



HENKILÖSTÖ- TILINPÄÄTÖS

2004

PATENTTI- JA REKISTERIHALLITUS

Sisällysluettelo

Katsaus vuoteen 2004	3
Patentti- ja rekisterihallituksen henkilöstötilinpäätös (HTP) 2004	5
1 Johdanto	5
1.1 Tiivistelmä	6
1.2 PRH:n henkilöstövoimavarojen johtamisen tavoitteet ja niiden toteutuminen	7
2 Nykyiset henkilöstöpanostukset	13
2.1 Henkilöstömäärä	13
2.2 Henkilöstörakenne	14
2.3 Työajan käyttö ja työvoimakustannukset	17
3 Henkilöstötarve ja osaamisrakenne	18
4 Henkilöstön motivaatio, osaaminen ja työkuunto	19
4.1 Työtyytyväisyys (työtyytyväisyysbarometri)	19
4.2 Sairastavuus ja tapaturmat	26
4.3 Vaihtuvuus	28
4.4 Työkyvyttömyyseläköityminen	29
5 Henkilöstöinvestoinnit	30
5.1 Henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen ja ylläpito	30
5.2 Työterveydenhoito	31
6 Kannustava palkinta	32
7 Tulokset	32
8 Johtopäätökset ja tavoitteet	33
HTP:n keskeisimmät lähteet	35
Liite	37

Kannen kuva: Arkadiatalo, Innotalo ja eduskunnan lisärakennus 18.5.2004, M. Alameri

Katsaus vuoteen 2004

Patentti- ja rekisterihallituksessa työskenteli vuoden 2004 lopulla 483 henkilöä, mikä oli noin 2 % enemmän kuin edellisellä vuonna. Jos henkilöstön määrään lasketaan mukaan myös ne henkilöt, jotka olivat pitkällä virkavapaudella, luku on 507. Henkilöstöstä oli naisia runsas kaksi kolmasosaa ja vastaavasti miehiä hieman vajaa kolmannes. Keski-ikä oli 45,5 vuotta, missä oli laskua 0,3 vuotta edelliseen vuoteen verrattuna. Ilman taustavirkaa olevan määräaikaisen henkilöstön määrä nousi 15,3 prosenttiin henkilöstöstä (vuonna 2003 vajaa 12 prosenttia).

Toimintavuonna jatkui kehitystyö PRH:n henkilöstöpolitiikassa ja henkilöstövoimavarojen johtamisessa. Viraston arvot vahvistettiin ja arvokeskustelut saatettiin henkilöstön kanssa vaiheeseen, josta voidaan jatkaa näiden eettisten periaatteiden jalkauttamista edelleen. Koulutus- ja kehittymisasioiden, työyhteisön hyvinvoinnin sekä näihin liittyvän myönteisen työnantajakuvaan kehittämistä jatkettiin suunnitelmallisesti. Ensimmäiset etätyösopimukset solmittiin myös toimintavuoden aikana ja alustava palaute etätyöstä kolmella eri toimialueella oli myönteistä. Pääteemaksi nousi kuitenkin jälleen uuden palkkausjärjestelmän kehittämistyö, johon suunnattiin alan pääresurssit pitkään jatkuneen projektin loppuunsaattamiseksi toimintavuonna. Säännöllisesti kokoontuneet PRH:n yhteistyötoimikunta ja johtoryhmä tukivat osaltaan henkilöstövoimavarojen johtamistyötä.

Henkilöstötilinpäätöstä (HTP) hyödynnettiin toimintavuonna laajamittaisesti virastossa. HTP:n tunnusluvuista ja niiden vertailuista aiempiin vuosiin viraston sisällä ja vertailussa muuhun valtionhallintoon saatiin analysoitua perustietoa toteumasta ja kehittämistarpeista.

Määräaikaisen henkilöstön määrään ja käyttöön liittyvät asiat aiheuttivat tiivistä selvitystyötä myös PRH:ssa. Vuoden aikana pystyttiinkin vakinaistamaan huomattava määrä määräaikaisessa virkasuhteessa ollutta henkilöstöä. Toisaalta ruuhkahuippujen tasoittamiset ja eräät projektiluonteiset työt ovat aiheuttaneet tarvetta käyttää edelleenkin tietyssä määrin joustavasti määräaikaisia virkasuhteita. Kuluneen vuoden aikana on toteutettu kaikilla linjoilla ja eräissä pienemmissä yksiköissä eritasoisia sisäisiä organisaatioselvityksiä ja -tarkistuksia sekä tehtävien muutoksia, jotka ovat vaatineet paljon työtä ja yhteensovittamista johdossa, esimieskunnassa, henkilöstön keskuudessa sekä erityisesti palkkausjärjestelmän kehittämistyöhön osallistuneissa (Pake-työryhmä).

Yli seitsemän vuotta kestänyt Pake-projekti saatettiin moninaisten vaiheiden jälkeen vuoden 2004 marraskuun loppuun mennessä tilanteeseen, mikä mahdollisti työnantajan ensimmäisen tarjouksen antamisen 1.12.2004 uuteen palkkausjärjestelmään siirtymiseksi vuoden 2005 alkupuolella. Projektissa saavutettiin luettelomaisesti ilmaistuna seuraavaa: vaativuuden arvioinnin käsikirja, henkilökohtaisen suoriutumisen käsikirja, vaativuuden arvioinnit lähes loppuun tarkistus- ja täydennyskierroksineen sekä tehtävänkuvien täydennyksineen, henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin ohjeistus, koulutus, koordinointi ja saadun palautteen hyödyntäminen, viraston yhteinen, säännönmukainen ja

dokumentoitu kehityskeskustelukäytäntö sekä valmistavat työt sopimusneuvottelujen mahdollistamiseksi. Projektia kuvataan yksityiskohtaisemmin työryhmän laatimassa ja PRH:lle luovuttamassa loppuraportissa.

TYKY -toiminnassa jatkettiin työyhteisön hyvinvoinnin kehittämistä toimenpiteillä, joita täydennettiin mm. virkistystoimikunnan järjestämällä yhteisillä liikunta- ja virkistystapahtumilla. Luentotilaisuuksien aiheet käsittelivät mm. jaksamiseen liittyviä aiheita sekä työpaikan ihmissuhteita ja vuorovaikutusta. Erilaiset liikuntaryhmät ja salibandyjoukkue kokoontuivat säännöllisesti tilaisuuksiinsa. Vuoden aikana saatiin valmiiksi alakellarin sauna- ja pukuhuonetilojen peruskorjaus sekä rakennettiin huomattavasti lisää toimistotiloja henkilöstölle, mitkä toimenpiteet osaltaan paransivat oleellisesti monen työntekijän viihtyvyyttä sekä työskentely-ympäristöä.

Merkittävistä henkilöstöä koskeneista muutoksista ja kehityshankkeista sekä julkisuudessa esiintyneestä alueellistamiskeskustelusta huolimatta on henkilöstö pystynyt jälleen, ajoittain kovassakin työpaineessa, tekemään hyvän tuloksen ja säilyttämään oman työkuuntonsa sekä luomaan samalla yhteistoiminnassa työtovereiden ja esimiesten kanssa kannustavan ja myönteisen työilmapiirin. PRH:ssa työn tuottavuus nousi kuluvaan vuonna 5,7 prosenttia verrattuna edellisvuoteen, mikä ylitti selvästi asetetut tulostavoitteet ja minkä lisäksi yksikkökustannukset alenivat jonkin verran. Tästä kuuluu kiitos ensisijaisesti koko henkilökunnalle.

PRH:ssa jatketaan vahvaan osaamiseen nojautuen uudistusten käyttöönottoa ja hyödyntämistä kaikilla linjoilla sekä jokaisessa yksiköissä, tiimissä ja työpisteessä. HTP on jatkossakin tärkeä keino seurata onnistumistamme.

Helsinki 16. päivänä toukokuuta 2005

Pääjohtaja



Martti Enäjärvi

Henkilöstöjohtaja



Esko Inkinen

ARVOMME

- Palvelu
- Tuloksellisuus
- Vaikuttavuus ja hyvinvointi
- Yhteistyö
- Vastuullisuus
- Kehittyminen

Patentti- ja rekisterihallituksen henkilöstötilinpäätös (HTP) 2004**1 Johdanto**

Patentti- ja rekisterihallitus on osallistunut valtiovarainministeriön henkilöstöosaston vuosittain järjestämään HTP-tunnuslukujen keräämiseen ja ilmoittamiseen jo viitenä perättäisenä vuotena. Kerättyjen tunnuslukujen määrä on viime vuosina vakiintunut siten, että vuodelta 2004 kerättiin 77 kpl käytössä olleesta 99 tunnusluvusta eli 78 %:n kokonaiskattavuudella. Yhdistelmä viimeisen viiden vuoden tärkeimmistä tunnusluvuista on liitteenä ([liite 1](#)).

Mielenkiintoisena tunnuslukuryhmänä oli neljättä kertaa käytettävissä Valtion työmarkkinalaitoksen (VTML) kehittämän työtyytyväisyysbarometrin antamat työtyytyväisyysindeksit sekä tiedot työpaikan vaihtohalukkuudesta. Kysely toteutettiin uudistettua virastokohtaista intranetsovellusta käyttäen. Vastausprosentti oli tällä kertaa poikkeuksellisen hyvä eli 75,3. Tuloksia on käsitelty välittömästi PRH:n johtoryhmässä, YT-toimikunnassa, TYKY-työryhmässä sekä edelleen linjoittain ja yksiköittäin järjestetyissä tilaisuuksissa kullekin kohderyhmälle eritellyn aineiston perusteella. Viraston johtoryhmä onkin ottanut saadun palautteen perusteella tiettyjä osakokonaisuuksia seurantaan. Tavoitteena on vastausprosentin korottaminen seuraavilla kierroksilla 90:een entistä luotettavimpien tulosten saamiseksi mielipidekehityksen seuraamisessa.

Tavoitteena on, että tiedon kerääminen olisi mahdollisimman automaattista ja että tunnusluvut löytyisivät pääosin lähes sellaisenaan jo tallennetuista omista tai valtionhallinnon järjestelmistä (HELMI-INFO /tuleva TAHTI-järjestelmä). Etenkin koulutuksen osalta toivotaan jo muutaman vuoden käytössä olleen atk-pohjaisen PRH:n vuosittaisen koulutuksen suunnittelu-, seuranta- ja raportointisovelluksen (KOSURA) tehostavan Innonettiin siirrettynä yksiköiden välistä yhteistoimintaa koulutustilaisuuksien järjestämisessä, budjetoinnissa ja voimavarojen hyödyntämisessä sekä HTP-raportoinnissa. Järjestelmä tukee yhdessä nimikirjatietojen kanssa kunkin henkilökohtaista osaamisen kehittämistä etenkin koulutustilaisuustietojen systemaattisella tallentamisella.

Tätä PRH:n neljättä henkilöstötilinpäätöstä koottaessa ovat henkilöstöjohtajaa avustaneet merkittävällä panostuksella Marika Hämäläinen, Anne Kilponen ja Vuokko Torvinen. Lisäksi Kimmo Enävuori sekä viraston koulutusyhdyshenkilöt ovat avustaneet paljolti uusitun baron sekä KOSURAn kehittämistyössä. Heille kaikille osoitetaan työstä parhaat kiitokset.

1.1 Tiivistelmä

Vuoden 2004 lopussa PRH:n henkilöstön määrä oli siis 483, missä oli nousua noin 2 % edellisestä vuodesta. Henkilöstörakenne muodostui seuraavaksi: Johtoon ja esimieskuntaan kuuluvaa henkilöstöä oli 7,7 % ja asiantuntijatehtävissä toimivia 39,5 % kokonaismäärästä. Ammattiosaamista vaativissa ja eritasoisissa toimeenpanevissa tehtävissä työskenteli täten yhteensä yli puolet henkilöstöstä eli 52,8 %.

Varsinaisia sekä muita palkkoja ja palkkioita maksettiin vuonna 2004 yhteensä 15 463 097 €. Kasvua palkkoissa ja palkkioissa oli edelliseen vuoteen verrattuna noin 4,38 %.

