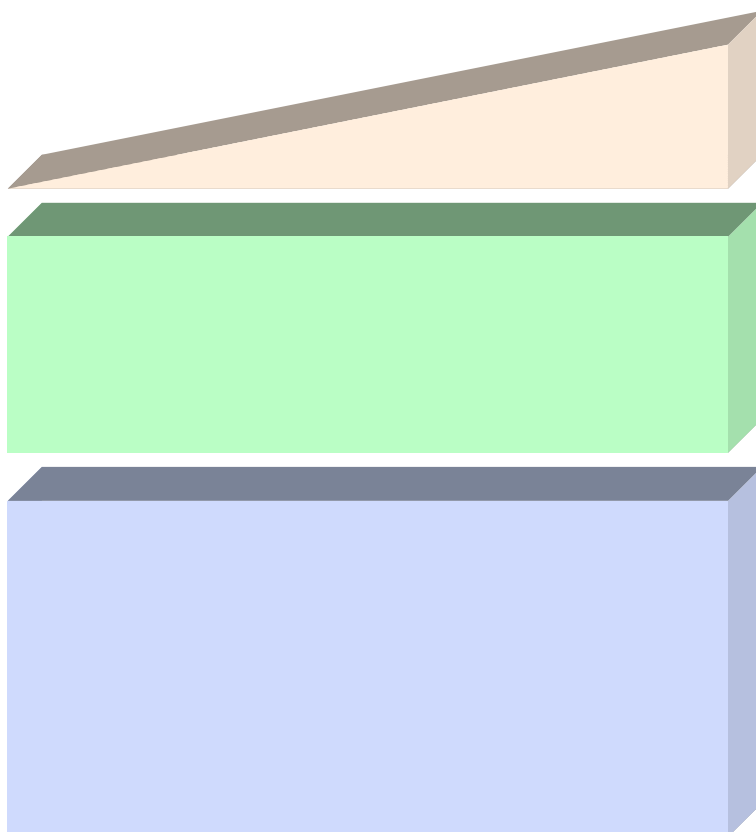




HENKILÖSTÖ- TILINPÄÄTÖS

2005

PATENTTI- JA REKISTERIHALLITUS

Sisällysluettelo

Katsaus vuoteen 2005	3
Patentti- ja rekisterihallituksen henkilöstötilinpäätös (HTP) 2005	5
1 Johdanto	5
1.1 Tiivistelmä	5
1.2 PRH:n henkilöstövoimavarojen johtamisen tavoitteet ja niiden toteutuminen	6
- Henkilöstöpolitiikka	6
- Arvoperusta ja omat arvot	6
- Koulutus	7
- Työhyvinvointi	7
- Kilpailutekijät	10
- Tasa-arvo	10
- Uusi palkkausjärjestelmä (UPJ)	12
2 Nykyiset henkilöstöpanostukset	16
2.1 Henkilöstömäärä	16
2.2 Henkilöstörakenne	16
2.3 Työajan käyttö ja työvoimakustannukset	19
3 Henkilöstötarve ja osaamisrakenne	20
4 Henkilöstön motivaatio, osaaminen ja työkuunto	20
4.1 Työtyytyväisyys (työtyytyväisyysbarometri)	20
4.2 Sairastavuus ja tapaturmat	25
4.3 Vaihtuvuus	26
4.4 Työkyvyttömyyseläköityminen	28
5 Henkilöstöinvestoinnit	28
5.1 Henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen ja ylläpito	28
5.2 Työterveydenhoito	28
6 Kannustava palkinta	29
7 Tulokset	30
8 Johtopäätökset ja tavoitteet	30
- Eräitä johtopäätöksiä	30
- Kehittämiskohteita	31
- Osaamisen turvaamisen kokonaisuus	31
HTP:n keskeisimmät lähteet	32
Liite 1: PRH:n tunnuslukuja vuosilta 2000 - 2005	33

Katsaus vuoteen 2005

Patentti- ja rekisterihallituksessa (PRH) työskenteli vuoden 2005 lopulla 482 henkilöä, mikä oli 0,2 prosenttia vähemmän kuin edellisenä vuonna. Mikäli henkilöstön määrään lasketaan mukaan myös pitkällä virkavapaudella olevat henkilöt, luku on 504. Henkilöstöstä oli naisia runsas kaksi kolmasosaa. Keski-ikä oli 45,7 vuotta, missä oli nousua 0,2 vuotta edelliseen vuoteen verrattuna. Ilman taustavirkaa olevien määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitettyjen lukumäärä laski 11,4 prosenttiin henkilöstöstä.

Toimintavuonna jatkui kehitystyö PRH:n henkilöstöpolitiikassa ja henkilöstövoimavarojen johtamisessa. Koulutus- ja kehittämisasioiden sekä työyhteisön hyvinvoinnin edistämistä jatkettiin suunnitelmallisesti. Erityisesti panostettiin esimieskoulutukseen. Etätyösopimusohjeistus päivitettiin ja sopimuksia solmittiin tai uusittiin tasaisesti toimintavuoden aikana saadun myönteisen palautteen perusteella. Uuden palkkausjärjestelmän (UPJ) kehittämisprojektin toimenpiteet saatiin päätökseen kevään aikana ja uudet virkaehtosopimukset solmituksi ja voimaan 1.3.2005 lukien. Uuden tasa-arvolain edellyttämät selvitykset sekä muut toimenpiteet asian edistämiseksi käynnistettiin. PRH:n tasa-arvotoimikunnan työskentelyn tuloksena aikaansaatiin konkreettinen tasa-arvosuunnitelma jatkotoimenpiteitä varten.

Työterveyshuoltopalvelusopimus uusittiin ja vahvistettiin seuraavaksi neljäksi vuodeksi valtionhallinnossa kilpailutetun puitesopimuksen edellyttämällä tavalla. Säännöllisesti kokoontuneet PRH:n yhteistyötoimikunta ja johtoryhmä tukivat osaltaan henkilöstövoimavarojen johtamistyötä.

TYKY-toiminnassa järjestettiin aiempien vuosien tapaan työyhteisöön ja hyvinvointiin liittyviä luentoja ja monipuolisia liikunta- ja virkistystapahtumia sekä tuettiin omaehtoista kuntoilua. Erityisesti mainittakoon myönteistä palautetta monipuolisesta ohjelmastaan saanut työhyvinvointi-iltapäivä.

Hallintoa ja henkilöstöjärjestöjen edustajia kuormittivat suuresti alkuvuoden ajan kiivastahtiset UPJ:n virkaehtosopimusneuvottelut. Kun UPJ-sopimukset ja muut siihen liittyvät asiakirjat saatiin allekirjoitettua kevään aikana, päättyi vihdoinkin PRH:n palkkausta kehittänyt projekti. Tällöin työtä ryhtyi jatkamaan uusi tehtävien vaativuuden arviointiryhmä, joka käsitteli yhteensä pääosin tarkistusluonteisesti 180 tehtävänkuvaa vuonna 2005. Palkkauksen seuranta- ja kehittämisryhmä aloitti myös toimintansa loppuvuodesta.

Henkilöstön suhtautuminen työympäristöön ja työilmapiiriin on pysynyt myönteisenä. Tämä oli todettavissa erityisesti vuoden 2005 BARO-työtyytyväisyyskyselyn tuloksista, jotka sivusivat edellisen vuoden hyviä mittaustuloksista indeksikeskiarvolla 3,42 (asteikolla 1-5).

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 määräaikaisuuksia. Kuluneen vuoden aikana on tehty edelleen yksiköissä eritasoisia sisäisiä organisaatioselvityksiä ja -tarkistuksia sekä tehtävien muutoksia, jotka ovat vaatineet paljon työtä ja yhteensovittamista kaikilla tasoilla.

Merkittävistä henkilöstöä koskeneista muutoksista ja kehityshankkeista sekä julkisuudessa esiintyneestä tuottavuusohjelman käsittelystä huolimatta on henkilöstö pystynyt jälleen, ajoittain kovassakin työpaineessa, tekemään hyvän tuloksen ja säilyttämään oman työkuuntensa sekä luomaan samalla yhteistoiminnassa työtovereiden ja esimiesten kanssa kannustavan ja myönteisen työilmapiirin. PRH:ssa työn tuottavuus nousi kuluvana vuonna 5,9 prosenttia verrattuna edellisvuoteen, mikä ylitti selvästi asetetut tulostavoitteet (0,1 %) ja minkä lisäksi yksikkökustannukset laskivat 2,8 %, kun tavoitteena oli enintään

1,8 %:n nousu. Asiakaskyselyssä PRH sai keskimäärin kouluarvosanan 8,5 palveluiden laadusta. 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 27. päivänä huhtikuuta 2006

Pääjohtaja


Martti Enäjärvi

Henkilöstöjohtaja


Esko Inkinen



Innotalo, Kampin keskuksen rakennustyömaa ja Helsingin linja-autoasemarakennus keväällä 2005. (Kuva: Mikko Alameri)

Patentti- ja rekisterihallituksen henkilöstötilinpäätös (HTP) 2005

1 Johdanto

Patentti- ja rekisterihallitus on osallistunut valtiovarainministeriön henkilöstöosaston vuosittain järjestämään HTP-tunnuslukujen keräämiseen ja ilmoittamiseen jo kuutena perättäisenä vuotena. Kerättyjen tunnuslukujen määrä on viime vuosina vakiintunut siten, että vuodelta 2005 kerättiin 78 kpl käytössä olleesta 99 tunnusluvusta eli 79 %:n kokonaiskattavuudella. Yhdistelmä viimeisen kuuden vuoden tärkeimmistä tunnusluvuista on liitteenä 1.

Mielenkiintoisena tunnuslukuryhmänä oli viidettä kertaa käytettävissä Valtion työmarkkinalaitoksen (VTML) kehittämän työtyytyväisyysbarometrin antamat työtyytyväisyysindeksit sekä tiedot halukkuudesta henkilökiertoon ja työpaikan vaihtohalukkuudesta. Kysely toteutettiin virastokohtaista intranetsovellusta käyttäen. Vastausprosentti oli tälläkin kertaa varsin tyydyttävä eli 66,4. Tuloksia on käsitelty välittömästi PRH:n johtoryhmässä, YT-toimikunnassa, TYKY-työryhmässä sekä edelleen linjoittain ja yksiköittäin järjestetyissä tilaisuuksissa kullekin kohderyhmälle eritellyn aineiston perusteella. Palauteaineisto oli ensimmäistä kertaa kaikkien tarkasteltavissa myös Innonetissä. Viraston johtoryhmä onkin jatkanut saadun palautteen perusteella tiettyjen osakokonaisuuksien seuranta ja panostusta.

Tavoitteena on, että tiedon kerääminen olisi mahdollisimman automaattista ja että tunnusluvut löytyisivät pääosin lähes sellaisenaan jo tallennetuista omista tai valtionhallinnon järjestelmistä (HELM-INFO /käyttöön otettava TAHTI- eli työnantajan henkilötietojärjestelmä). Etenkin koulutuksen osalta on todettavissa muutaman vuoden käytössä olleen atk-pohjaisen PRH:n vuosittaisen koulutuksen suunnittelu-, seuranta- ja raportointisovelluksen (KOSURA) tehostaneen Innonettiin siirrettynä yksiköiden välistä yhteistoimintaa koulutustilaisuuksien järjestämisessä, budjetoinnissa ja voimavarojen hyödyntämisessä sekä HTP-raportoinnissa. KOSURA-sovellusta kehitettiin jälleen määrärahaikiintiöiden suunnittelun osalta. Järjestelmä tukee yhdessä nimikirjatietojen kanssa kunkin henkilökohtaista osaamisen kehittämistä etenkin koulutustilaisuustietojen systemaattisella tallentamisella.

Tämän järjestyksessään PRH:n viidennen henkilöstötilinpäätöksen laatimisessa on henkilöstöjohtajan apuna ollut merkittävällä panostuksella Päivi Herttuainen. Myös muulle työhön osallistuneelle Hallinnon henkilöstölle osoitetaan työstä parhaat kiitokset.

1.1 Tiivistelmä

Vuoden 2005 lopussa PRH:n henkilöstön määrä oli siis 482, mikä poikkesi vain yhdellä henkilöllä edellisestä vuodesta. Henkilöstörakenne muodostui seuraavaksi: Johtoon kuului 1,9 % henkilöstöstä ja muiden esimiesasemassa olevien henkilöiden %-osuus oli 8,9. Asiantuntijatehtävissä ja kansainvälisissä tehtävissä toimivia oli yhteensä 38,2 % kokonaismäärästä. Ammattiosaamista vaativissa ja eritasoisissa toimeenpanevissa tehtävissä eli toteuttajina työskenteli täten yhteensä noin puolet henkilöstöstä eli 51 %.

Henkilöstökulut (palkat ja palkkiot sekä tulosperusteiset erät) vuonna 2005 olivat yhteensä 16 530 102 €, minkä lisäksi maksettiin erilaisia henkilöstösivukuluja yhteensä 3 864 817 €. Kasvu henkilöstökuluissa oli edelliseen vuoteen verrattuna noin 6,16 % ja vastaavasti henkilöstösivukuluissa 1,36 %.

Kokoaikaisten henkilöiden osuus oli 88,6 %. Määräaikaisia, joilla ei ollut virastossa taustavirkkaa, oli henkilöstöstä 11,4 %, mikä määrä oli laskenut edellisestä vuodesta ilahduttavasti (15,3 % v. 2004). Henkilöstöstä oli naisten osuus 66,2 % eli edelleen lähes 2/3 ja miesten vastaavasti 33,8 %.

