolla on paljon mahdollisuuksia tietojen analysoinnissa ja hyödyntämisessä. Osallistumalla Valtiokonttorin johtamaan KAIKU (kaikki kunnossa) – työhyvinvointiohjelmaan (www.kaikuohjelma.fi) saataisiin korvattua mm. aiemman käytännön mukaisten erilaisten kuntoutusohjelmien poistumisen jättämää aukkoa.

Mielipidemittauksia palvelevat kyselyt tulee saada haasteellisiksi ja motivoiviksi siinä määrin, että henkilöstö kokee vastaamisen heille tärkeäksi ja hyödylliseksi. Vastausaktiivisuuden toivotaan parantuvan mm. tiettyjen taustakysymysten poistamisella, eräiden kysymysten selventämisellä tai tarkentamisella ja mahdollisesti vierastokohtaisten kysymysten lisäämisellä, pienryhmien vastausten ohjautumisella suoraan ylemmän yksikön tai linjan kokonaistuloksiin sekä tiedottamisella koskien erityisesti vastausten luottamuksellista käsittelyä.

Työprosessien kehittämisessä työnteon sujumista parannetaan etsimällä ratkaisuja työvaiheiden ongelmakohtiin. Tiimien ja ryhmien avulla parannetaan yhteistyötä sekä lisätään vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksia. Myös eri ammattiryhmien ja yksiköiden välille luodaan uudenlaisia yhteistyökäytäntöjä.

Ulkoisella verkostoitumisella luodaan pelisääntöjä organisaatioiden yhteistyölle, mikä säästää kokonaiskustannuksia ja tarjoaa kullekin mahdollisuuden keskittyä omaan ydinosaamiseen.

Työyhteisön toimivuutta tehostetaan parantamalla tiedonkulkua ja ilmapiiriä työpaikoilla, jotta arkipäivä sujuu kitkattomasti. Parannetaan henkilöstöjohtamista muuttamalla johtamistapaa, purkamalla hierarkioita ja jakamalla vastuuta uudella tavalla.

Työkykyä ja työssä jaksamista tuetaan parantamalla työyhteisön toimivuutta, työympäristöä sekä töiden sisältöä ja organisointia.

Tavoitteena on moniosaaminen, missä työntekijät opettelevat hallitsemaan useampia työkokonaisuuksia. Kehittämisaamisen projekteissa asiantuntija auttaa kehittämisen alkuun ja henkilöstö oppii itse kehittämään työtään sekä työyhteisöään.

HTP:n keskeisimmät lähteet

PRH:n henkilöstötilinpäätöstietoja vuosilta 2000, 2001 ja 2002

PRH:n työtyytyväisyyskyselyn tulokset vuosilta 2001 ja 2002

PRH:n vuosikertomus vuodelta 2002

VTML:n julkaisemat vertailutunnusluvut PRH:n, valtionhallinnon ja elinkeinoelämän virastojen kesken vuodelta 2002

VTML:n julkaisu 30.5.2003: Henkilöstötilinpäätöksen vuoden 2002 tunnuslukutiedustelu – tulokset ja analyysi

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

VTML:n julkaisu 3/2003: Tietoja henkilöstövoimavarojen hallinnan ja henkilöstötilinpäätöksen tueksi vuosilta 1998 – 2002
– valtion budjettitalouden henkilöstö

VTML:n julkaisu 6/2002: Henkilöstökoulutuksen tulevaisuus
(Valtion henkilöstökoulutustoimikunnan muistio)

VTML:n julkaisu 8/2003: Haasteena tuleva osaaminen

PRH:n EFQM-laatuarviointiasiakirja (luottamuksellinen)
Toiminta- ja tuloksellisuuskuvaukset (arviointialueet 3 ja 7) 7.5.2003

Hallituksen työssä jaksamisen ohjelma 2002: Henkilöstöraportointi, johtaminen ja työssä jaksaminen



Innotalo eduskunnan lisärakennustyömaan takana elokuussa 2002. (Kuva: M. Alameri)