Kokoaikaisten henkilöiden osuus oli 90,3 %. Määräaikaaisia, joilla ei ollut virastossa taustavirkaa, oli henkilöstöstä 15,3 %, mikä määrä oli noussut edellisistä vuosista. Henkilöstöstä oli naisten osuus 66,9 % eli noin 2/3 ja miesten vastaavasti 33,1 % eli 1/3. Henkilöstön keski-ikä oli 45,5 (laskua edellisestä vuodesta 0,3 v.) vuotta. Yli puolet henkilöstöstä (58,4 %) oli 45-vuotiaita tai sitä vanhempia.

PRH:n koulutustasoindeksi 4,9 (noussut 0,1 edellisestä vuodesta) oli hyvää koko valtionhallinnon keskitasoa johtuen asiantuntijavirastolle tyypillisestä suuresta korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden määrästä, mikä oli 45,1 %. Ylemmän tutkintotason suorittaneita oli 38,7 % koko henkilöstöstä ja vastaavasti lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon suorittaneita 2,3 %.

Vuoden 2004 sairauspoissaolojen määrä (9,6 päivää) laski hieman edellisestä vuodesta. Tapauskohtaisten poissaolopäivien pituus (3,9 päivää) nousi puolestaan hieman edellisestä vuodesta. PRH:n tapaturmapoissaolotilasto on pysynyt hyvänä ja laskenut edellisiin vuosiin verrattuna (0,04 työpäivää/henkilötyövuosi). Lyhyiden 1 – 3 pv/poissaolojen määrä 82,9 % nousi edellisestä vuodesta muutaman prosenttiyksikön verran.

PRH:n intranetissä neljättä kertaa toteutettu ja koko virastoa koskeva työtyytyväisyysbarometri antoi keskiarvona yhteistuloksesi tarkkana indeksiarvona 3,42, mikä on jälleen noussut hieman (v. 2003 3,33) edelliseen vuoteen nähden (asteikko 1 – 5). Tulosta ja sen kehityssuuntaa voidaan pitää sangen hyvänä. Tuloksia tarkasteltiin eri yhteyksissä myös linjoittain ja yksiköittäin, sukupuolen, virka-aseman jne. perusteella mahdollisten epäkohtien havaitsemiseksi ja niiden korjaamiseksi.

Luvuissa 2 - 7 on esitelty tarkemmin HTP:n tunnuslukuja vuodelta 2004 (31.12.2004 tilanne) vertailtuna PRH:n aiempien vuosien omaan ja/tai valtion budjettitalouden tilanteeseen. VTML:n koosteissa ilmenevät myös vertailut virastotyyppin mukaan eli elinkeinotoiminnan palvelut -ryhmään luokiteltujen virastojen, laitosten ja vastaavien kesken. Näistä oli käytössä tässä vaiheessa vain edellisillä kierroksilla (v. 2003 saakka) vastanneiden virastojen ja laitosten 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 keskimäärin yli sadan viraston, laitoksen tai ministeriön tunnuslukutiedot.

1.2 PRH:n henkilöstövoimavarojen johtamisen tavoitteet ja niiden toteutuminen

Henkilöstöpolitiikka

Valtioneuvoston henkilöstöpoliittinen periaatepäättös on tärkeä tavoiteohjelma ja työkalu toimintakykyisyyden turvaamisessa tulevaisuudessakin. Konkreettisilla kehittämisohjelmilla edistetään henkilöstövoimavarojen tehokasta johtamista. Rekrytoinnin tehostaminen, johtajuuden kehittäminen, palkkausjärjestelmän uudistaminen, tasa-arvon edistäminen, osaamisen siirtäminen ja hallittu liikkuvuus ovat kaikki asioita, jotka nostavat hyvin toteutettuina viraston esimerkillisen työnantajan asemaan kilpailtaessa tulevaisuuden osaavasta työvoimasta.

Arvoperusta ja omat arvot

Valtionhallinnon ja samalla PRH:n henkilöstöpoliittisen arvoperustan muodostavat toiminnan tuloksellisuus, laatu ja vahva asiantuntemus, palveluperiaate, avoimuus, luottamus, tasa-arvo, puolueettomuus, riippumattomuus ja vastuullisuus. Näistä

yksilöitiin ja johdettiin PRH:n omat eettiset arvot, joita käsiteltiin yhdessä ja joihin on tosiasiallisesti tarkoitus ja tavoite sitoutua.

PRH:ssa käydään jatkuvaa arvokeskustelua. Toimintavuonna käydyn keskustelun ja valmistelun jälkeen keskeisimmät arvomme ja eettiset periaatteet tiivistyivät seuraaviksi käsitteiksi:

Palvelu, tuloksellisuus, vaikuttavuus ja hyvinvointi, yhteistyö, vastuullisuus ja kehittyminen.

Kukin arvo on edelleen kirjoitettu auki koko henkilöstölle jaetussa tiedotteessa. Arvojen vahvistamisen ja julkaisemisen jälkeen käytiin PRH:n sisäisessä tiedotelehdessä Ikiliikkujassa läpi sarja nimeltään ”Arvot ja eettiset periaatteet osaksi jokapäiväistä työtämme”. Kirjoitussarjassa esitettiin viraston johdon näkemyksiä asiaan ja haettiin vastauksia kahteen kysymykseen: ”Ovatko arvot ja eettiset periaatteet kohdallaan?” ja ”Mitä me teemme toteuttaaksemme arvoja ja eettisiä periaatteita?” arvojen jalkauttamiseksi käytännössä. Sen ohella lehden sivuilla tarkasteltiin kutakin arvoa vielä erikseen niin henkilöstöjärjestöjen edustajien että esimieskuntaan kuuluvien toimesta.

Koulutus

Valtion henkilöstöstä poistuu 10 vuodessa puolet (60 000, joista eläkkeelle 40 000). Toimintavuonna on tehty arvioita myös PRH:n henkilöstön eläköitymisestä, mitä arviota 1.1.2005 voimaan tullut uusi virkaeläkelaki hieman vaikeuttaa. Asiantuntijoiden (Valtiokonttori, suurimmat vakuutuslaitokset) mukaan suomalaisten eläköityminen tapahtuisi jatkossakin keskimäärin noin 59 vuoden iässä. PRH:n keski-ikä ollessa noin kolme vuotta valtionhallintoa korkeamman, joudumme panostamaan erityisesti osaamistasomme säilyttämiseen ja nostamiseen. Eläkkeelle siirtyvien osaamista on pystyttävä siirtämään virastossa nuoremmille. Kehitettävänä työskentely- ja oppimistapahtumina tämä edellyttää mm. erilaisten parityöskentely- ja mentorointiohjelmien käytön tehostamista suunnitellusti. Ikärakenteen muutos ja kansainvälistymisen vaikutus edellyttävät tietotekniikan kehityksen seuraamista ja erityisesti verkko-oppimisen mahdollisuuksien hyödyntämistä. Ikäjohtaminen ja omaehtoinen työnteon rytmitys sekä etätyöskentelyn lisääntyminen tulevaisuudessa tulevat antamaan lisäarvoa henkilöstön käytön tehostamiseen. Etätyössä lisätään tietoliikennetekniikan avulla mahdollisuuksia valita sopiva työpaikka ja työaika sekä ottaa tarvittavalla tavalla huomioon työhön, henkilökohtaisiin järjestelyihin ja ympäristöön liittyvät tekijät.

Atk-pohjainen henkilöstöhallinnon ylläpitämä KOSURA-sovellus Innonetissä lisäsi entisestään yksiköiden välistä yhteistoimintaa koulutustilaisuuksien suunnittelussa, järjestämisessä, budjetoinnissa, raportoinnissa ja voimavarojen hyödyntämisessä. Järjestelmä mahdollisti suunnittelun ja seurannan henkilöstöryhmittäin,

tulosyksiköittäin, kalenterivuosittain, tilaisuuden laadun, henkilöstömäärien, koulutustilaisuuksien keston sekä kustannusten mukaan jaoteltuna. Samalla se edesauttoi oppimista kuvaavien tulosten kokoamista ja ymmärtämistä. Järjestelmistä saatavaa tietoa analysoimalla pystytään henkilöstön osaamisvoimavaroja jatkossa hyödyntämään entistä paremmin.

Vuodelle 2004 toteutui yhteensä 208 erilaista koulutustilaisuutta, jotka jakautuivat tapahtumittain ja henkilöstöryhmittäin seuraavasti: yhteiskoulutus (useita henkilöstöryhmiä) 27,4 %, johto ja esimiehet 8,2 %, asiantuntijat 40,4 % ja toimistohenkilöstö 24 %. Linjat ja yksiköt järjestivät jälleen valtaosan tarvitsemastaan koulutuksesta hallinnon osuuden keskittyessä lähinnä kielikoulutukseen ja yleiseen tietotekniikkakoulutukseen. Vuoden 2004 alusta voimaan tullutta hallintolakia perehdytettiin koko henkilöstölle kolmessa oikeusministeriön järjestämässä tilaisuudessa PRH:n auditoriossa. Samoin järjestettiin koulutusta uudesta virkaeläkelaista.

Koulutuksen lajin mukaan jakautui kielikoulutukselle 13 % ja tietotekniikkakoulutukselle 16,4 % pääosan koulutuksesta kohdentuessa oman alan erityisosaamisen (tutkijainsinöörit, lakimiehet jne.) syventämiseen. Vuoden 2004 koulutusbudjetiksi toteutui 192.023 €, mikä oli henkilötyövuotta kohti 409 €. Tavoitteena on koulutussuunnittelun kehittäminen entistä parempaan toteutumistarkkuuteen pyrkien samalla mahdollisimman hyvään kustannustehokkuuteen eli mahdollisimman alhaisiin osallistuja- ja koulutuspäiväkohtaisiin kustannuksiin. Oleellista on kuitenkin saavutettu oppimistulos. Kiinteästi toiminut koulutusyhdyshenkilöstö teki jälleen perustavaa laatua olevaa työtä viraston koulutusasioita kehitettäessä.

Työhyvinvointi

PRH:n virkistystoimikunnalla on ollut vuosittainen käyttöoikeus erikseen anottuun ja myönnettyyn määrärahaan. Samoin TYKY-työryhmä on toimintaansa varten saanut ohjeellisen rahoituskehiksen. Liikuntaan ja liikuntatapahtumien järjestämisiin on suunnattu tukea mm. keväisin ja syksyisin jaettujen käyttäjälleen verovapaiden liikuntalippujen muodossa. Yhteensä tämänkaltaiseen toimintaan osoitettuja investointeja oli henkeä kohti PRH:ssa toimintavuonna 119 € valtionhallinnon vastaavan summan ollessa hieman suurempi (v. 2003 ka 136 €). Toimintavuonna valmistui myös pitkään odoteltu pukuhuone- ja saunatilojen sekä kuntosalin (Ankara) peruskorjaus- ja kunnostustyö. Uusitut tilat saatiin takaisin tyytyväisille käyttäjille keväällä 2004. Viraston antaman taloudellisen ja muun tuen ohella korostui ja korostuu kaikkien osuus ja vastuu työyhteisön kehittämisessä entistä viihtyisämmäksi ja samalla tuottavammaksi.

Vuoden aikana järjestettiin seuraavat mielenkiintoa herättäneet Kuntoutus-Karppinen Oy:n vetämät luennot ja -tilaisuudet: Tuki- ja liikuntaelinsairaudet (2 kertaa),

Heijastekipu ja manuaalinen hoito (2 kertaa), Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisy (2 kertaa), Lihaskunto, hivenaineet, omatoimisuus ja ravinnon merkitys sekä Luusto, lihaksisto, selkäkipuun vaikuttavat tekijät ja heijastekivut. Työterveyslaitokselta luennoi tutkimusprofessori Pekka Huuhtanen aiheesta ”Elinkaaren tuomat ilot ja haasteet työyhteisössä”.

Säännöllisiä liikuntaryhmiä toimi seuraavilla alueilla: Miesten kuntouttava liikunta, Fysiokimppajumppa sekä Niska-selkä myös tanssillisena, Jooga sekä Vesivoimistelu (kevät/syksy). Suosittuja teemoja olivat myös kuntoutusnyrkkeily-, kuntosaliohjaus sekä sauvakävelyopastus. Muuta toimintaa järjestettiin mm. työterveyshuollon kautta pidetyille ryhmille. Taloudellisesti tuettiin myös hierontapalveluita, salibandy-kerhon toimintaa ja Naisten Kymppiin osallistuneita. Myös perinteiset ulkoiluaiheiset TYKY-päivät ja yhteinen pikkujoulu kuuluivat vuoden virkistäviin ja yhteishenkeä kohottaviin tapahtumiin.