Henkilöstön keski-ikä oli 45,7 (nousua edellisestä vuoteen 0,2 v.) vuotta. Yli puolet henkilöstöstä (59,3 %) oli 45-vuotiaita tai sitä vanhempia.

PRH:n koulutustasoindeksi 4,9 oli pysynyt samana ja hyvänä ollen koko valtionhallinnon keskitasoa johtuen asiantuntijavirastolle tyypillisestä suuresta korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden määrästä, mikä oli 44,0 %. Ylemmän tutkintotason suorittaneita oli 38,2 % koko henkilöstöstä ja vastaavasti lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon suorittaneita 2,3 %.

Vuoden 2005 sairauspoissaolojen määrä (12,3 päivää) nousi tällä kertaa edellisestä vuodesta (9,6 tp). Tapauskohtaisten poissaolopäivien pituus (4,4 päivää) nousi puolestaan hieman edellisestä vuodesta (3,9 tp). PRH:n tapaturmapoissaolotilasto on pysynyt jälleen hyvänä (0,0 %). Lyhyiden 1 – 3 pv/poissaolojen määrä 78,0 % laski hieman edellisestä vuodesta (82,9 %).

PRH:n intranetissä viidettä kertaa toteutettu ja koko virastoa koskeva työtyytyväisyysbarometrin keskiarvo pysyi samana kuin edellisenä vuonna eli indeksiarvona 3,42 (asteikko 1 – 5). Tulosta 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 2005 (31.12.2005 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 vertailutiedoista puuttuu valitettavasti osa vuodelta 2004 koskien elinkeinotoimintojen ryhmää tuolloisen vastaajamäärän vähäisyyden vuoksi. 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 lähes 130 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 käyttöönnoton viimeistely, 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:n arvot ovat pääkohdittain lueteltuina seuraavat: palvelu, tuloksellisuus, vaikuttavuus ja hyvinvointi, yhteistyö, vastuullisuus ja kehittyminen.

PRH:ssa on jatkettu arvokeskustelua lähinnä yksiköittäin ja työpisteittäin pidetyissä arvojen jalkauttamistilaisuuksissa. Jalkauttamistyö on edelleen kesken ja tarve työn jatkamiseen on ilmennyt muun muassa työilmapiirikyselyn palautteesta.

Koulutus

Nykyisestä valtion henkilöstöstä poistuma jatkuu kiihtyvällä aikataululla ennusteiden mukaisesti. Vuoden 2005 alusta voimaan tullut uusi virkaeläkelaki saattaa osaltaan vaikuttaa tilanteen kehittymiseen. Asiantuntijoiden (Valtiokonttori, suurimmat vakuutuslaitokset) mukaan suomalaisten eläköityminen tapahtuisi jatkossakin keskimäärin noin 59 vuoden iässä. PRH:n keski-ikä ollessa noin vuoden 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, tulosityksiköittäin, kalenterivuositain, 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. Sovellusta kehitettiin toimintavuonna entisestään siten, että nyt mahdollistetaan koulutusmäärärahan tai sen arviokiintiön reaaliaikainen seuranta aloittain uusia koulutustilaisuuksia suunniteltaessa ja tallennettaessa järjestelmään.

Vuodelle 2005 kirjattiin järjestelmään yhteensä 197 erilaista koulutustilaisuutta, jotka jakautuivat tapahtumittain ja henkilöstöryhmittäin seuraavasti: yhteiskoulutus (useita henkilöstöryhmiä) 21,8 %, johto ja esimiehet 12,2 %, asiantuntijat 48,7 % ja toimistohenkilöstö 17,3 %. Linjat ja yksiköt järjestivät jälleen valtaosan tarvitsemastaan koulutuksesta hallinnon osuuden keskittyessä lähinnä kielikoulutukseen ja yleiseen tietotekniikkakoulutukseen. Erityisesti koulutettiin ja perehdytettiin esimiehiä ja koko henkilöstöä UPJ:n keskeisiin VES-määräyksiin.

Koulutuksen lajin mukaan jakautui kielikoulutukselle 15,7 % ja tietotekniikkakoulutukselle 8,1 % pääosan koulutuksesta kohdentuessa oman alan erityisosaamisen (tutkijainsinöörit, lakimiehet jne.) syventämiseen. Vuoden 2005 koulutusbudjetiksi toteutui 202.967 €, mikä oli henkilötyövuotta kohti noin 430 €. 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 suunniteltaessa, seurattaessa ja kehitettäessä.

Työhyvinvointi

PRH:n virkistystoimikunnalla on ollut vuosittainen käyttöoikeus erikseen anottuun ja myönnettyyn määrärahaan. Samoin TYKY-työryhmä on toimintaansa varten saanut toimintasuunnitelmansa edellyttämän rahoituskehityksen. Yhteensä tämänkaltaiseen toimintaan osoitettuja investointeja oli henkeä kohti PRH:ssa toimintavuonna 137 € valtionhallinnon vastaavan summan ollessa hieman suurempi (167 €). Viraston antaman taloudellisen ja muun tuen ohella korostui ja korostuu kaikkien

osuus ja vastuu työyhteisön kehittämisessä entistä viihtyisämmäksi ja samalla tuottavammaksi. PRH:ssa toteutettiin kalenterivuodelle 2005 hyväksytty TYKY-toimintasuunnitelma lähes sellaisenaan.

Ohessa on esitetty luettelomaisesti tärkeimmät tapahtumat ja muut aktiviteetit.

Vuoden aikana järjestettiin seuraavat mielenkiintoa herättäneet luennot ja -tilaisuudet:

”Organisaatio muutoksessa - luopumisen surua vai kehittämisen iloa”; luennoitsijana työpsykologi Jukka Kanninen sekä ”Itsensä johtaminen ja luottamuksen luominen työyhteisössä”; luennoitsijana tekniikan tohtori, työpsykologi Helena Åhman.

Säännöllisiä liikuntaryhmiä toimi seuraavilla alueilla: niska-selkärhyhmä, tanssillinen niska-selkärhyhmä, miesten kuntouttava liikunta, kuntoutusnyrkkeilyryhmät, kuntosaliohjausryhmät, mekostenon-venyttelyryhmä, joogaryhmät ja vesivoimisteluryhmät.

Muuta toimintaa järjestettiin mm. työterveyshuollon kautta pidetyille ryhmille. Hieronnasta PRH maksoi osan. Salibandy-kerhon harjoittelua ja turnauksia tuettiin taloudellisesti. Salibandy-joukkue poti edelleen naispulaa, mikä seikka vaikeutti myös turnausmenestystä. Naisten kymppi puolestaan keräsi jälleen edustavan naisryhmän reippailemaan PRH:n tunnuksin varustettuna. Verenluovutukseen järjestettiin osallistumismahdollisuus ja kannustettiin henkilöstöä ottamaan influenssarokotus, josta PRH maksoi osan. Toimeenpantiin arkistotyöntekijöiden ja virastomestareiden ergonomiakoulutusta. PRH:n omissa tiloissa järjestetty TYKY-iltapäivä 12.5.2005 otettiin erittäin myönteisesti vastaan ja jatkoa tapahtumalle toivottiin vuosittain.

Ohessa kuvia TYKY –iltapäivästä.



”Taukokeidas” autotallissa. Kuva: Petri Lahermaa



Työterveyslääkäri Satu Viljaranta ja Mia Ketoharju. Kuva: Petri Lahermaa.



Kastehelmi Nikkanen ja työfysioterapeutti Seija Björklund. Kuva: Petri Lahermaa



Otso Summanen. Kuva: Petri Lahermaa

Ecross-tapahtumassa oli edustus TYKY-työryhmästä. Osallistuttiin edustajien kautta ”Liikuntaan aktivointi”- seminaariin ja ”Uusi suuri Inspiraatiopäivä”- tapahtumaan syksyllä sekä pidettiin oma TYKY-työryhmän koulutus- ja ideointipäivä Siuntiossa. Toimintavuoden lopulla liitettiin Suomen Kuntoliikuntaliittoon yritysjäseneksi ja kehiteltiin yhteyshenkilötoimintaa. Aloitettiin päihde- ja alkoholiongelmaisten kohtaamisen ja käsittelyn ohjeistuksen uusimistyö. Käynnistettiin PRH:n oman KAIKU-ohjelman suunnittelu. Käyttäjilleen verovapaita liikuntalippuja jaettiin kevät- ja syyskaudella halukkaille budjetin mahdollistamissa puitteissa. Myös perinteiset ulkoiluaiheiset TYKY-/virkistyspäivät ja yhteinen pikkujoulu kuuluivat vuoden virkistäviin ja yhteishenkeä kohottaviin tapahtumiin.

Kilpailutekijät

Työtyytyväisyysmittaustulosten perusteella henkilöstö arvosti toistuvasti 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

PRH:ssa laadittiin toimintavuoden aikana tasa-arvosuunnitelma uuden (voimaan 1.6.2005) tasa-arvolain asettaman velvoitteen mukaisesti. Tasa-arvolain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

PRH:n tasa-arvosuunnitelmassa on kirjattu toimenpiteet sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi sekä sovittu niiden toteuttamisesta, vastuuhenkilöistä, resursseista, tiedottamisesta ja seurannasta. PRH:ssa toteutetaan erikseen laadittua tasa-arvosuunnitelmaa.

Suunnittelun perusteeksi kartoitettiin henkilöstöä käsittelevät tärkeimmät tunnusluvut, joita on esitetty myös tässä HTP-asiakirjassa. Uutena asiakokonaisuutena selvitettiin miesten ja naisten jakautuminen UPJ:ssa tehtävien vaativuustasoille 1-17. Ylemmillä vaativuustasoilla (11-16) oli molempia sukupuolia melko tasaisesti. Alemmilla tasoilla naisilla on selvä yliedustus (esim. vaativuustasot 5-9). Tilastoista ilmeni myös selvä korrelaatio virka-asemajakautumaan.

Henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin jakautumisessa sukupuolittain ei ollut havaittavissa merkittäviä eroja. Selvitetiin myös kokonaispalkkojen keskiarvoja vaativuustasoinnissa ja sukupuolittain. Sukupuolesta johtuvia systemaattisia eroavuuksia ei palkkauksen osatekijöissä eikä kokonaispalkkauksissa ollut havaittavissa. Kumuloitumista oli palkkatilastojen mukaan jossain määrin siinä, että vaativuustasojen noustessa myöskin henkilökohtaisten suoriutumisten osuudessa tapahtui hienoista tason nousua. Viraston se johto, joka ei kuulu UPJ:n piiriin, otettiin myös mukaan palkkavertailuun.

Tasa-arvon kokemista kartoitettiin lisäksi erillisellä ja laajahkolla kyselyllä koko henkilöstölle syksyllä 2005. PRH:ssa oli suoritettu lähes samansisältöinen kysely myös vuonna 2002. Vastausprosentti vuonna 2002 oli noin 30 ja vuonna 2005 58. Näistä, etenkin vuoden 2005 kyselystä on ohessa keskeisiä tuloksia. Yleisenä havaintona todettiin mielipidekartoituksen perusteella muun muassa seuraavaa:

PRH:ssa ei ole miesten ja naisten näkemyksissä ja kokemuksissa tasa-arvosta suuria eroja. Sen sijaan linjojen sisällä eroja oli mm. koulutusasioissa ja saldovapaiden käytössä.

Verrattiin miesten ja naisten käsitystä työyhteisön tasa-arvotilanteesta vuosina 2002 ja 2005. Vertailu antoi johtopäätökseksi, että entistä parempaan suuntaan ollaan tasa-arvotilanteen kokemisessa menossa. Miesten kriittisyys oli kasvanut jossain määrin.

Vertailtiin lisäksi vuosina 2002 ja 2005 miesten ja naisten käsityksiä siitä, maksetaanko samanarvoisesta työstä samaa palkkaa sekä miehille että naisille. Molempien sukupuolten tyytymättömyys palkkatasa-arvotilanteeseen oli vähentynyt tänä aikana ottaen huomioon, että huomattava osa vastaajista ei ollut ilmeisesti osannut vielä ottaa kantaa UPJ:n tuomaan palkkakehitykseen.

Tarkasteltaessa tuloksia henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain kokemuksissa oli nähtävissä eroja mm. seuraavissa asioissa: palkka, urakehitys, koulutus, ns. harmaa ylityö ja työtehtävien jako. Koulutukseen pääsyyn ja työtiloihinsa olivat miehet hieman tyytyväisempiä kuin naiset. Ns. harmaa ylityö tuntui rasittavan eniten esimieskuntaa (lähiesimiehet). Suhtautuminen perhevapaisiin oli lähes poikkeuksetta myönteistä.

Määräaikaisessa virkasuhteessa ja vakituisessa virassa olevien suhtautumisessa tasa-arvotilanteeseen ei ollut eroja.

Näkemyksistä työyhteisön tasa-arvotilasta oli samanlaista riippumatta siitä, oliko vastaajilla huollettavia vai ei. Myöskään sukupuolella ei ollut asiaan merkittävää vaikutusta.

Vuodesta 2001 alkaen on PRH:ssa seurattu vuosittain myös tasa-arvoasioiden kehitystä työtyytyväisyyskyselyiden yhteydessä. Työyhteisön sisäinen yhteistyö ja työilmapiiri on pysynyt tasaisena (asteikolla 1-5) n. 3,3:na. Oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu työtovereiden taholta on noussut ensin tasaisesti 2,9 → 3 ja vuonna 2004 jyrkästi suoraan lähes → 3,9. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä on pysytellyt koko ajan 3,5:n yläpuolella ollen viimeksi 3,8.