Alkuvuonna vahvistettiin ohje työajan käyttämisestä työhyvinvoinnin edistämiseen ja koulutukseen, mikä osaltaan selkiytti aiempia käytäntöjä ja kannusti lisää henkilöitä omaehtoiseen itsensä kehittämiseen.

Kilpailutekijät

Työtyytyväisyysmittaustulosten perusteella henkilöstö arvosti korkeimmalle virastossa työolot, työilmapiirin ja yhteistyön sekä työn sisällön ja haasteellisuuden. Kilpailutekijöiden eteen on tehty ja tullaan tekemään työtä, jotta PRH pysyy jatkossakin vähintään yhtä houkuttelevana työnantajana kuin nykyään. PRH:lla ei ollut sanottavia rekrytointivaikeuksia viime vuonna mihinkään virkaan tai määräaikaiseen virkasuhteeseen, sillä hakijamäärät olivat lähes poikkeuksetta erittäin korkeita – samoin hakijoiden taso.

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. Samalla kyetään parhaiten sitouttamaan virastoon osaava ja tulevaisuuden kannalta tärkeä työvoima.

Tasa-arvo

Työilmapiirikyselyn tulokset antoivat seuraavat indeksilukemat (asteikolla 1 – 5) tasa-arvoa ja sen toteutumista käsitteleviin kysymyksiin: Oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu työyhteisössä 3,50; Oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu työtovereiden taholta 3,91; Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä 3,78. Viimemainitun seikan palaute oli miesvastaajien osalta 4,21 naisten palautteen jäädessä lukemaan 3,62.

Uuden tasa-arvolain astuessa voimaan , tullaan PRH:ssa jatkamaan jonkin aikaa pysähdyksissä olleen viraston tasa-arvosuunnitelman uusimistyötä siihen liittyvine selvityksineen.

Uusi palkkausjärjestelmä

Tavoitteena oli KTM:n kanssa tehdyn tulossopimuksen ja tarkemmin osapuolten VTML:lle tekemän tilanneilmoituksen mukaan työnantajan UPJ-tarjouksen antaminen joulukuun alussa neuvottelutuloksen aikaansaamiseksi siten, että se olisi mahdollistanut sopimuksen alkavaksi vielä 1.1.2005.

Kokouksia ja koulutusta järjestettiin toimintavuonna aiempien vuosien mukaisella periaatteella.

- Paken ohjausryhmä kokoontui kaksi kertaa ja lisäksi järjestettiin koko esimieskunnalle alkuvuoden kierroksen suoriutumisarviointien palaute- ja linjauskokous alkusyksystä.
- Kaikille annettiin henkilökohtaisen suoriutumisen arviointikoulutusta alkuvuodesta sekä uudestaan syyskuussa (useita eriä ja kertoja) ja lisäksi erikseen kaikille esimiehille.
- Pake-työryhmä kokoontui lähes 50 kertaa kokouksiinsa ja kerran kevään työseminaariin; tämän ohella järjestettiin alatyöryhmien ja työnantajan (TA) edustajien kokoontumisia hyvässä konsensuksessa.
- Virasto-osapuolet osallistuivat myös yhdessä HAUS:n ja VTML:n tilasto-/UPJ-koulutuksiin.
- Työtahti oli kiivasta ja asetetussa aikataulussa tavoitteeseen pyrkivää, mistä pyrittiin tiedottamaan jatkuvasti eri foorumeilla.

Tehtävien vaativuuden arviointityö jatkui kiivaana.

- Vaativuuden arviointityö suoritettiin lähes loppuun (= 448 kpl + 12 TA-tehtävää = 460).
- Luettelosta puuttui yksittäisiä tapauksia (esim. pitkät virkavapaudet ja alle 6 kk virkasuhteet).
- Toteutuneet organisaatiotarkistukset (YYL, TML, KIP) aiheuttivat päällekkäistä työtä ja viivettä, jolloin viimeisimpiä tehtäväkuvia saatiin pieninä erinä syyskaudella käsittelyyn.
- Syksyn aikana ”kammattiin” ja linjattiin virastotasolla arvioituja tehtäviä, palattiin takaisinpäin eri ryhmiin ja yksittäisiin vakansseihin uusittujen tehtäväkuvien perusteella.
- Virastossa vahvistettiin lopullinen luettelo PRH:n TA-viroiksi (eivät tulleet UPJ:n piiriin).
- PRH:n omaa Pake-intraa valmisteltiin ja testattiin demoversiona
- Materiaalia katsottiin olevan riittävästi TA:n 1. tarjouksen tekemiseen.

Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointia jatkettiin.

- Arvioinnin 2. kierros sujui suunnitellusti, jolloin saatiin kehityskeskustelujen tuloksena 447 arviota, joissa virastoyhtenäisyys toteutui sovitusti.
- Kierros osoittautui tarpeelliseksi, joskin vielä jäi hiomista eräisiin käytännön asioihin (esim. allekirjoitukset – lähettämistapa – ylemmän esimiehen puuttuminen arviointeihin/linjauksiin).

Sopimusasiakirjat ja –valmistelut saatiin alulle toimintavuonna.

- Sopimustekstit oli luonnosteltu keskustason hyväksymistä mallisäännöistä ja niitä tarkasteltiin useaan kertaan TA-voimin VTML:ssa.
- PRH:ssa valmisteltiin tarkentava VES, luottamusmiessopimus sekä allekirjoituspöytäkirja, jonka liitteiksi tulisivat tehtävien vaativuuden sekä henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin käsikirjat.
- Tekstilunonnokset jaettiin tutustuttavaksi Pake-työryhmälle, johon kuuluivat samalla kaikki luottamusmiehet varamiehineen.
- Tilastoyhteistyötä varten tehtiin valmisteluja lähinnä hallinnossa.
- Columbuksen vaativuusarviointi- ja palkka-analyysiohjelmaa testattiin kevätkierroksen aineistolla.
- Laskenta-aineistoa tarjouksen tekemiseen saatiin marraskuun aikana riittävästi (PRH:n palkkasumma - VTML:n antama prosenttikehys kustannusten nousulle 3-5 v. siirtymäajalla).
- TUPO-kierros oli tuolloin alkamassa ja keskustason osapuolet antoivat yhteisen julkilausuman A-palkkaustaulukoista luopumisesta.
- VTML antoi loppuvuonna ohjeet mm. UPJ-perälautasopimusneuvotteluista, mikä osaltaan vielä kiihdytti sopimusvalmisteluja TA-puolella.
- Pake-työryhmä jäi tauolle marraskuussa antaen samalla työrauhaa hallinnolle ja virasto-osapuolille UPJ-neuvottelujen aloittamiseen.
- PRH:n hallinto esitteli pääjohtajalle syyskierroksen arviointien perusteella alustavia palkkalaskenta-ajaja. Samalla päätettiin alustavien vaativuustasojen tiedottamistavasta ja -tarkkuudesta henkilöstölle.

UPJ-tiedottamisessa päädyttiin loppuvuonna menettelyyn, jossa kullekin ilmoitettiin kirjallisesti oman tehtävän vaativuuspisteet ja vaativuustaso. Samalla kerrattiin UPJ:n palkkauksen rakenne ja annettiin mahdollisuus tutustua kaikkiin tehtäväkuviin. Mahdollisen palautteen antamiseen annettiin aikaa kaksi viikkoa tammikuun loppupuolella. Esimies sai suljetussa kirjeessä tiedon myös omien välittömien alaistensa tehtävien vaativuuspisteistä.

Pake-projekti pyrki kaikissa vaiheissa tukemaan viraston tuloksellista toimintaa ja johtamista. Projekti eteni pääjohtajan linjauksilla suotuisissa merkeissä niin

varsinaisessa työryhmässä varamiesjärjestelyineen kuin yhteistyönä ohjausryhmän kanssa. Virasto kykeni takaamaan työn edistymiselle tarvittavat resurssit. Samalla toteutettiin vaiheittaista tiedottamista koko henkilöstölle, missä otettiin huomioon virasto-osapuolten varsinaisen neuvotteluvaiheen edellyttämä työrauha sekä neuvotteluiden ehdoton luottamuksellisuus ja siihen liittyvä tiedottamiskielto keskeneräisistä asioista.

2 Nykyiset henkilöstöpanostukset

2.1 Henkilöstömäärä

Henkilöstön määrä (31.12.2004 yhteensä 483 henkilöä) on pysynyt melko vakiona viime vuosina, joskin pientä nousua on tapahtunut edellisestä vuodesta.

Siitä huolimatta henkilötötyövuosien määrä oli 469,69, missä on tapahtunut 1,1 %:n lasku edelliseen vuoteen.

Henkilöstömäärän kehitys viime vuosina eri yksiköissä oli henkilötötyvuosina (htv) laskien seuraava:

	2001	2002	2003	2004
Hallinto (ent. Johtamisen tuki)	67,1	86,92	86,93	78,84
Markkinointi- ja liiketoimintayksikkö	3,99	3,76	3,69	3,15
Patentti- ja innovaatiolinja	120,45	124,76	127,29	158,5
Kirjasto- ja informaatiopalvelu	28,24	26,65	27,43	(PAI:n yhteyteen)
Tavaramerkki- ja mallilinja	56,46	56,45	54,66	50,61
Yritys- ja yhteisölinja	154,37	145,88	142,9	147,67
Yhdistysrekisteri	33	32,35	32,6	30,92
Yhteensä	463,64	476,76	475,5	469,69

Henkilötötyvuosi on vuosittain se vertailukelpoisena säilyvä henkilöstöpanosten mittari, johon eri tunnuslukujen lukumäärä- ja rahamäärätiedot on tarkoituksenmukaista suhteuttaa tunnuslukuja laskettaessa.

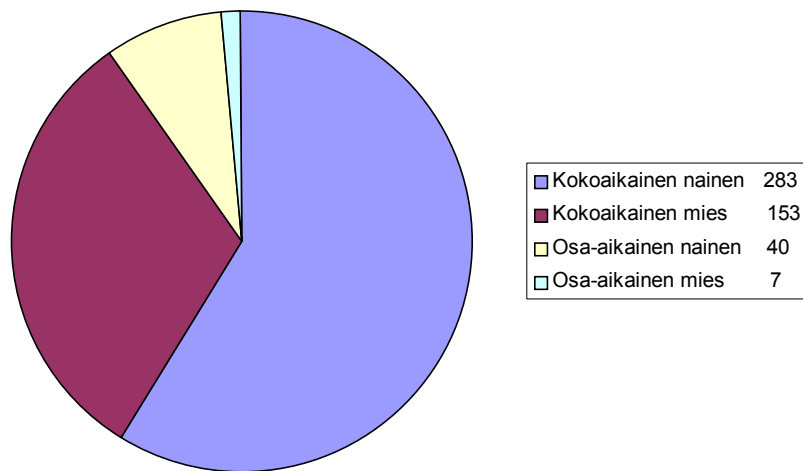
Kuten oheisesta taulukosta ilmenee, linjojen ja yksiköiden kesken on viime vuosina tapahtunut ja tulee jatkossakin tapahtumaan htv-painotuksen muutoksia. Patentti- ja innovaatiolinjan htv-lukuun sisältyivät toimintavuonna ensimmäistä kertaa myös entisen Kirjasto- ja informaatiopalveluyksikön luvut. Joillakin linjoilla ja yksiköissä ilmeni toisaalta mm. organisaatiotarkistusten aiheuttamaa vähennystä.

2.2 Henkilöstörakenne

Myöskään henkilöstörakenteessa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Johto- ja muissa esimiestehtävissä oli 7,7 % 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 henkilöstöstä 39,5 %, mikä kuvaa asemaamme asiantuntijavirastona valtionhallinnon 39,3 % (v. 2003) keskiarvoon verrattuna. Näistä 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 47,2 %.

Henkilöstömme on keskimääräistä naisvaltaisempaa 66,9 %:n osuudella valtionhallinnon 57,6 %:iin (v. 2003) verrattuna, jolloin myös naisten osuus johto- ja esimiestehtävistä nousee 40,5 %:iin. Naisten osuus asiantuntijatehtävistä on PRH:ssa 46,6 % ja valtionhallinnossa keskimäärin 44,8 % (v. 2003), mitä on pidettävänä hyvänä jakaumana.