Kiusaamista sukupuolen takia tai sukupuolista häirintää koettiin erittäin vähän viimeisen 12 kuukauden ajalta. Kyselyn yhteydessä olevassa vapaamuotoisessa osassa toistui erittäin hallitsevasti toteamus ja vaatimus: ”samasta työstä sama palkka.”

Konkreettiset tavoitteet ja toimenpiteet ryhmiteltiin seuraavien pääkohtien alle, jotka on tarkemmin selvitetty PRH:n tasa-arvosuunnitelmassa (voimaan 1.3.2006): työhönotto, työtehtävien tasapuolinen jakautuminen, koulutus, samapalkkaisuus ja samat palvelussuhteen ehdot, sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun poistaminen ja ehkäisy, työolot, työelämän ja perhe-elämän/yksityiselämän yhteensovittaminen sekä virkistys- ja TYKY-toimintaan osallistuminen.

Tasa-arvotoimikunta tulee vuosittain tarkastelemaan suunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamista ja niiden tuloksia. Samassa yhteydessä vuosittain päivitetään suunnitelmaa tarvittavilta osin ja asetetaan tavoitteet vuodeksi eteenpäin. Tarkastelujakso on vuosittain joulukuu - tammikuu.



Tasa-arvotoimikunta kokouksessaan (vasemmalta) Sakari Kauppinen, Eija Lanne, Eija Peltonen, Anna-Liisa Viinikka, Esko Inkinen, Matti Santero, Maarit Löytömäki, Tapio Priia ja Marika Hämäläinen (kuvasta puuttuu Christer Brännkärr). Kuva: Leena-Liisa Lehikoinen.

Uusi palkkausjärjestelmä (UPJ)

PRH:n Pake-projektin tilanne oli vuoden 2005 alussa uuteen palkkausjärjestelmään (UPJ) siirtymisessä muotoutunut seuraavaksi:

- Tavoitteena oli ollut tulossopimuksen ja VTML:lle ilmoitetun mukaisesti työnantajan (TA) UPJ-tarjouksen antaminen joulukuun 2004 alussa neuvottelutuloksen aikaansaamiseksi viimeistään 15.1.2005 mennessä, mikä olisi mahdollistanut sopimuksen alkavaksi vielä 1.1.2005.
- Tehtävien vaativuuden arvioinnit oli tehty lähes kaikista tehtävistä ja ”kampauskierrokset” oli käynnistetty.
- Henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnit oli tehty kahtena kierroksena myös lähes kaikista henkilöistä.
- Oli laadittu esityksinä PRH:n tarkentava VES, luottamusmiessopimus sekä allekirjoituspöytäkirja, jonka liitteiksi tulivat tehtävien vaativuuden sekä henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin käsikirjat.
- TietoEnatorin kanssa oli käyty neuvottelut ja tehty tarvittavat valmistelut palkanlaskentajärjestelmän pilotoimiseksi ja käyttöön ottamiseksi.
- Columbuksen vaativuusarviointi- ja palkka-analyysiohjelmaan oli syötetty kunkin taustatiedot, tiedot nykyisestä palkkauksesta, tehtävän vaativuusluokka ja henkilökohtaisen suoriutumisen pistemäärän antama prosenttiosuus.
- Hallinnossa oli tehty lukuisia laskelmia ja palkka-ajaja siten, että annettuja reunaehdot voitaisiin täyttää käytettävissä olevien resurssien ja valtuuksien mahdollistamissa puitteissa.
- VTML oli ”sparrannut” viraston TA-neuvottelijoita keskeytyksestä.
- Palkkausaineisto ja koko TA-tarjous tekstiosuoksineen oli esitelty pääjohtajalle.
- Ensimmäinen TA-tarjous oli annettu henkilöstöjärjestöjen edustajille 1.12.2004 siihen liittyvine tilasto- ym. taustamateriaalin täydentämisineen.
- Tiedottaminen henkilöstölle oli käynnistetty (tauon jälkeen) oman tehtävän ja lähiesimiehille alaistensa vaativuuden arvioinnista ja alustavasta vaativuustaulukosta pistemäärineen. Samalla oli ilmoitettu palautteen antomahdollisuudesta.
- Johdon työvaliokunnalle oli pidetty informaatiotilaisuus annetusta tarjouksesta.

- Henkilöstöjärjestöt olivat antaneet 20.12.2004 vastauksensa, jossa mikään järjestö ei hyväksynyt tarjousta sellaisenaan, mutta kaikki ilmaisivat neuvotteluhaluukkuutensa jatkosta.
- Valtion keskustason osapuolet sopivat 14.12.2004 ns. UPJ-perälaudasta: PRH tuli kuulumaan siihen ”virastokoriin”, jonka oli saatava neuvottelutulos aikaan 31.3.2005 mennessä mahdollisten sanktioseuraamusten välttämiseksi.
- PRH:n virasto-osapuolet päättivät jatkaa neuvotteluja heti alkuvuodesta. Mikäli neuvottelut etenisivät suotuisasti, annettaisiin toinen TA-tarjous, johon pyydetäisiin vastaukset viimeistään 15.1.2005.
- Kielteisessä tapauksessa jatkettaisiin siten, että UPJ-sopimus voisi tulla voimaan aikaisintaan 1.2.2005 ja siitä eteenpäin aina kuukausi kerrallaan kohti em. UPJ-perälaudaa.

PRH:n silloinen palkka- ja virkarakenne verrattuna tehtävien vaativuuden arviointiin ja niiden luokitteluun asetti mittavan haasteen neuvotteluosapuolille, sillä lähtöasetelma oli todella vaikea. Keskitetyillä tukitoimilla (VTML ja keskusjärjestöt sekä PRH:n johto) ja järjestöjen panoksella UPJ-sopimuksen nähtiin olevan realistisesti saavutettavissa alkuvuodesta tai viimeistään keväällä 2005.

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.

Projektissa saavutettiin lopulta palkkausuudistuksen edellyttämät osat: vaativuuden arvioinnin käsikirja, henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin käsikirja, tehtävien vaativuuden arviointitulokset, henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin ohjeistus, koulutus, koordinointi sekä viraston yhteinen, säännönmukainen ja dokumentoitu kehityskeskustelukäytäntö. Tämän lisäksi valmisteltiin esitykset tehtävien vaatavuustasoiksi ja suoriutumistasoiksi sekä uuden palkkausjärjestelmän sopimusluonnokset. Samalla kehiteltiin sähköistä arkistoa kokousmuistioden ja tehtävänkuvien käsittelyn helpottamiseksi.

Projektin loppuraportti luovutettiin PRH:lle 16.6.2005 ohjausryhmän viimeisessä kokouksessa. Tilaisuudessa hyväksyttiin loppuraportti ja projekti päätettiin. UPJ-sopimukset ja muut siihen liittyvät asiakirjat oli allekirjoitettu 19.4.2005. UPJ tuli siihen liittyvine ohjeistuksineen voimaan 1.3.2005. Pake-työryhmä kiitti loppuraportissaan niitä aiempina vuosina projektissa mukana työskennelleitä henkilöitä, jota eivät olleet jostain syystä loppuvaiheessa mukana. Kiitos osoitettiin myös kaikille niille, jotka olivat olleet vaikeistakin vaiheista huolimatta tukemassa työryhmän jäseniä ja kannustamassa projektia eteenpäin. Tunnustus annettiin myös tärkeimmälle joukolle eli koko PRH:n henkilöstölle, joka oli jaksanut tehdä oleellisen osuutensa tähän yhteiseen asiaan ja odottaa maltillisesti työn valmistumista.

Pake-projektin päätyttyä Pake-työryhmän mandaatti ja tehtävien vaativuuden arvioinnin toimivalta siirtyi huhtikuussa 2005 asetetulle tehtävien vaativuuden arviointiryhmälle. Toiminnan jatkuvuuden kannalta oli ja on tärkeätä, että monivuotisen projektityön aikana saavutettu asiantuntemus, perehtyneisyys PRH:n tehtävien vaativuuksiin sekä tähän liittyvää hiljaista tietoa saatiin siirrettyä arviointityötä jatkavalle arviointiryhmälle. Arviointiryhmä piti vuoden aikana 23 kokousta, joissa käsiteltiin yhteensä 180 tehtävänkuvaa ja jotka johtivat 122:een pistemäärän ja kymmenien vaatavuustasojen nousuun viraston päätöksinä. Palkkauksen seuranta- ja kehittämisryhmä aloitti myös toimintansa loppuvuodesta.

UPJ –neuvottelutulos saavutettiin 15.3.2005. Kuvia signeeraustilaisuudesta 16.3.2005.



Hallinnon edustajia signeeraamassa: Esko Inkinen, Kari Summanen, Raija Järviö ja Auli Brotherus.
Kuva: Tarja Slant-Storti

Viraston johdon ja henkilöstöjärjestöjen edustajia signeerausasiakirjat hallussaan.



Olli Koikkalainen, Raija Järviö, Matti Santero, Riitta Leikas ja Anna-Liisa Viinikka. Kuva: Tarja Slant-Storti



Eija Lanne, Terttu Piepponen, Eija Peltonen, Timo Immonen ja Anja Parviainen. Kuva: Tarja Slant-Storti

PRH:n uutta palkkausjärjestelmää koskeva virkaehtosopimus ja siihen liittyvä allekirjoituspöytäkirja sekä luottamusmiesten asemaa koskeva virkaehtosopimus allekirjoitettiin 19.4.2005. Virkaehtosopimusten osapuolia ovat Patentti- ja rekisterihallitus, Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Palkansaajajärjestö Pardia ry ja Valtion ja erityispalvelujen ammattiliitto VAL ry.



Läsnäolijat kohottivat pääjohtaja Martti Enäjärven johdolla maljan UPJ:n allekirjoitustilaisuuden juhlistamiseksi. Kuva: Petri Lahermaa

2 Nykyiset henkilöstöpanostukset

2.1 Henkilöstömäärä

Henkilöstön määrä (31.12.2005 yhteensä 482 henkilöä) on pysynyt melko vakiona viime vuosina. Sitoutuminen valtionhallinnon ja KTM:n hallinnonalan tuottavuusohjelmaan edellyttää jokaisen uusrekrytinnin tarpeen perusteellista selvittämistä. Toisaalta 1.4.2005 aloitettu toiminta PCT-viranomaisena edellyttää kansainvälisten sopimusten mukaan tutkijainsinöörien määrän asteittaista lisäämistä tavoitteena vähintään 100 vakanssia.

Henkilötyövuosien määrä oli (473) oli noussut 0,6 % edellisestä vuodesta.

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

	2001	2002	2003	2004	2005
Hallinto (ent. Johtamisen tuki)	67,1	86,92	86,93	78,84	78,73
Markkinointi- ja liiketoimintayksikkö	3,99	3,76	3,69	3,15	3,26
Patentti- ja innovaatiolinja	120,45	124,76	127,29	158,5	160,59
Kirjasto- ja informaatiopalvelu	28,24	26,65	27,43	(PAI:n yhteyteen)	
Tavaramerkki- ja mallilinja	56,46	56,45	54,66	50,61	50,20
Yritys- ja yhteisölinja	154,37	145,88	142,9	147,67	150,37
Yhdistysrekisteri	33	32,35	32,6	30,92	29,46
Yhteensä	463,64	476,76	475,5	469,69	472,61

Henkilötyövuosi 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 htv-painotuksen muutoksia.

2.2 Henkilöstörakenne

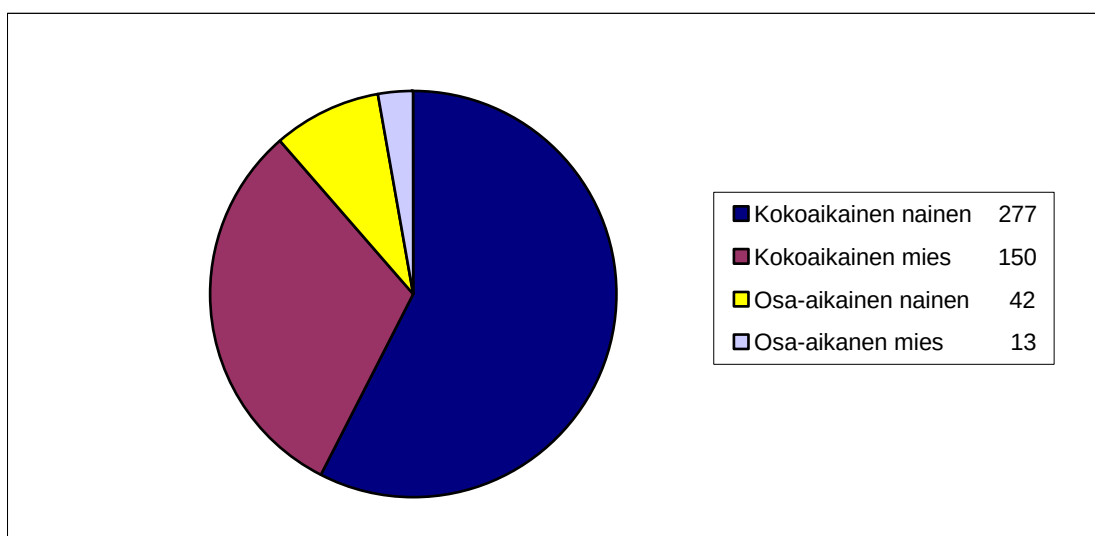
Myöskään henkilöstörakenteessa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Johto- ja muissa esimiestehtävissä oli PRH:ssa yhteensä 10,8 % henkilöstöstä. Mikäli tätä tunnuslukua verrataan koko valtionhallintoon laskien sielläkin em. johtotasot yhteen (11,7 %), PRH sijoittuu keskiarvon alapuolelle ollen kuitenkin selkeästi alakvartiiliarvon (5,6 %) 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 on johto- ja esimiestason henkilöstöä organisaation substanssi- ja henkilöstöasioiden hoitamiseksi riittävässä määrin. Asiantuntijatehtävissä toimii henkilöstöstä 38,2 %, mikä kuvaa asemaamme asiantuntijavirastona valtionhallinnon 40,8 % keskiarvoon verrattuna. PRH:ssa 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 PRH:ssa summaksi 49,0 %.