Kokoaikaisten henkilöiden määrä 90,3 % PRH:ssa on noussut hieman (v. 2003 89,8 %) ollen lähellä valtionhallinnon keskitasoa 91,7 % (v. 2003). Todettakoon, että PRH:ssa ovat osa-aikaista työtä tekevät lähes poikkeuksetta itse halunneet hyödyntää kyseisen työelämän joustomahdollisuuden jossain vaiheessa virkauraansa. Koko- ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan jaoteltuna on esitetty kuvassa 1.



Kuva 1. Koko- ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan 31.12.2004

Määräaikaiseen virkasuhteeseen ilman taustavirkaa nimitettyjä on PRH:ssa 15,3 % (v. 2003 11,8 %), mikä on valtionhallinnon keskiarvoa 21,4 % (v. 2003) pienempi luku eli määräaikaistilanteemme on keskimääräistä parempi. Olemme kaikki virkasuhteisia valtionhallinnon 83,5 %:iin (v. 2003) verrattuna. Valtionhallinnon tavoitteena on pääosalle henkilöstöään toistaiseksi voimassa oleva virkasuhde.

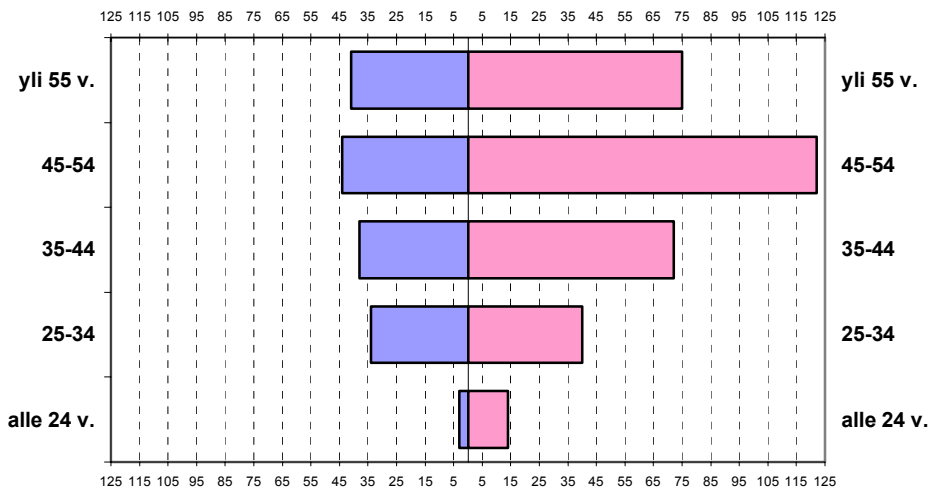
PRH jatkoi edellisenä vuonna aloitettua toimintaa määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämiseksi VTML:n ohjeistuksen mukaisesti. Tapauskohtainen tarkastelu tehtiin aina uusien määräaikaisuuksien solmimisen tai jatkamisen yhteydessä sekä kaikkien määräaikaisten osalta viraston toiminnan suunnitteluun liittyen huhtikuun loppuun mennessä.

PRH:ssa kartoitettiin määräaikaisten tilannetta niin taustaviran omaavien kuin ilman sitä olevien osalta ja pyydettiin linjoja ja yksiköitä täydentämään osaltaan tilannetietoja. Asiaa ja em. tilannetta on käsitelty toistuvasti etenkin PRH:n YT-toimikunnassa eri tahoilta tarkasteltuna. Määräaikaisuuksien perusteisiin ja perusteluihin on alettu kiinnittää PRH:ssa entistä enemmän huomiota. PRH:ssa perustettiin viraston tulevaan toimintaan ja tavoitteisiin liittyen toimintavuonna useita vakinaisia virkoja, joihin nimitettiin pääosin aiemmin määräaikaisessa virkasuhteessa olleita. Virkojen vakinaistamisista huolimatta on jouduttu mm.

erilaisten projektien hoitamiseksi ja ruuhkahuippujen tasaamiseksi rekrytoimaan lisää määräaikaista henkilöstöä. Tästä johtuen ilman taustavirkaa olevien määräaikaisten lukumäärä on noussut edellisestä vuodesta 3,5 %.

PRH:n henkilöstön keski-ikä on laskenut hieman viime vuonna pitkän nousujakson jälkeen (44,3 v. -> 44,5 v. -> 44,7 v. -> 45,8 v. -> 45,5 v.), ollen korkeampi kuin muualla keskimäärin (valtionhallinto 44,2 v. ja elinkeinoelämä 43,9 v. vuonna 2003). 45 vuoden ikäisten ja sitä vanhempien osuus henkilöstöstämme on 58,4 % (valtionhallinnossa 51,4 % v. 2003). PRH:n henkilöstön ikärakenne on esitetty ikäryhmittäin ja sukupuolittain jaoteltuna tarkemmin kuvassa 2. Kuvioista ilmenee muun muassa se, että suurin ikäryhmä sekä naisissa että miehissä on edelleen 45 - 54-vuotiaat.

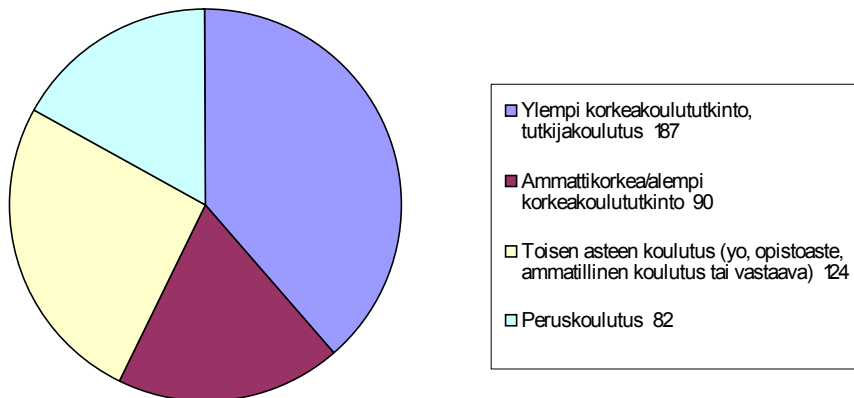
Tavoitteena on, että eri ikäluokissa olisi mahdollisimman sama määrä henkilöitä, mikä toteutuikin yleensä 43 vuoden keski-ikällä. Tasaisen ikärakenteen tavoittelemiseksi 45-vuotiaiden ja vanhempien määrä ei saisi ylittää 45 %. Tällöin henkilöstöä jäisi tasaisesti eläkkeelle ilman yhtäkkisen suuren osaamisvajeen syntyä. Valtionhallinnon yleistavoitteena on toisaalta työelämässä jaksaminen mahdollisimman pitkään.



Kuva 2. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2004

Henkilöstömme koulutustasoindeksi 4,9 asettui valtionhallinnon 5,2 (v. 2003) lähelle. Kuitenkin meillä oli henkilöstöstä vähintään korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinto 45,1 %:lla (valtionhallinto 46,8 % v. 2003) ja ylemmän tason tutkinto

38,7 %:lla (valtionhallinto 35,4 % v. 2003). Licensiaatin tai tohtorin tutkinto on 2,3 %:lla (valtionhallinto 8,1 % v. 2003). PRH:n henkilöstö neljään päätasoon koulutusasteen mukaan jaoteltuna on esitetty kuvassa 3. Ylemmän/ylimmän tutkintotason suorittaneista suurimmat henkilöstöryhmät virastossa olivat edelleen tutkijainsinöörit (mukaan lukien vanhemmat tutkijainsinöörit) sekä juristit. Yhdessä nämä henkilöstöryhmät edustivat hieman yli kolmasosaa henkilöstöstä.



Kuva 3. Henkilöstö koulutusasteen mukaan 31.12.2004

2.3 Työajan käyttö ja työvoimakustannukset

Vuosiloma-ajan prosenttiosuus säännöllisestä työajasta oli 15,1 % ja valtionhallinnossa keskimäärin 13,1 % (v. 2003), mikä selittyy PRH:ssa korkeahkon keski-ikä ja sitä myöten pitkäaikaisten virkasuhteiden tuottamien lomapäivien suuren määrän perusteella.

Sairauspoissaolojen prosenttiosuus säännöllisestä työajasta on laskenut edellisistä vuosista (7,4 % -> 5,1 % -> 4,0 % -> 3,9 % -> 3,8 %) ollen silti vielä valtionhallinnon keski-tasoa 3,6 % (v. 2003) hieman korkeampi. Tämäkin tunnusluku selittyy korkeahkolla keski-ikällä vaikkakin toisaalta tapaturmapoissaolojen osuus on kiitettävän pieni eli 0,02 %, joka on samaa luokkaa 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>	<u>PRH –03</u>	<u>PRH –04</u>
välillisten tvk:n %-osuus tehdyn työajan palkoista	55,8 (60,3)	57,2 (60,6)	57,8 (60,8)	58,8
kokonaistvk:n %-osuus palkkasummasta	127,8 (127,0)	126,9 (127,1)	120,6 (128,2)	127,6
tehdyn työajan palkkojen %-osuus tvk:sta	64,2 (62,4)	63,6 (62,3)	63,4 (62,6)	63
välillisten työvoimakustannusten %-osuus tvk:sta	35,8 (37,6)	36,4 (37,7)	36,6 (37,4)	37
välillisten palkkojen %-osuus tvk:sta	14,1 (16,4)	15,2 (16,4)	15,0 (16,3)	15,4
sosiaaliturvakustannusten %-osuus tvk:sta	19,6 (19,6)	19,2 (19,7)	19,1 (19,0)	19,1
muiden välillisten tvk:n %-osuus tvk:sta	2,2 (1,7)	2,0 (1,7)	2,5 (2,6)	2,6

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. Sama pätee muihin työvoimakustannuseriin paitsi tehdyn työajan palkkojen osuuteen työvoimakustannuksista, jonka tulisi olla mahdollisimman korkea.

3 Henkilöstötarve ja osaamisrakenne

Koko valtionhallinnossa ja jokaisessa virastossa arvioidaan tulevaisuuden henkilöstön määrää ja laadullista tarvetta asteittain. Seurannan ja arvioiden taustalla on odotettavissa oleva työvoimapula.

Henkilöstöresurssitarvetta mahdollisesti vähentävinä yleisinä tekijöinä nähdään 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 muun muassa seuraavat seikat: Etätyöskentelyn määrä saattaa lisääntyä oleellisesti. Suomen pääsy PCT-viranomaiseksi tullee hakemuserien kasvusta riippuen ilmeisesti nostamaan tutkijainsinöörien määrää vaihteittain noin 20:llä vuoteen 2020 mennessä. Asiantuntijatehtävissä yhteensä nähtiin suunnittelujaksolla jossain määrin lisäystarvetta nykyisestäään ja vastaavasti toimisto- ja asiakaspalvelutehtävissä ovat tehtävät jossain määrin supistumassa mm. sähköisten palvelujen lisääntymisen johdosta.

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)

Neljättä kertaa koko virastossa suoritettuna lähes samansisältöisen, VTML:n kehittämän ja tälle kierrokselle uusimman työtyytyväisyysbarometrin tulokset antoivat PRH:lle jälleen hyvän, lähes valtionhallinnon keskitasoa olevan indeksiluvun 3,42 (pyöristettynä 3,4) koko valtionhallinnossa vastanneiden keskiarvoluvun ollessa 3,4 (v. 2003). 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 (v. 2003).

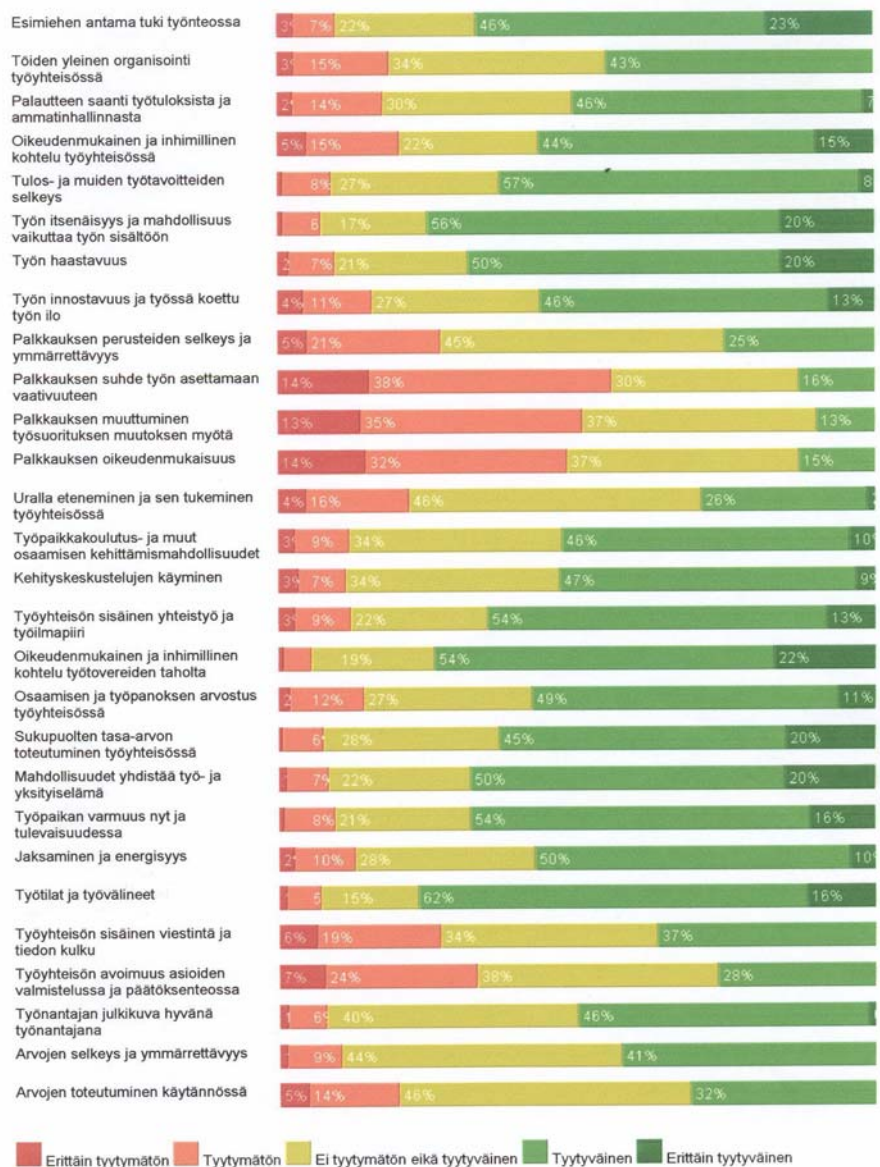
Uusittu henkilöstökyselyjärjestelmä oli Valtiovarainministeriön Vetokonsultit Oy:llä teettämä tietojärjestelmäsovellus, jolla yksittäinen organisaatio voi mitata ja seurata henkilöstönsä työtyytyväisyyden tilaa sekä myös uuden palkkausjärjestelmän toimivuutta. Järjestelmä on PRH:n tietoverkossa (suojatussa Internet-yhteydessä) web-selaimella toimiva sovellus. Sekä itse järjestelmä että kyselyjen tietovarastot sijaitsevat VM:n käytössä olevalla palvelukeskuskoneella (TietoEnator). Edellisen baro-järjestelmän historiatiedot tallennettiin uuteen järjestelmään, jolloin saatiin

kehitystietoja useammalta vuodelta. Vanhan ja uuden tyytyväisyysbarometrin kysymysten välillä on avain. Johtuen vanhan ja uuden baron kysymysten ryhmittelystä osittain uusien otsikoiden alle ja eräiden väittämien lukumäärän muutoksista, saattoi joihinkin indeksilukuihin (1-5) tulla taannehtivasti pieniä tarkistuksia.

Eriteltyinä neljään osa-alueeseen PRH:n indeksiarvot muodostuivat v. 2004 seuraaviksi:

• tyytyväisyys johtamiseen	3,5
• tyytyväisyys työn sisältöön ja haasteellisuuteen	3,7
• tyytyväisyys palkkaukseen	2,7
• tyytyväisyys kehittymisen tukeen	3,4
• tyytyväisyys työilmapiiriin ja yhteistyöhön	3,7
• tyytyväisyys työoloihin	3,8
• tyytyväisyys tiedon kulkuun	3,0
• tyytyväisyys työnantajakuvaan	3,4

Kuvassa 4 on koko viraston henkilöstön vastaustulos eritelty prosentuaalisesti suhteutettuna, jolloin kuvan selitteessä mainitut värit osoittavat tyytyväisyyden/-tyytymättömyyden tasoa ja määrää. Punaväriset vaakapylväät ilmentävät kaksitasoisesti tyytymättömyyttä. Vihertävillä alueilla olemme olleet tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä olosuhteisiimme. Toisaalta keskialueen vastaajat ovat ottaneet neutraalin kannan tai eivät ole halunneet ottaa väittämiin jyrkempää kantaa.

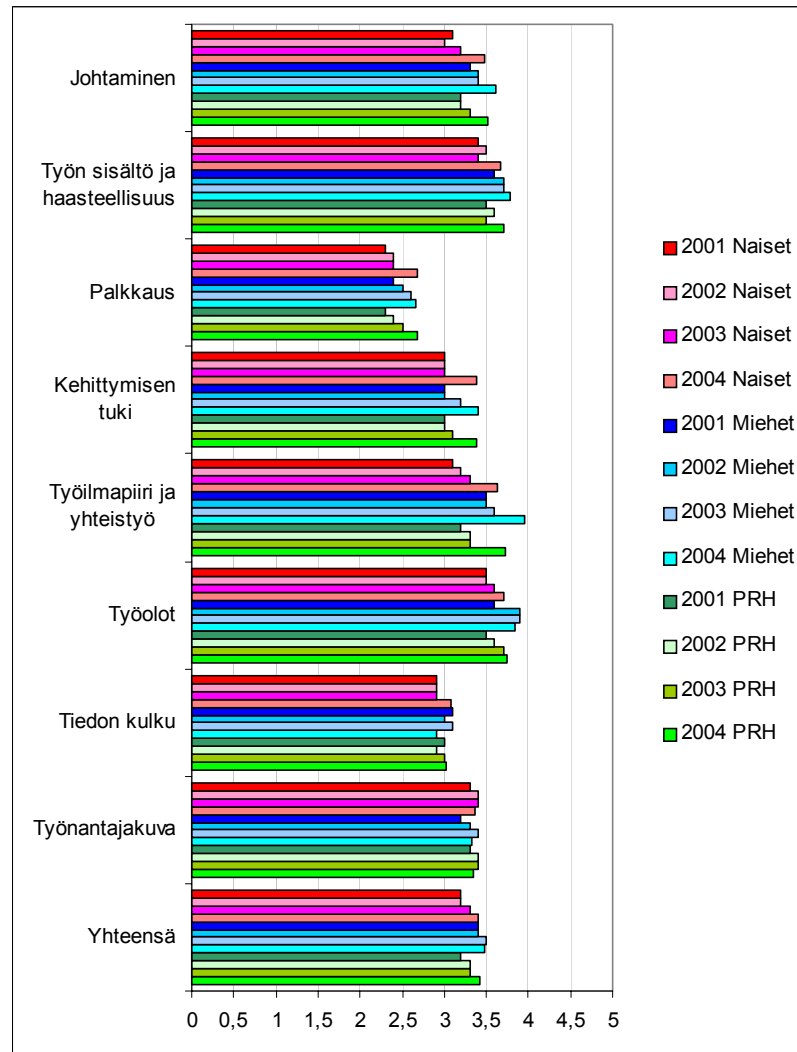


Kuva 4. Työtyytyväisyys vuonna 2004

Työoloissa arvostettiin eniten työtiloja ja –välineitä sekä työpaikan varmuutta ja mahdollisuuksia yhdistää työ- ja yksityiselämä. Toiseksi korkeimman indeksiarvon saaneessa työilmapiirissä ja yhteistyössä korostui neljästä alakohdasta selkeästi arvostus oikeudenmukaiseen ja inhimilliseen kohteluun työtovereiden taholta. Työn sisällössä ja haasteellisuudessa korostui myös neljästä alakohdasta myönteisimmäksi koettu työn itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön. Myös työn haastavuutta sekä tulos- ja muiden työtavoitteiden selkeyttä arvostettiin erityisesti. Johtaminen arvioitiin myös keskitasoa paremmaksi kehittymisen tuen ja työnantajakuvan sijoituessa keskiarvon kohdalle.

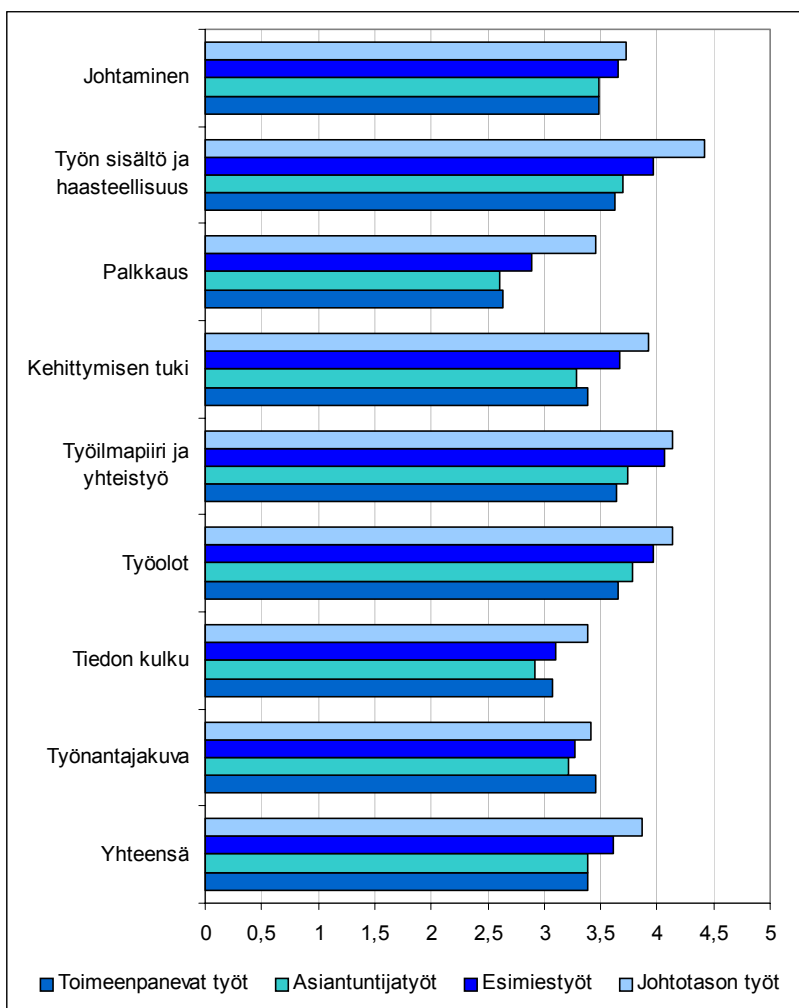
Palkkaukseen (nykyinen eli vanha palkkausjärjestelmä) oltiin odotetusti kaikkein tyytymättömiä, mikä näkyi myös koko valtionhallinnon tuloksissa. Toiseksi heikoimmaksi arvostettiin tiedon kulku, jonka indeksiluku koostui sekä työyhteisön sisäisestä viestinnästä ja tiedon kulusta että työyhteisön avoimuudesta asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Kuvassa 5 on suoritettu indeksivertailu osa-alueen tarkkuudella sukupuolen mukaan vuosina 2001 - 2004. Tulos osoittaa, että miehet ovat olleet lähes kaikilla alueilla naisia tyytyväisempiä kehityssuunnan ollessa myönteisen.