Henkilöstömme on edelleen keskimääräistä naisvaltaisempaa 66,2 %:n (laskua 0,7 % vuodesta 2004) osuudella valtionhallinnon 56,4 %:iin verrattuna. Naisten osuus johtotehtävistä on PRH:ssa 22,2 % ja valtionhallinnossa 32,7 %. Naisten osuus muista esimiestehtävistä oli PRH:ssa puolestaan 46,5 % verrattuna valtionhallinnon 38,3 %:iin, mitä voi meillä pitää kohtuullisen hyvänä jakautumana. Naisten osuus asiantuntijatehtävistä on PRH:ssa 48,0 % ja valtionhallinnossa keskimäärin 44,9 %.

Kokoaikaisten henkilöiden määrä 88,6 % PRH:ssa oli vuorostaan laskenut hieman (v. 2004 90,3 %) ollen kuitenkin melko lähellä valtionhallinnon keskitasoa 92,8 %. Todettakoon, että PRH:ssa ei ole yhtään osa-aikaista virkaa. Osa-aikaista työtä tekevät ovat lähes poikkeuksetta itse halunneet hyödyntää kyseisen työelämän joustomahdollisuuden jossain vaiheessa virkauraansa. Koko- ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan jaoteltuna on esitetty kuvassa 1.



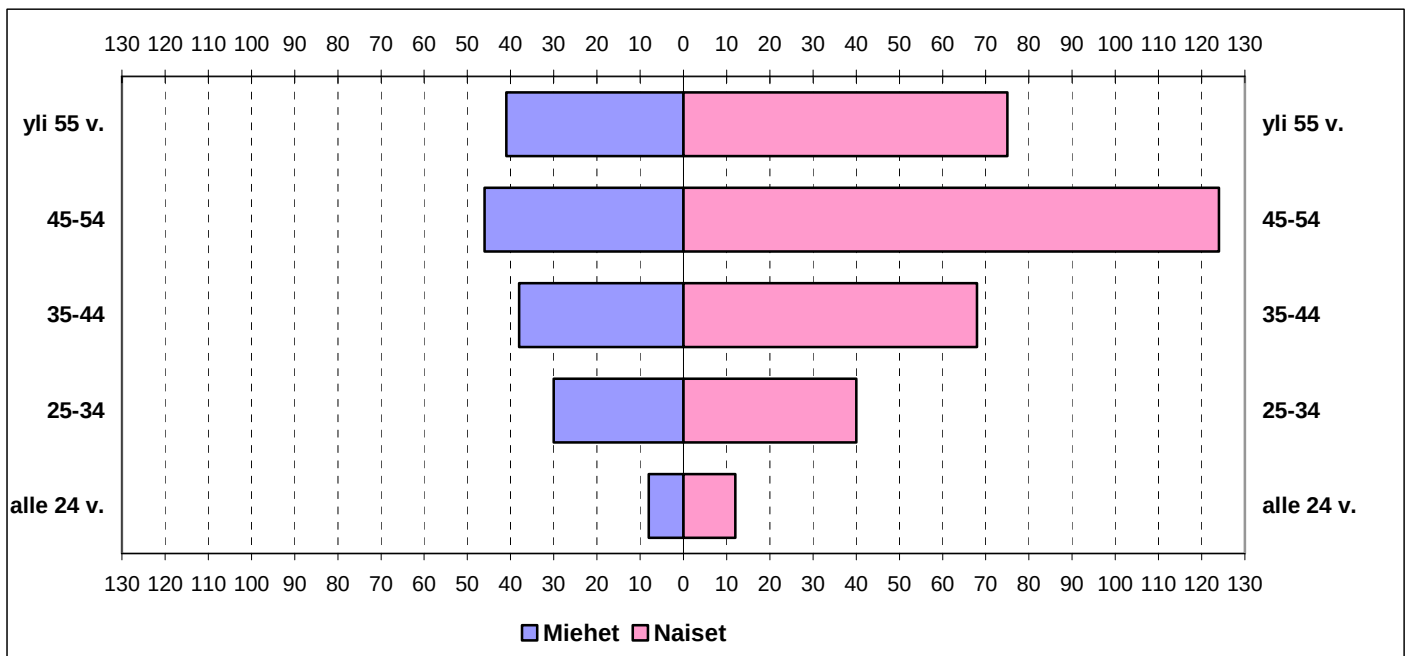
Kuva 1. Koko- ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan 31.12.2005

Määräaikaiseen virkasuhteeseen ilman taustavirkkaa nimitettyjä oli PRH:ssa 11,4 % (v. 2004 15,3 %), mikä on valtionhallinnon keskiarvoa 19,0 % pienempi luku eli määräaikaistilanteemme on selkeästi keskimääräistä parempi. Olemme kaikki virkasuhteisia valtionhallinnon 84,5 %:iin verrattuna. Valtionhallinnon tavoitteena on pääosalle henkilöstöään toistaiseksi voimassa oleva virkasuhde.

PRH jatkoi edellisinä vuosina aloitettua toimintaa määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämiseksi VTML:n ohjeistuksen mukaisesti. Tapauskohmainen tarkastelu tehtiin aina uusien määräaikaistilanteiden solmimisen tai jatkamisen yhteydessä sekä kaikkien määräaikaisten osalta viraston toiminnan suunnitteluun liittyen tiettyjen seurantajaksojen puitteissa. Määräaikaistilanteiden perusteisiin ja perusteluihin on PRH:ssa jatkuvasti kiinnitetty erityistä huomiota. PRH:ssa perustettiin viraston tulevaan toimintaan ja tavoitteisiin liittyen toimintavuonna useita vakinaisia virkoja, joihin nimitettiin pääosin aiemmin määräaikaistilanteissa olleita. Virkojen vakinaistamisesta huolimatta on jouduttu mm. erilaisten projektien hoitamiseksi ja ruuhkahuippujen tasaamiseksi rekrytoimaan aika ajoin lisää määräaikaista henkilöstöä tai jatkamaan aiempia määräaikaistilanteita.

PRH:n henkilöstön keski-ikä näyttäisi olevan vakiintumassa pitkän nousujakson jälkeen (44,3 v. -> 44,5 v. -> 44,7 v. -> 45,8 v. -> 45,5 v. -> 45,7 v.), ollen enää ½ - 1 vuotta korkeampi kuin muualla keskimäärin (valtionhallinto 44,6 v. ja elinkeinoelämä 45,1 v.). 45 vuoden ikäisten ja sitä vanhempien osuus henkilöstöstämme on 59,3 % (valtionhallinnossa 54,9 %). PRH:n henkilöstön ikärakenne on esitetty ikäryhmittäin ja sukupuolittain jaoteltuna tarkemmin. Kuviosta ilmenee muun muassa se, että suurin ikäryhmä sekä naisissa että miehistä on edelleen 45 - 54-vuotiaat.

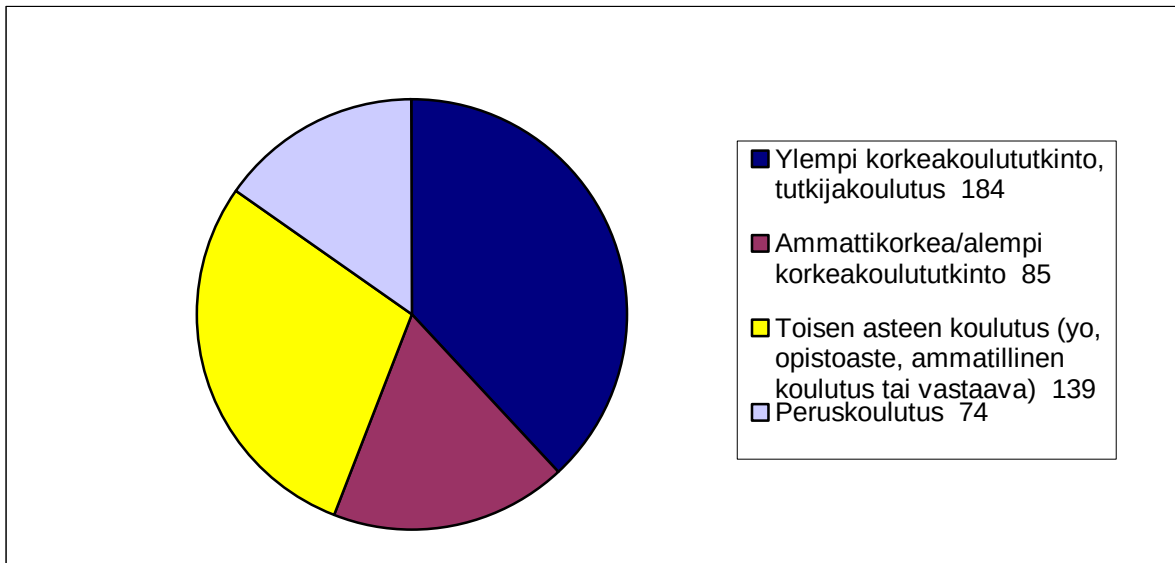
Tavoitteena on, että eri ikäluokissa olisi mahdollisimman sama määrä henkilöitä, mikä toteutuikin yleensä 43 vuoden keski-ikällä. Tasaisen ikärakenteen tavoittelemiseksi 45-vuotiaiden ja vanhempien määrä ei saisi ylittää 45 %. Tällöin henkilöstöä jäisi tasaisesti eläkkeelle ilman yhtäkkisen suuren osaamisvajeen syntyä. Valtionhallinnon yleistavoitteena on toisaalta työelämässä jaksaminen mahdollisimman pitkään, mitä tukee osaltaan myös 1.1.2005 uusittu virkaeläkelaki.



Kuva 2. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2005

Henkilöstömme koulutustasoindeksi 4,9 asettui valtionhallinnon 5,3 lähelle. Kuitenkin meillä oli henkilöstöstä vähintään korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinto 44,0 %:lla (valtionhallinto 49,0 %) ja ylemmän tason tutkinto 38,2 %:lla (valtionhallinto 37,7 %). Lisensiaatin tai tohtorin tutkinto on 2,3 %:lla (valtionhallinto 8,1 %). 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 31.12.2005

2.3 Työajan käyttö ja työvoimakustannukset

Vuosiloma-ajan prosenttiosuus säännöllisestä työajasta oli 14,7 % ja valtionhallinnossa keskimäärin 13,0 %, mikä selittyy PRH:ssa korkeahkon keski-ikä ja sitä myöten pitkäaikaisten virkasuhteiden tuottamien lomapäivien suuren määrän perusteella (pitkälomalaiset).

Sairauspoissaolojen prosenttiosuus säännöllisestä työajasta oli pitkään kestäneen laskusuhdanteen jälkeen noussut lähelle viittä prosenttia (7,4 % -> 5,1 % -> 4,0 % -> 3,9 % -> 3,8 % -> 4,9 %) ollen valtionhallinnon keskiarvoa (3,6 %) korkeampi. Tämäkin tunnusluku selittynee korkeahkolla keski-ikällä vaikkakin toisaalta tapaturmapoissaolojen osuus oli käytännössä nollautunut, mikä oli vielä parempi kuin valtionhallinnossa (0,1 %).

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>	<u>PRH -05</u>
välillisten tvk:n %-osuus					
tehdyn työajan palkoista	55,8 (60,3)	57,2 (60,6)	57,8 (60,8)	58,8 (56,9)	57,5 (60)
kokonaistvk:n %-osuus	127,8				
palkkasummasta	(127,0)	126,9 (127,1)	120,6 (128,2)	127,6 (128,5)	126,8 (127,8)
tehdyn työajan palkkojen	64,2 (62,4)	63,6 (62,3)	63,4 (62,6)	63 (63,2)	

%-osuus tvk:sta					63,5 (62,2)
välillisten työvoimakustannusten %-osuus tvk:sta	35,8 (37,6)	36,4 (37,7)	36,6 (37,4)	37 (37)	36,5 (37,5)
välillisten palkkojen %-osuus tvk:sta	14,1 (16,4)	15,2 (16,4)	15,0 (16,3)	15,4 (15,8)	15,4 (16,7)
sosiaaliturvakustannusten %-osuus tvk:sta	19,6 (19,6)	19,2 (19,7)	19,1 (19,0)	19,1 (19,1)	18,6 (19)
muiden välillisten tvk:n %-osuus tvk:sta	2,2 (1,7)	2,0 (1,7)	2,5 (2,6)	2,6 (2,4)	2,8 (2,7)

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. Sama pätee muihin työvoimakustannuksiin 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 jonkin verran. PRH:n toiminta PCT-viranomaisena tullee hakemusmäärien kasvusta riippuen nostamaan tutkijainsinöörien määrän vaihteittain noin sataan. Asiantuntija- ja kansainvälisissä tehtävissä nähtiin suunnittelujaksolla jossain määrin lisästarvetta nykyisestään. Vastaavasti toimisto- ja asiakaspalvelutehtävät ovat jossain määrin supistumassa mm. sähköisten palvelujen lisääntymisen johdosta.

Henkilöstön koulutusasteessa nähdään pelkästään perusasteen (nykyään noin 15 %) käyneiden määrän vähenevän vuoteen 2020 mennessä eläköitymisen yhteydessä. Toisen asteen suorittaneiden määrän arvioidaan samalla aikataululla nousevan nykyisestään (n. 29 %) yli 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. Tutkijakoulutuksen suorittaneiden %-osuudessa on tapahtumassa myös pientä nousua lähinnä tutkijainsinöörien uusrekry-tointien myötä.

4 Henkilöstön motivaatio, osaaminen ja työkuunto

4.1 Työtyytyväisyys (työtyytyväisyysbarometri)

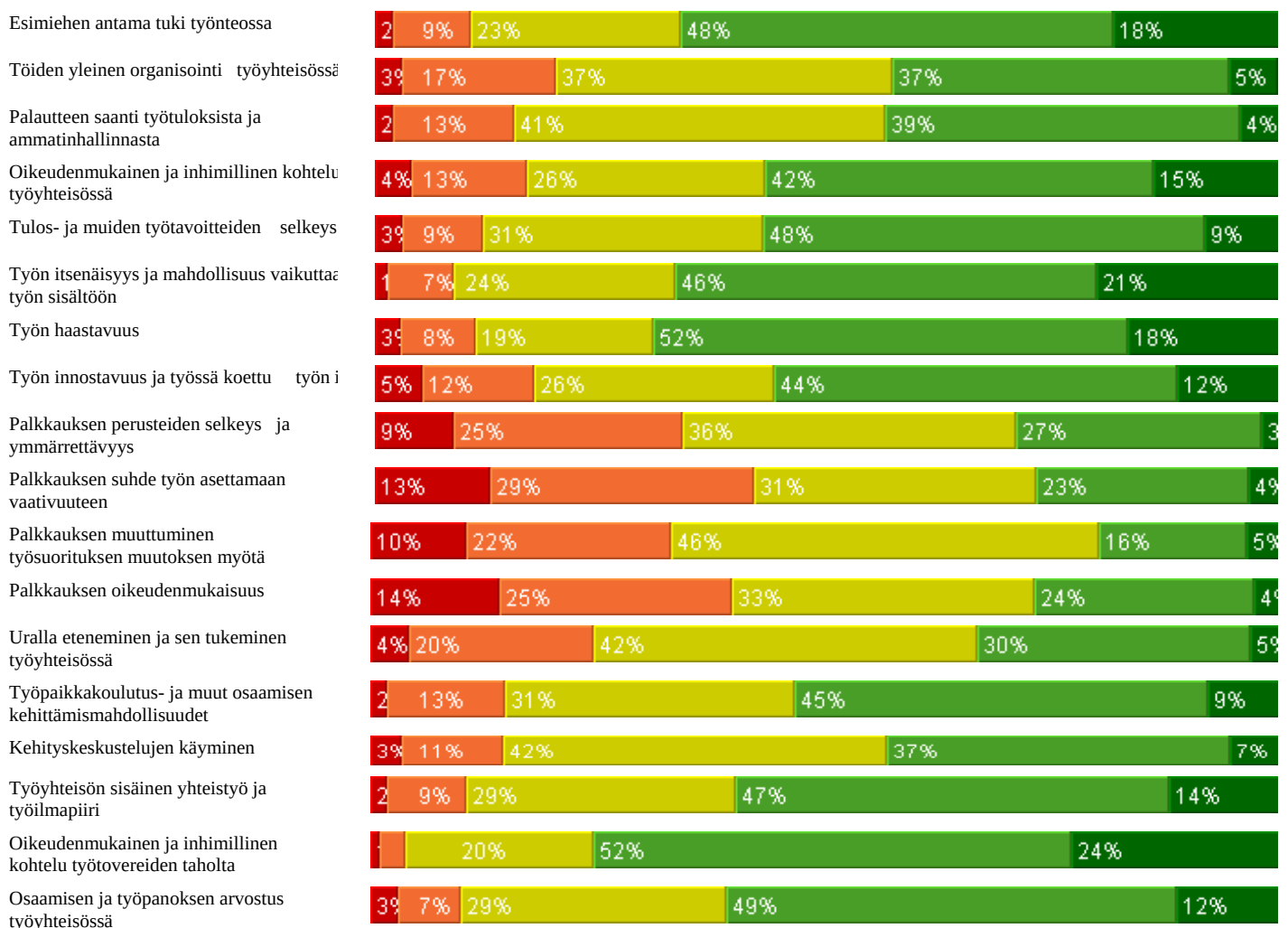
Viidettä kertaa koko virastossa suoritettujen lähes samansisältöisten työtyytyväisyysbarometrin tulokset antoivat PRH:lle jälleen hyvän ja valtionhallinnon keskitasoa olevan indeksiluvun 3,42 (pyöristettynä 3,4) koko valtionhallinnossa vastanneiden keskiarvoluvun ollessa myös 3,4. Indeksiarvojen merkitys on seuraava: 1 = huono, 2 = välttävä, 3 = tyydyttävä, 4 = hyvä ja 5 = erittäin hyvä.

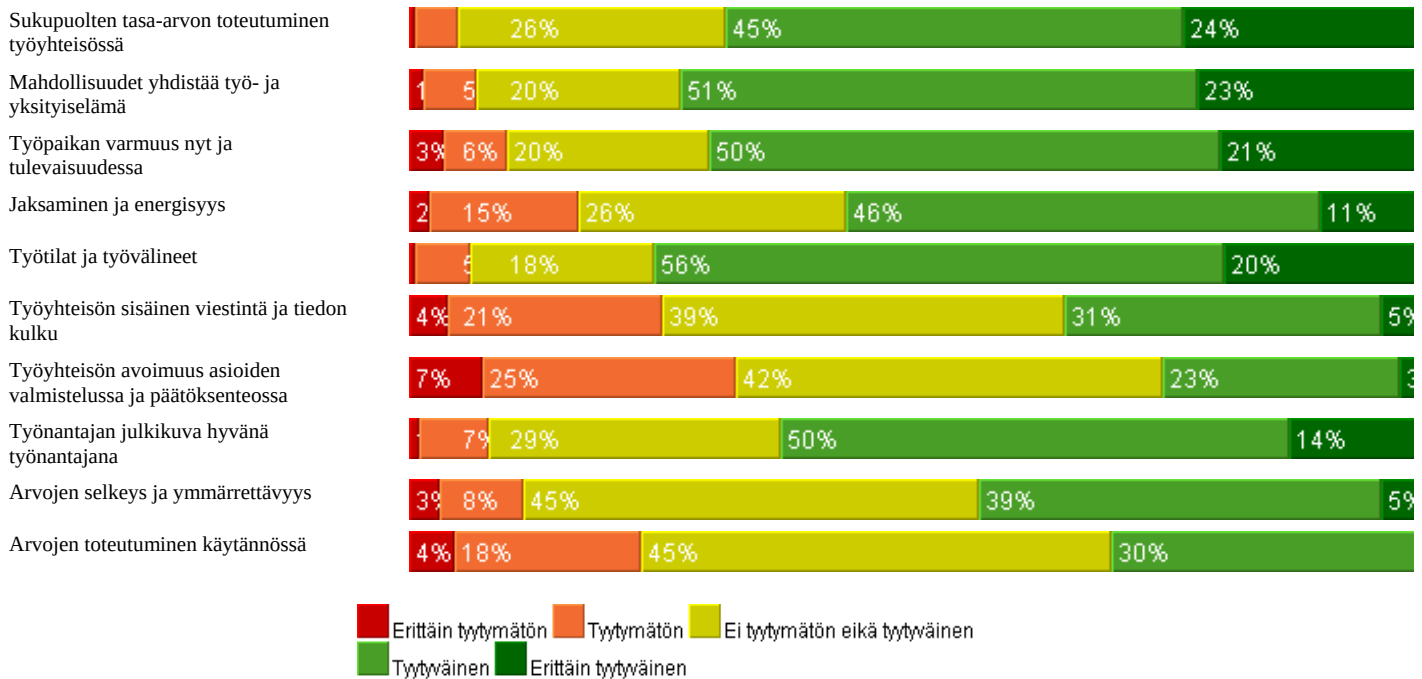
Edellisellä kierroksella uusittu henkilöstökyselyjärjestelmä oli Valtiovarainministeriön Vetokonsultit Oy:llä teettämä tietojärjestelmäsovellus, jolla yksittäinen organisaatio voi mitata ja seurata henkilöstönsä tyytyväisyyden tilaa sekä myös uuden palkkausjärjestelmän toimivuutta. Järjestelmä oli PRH:n tietoverkossa (suojatussa Internet-yhteydessä) web-selaimella toimiva sovellus. Sekä itse järjestelmä että kyselyjen tietovarastot sijaitsevat VM:n käytössä olevalla palvelukeskuskoneella (TietoEnator).

Eriteltyinä kahdeksaan osa-alueeseen PRH:n indeksi-arvot muodostuivat v. 2005 seuraaviksi:

• tyytyväisyys johtamiseen	3,45
• tyytyväisyys työn sisältöön ja haasteellisuuteen	3,63
• tyytyväisyys palkkaukseen	2,83
• työtyytyväisyys kehittymisen tukeen	3,30
• tyytyväisyys työilmapiiriin ja yhteistyöhön	3,76
• tyytyväisyys työoloihin	3,76
• tyytyväisyys tiedon kulkuun	3,01
• tyytyväisyys työnantajakuvaan	3,36

Kuvassa 4 on koko viraston henkilöstön vastaustulos eritelty prosentuaalisesti suhteutettuna, jolloin kuvan selitteessä mainitut värit osoittavat työtyytyväisyyden/-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.



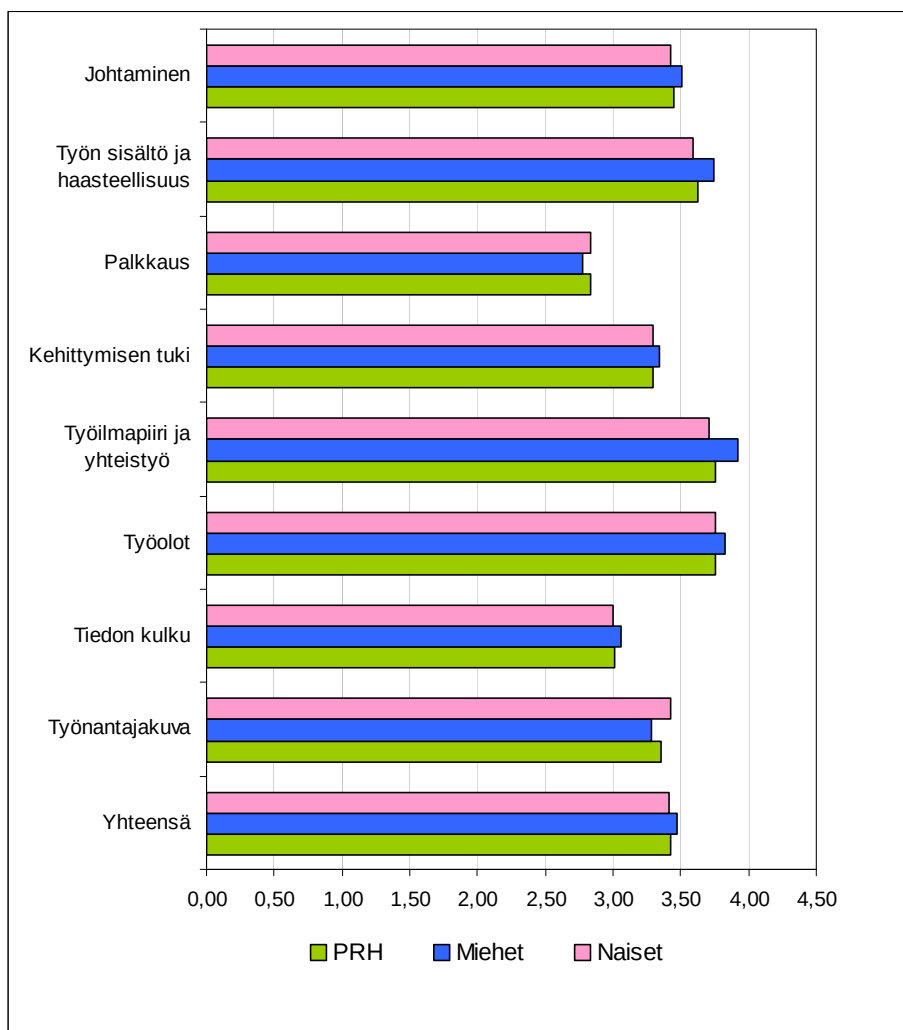


Kuva 4. Työtyytyväisyys vuonna 2005

Työoloissa arvostettiin korkealle eniten työtiloja ja -välineitä sekä miltei yhtä paljon mahdollisuuksia yhdistää työ- ja yksityiselämä. Myös työpaikan varmuus nyt ja tulevaisuudessa koettiin hyvänä. Työilmapiiri ja yhteistyö oli arvostettu työolojen tasolle. Neljästä alakohdasta erottui korkeimmaksi selkeästi arvostus oikeudenmukaiseen ja inhimilliseen kohteluun työtovereiden taholta sekä sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä. Työn sisällössä ja haasteellisuudessa korostui myös neljästä alakohdasta myönteisimmäksi koettu työn itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön. Työn haastavuutta arvostettiin erityisesti. Johtaminen arvioitiin myös keskitasoa paremmaksi ja siinä erityisesti esimiehen antama tuki työnteossa (3,72). Työnantajakuva ja kehittymisen tuki sijoittuivat hieman keskiarvon alapuolelle.