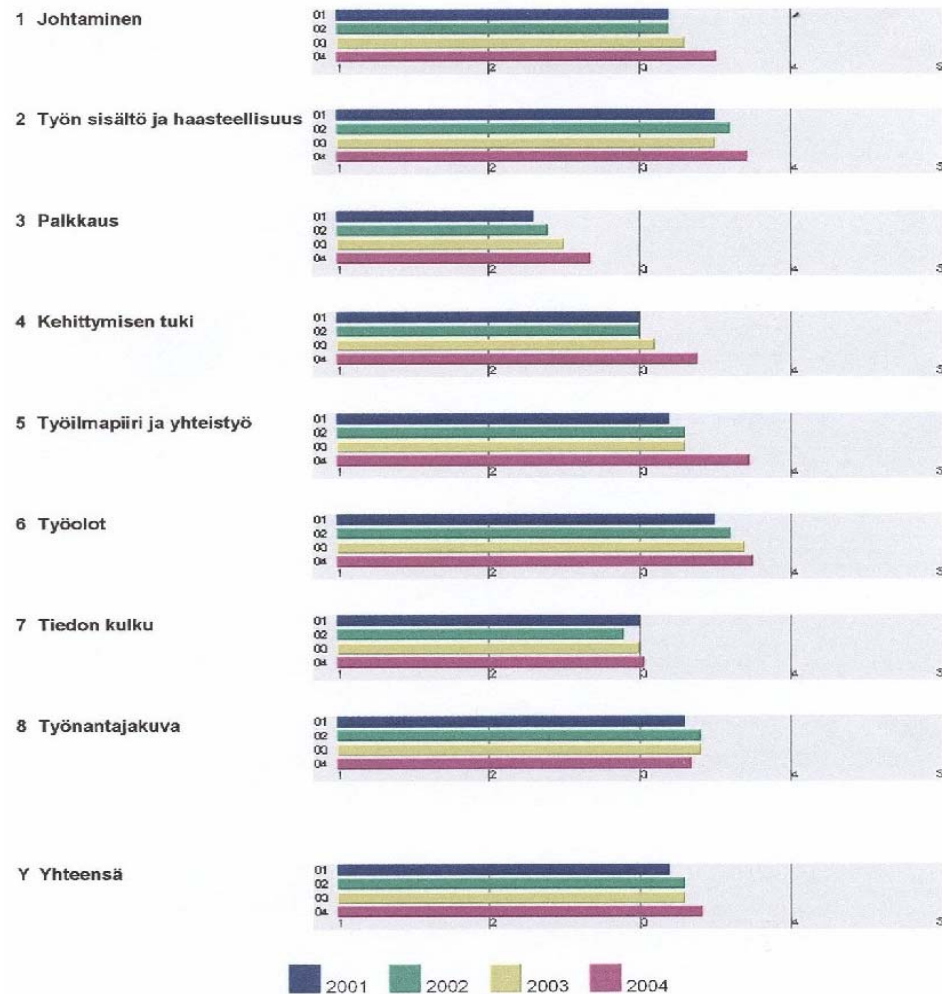
Kuva 5. Työtyytyväisyys sukupuolen mukaan vuosina 2001 - 2004

Kuvassa 6 tehtiin vastaava vertailu virka-aseman mukaan. Kuvassa johtotason-, esimies- ja asiantuntijatyöihin sijoittuneet ovat olleet pääsääntöisesti tyytyväisempiä kuin toimeenpaneviin ammatti- tai avustaviin töihin sijoitetut. Toisaalta asiantuntijatasolla ilmenee myös selvää kriittisyyttä muutamalla alueella.



Kuva 6. Työtyytyväisyys virka-aseman mukaan vuonna 2004

Kuvassa 7 vertailtiin koko henkilöstön työtyytyväisyysindeksejä vuosina 2001 – 2004. Selkeintä myönteistä kasvua tapahtui edellisiin vuosiin verrattuna kaikilla muilla alueilla paitsi työnantajakuvassa ja tiedon kulussa, joissa ilmeni pienehköä taantumista. Palkkauksessa on alhaisista arvoista huolimatta tapahtunut kuitenkin viime vuosina hidasta mutta tasaisen myönteistä kehitystä.



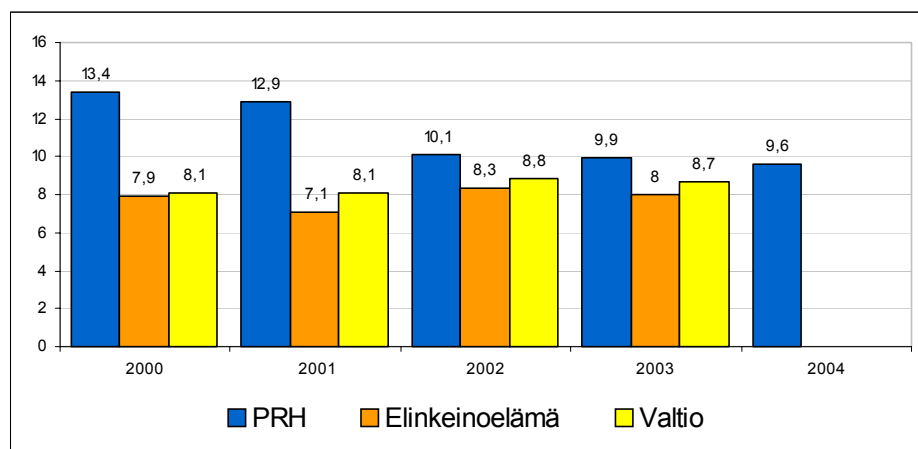
Kuva 7. Työtyytyväisyys vuosina 2001 - 2004

Halukkuus henkilökiertoon oli laskenut hieman edellisistä vuosista ollen nyt 37 prosentin luokkaa kaikista vastanneista. Halukkuutta työpaikan vaihtoon oli kokenut noin 9 prosenttia. Näissä prosenttiosuuksissa ei ollut suurehkoja vaihteluita sukupuolen eikä virka-aseman kannalta tarkasteltuna.

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

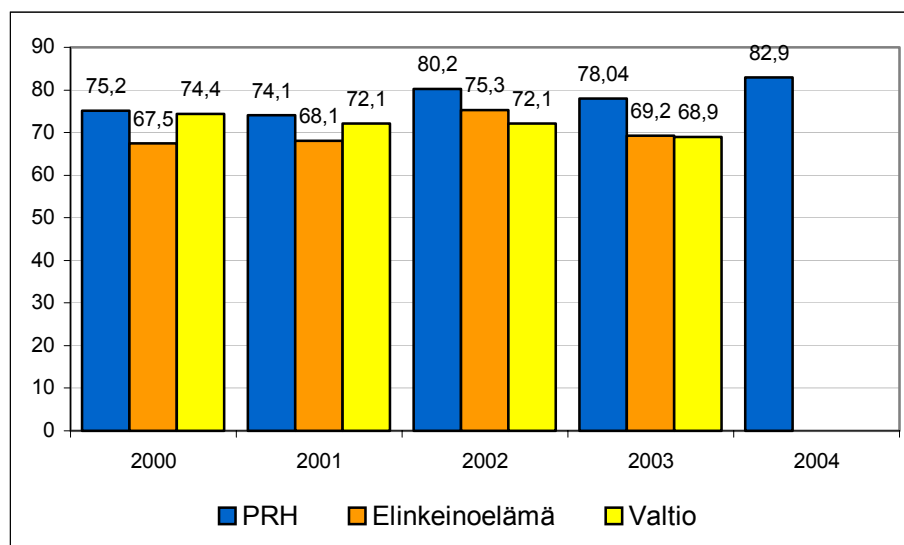
Kohdassa 2.3 tarkasteltiin sairauspoissaoloja prosentuaalisesti työajan käytön suhteen. Kuvassa 8 ilmenee sairauspoissaolojen kehitys viiden viimeisen vuoden ajalta työpäivinä henkilötyövuotta kohti. Vaikka kehitys on PRH:ssa ollut hieman parempaan päin, sijoitumme silti tilastoissa elinkeinoelämään ja koko valtionhallintoon verrattuna hieman epätydyttävästi. Sen sijaan tapauskohtaisten poissaolojen pituus on PRH:ssa ollut viime vuonna keskimäärin 3,9 päivää ja valtionhallinnossa 4,8 päivää (v. 2003), joten tämä tunnusluku on keskitasoa parempi.



Kuva 8. Sairauspoissaolot, työpäivää/htv

1-3 sairauspäivän tapausten prosenttiosuutta kaikkiin sairaustapauksiin verrattuna selvitetään kuvassa 9. Näissä PRH oli v. 2001 vain kahden prosenttiyksikön päässä valtionhallinnon keskiarvosta, mutta v. 2002 kahdeksan prosenttiyksikköä heikompi. Vuonna 2003 PRH:n prosenttiluku oli laskenut 78,0:iin ollen silti tuona vertailuvuonna valtionhallintoa 9 prosenttiyksikköä korkeammalla. Vuoden 2004 lukema on PRH:ssa jälleen noususuunnassa.

Lyhyiden sairauspoissaolojen suuri määrä kertoo yleensä henkilöstön motivaatio-ongelmista. Siksi tunnusluvun arvo tulisi olla mahdollisimman alhainen eli alakvartiili (64,8 % v. 2003).



Kuva 9. 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 2004 yhteensä 170 päivää eli keskimäärin 0,4 päivää jokaista henkilöä kohti (teoreettinen laskelma). Vuoden 2003 vastaavat luvut PRH:ssa olivat 318 päivää ja 0,7 päivää.

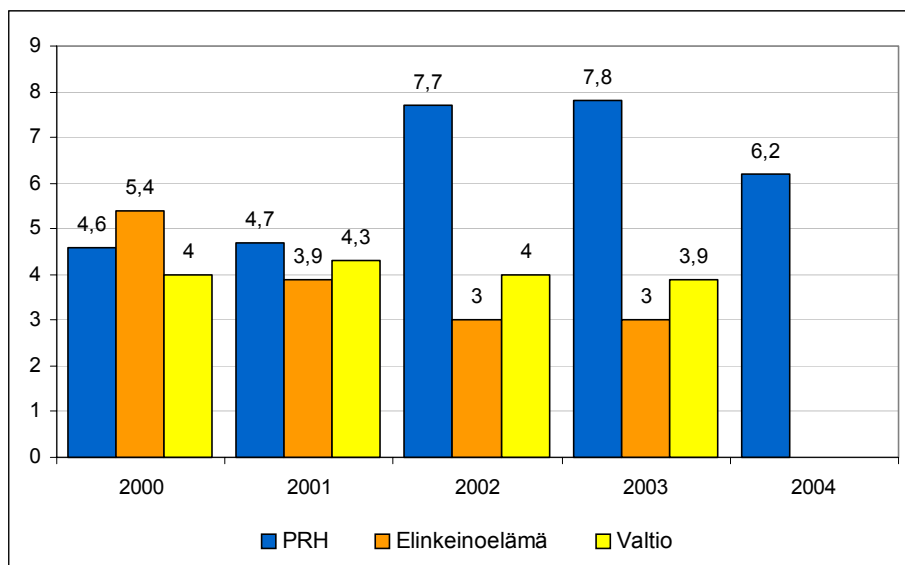
Tapaturmatilastoissa ei ole ollut viime vuosina moitittavaa, joskin äkilliset kelien vaihtelut tuntuvat vuosittain aiheuttavan muutamia liukastumistapaturmia lähinnä työmatkoilla. (vuonna 2004: tapauksia 5, joissa keskimäärin 4 sairauspäivää/tapaus; vuonna 2003: tapauksia 7, joissa keskimäärin 18,1 sairauspäivää/tapaus; vuonna 2002: tapauksia 10, joissa 6,2 pv./tapaus)

4.3 Vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuudella tarkoitetaan toisen työnantajan palvelukseen v. 2004 siirtyneiden henkilöiden prosenttiosuutta edellisen vuoden 2003 lopun henkilöstöstä. Vertailu on esitetty kuvasa 10. PRH:n vaihtuvuus oli 6,2 %, mikä ylittää selvästi vertailukeskiarvot (valtionhallinto 3,9 % ja elinkeinoelämän virastot 3,0 % v. 2003).

Vakinaisesta virasta siirtyi PRH:sta pois ainoastaan kaksitoista henkilöä eli 2,5 %:n osuus. Suurehko lähtövaihtuvuusprosentti PRH:ssa johtuu siis siitä, että meillä laskettiin mukaan myös kaikki vuoden 2004 aikana päättyneet määräaikaiset virkasuhteet, olipa poissiirtymisen syy tai ajankohta mikä tahansa (poissiirtyvät eivät useinkaan ilmoita/tiedä esim. uutta työnantajaansa).

Kohtuullinen vaihtuvuus on positiivinen asia ja luo mahdollisuuden uusiutumiseen ja uuden osaamisen hankintaan. Korkeat vaihtuvuusluvut (VTML:n tulkinnan mukaan yli 5 %) kertovat siitä, ettei organisaatio ole ympäristöön nähden palkkauksellisesti kilpailukykyinen, eikä henkilöstö ole työtyytyväistä organisaation muihinkaan asioihin.