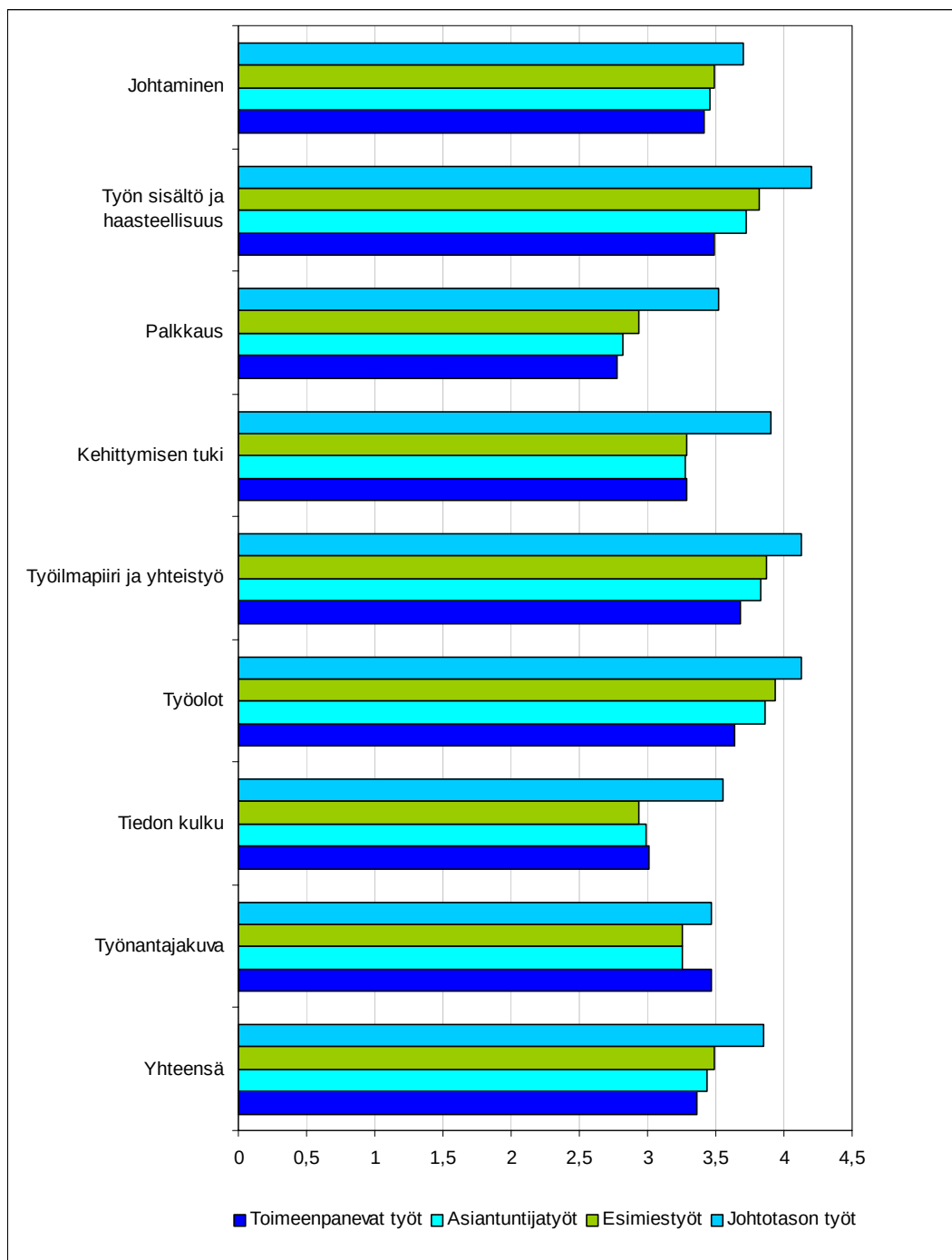
Palkkaukseen (UPJ) oltiin odotetusti kaikkein tyytymättömmimpiä, mikä näkyi myös koko valtionhallinnon tuloksissa. Palkkausindeksi on kuitenkin jatkanut tasaista nousuaan viiden vuoden aikana. Toiseksi heikoimmaksi arvostettiin viime kerran tapaan tiedon kulku, jonka indeksiluku koostui sekä työyhteisön sisäisestä viestinnästä ja tiedon kulusta että työyhteisön avoimuudesta asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Kuvassa 5 on suoritettu indeksivertailu osa-alueen tarkkuudella sukupuolen mukaan vuonna 2005. Tulos osoittaa, että miehet ovat jälleen olleet lähes kaikilla alueilla naisia tyytyväisempiä lievänä poikkeuksena palkkaus ja työnantajakuva.



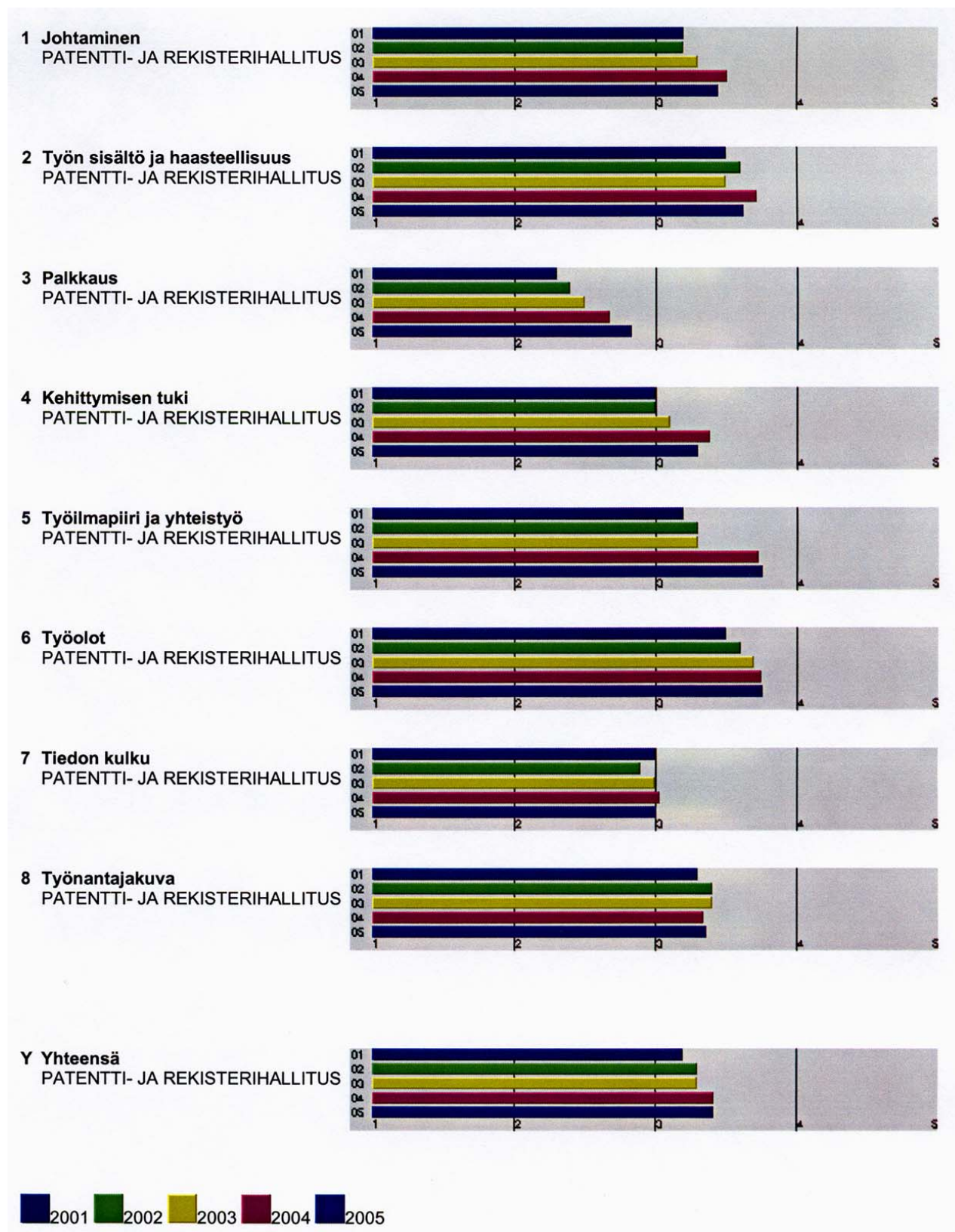
Kuva 5. Työtyytyväisyys sukupuolen mukaan vuonna 2005

Kuvassa 6 tehtiin vastaava vertailu virka-aseman mukaan. Kuvassa johtotason- ja esimiestöihin sijoittuneet ovat olleet pääsääntöisesti tyytyväisempiä kuin asiantuntija- tai toimeenpaneviin ammatti- ja avustaviin töihin sijoitetut. Usealla osa-alueella, johtotaso pois luettuna, virka-asetalla ei näyttäisi kuitenkaan olevan juurikaan merkitystä mielipiteeseen. Tällä kierroksella korostui esimieskunnan kriittisyys etenkin tiedon kulussa ja työnantajakuvassa.



Kuva 6. Työtyytyväisyys virka-aseman mukaan vuonna 2005

Kuvassa 7 vertailtiin koko henkilöstön työtyytyväisyysindeksejä vuosina 2001 – 2005. Kokonaisindeksin pysyessä samana oli alaindeksien kesken tapahtunut pientä painotuksen liikkumista, mutta mitään selkeitä muutoksia ei ollut havaittavissa. Ainoastaan palkkauksessa oli alhaisista arvoista huolimatta tapahtunut kuitenkin viime vuosina hidasta mutta tasaisen myönteistä kehitystä.



Kuva 7. Työtyytyväisyys vuosina 2001 – 2005

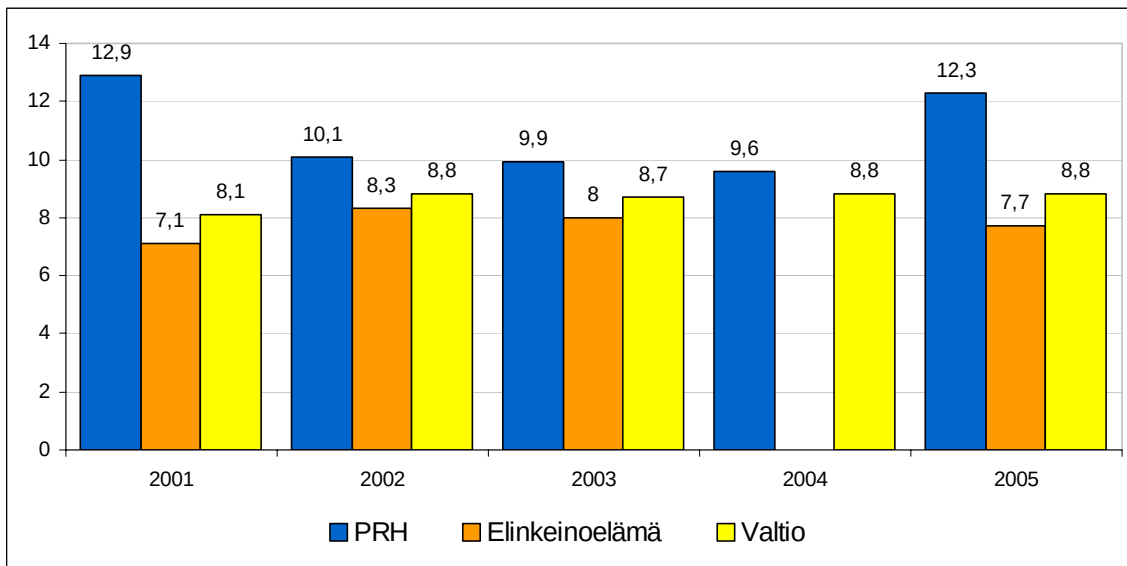
Halukkuus henkilökiertoon oli kasvanut hieman edellisistä vuosista ollen nyt 42 prosenttia kaikista vastanneista. Halukkuutta työpaikan vaihtoon oli kokenut 15 prosenttia. Näissä prosentiosuuksissa ei ollut suurehkoja vaihteluita sukupuolen eikä virka-aseman kannalta tarkasteltuna.

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. Parempaan päin jatkuneen kehityksen jälkeen on PRH:ssa tapahtunut jälleen huomattavaa tilanteen heikkenemistä (12,3 tp/htv), millä sijoitumme tilastoissa elinkeinoelämään ja koko valtionhallintoon verrattuna epätydyttävästi. Sen sijaan tapauskohtaisten poissaolojen pituus on PRH:ssa ollut viime vuonna keskimäärin 4,4 päivää ja valtionhallinnossa 4,7 päivää, joten tämä tunnusluku on keskitasoa parempi.

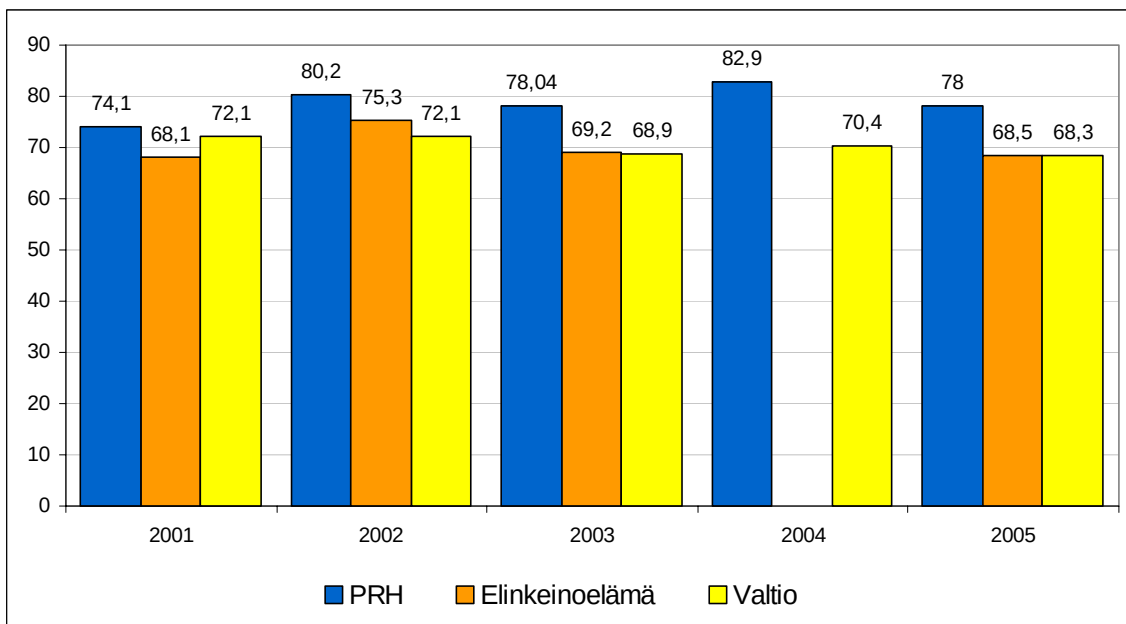
Verrattuna muuhun julkishallintoon eivät PRH:n eivätkä koko valtionhallinnon sairauspoissaolotilastot vaikuta kuitenkaan erityisen korkeilta. Helsingin Sanomat uutisoi Tilastokeskuksen lähdetietoihin viitaten tänä keväänä mm. seuraavaa: ”Sairaus ajaa naisia lomalle entistä useammin: Kuntien naiset ovat poissa töistä jo 20 päivää vuodessa. Luku on kasvanut kolmella päivällä vuosituhaten alusta. Miehet sairastivat kunnissa 13 päivää vuonna 2005. Kuntatutkimuksessa sairauslomat kasvoivat selvästi kaikissa työntekijäryhmissä paitsi ylemmissä toimihenkilömiehissä. Yksistään Helsingin kaupungin työntekijöiden sairauspoissaolot ovat lisääntyneet useita vuosia peräkkäin. Helsinki menettää vuosittain kutakin työntekijää kohti keskimäärin 2,8 viikon työpanoksen (37 875 työntekijän henkilöstömenoista 76 miljoonaa euroa viime vuonna).” Tutkijoiden arvioita syistä ei tässä yhteydessä ole tarpeen tarkastella.



Kuva 8. Sairauspoissaolot, työpäivää/htv

1-3 sairauspäivän tapausten prosenttiosuutta kaikkiin sairaustapauksiin verrattuna selvitetään kuvassa 9. Näissä tilastoissa on PRH:lla edellisestä vuodesta tullut jälleen laskua.

Lyhyiden sairauspoissaolojen suuri määrä kertoo yleensä henkilöstön motivaatio-ongelmista. Siksi tunnusluvun arvo tulisi olla mahdollisimman alhainen eli alakvartiili (67,4 % v. 2005).



Kuva 9. 1-3 sairauspäivän tapausten %-osuus kaikista sairaustapauksista

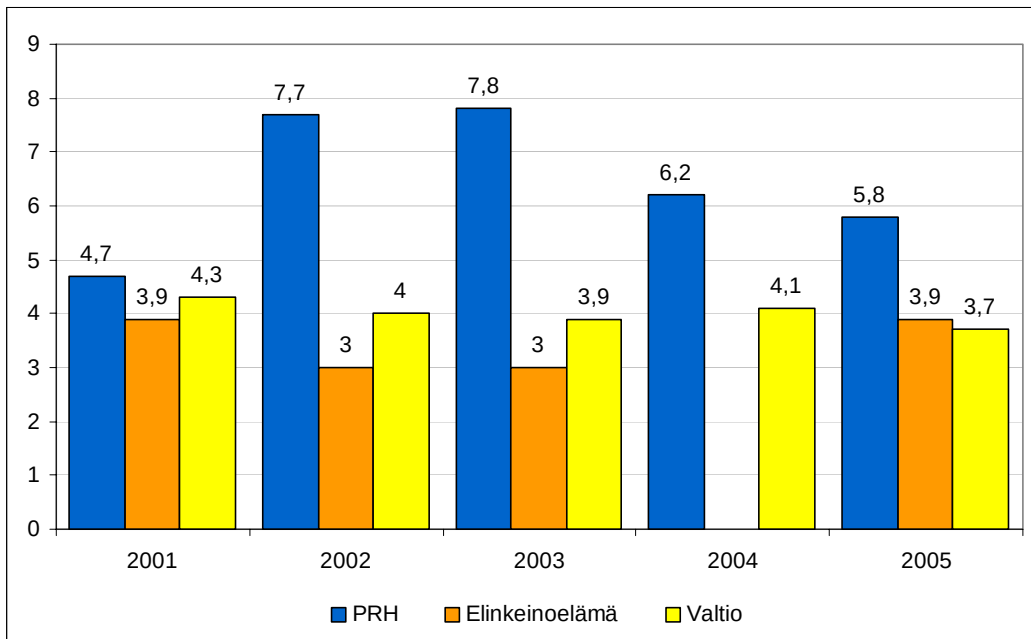
Todettakoon, että alle 10-vuotiaan lapsen äkilliseen sairastumiseen oikeuttava yhden huoltajan kotiin jääminen ei tilastoidu henkilöstön sairauspoissaolopäiviksi. Näitä poissaoloja tilastoitiin vuodelta 2005 260 päivää eli keskimäärin 0,5 päivää jokaista henkilöä kohti (teoreettinen laskelma). Vuonna 2004 vastaavat luvut olivat 170/0,4 päivää sekä vuonna 2003 318/0,7 päivää.

Tapaturmatilastoissa (0,0 työpäivää/htv) ei ole ollut viime vuonnakaan huomautettavaa, joskin äkilliset kelien vaihtelut tuntuvat vuosittain aiheuttavan yksittäisiä liukastumistapaturmia lähinnä työmatkoilla.

4.3 Vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuudella tarkoitetaan toisen työnantajan palvelukseen v. 2005 siirtyneiden henkilöiden prosenttiosuutta edellisen vuoden 2004 lopun henkilöstöstä. Vertailu on esitetty [kuvassa 10](#). PRH:n vaihtuvuus oli laskenut 5,8 %:iin, mikä ylittää vielä vertailukeskiarvot (valtionhallinto 3,7 % ja elinkeinoelämän virastot 3,9 %). Vakinaisesta virasta siirtyi PRH:sta pois ainoastaan neljä henkilöä eli 0,8 %:n osuus. Suurehko lähtövaihtuvuusprosentti PRH:ssa johtuu siis siitä, että meillä laskettiin ohjeen mukaisesti mukaan myös kaikki vuoden 2005 aikana päättyneet määräaikaiset virkasuhteet, olipa pois-siirtymisen 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 2,9 (edellinen lukema 2,3) ja koko valtionhallinnossa 1,6.

Luku kuvaa korvattavan henkilöstön määrää eli yleensä samalla rekrytointitarvetta. 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 8,3 % (edellinen lukema 8,0 %) ja koko valtionhallinnossa 5,3 %. 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 9,5 % (edellinen lukema 11,4 %) oli jonkin verran valtionhallinnon keskiarvotasoa 11,4 % parempi eli matalampi.

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 8,5 % (edellinen lukema 14,2 %). Koko valtionhallinnon tulovaihtuvuus oli 10,9 %.

Todettakoon, että kesälomasijaiset ja muu tilapäisesti palkattu työvoima ei sisälly näihin tilastoihin. Kesälomasijaisina työskenteli viime vuonna virastossa pääosin 1 – 3 kuukauden määräaikaisissa virkasuhteissa yhteensä 46 nuorta, missä lukumäärässä oli kuuden henkilön lisäksi kesään 2004 verrattuna.

Keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän tavoitetason tulisi olla lähellä normaalia eläkeikää. PRH:ssa ikä oli 61,9 vuotta (PRH v. 2001 61,7 v. 2002 58,8 v. 2003 62,2 ja v. 2004 62,5) ja valtionhallinnossa 60,9. PRH:n tulosta voidaan pitää kuitenkin keskitasoa parempana.

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 0,6 (v. 2004 0,2). Valtionhallinnossa luku oli viime vuonna 0,4 %.

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 0,6 %.

5 Henkilöstöinvestoinnit

5.1 Henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen ja ylläpito

Virasto tuki henkilöstön hyvinvointia ja työkuntoa pitämällä yllä edelleen mm. korvauksettomia liikunta- ja kuntoilutiloja saunoineen. Liikuntalippuja jakamalla on työnantaja jatkanut omaehtoisen liikunnan tukemista rajatusti ja verottajan ohjeet huomioon ottaen. Henkilöstölle oli myös kohtuullista korvausta vastaan rajoitetusti lämpimiä autopaikkoja käytössään.

Uusia toimistohuoneita ja neuvottelutiloja valmistui ja otettiin hyvään tarpeeseen käyttöön. Puhelinvaihte siirtyi myös uusiin ja ajanmukaisiin tiloihin toimintavuoden aikana.

Työantaja kompensoi edellisten vuosien tapaan myös rajoitetusti henkilöstön lounasruokailukustannuksia henkilöstöravintola Olavissa ravintolanpitäjän vuokratkustannuksissa. PRH:n ravintolatoimikunta kokoontui säännöllisesti toimintavuoden aikana. Lounasruokailijoiden määrä on vakiintunut tiloihin nähden sopivaksi ja henkilöstöravintolapalveluihin oltiin Fazer Amican teettämän oman tutkimuksen mukaan jälleen pääosin melko 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. Innotalon lähiympäristön turvallisuus ja viihtyisyys parani oleellisesti Kampin rakennustöiden tauottua ja liikennejärjestelyjen vakiinnuttua.

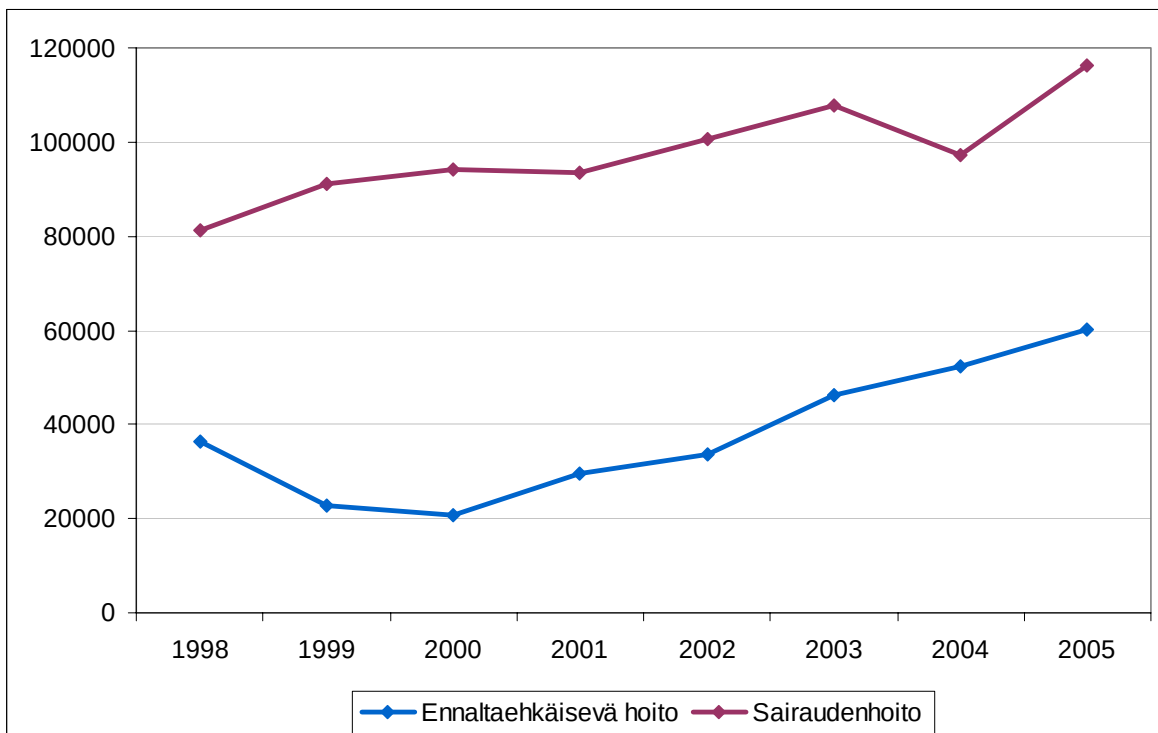
5.2 Työterveydenhoito

Henkilökunnan työterveyshuolto oli järjestetty työpaikan välittömään läheisyyteen mahdollisimman joustavan, nopean ja asiantuntevan hoidon järjestämiseksi niin ennaltaehkäisevässä tarkoituksessa kuin varsinaisessa sairauden tai tapaturman hoitamisessakin. Loppuvuodesta uusittiin palvelusopimus valtionhallinnon työterveyshuoltopalvelujen keskitettyyn kilpailuttamiseen (Hansel ja sen solmimat puitesopimukset) liittyen. Palvelujen tuottajana tulee jatkamaan kymmenen vuoden aikainen yhteistyökumppani (Mehiläinen, Forumin lääkäriasema). Monet luennot, työpaikkakäynnit ja -tarkastukset, säännönmukaiset TYKY-työryhmän kokoukset sekä liikuntatempaukset ovat täydentäneet työterveyden ja työsuojelun korkeata tasoa virastossa.