Kuva 10. Lähtövaihtuvuus, toisen työnantajan palvelukseen siirtyneiden henkilöiden lkm %-osuus

Eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden (kaikki eläkelajit) lukumäärän prosenttiosuus edellisen vuoden henkilöstöstä oli PRH:ssa 2,3 (valtionhallinnossa 1,4 v. 2003) *Luku kuvaa korvattavan henkilöstön määrää eli yleensä samalla rekryointitarvetta. Tämä mahdollistaa samalla mahdollisuuden virkajärjestelyihin (tehtävän sisältö,*

osaamisrakenne, henkilöstön määrän muuttaminen paremmin tulevia toimintoja vastaavaksi). Eläkkeelle siirtyminen saattaa merkitä myös osaamisvajeen syntyä ja suurta mentorointitarvetta. Mikäli eläkkeelle siirtymisprosentti on liian suuri, se kuvastaa vinoutunutta henkilöstörakennetta, jolloin rekrytoinnin turvaamiseen ja muiden haittavaikutusten 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 8,0 % (valtionhallinnossa 5,2 % v. 2003). 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 11,4 % oli jonkin verran valtionhallinnon (v. 2003) keskiarvotasoa 10,5 % korkeampi.

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 14,2 %. Koko valtionhallinnon tulovaihtuvuus oli vain 12,4 % (v. 2003).

Todettakoon, että kesälomasijaiset ja muu tilapäisesti palkattu työvoima ei sisälly näihin tilastoihin. Kesälomasijaisina työskenteli viime vuonna virastossa pääosin 1 – 3 kuukauden määräaikaisissa virkasuhteissa yhteensä 40 nuorta, missä lukumäärässä on 13 henkilön vähennys kesään 2003 verrattuna.

Keskimääräisen eläkellesiirtymisien tavoitetason tulisi olla lähellä normaalia eläkeikää. PRH:ssa ko. ikä oli 62,5 vuotta (PRH v. 2001 61,7 v. 2002 58,8 v. 2003 62,2) ja valtionhallinnossa 60,9 (v. 2003). PRH:n tulosta voidaan pitää hyvänä.

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 (valtionhallinnossa 0,3 % v. 2003). *Fyysiset sairaudet johtuvat useimmiten huonoista henkisistä työoloista, joskaan kaikkia tapauksia ei voi kohdistaa työpaikkaan. 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 2003.

5 Henkilöstöinvestoinnit

5.1 Henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen ja ylläpito

Virasto tuki henkilöstön hyvinvointia ja työkuntoa järjestämällä mm. korvauksettomat liikunta- ja kuntoilutilat saunoineen käyttöön. Liikuntalippujen verovapauden selvittyä on työnantaja jatkanut jälleen tämän omaehtoisen liikunnan rajatun tukemista. Henkilöstölle oli myös kohtuullista korvausta vastaan muutamia lämpimiä autopaikkoja käytössään.

Työnantaja kompensoi myös rajoitetusti henkilöstön lounasruokailukustannuksia henkilöstöravintola Olavissa ravintolanpitäjän vuokrakustannuksissa. PRH:n ravintolatoimikunta kokoontui neljä kertaa toimintavuoden aikana. Nykyisen ravintolapäällikön aikana vakiintui lounasruokailijoiden määrä tiloihin nähden sopivaksi ja henkilöstöravintolapalveluihin oltiin Amican teettämän oman tutkimuksen mukaan jälleen pääosin hyvin tyytyväisiä.

Liukuvan työajan puitteissa (tuntisaldon seuranta kulunvalvontajärjestelmän työaikapääätteellä) on henkilöstö voinut työskennellä yleensä itselleen parhaiten sopivana aikana virastoajan määräysten mahdollistamalla tavalla. Työaikajoustoihin on suhtauduttu edelleen myönteisesti. Myös internetin käyttö välttämättömien yksityisasioiden hoitoon on ollut sallittua kohtuullisessa määrin.

Henkilöstön ja koko viraston turvallisuusasioihin panostettiin edellisten vuosien tapaan resurssien sallimissa puitteissa. Työajanseuranta- ja kulunvalvontaohjelmiston (Flexim) päivityksillä pyrittiin minimoimaan ovilukijoissa ja työaikapääätteissä ilmenneitä hitauksia. Ulko-ovien näppäinlukijat pin-koodeineen ovat osoittautuneet Innotalossa turvallisuustasoa kohottavaksi virka-ajan ulkopuolella. Huolimatta usein muuttuneista liikenne- ynnä muista läheisten rakennustyömaiden aiheuttamista järjestelyistä on henkilöstö kyennyt keskittymään varsinaisiin työtehtäviinsä olosuhteisiin nähden mahdollisimman häiriöttömästi.

Huomattavana parannuksena työoloihin kiinteistöpuolella on ollut ”Tuottava toimisto 2005” hankkeen aikana toteutetut ja toimintavuonna loppuun saatetut ilmastointijärjestelmän kunnostustyöt.

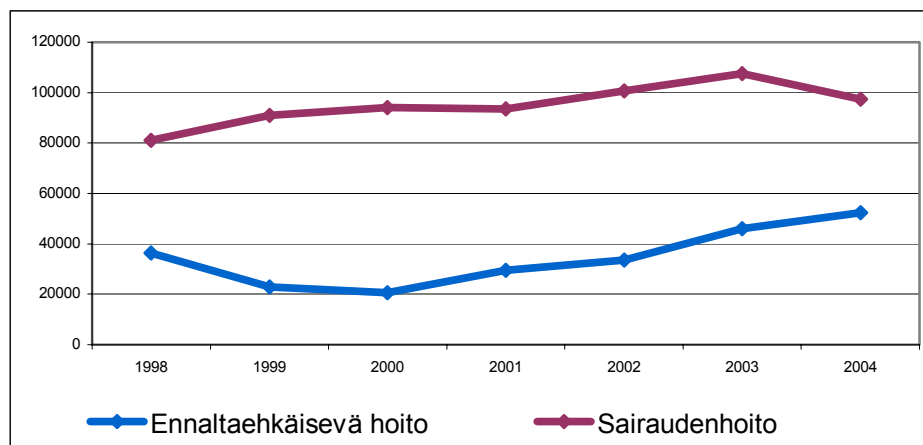
5.2 Työterveydenhoito

Henkilökunnan työterveyshuolto on järjestetty työpaikan välittömään läheisyyteen (Mehiläinen, Forumin lääkäriasema) mahdollisimman joustavan, nopean ja asian-
tuntevan hoidon järjestämiseksi niin ennaltaehkäisevässä tarkoituksessa kuin varsi-
naisessa sairauden tai tapaturman hoitamisessakin. Monet luennot, työpaikkakäynnit
ja –tarkastukset, säännönmukaiset TYKY-työryhmän kokoukset sekä liikuntatempa-
ukset ovat täydentäneet työterveyden ja työsuojelun korkeata tasoa virastossa.

Yhteenlaskien ennalta ehkäisevään työterveyshoittoon (111 €) ja sairaudenhoitoon (207 €) liittyvät työterveyspalvelun kustannukset bruttona henkilötövuotta kohden tulee PRH:ssa summaksi 318 € valtionhallinnon vastaavan summan ollessa 401 € (tunnuslukutiedustelutieto v. 2003). Mielenkiintoinen yhteensattuma on se, että PRH:ssa vuonna 2003 kokonaiskustannukset henkilötövuotta kohden olivat samat (319 €/htv) kuin vuonna 2004, mutta ennaltaehkäisevän hoidon osuus kasvoi selkeästi. Tämä on oikea suuntaus ihannetilanteen ollessa sellainen, että ko. osuudet olisivat likimain samansuuruiset.

Kuvassa 11 on esitetty PRH:n maksamien työterveyshuollon kustannusten kehitys viime vuosina. Vuonna 2004 tämä summa oli 149 638 € (ennaltaehkäisevä hoito 52 373,30 €, sairaudenhoito 97 264,70 €).

Investoinnit kertovat, miten hyvin organisaatio huolehtii henkilöstönsä terveydestä ja työkuunnosta investoimalla siihen sopivasti.



Kuva 11. Työnantajan maksamien työterveyshuollon kustannusten kehitys vuosina 1998-2004

6 Kannustava palkinta

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

Kannustavien palkkausjärjestelmien piirissä olevien prosenttiosuus valtion budjettitalouden henkilöstöstä oli VTML:n laskelman mukaan 55,2 % (v. 2003).

Henkilöiden, jotka ovat saaneet vuonna 2004 henkilökohtaisen palkankorotuksen henkilökohtaisen työtuloksen, ammatinhallinnan ja muiden henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella, prosenttiosuus henkilöstöstä oli PRH:ssa vain 4,1 %. Tämä johtuu ensisijaisesti siitä, että edellisen TUPO-kierroksen liittoerä sovittiin jälleen sisällytettäväksi A-palkkaustaulukoihin yleiskorotuksena, joten ns. kuoppa-korotuksia ei viime vuonna tullut kenellekään. Lisäksi UPJ-projektiin liittyvät arvioinnit ovat tuoneet malttia yksittäisiin palkan tai palkkausluokan korotusesityksiin ja –päätöksiin

Ryhmäkohtaista tulospalkkiota saaneiden prosenttiosuus v. 2004 lopun henkilöstöstä oli PRH:ssa 100, joten tilannetta voidaan pitää oman viraston kannalta erittäin hyvänä. Varsinaisia rahamääriä ei käsitellä tässä yhteydessä.

7 Tulokset

Taloudellisia ja muita toiminnan tunnuslukuja vertailtaessa saavutettiin vuodelta 2004 mm. seuraavia PRH:n tunnuslukuja (jäljessä sulkeissa valtionhallinnon keskiarvot vastanneista v. 2003):

• Liikevaihto/henkilötyövuosi (htv)	74.902 € (59.422 €)
• Talousarvion toimintamenot/htv	71.711 € (65.159 €)
• Liikevaihto/työvoimakustannukset, %-osuus	180,5 % (72,2 %)
• Toimintamenot/työvoimakustannukset, %-osuus	172,9 % (139,7 %)

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

• Henkilötyövuoden hinta (työvoimakust./htv)	41.487 € (40.953 €)
--	---------------------

Tunnusluku kertoo, kuinka paljon henkilötyövuosi organisaatiossa maksaa. Tunnusluvun arvo saisi olla enintään yhtä suuri kuin keskeisimmillä kilpailijoilla tai samantyyppisillä virastoilla

Asiakastytytyväisyyttä 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 osuutta seurataan tarkasti.

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

Ongelma-alueita ovat jossain määrin korkea sairauspoissaolojen määrä sekä tarkailua vaativa korkeahko lähtövaihtuvuus. Henkilöstön ikääntymisen myötä eläkepoistuma on tulevana 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 edelleen mielellään palautetta ja rakentavaa kritiikkiä henkilöstöraportoinnin edelleen kehittämiseksi. HTP 2004-luonnos oli lausuntokierroksella ja käsittelyssä ennen sen vahvistamista sekä PRH:n johtoryhmässä että YT-toimikunnassa.

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

Rekrytinnin tehostaminen, johtajuuden kehittäminen, palkkausjärjestelmän uudistamistyön käytännön kehittäminen ja järjestelmän sisäistäminen, tasa-arvon edistäminen, osaamisen siirtäminen ja hallittu liikkuvuus ovat kaikki asioita, jotka nostavat hyvin toteutettuina viraston esimerkillisen työnantajan asemaan kilpailtaessa tulevaisuuden osaavasta työvoimasta.

Työterveyshenkilöstön ja näiden kanssa läheisesti työskentelevien tulisi esittää toimenpide-ehdotuksia henkilöstön hyvinvointia koskevan tiedon pohjalta. Työterveyshuollolla on paljon mahdollisuuksia tietojen analysoinnissa ja hyödyntämisessä. PRH on osallistunut Valtiokonttorin johtamaan KAIKU (kaikki kunnossa) – työhyvinvointiohjelmaan, jonka eräänä tavoitteena on korvata aiemman käytännön mukaisten erilaisten kuntoutusohjelmien poistumisen jättämää aukkoa. Myös oma KAIKU-projekti on asetettu.

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

Työyhteisön toimivuutta tehostetaan parantamalla tiedonkulkua ja ilmapiiriä työpaikoilla, jotta arkipäivä sujuu kitkattomasti. Parannetaan henkilöstöjohtamista muuttamalla johtamistapaa, purkamalla hierarkioita ja jakamalla vastuuta uudella tavalla. Tätä työtä tulevat tukemaan PRH:lle vahvistetut arvot yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa käytäntöön jalkautettuina.

Toimenpiteet valtion palkkausjärjestelmäuudistuksen loppuun viemiseksi tehostuivat sekä keskustasolla että virastossa. UPJ oli ja on monivaiheinen ja aikaa vievä prosessi, joka tarvitsee riittävästi resursseja ja päämäärätietoista ohjausta, muuttuneiden tai uusien tehtäväkuvien tarkastelua ja käsittelyä sekä henkilökohtaisen suoriutumisen ja siihen liittyvän arvioinnin linjausperiaatteita. Järjestelmää on jatkossakin ylläpidettävä ja kehitettävä edelleen. Systemaattisella seurannalla tarkastellaan tulevaisuudessa järjestelmän toimivuutta ja kehittämistarpeita.

Tilastoyhteistyö sekä tilastotietojen luotettava ja yhtenäinen hyväksikäyttö korostuivat UPJ:n valmistelussa ja tulevat korostumaan edelleenkin seurannassa ja ylläpidossa. Jatkossakin tulee varmistaa toimiva tilastoyhteistyö ja tietojen saanti. Palkkojen ja muiden palvelussuhteen ehtojen tilastollinen esittäminen tulee perustua oikeaan ja luotettavaan tilastotietoon ja tilastotietojen perusteiden tuntemukseen.

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

Osaamisen turvaamisen kokonaisuus

Tavoitteena on moniosaaminen, missä työntekijät opettelevat hallitsemaan useampia työkokonaisuuksia. Tätä tukee osaltaan UPJ:n edellyttämä säännönmukainen henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi. Kehittämisoaamisen projekteissa asiantuntija auttaa kehittämisen alkuun ja henkilöstö oppii itse kehittämään työtään sekä työyhteisöään.

Osaamisen turvaaminen on kokonaisuus, jolla osaltaan varmistetaan PRH:n toimintakyky sekä nykyhetkessä että tulevaisuudessa. Osaamisen turvaamisen osa-alueita ovat osaamisen siirtäminen, kehittäminen, ylläpito ja uuden osaamisen hankkiminen. Siirrettävässä osaamisessa on kyse sekä ns. organisaatio-osaamisesta että henkilökohtaisten tietojen ja taitojen siirtämisestä (mukaan lukien ns. hiljaisen tiedon ja osaamisen siirtäminen hallitusti). Osaamisen kehittämiseen voidaan lukea esim. koulutus ja työssä oppiminen. Ylläpidossa korostuu jatkuva itsensä kehittäminen sekä asenteisiin ja ilmapiiriin vaikuttaminen osaamisen kehittämiselle myönteiseksi. Uuden osaamisen hankkiminen tarkoittaa uusrekrytointien ohella myös ostopalveluita, yhteistyösopimuksia sidosryhmien kanssa sekä oppilas- ja harjoittelijayhteistyötä uusien osaajien varmistamiseksi.

PRH:ssa on em. asioihin kiinnitetty paljonkin huomiota. Toimintavuonna alettiin kartoittaa ns. riskihenkilöstöä (avainosaajat), joiden mahdollinen äkillinen poistuminen PRH:sta saattaisi aiheuttaa vakavia toimintahäiriöitä tai –katkoksia. Kartoitukseen liittyen pyrittiin ennalta kehittämään kattava varamiesjärjestelmä. Tätä työtä tulee jatkaa ja huolehtia tilanteen päivityksestä.

HTP:n keskeisimmät lähteet

PRH:n henkilöstötilinpäätöstietoja vuosilta 2000 - 2004

PRH:n työtyytyväisyyskyselyn tulokset vuosilta 2001 - 2004

PRH:n vuosikertomus vuodelta 2004

PRH:n tilinpäätös 31.12.2004

VTML:n julkaisemat vertailutunnusluvut PRH:n, valtionhallinnon ja elinkeinoelämän virastojen kesken vuodelta 2003 (v. 2004 tiedot saadaan kesäkuussa 2005)

VTML:n julkaisu 31.5.2004: Henkilöstötilinpäätöksen vuoden 2003
tunnuslukutiedustelu – tulokset ja analyysi (v. 2004 tiedot saadaan kesäkuussa 2005)

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

VTML:n julkaisu 5/2004: Tietoja henkilöstövoimavarojen hallinnan ja henkilöstötilin-
päätöksen tueksi vuosilta 1999 – 2003, valtion budjettitalouden henkilöstö (v. 2004
tiedot saadaan kesäkuussa 2004)



PRH:n henkilöstöä sauvakävelytatuolla poseeraamassa europarlamentaarikon kanssa
kesällä 2004. Kuva: Leena-Liisa Lehikoinen

LIITE 1

PRH:N TUNNUSLUKUJA VUOSILTA 2000 - 2004

Henkilöstön määrä ja rakenne	2000	2001	2002	2003	2004
Henkilöstö, lukumäärä	470	479	487	473	483
Henkilötyövuodet, lukumäärä	462	464	476	475	470
Johtoon kuuluvien henkilöiden %-osuus	7,2	7,3	7,8	8	7,7
Asiantuntijatehtävissä toimivien %-osuus	36,2	38	37,8	40,2	39,5
Kansainvälisissä tehtävissä toimivien %-osuus	2,1	2,8	2,7	2,7	2,7
Naisten %-osuus johdosta	44,1	40	36,8	36,8	40,5
Naisten %-osuus asiantuntijatehtävissä toimivista	44,7	46,7	45,7	50	46,6
Kokoaikaisen henkilöstön %-osuus	91,7	91	88,7	89,8	90,3
Määräaikaisten, joilla ei ole organisaatiossa taustavirkaa, %-osuus		16,9	14,6	11,8	15,3
Määräaikaisten naisten, joilla ei ole organisaatiossa taustavirkaa, %-osuus naisten yhteismäärästä				9,7	14,9
Kaikkien määräaikaisissa viroissa toimivien %-osuus	15,3	21,7	17,9	16,7	19,7
Virkasuhteisten %-osuus	99,8	99,8	99,8	99,8	100
Miesten %-osuus henkilöstöstä	31,9	32,8	32,6	32,6	33,1
Naisten %-osuus henkilöstöstä	68,1	67,2	67,4	67,4	66,9
Henkilöstön keski-ikä, vuotta	44,3	44,5	44,7	45,8	45,5
45 vuoden ikäisten ja vanhempien %-osuus	51,1	53,2	53,4	57,5	58,4
Koulutustasoindeksi	4,8	4,8	4,8	4,8	4,9
Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus	54,5	44,3	43,3	50,9	45,1
Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus	37,5	38,4	37,8	38,3	38,7
Tutkijakoulutuksen suorittaneiden %-osuus	1,1	1,9	1,6	1,7	2,3
Työajan käyttö	2000	2001	2002	2003	2004
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosi-työajasta	20	13,8	14,8	15	15,1
Sairauspoissaolojen %-osuus säännöllisestä vuosityö-ajasta	7,4	5,1	4	3,9	3,8
Työvoimakustannukset	2000	2001	2002	2003	2004
Kokonaistvk:n %-muutos edellisestä vuodesta			4,5	4,2	2,2
Välillisten tvk:n %-osuus tehdyn työajan palkoista		55,8	57,2	57,8	58,8
Kokonaistvk:n %-osuus palkkasummasta		127,8	126,9	127,6	127,6
Tehdyn työajan palkkojen %-osuus tvk:sta		64,2	63,6	63,4	63
Välillisten tvk:n %-osuus tvk:sta		35,8	36,4	36,6	37
Välillisten palkkojen %-osuus tvk:sta		14,1	15,2	15	15,4
Sosiaaliturvakustannusten %-osuus tvk:sta		19,6	19,2	19,1	19,1
Muiden välillisten tvk:n %-osuus tvk:sta		2,2	2	2,5	2,6

Työttytyväisyys	2000	2001	2002	2003	2004
Työttytyväisyysindeksi		3,2	3,3	3,3	3,4
Työttytyväisyys johtamiseen		3,2	3,2	3,3	3,5
Työttytyväisyys työn sisältöön ja haasteellisuuteen		3,5	3,6	3,5	3,7
Työttytyväisyys palkkaukseen		2,3	2,4	2,5	2,7
Työttytyväisyys kehittymisen tukeen		3	3	3,1	3,4
Työttytyväisyys työilmapiiriin ja yhteistyöhön		3,2	3,3	3,3	3,7
Työttytyväisyys työoloihin		3,5	3,6	3,7	3,8
Työttytyväisyys tiedon kulkuun		3	2,9	3	3
Työttytyväisyys työnantajakuvaan		3,3	3,4	3,4	3,4

Sairastavuus, tapaturmat ja työterveydenhuolto	2000	2001	2002	2003	2004
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	13,4	12,9	10,1	9,9	9,6
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	5,5	5,2	3,7	3,7	3,9
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/htv	0,1	0,1	0,1	0,3	0
Tapaturmapoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	14,5	4,9	6,2	18,1	4
1-3 sairauspäivän tapauksen osuus kaikista sairaustapauksista	75,2	74,1	80,2	78	82,9
Terveys-%, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden %-osuus	33,2	21,4	20,3	15,9	24,8
Sairauksista johtuvien työterveyshuollossa käyntien lukumäärä/htv	3,3	2,9	7	7,6	3,2
Ennaltaehkäisevään työterveyshoitoon liittyvät kustannukset bruttona, €/htv	45	64	73	91	110
Sairaudenhoitoon liittyvät työterveyspalvelujen kustannukset bruttona, €/htv	204	202	210	228	208

Vaihtuvuus	2000	2001	2002	2003	2004
Lähtövaihtuvuus	4,6	4,7	7,7	7,8	6,2
Eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden %-osuus	3,8	3,2	2,7	1,2	2,3
Luonnollinen poistuma	7	7,7	8,4	9,2	8
Kokonaispoistuma		14	15,4	16,2	11,4
Tulovaihtuvuus	10,8	16	13,4	9,2	14,2
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	63,1	61,7	58,8	62,2	62,5
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden %-osuus	0,2	0,6	0,2	0	0,2

Pätevyys ja sen kehittäminen	2000	2001	2002	2003	2004
Henkilöstökoulutusta saaneiden henkilöiden %-osuus				50	70
Koulutuspanostus, työpäivää/htv					3,6
Kehityskeskusteluja käyneiden henkilöiden %-osuus					98

Työtyytyväisyyden ja työkyvyn edistäminen ja ylläpito	2000	2001	2002	2003	2004
Virkistystoimintaan liittyvät investoinnit, €/htv	25	25	35	25	29
Liikunnalliseen aktivointiin liittyvät kustannukset, €/htv		42	52	47	64
Muut työkyvyn ylläpitoon ja parantamiseen liittyvät kustannukset, €/htv		15	14	12	26
Kannustava palkinta	2000	2001	2002	2003	2004
Kannustavien palkkausjärjestelmien piirissä olevien %-osuus			100	100	100
Henkilöiden, joilla työn vaativuus on arvioitu, %-osuus			10,9	65,1	91,3
Henkilöiden, joilla henkilökohtainen työtulos ja ammatinhallinta on arvioitu, %-osuus					98
Henkilöiden, jotka ovat saaneet henkilökohtaisen palkankorotuksen, %-osuus		25,3	35,1	2	4,1
Ryhmäkohtaisen tulospalkkiopalkkaa saaneiden %-osuus		45,3	100	100	100
Maksettujen ryhmäkohtaisten tulospalkkioiden %-osuus palkkasummasta			4,4	3	4,3
Ryhmäkohtaisen tulospalkkiopalkan keskimääräinen suuruus, €/saaja			1280,9	891	1291
Yli työkorvausten %-osuus palkkasummasta			0,7	0,6	0,8
Taloudelliset ja muut toiminnan tunnusluvut	2000	2001	2002	2003	2004
Liikevaihto/htv, €		65793	67901	68927	74902
Talousarvion toimintamenot/htv, €		66379	67948	67780	71711
Liikevaihto/tvk, %-osuus		174	177	172	181
Talousarvion toimintamenot/tvk, %-osuus		176	177	169	173
Henkilötyövuoden hinta		37779	38437	40103	41487