Yhteenlaskien ennalta ehkäisevään työterveyshoitoon (127 €) ja sairaudenhoitoon (246 €) liittyvät työterveyspalvelun kustannukset bruttona henkilötyövuotta kohden tulee PRH:ssa summaksi 373 € valtionhallinnon vastaavan summan ollessa 465 €. Ennaltaehkäisevän hoidon osuus kasvoi PRH:ssa edelleen selkeästi. Tämä on oikea suuntaus ihannetilanteen ollessa sellainen, että ko. osuudet olisivat likimain samansuuruiset. Viime vuonna tapahtui kuitenkin sairaudenhoitokustannuksissa nousua edellisen vuoden suotuisaan suuntaukseen verrattuna.

Kuvassa 11 on esitetty PRH:n maksamien työterveyshuollon kustannusten kehitys viime vuosina. Vuonna 2005 tämä summa oli 176 502 € (ennaltaehkäisevä hoito 60 189 €, sairaudenhoito 116 313 €).

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



Kuva 11. Työnantajan maksamien työterveyshuollon kustannusten kehitys vuosina 1998-2005

6 Kannustava palkinta

Normaalin hyvän suoritustason ylittävästä toiminnasta maksetaan tuottavuuspalkkiot, missä saamisen perusteina on työn tuottavuudelle asetetun tavoitteen saavuttaminen. Harkinnanvaraista tuottavuuden lisäpalkkiota voidaan maksaa tulosityksikölle, jos se ylittää oman tuottavuustavoitteen ja kaikki yksiköt keskimäärin ylittävät virastolle asetetun tuottavuuskasvutavoitteen. Säännöllisin väliajoin tehtävän asiakastyytyväisyyskyselyn tuloksen perusteella mahdollisesti maksetaan myös asiakastyytyväisyystulos-palkkiota. PRH:ssa on lisäksi erilaisia kehittämispalkkioita, joita maksetaan valikoidusti hankkeille ja ideoille, jotka tukevat PRH:n strategiaa. Ajoittain on mahdollisuus saada myös erikseen haettavaksi ilmoitettavia aloitepalkkioita. Nämä kaikki palkkiomuodot ovat työnantajan johtamisvälineitä.

Kannustavien palkkausjärjestelmien piirissä olevien prosenttiosuus valtion budjettitalouden henkilöstöstä oli VTML:n laskelman mukaan 81,1 %, missä on tapahtunut voimakasta nousua muuallakin viime vuosina.

Ryhmäkohtaista tulospalkkiota saaneiden prosenttiosuus v. 2005 lopun henkilöstöstä oli PRH:ssa lähimpien viimeisten vuosien tapaan 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 2005 mm. seuraavia PRH:n tunnuslukuja (jäljessä sulkeissa valtionhallinnon keskiarvot):

- Liikevaihto/henkilötyövuosi (htv) 75.987 € (64.548 €)
- Talousarvion toimintamenot/htv 71.864 € (66.295 €)
- Liikevaihto/työvoimakustannukset, %-osuus 174,8 % (80,4 %)
- Toimintamenot/työvoimakustannukset, %-osuus 165,3 % (136,0 %)

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

- Henkilötyövuoden hinta (työvoimakust./htv) 43.475 € (44.771 €)

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

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 määrä on menossa suotuisaan suuntaan. Tilannetta 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 ja sairaudenhoitokulujen kasvusuunta. 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, joka on viraston tarpeita mahdollisimman hyvin palveleva työkalu. Asiakirja ja sen systemaattiset tunnuslukujen seurantatilastot antavat vahvan perustan myös PRH:n tulevaan laatukilpailuun (EFQM: Henkilöstötulokset) ja sitä edeltävään itsearviointivaiheeseen. Henkilöstöhallinto on halukas ottamaan jatkuvasti palautetta ja rakentavaa kritiikkiä henkilöstöraportoinnin edelleen kehittämiseen. HTP 2005-luonnos oli lausuntokierroksella ja käsitellyssä 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

Rekrytoinnin tehostaminen, johtajuuden ja erityisesti henkilöjohtajuuden kehittäminen, palkkausjärjestelmän sisäistäminen, tasa-arvoasioiden edistäminen käytännössä, 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 jatkaa tehtäväänsä.

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. Tätä työtä tulevat tukemaan PRH:lle vahvistetut arvot yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa käytäntöön jalkautettuina.

Uuteen palkkausjärjestelmään siirtyminen oli monivaiheinen ja aikaa vievä prosessi, joka tarvitsee edelleen riittävästi resursseja ja päämäärätietoista ohjausta, muuttuneiden tai uusien tehtävänkuvien 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.

HTP:n keskeisimmät lähteet

PRH:n henkilöstötilinpäätöstietoja vuosilta 2000 - 2005

PRH:n työtyytyväisyyskyselyn tulokset vuosilta 2001 - 2005

PRH:n vuosikertomus vuodelta 2005

PRH:n tilinpäätös 31.12.2005

VTML:n 31.3.2006 julkaisemat vertailutunnusluvut PRH:n, valtionhallinnon ja elinkeinoelämän virastojen kesken vuodelta 2005

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

VTML:n julkaisu 5/2005: Tietoja henkilöstövoimavarojen hallinnan ja henkilöstötilinpäätöksen tueksi vuosilta 2000 – 2004, valtion budjettitalouden henkilöstö (v. 2005 tiedot saadaan kesäkuussa 2006)

LIITE 1

PRH.N TUNNUSLUKUJA VUOSILTA 2000 - 2005

Henkilöstön määrä ja rakenne	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Henkilöstö, lukumäärä	470	479	487	473	483	482
Henkilötyövuodet, lukumäärä	462	464	476	475	470	473
Johtoon kuuluvien henkilöiden %-osuus	7,2	7,3	7,8	8	7,7	*)1,9
Muiden esimiesasemassa olevien %-osuus						*) 8,9
Asiantuntijatehtävissä toimivien %-osuus	36,2	38	37,8	40,2	39,5	35,5
Kansainvälisissä tehtävissä toimivien %-osuus	2,1	2,8	2,7	2,7	2,7	2,7
Naisten %-osuus johdosta	44,1	40	36,8	36,8	40,5	*) 22,2
Naisten %-osuus asiantuntijatehtävissä toimivista	44,7	46,7	45,7	50	46,6	48
Kokoaikaisen henkilöstön %-osuus	91,7	91	88,7	89,8	90,3	88,6
Määräaikaisten, joilla ei ole organisaatiossa taustavirkaa, %-osuus		16,9	14,6	11,8	15,3	11,4
Määräaikaisten naisten, joilla ei ole organisaatiossa taustavirkaa, %-osuus naisten yhteismäärästä				9,7	14,9	10,7
Kaikkien määräaikaisissa viroissa toimivien %-osuus	15,3	21,7	17,9	16,7	19,7	14,3
Virkasuhteisten %-osuus	99,8	99,8	99,8	99,8	100	100
Miesten %-osuus henkilöstöstä	31,9	32,8	32,6	32,6	33,1	33,8
Naisten %-osuus henkilöstöstä	68,1	67,2	67,4	67,4	66,9	66,2
Henkilöstön keski-ikä, vuotta	44,3	44,5	44,7	45,8	45,5	45,7
45 vuoden ikäisten ja vanhempien %-osuus	51,1	53,2	53,4	57,5	58,4	59,3
Koulutustasoindeksi	4,8	4,8	4,8	4,8	4,9	4,9
Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus	54,5	44,3	43,3	50,9	45,1	44
Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus	37,5	38,4	37,8	38,3	38,7	38,2
Tutkijakoulutuksen suorittaneiden %-osuus	1,1	1,9	1,6	1,7	2,3	2,3
Työajan käyttö	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosi-työajasta	20	13,8	14,8	15	15,1	14,7
Sairauspoissaolojen %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	7,4	5,1	4	3,9	3,8	4,9
Työvoimakustannukset	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Kokonaistvk:n %-muutos edellisestä vuodesta			4,5	4,2	2,2	5,5
Välillisten tvk:n %-osuus tehdyn työajan palkoista		55,8	57,2	57,8	58,8	57,5
Kokonaistvk:n %-osuus palkkasummasta		127,8	126,9	127,6	127,6	126,8
Tehdyn työajan palkkojen %-osuus tvk:sta		64,2	63,6	63,4	63	63,5
Välillisten tvk:n %-osuus tvk:sta		35,8	36,4	36,6	37	36,5
Välillisten palkkojen %-osuus tvk:sta		14,1	15,2	15	15,4	15,4
Sosiaaliturvakustannusten %-osuus tvk:sta		19,6	19,2	19,1	19,1	18,0
Muiden välillisten tvk:n %-osuus tvk:sta		2,2	2	2,5	2,6	2,8
Työtyytyväisyys	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Työtyytyväisyysindeksi		3,2	3,3	3,3	3,4	3,4
Tytytyväisyys johtamiseen		3,2	3,2	3,3	3,5	3,5
Tytytyväisyys työn sisältöön ja haasteellisuuteen		3,5	3,6	3,5	3,7	3,6
Tytytyväisyys palkkaukseen		2,3	2,4	2,5	2,7	2,8

Tyytyväisyys kehittämisen tukeen	3	3	3,1	3,4	3,3
Tyytyväisyys työilmapiiriin ja yhteistyöhön	3,2	3,3	3,3	3,7	3,8
Tyytyväisyys työoloihin	3,5	3,6	3,7	3,8	3,8
Tyytyväisyys tiedon kulkuun	3	2,9	3	3	3
Tyytyväisyys työnantajakuvaan	3,3	3,4	3,4	3,4	3,4

Sairastavuus, tapaturmat ja työterveydenhuolto	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	13,4	12,9	10,1	9,9	9,6	12,3
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	5,5	5,2	3,7	3,7	3,9	4,4
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/htv	0,1	0,1	0,1	0,3	0	0
Tapaturmapoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	14,5	4,9	6,2	18,1	4	3,3
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	75,2	74,1	80,2	78	82,9	78
Terveys-%, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden %-osuus	33,2	21,4	20,3	15,9	24,8	16,4
Sairauksista johtuvien työterveyshuollossa käyntien lukumäärä/htv	3,3	2,9	7	7,6	3,2	3,2
Ennaltaehkäisevään työterveyshoitoon liittyvät kustannukset bruttona, €/htv	45	64	73	91	110	127
Sairaudenhoitoon liittyvät työterveyspalvelujen kustannukset bruttona, €/htv	204	202	210	228	208	246

Vaihtuvuus	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Lähtövaihtuvuus	4,6	4,7	7,7	7,8	6,2	5,8
Eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden %-osuus	3,8	3,2	2,7	1,2	2,3	2,9
Luonnollinen poistuma	7	7,7	8,4	9,2	8	8,3
Kokonaispoistuma		14	15,4	16,2	11,4	9,5
Tulovaihtuvuus	10,8	16	13,4	9,2	14,2	8,5
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	63,1	61,7	58,8	62,2	62,5	61,9
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden %-osuus	0,2	0,6	0,2	0	0,2	0,6

Pätevyys ja sen kehittäminen	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Henkilöstökoulutusta saaneiden henkilöiden %-osuus				50	70	85
Koulutuspanostus, työpäivää/htv					3,6	5,9
Kehityskeskusteluja käyneiden henkilöiden %-osuus					98	98

Työtyytyväisyyden ja työkunnon edistäminen ja ylläpito	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Virkistystoimintaan liittyvät investoinnit, €/htv	151,5	25,4	35	25	29	37
Liikunnalliseen aktivointiin liittyvät kustannukset, €/htv		42	52	47	64	83
Muut työkunnon ylläpitoon ja parantamiseen liittyvät kustannukset, €/htv		15,3	14	12	26	17

Kannustava palkinta	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Kannustavien palkkausjärjestelmien piirissä olevien %-osuus			100	100	100	100
Henkilöiden, joilla työn vaatavuus on arvioitu, %-osuus			10,9	65,1	91,3	98
Henkilöiden, joilla henkilökohtainen työtulos ja ammatinhallinta on arvioitu, %-osuus					98	98

Henkilöiden, jotka ovat saaneet henkilökohtaisen palkankorotuksen, %-osuus	25,3	35,1	2	4,1	0,6
Ryhmäkohtaisen tulospalkkiopalkkaa saaneiden %-osuus	45,3	100	100	100	100
Maksettujen ryhmäkohtaisten tulospalkkioiden %-osuus palkkasummasta		4,4	3	4,3	5,7
Ryhmäkohtaisen tulospalkkiopalkan keskimääräinen suuruus, €/saaja		1281,0	891	1291	1799
Ylityökorvausten %-osuus palkkasummasta		0,7	0,6	0,8	0,4

Taloudelliset ja muut toiminnan tunnusluvut	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Liikevaihto/htv, €	65793	67901	68927	74902	75987	
Talousarvion toimintamenot/htv, €	66379	67948	67780	71711	71864	
Liikevaihto/tvk, %-osuus	174	177	172	181	175	
Talousarvion toimintamenot/tvk, %-osuus	176	177	169	173	165	
Henkilötyövuoden hinta	37779	38437	40103	41487	43475	

Huom. *) laskennallinen tarkistus UPJ:n käyttöönottoon liittyen