

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

2006



PATENTTI- JA REKISTERIHALLITUS

Sisällysluettelo

Katsaus vuoteen 2006	3
Patentti- ja rekisterihallituksen henkilöstötilinpäätös (HTP) 2006	5
1 Johdanto	5
1.1 Tiivistelmä	5
1.2 PRH:n henkilöstövoimavarojen johtamisen tavoitteet ja niiden toteutuminen	6
2 Nykyiset henkilöstöpanostukset	15
2.1 Henkilöstömäärä	15
2.2 Henkilöstörakenne	15
2.3 Työajan käyttö ja työvoimakustannukset	18
3 Henkilöstötarve ja osaamisrakenne	18
4 Henkilöstön motivaatio ja työkuunto	19
4.1 Työtyytyväisyys	19
4.2 Sairastavuus ja tapaturmat	24
4.3 Vaihtuvuus	26
4.4 Työkyvyttömyyseläköityminen	27
5 Henkilöstöinvestoinnit	27
5.1 Henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen ja ylläpito	27
5.2 Työterveydenhoito	28
6 Kannustava palkinta	29
7 Tulokset	29
8 Johtopäätökset ja tavoitteet	30
HTP:n keskeisimmät lähteet	32
Liite 1: PRH:n tunnuslukuja vuosilta 2000 - 2006	33

Kannen kuvat: Tasa-arvovaltuutetun PRH:lle 28.11.2006 myöntämä kunniakirja sekä palkintotaulu Mildebergiuksen ”Vapaaehtoiset”, serigrafia.

PRH syyskuussa 2006. Kuva: Jukka Meriläinen

Katsaus vuoteen 2006

PRH:ssa työskenteli vuoden 2006 lopulla 499 henkilöä, mikä on 3,5 prosenttia enemmän kuin edellisenä vuonna. Henkilöstöstä oli naisia runsas kaksi kolmasosaa. Koko henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta. Kansainväliset sopimukset edellyttävät, että PCT-viranomaisena PRH:ssa on vähintään sata eri tekniikan alojen tutkijainsinööriä vakanssia. Tämän vuoksi tutkijainsinöörejä rekrytoitiin edelleen lisää vuonna 2006. Toisaalta tuottavuusohjelman toteuttaminen vähentää lähivuosina vaihteittain henkilöstöä tietyiltä toimialoilta. Henkilöstö koulutautui keskimäärin 4,3 päivää vuoden aikana.

Palkkausjärjestelmän tehtävien vaativuuden arviointiryhmä jatkoi työtään arvioiden tai tarkistaen uudestaan aikaisemman arvion yhteensä noin 140 työtehtävän vaativuuden osalta vuoden aikana. Vuonna 2005 tuolu luku oli 180, vaikka kyseessä oli tuolloin UPJ:n käyttöönnoton vuoksi vajaa vuosi. Palkkauksen seuranta- ja kehittämisryhmää on informoitu mahdollisuuksien mukaan. TAHTI (työnantajan henkilötietojärjestelmä) ei ole vielä pystynyt antamaan tarvittavia tilastoja. Manuaalisesti kootut tilastot antoivat myönteisen kuvan UPJ:lle asetettujen tavoitteiden toteutumisesta.

Palkkausjärjestelmän toimivuudesta järjestettiin erillinen kysely, jolla pyrittiin kartoittamaan henkilöstön tuntemuksia noin kaksi vuotta käytössä olleesta järjestelmästä. Mielipiteet jakautuivat pääsääntöisesti erittäin voimakkaasti molempiin ääripäihin (asteikolla 1-5) ja kritiikkiäkin tuli runsaasti. Järjestelmän uutuus on kaikkialla valtionhallinnossa aiheuttanut ensimmäisinä vuosina vastaavanlaista palautetta.

Uuden tasa-arvolain edellyttämä tasa-arvosuunnitelma vahvistettiin PRH:ssa käyttöön 1.3.2006 lukien. Suunnitelmassa on kirjattu toimenpiteet sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi sekä sovittu niiden toteuttamisesta, vastuuhenkilöistä, tiedottamisesta ja seurannasta.

Sosiaali- ja terveysministeri sekä tasa-arvovaltuutettu jakoivat 28.11.2006 kahdelle työyhteisölle kunniakirjat työpaikan tasa-arvon ansiokkaasta edistämisestä tasa-arvosuunnittelun avulla. Kunniakirjan ja siihen liittyvän palkinnon sai toimintavuonna ainoana julkishallinnosta PRH.

Toinen erittäin merkittävä ulkoinen tunnustus tuli heti seuraavana päivänä virastolle ja etenkin sen patentti- ja innovaatiolinjan henkilöstölle, kun PRH:n kansainväliselle PCT -prosessille myönnettiin ISO 9001:2000 -sertifikaatti. Inspectan myöntämä laatusertifikaatti kattaa koko PCT -patentihakemuksen käsittelyprosessin hakemuksen vastaanottamisesta kansainväliseen uutuustutkimukseen (ISA) ja kansainväliseen patentoitavuuden esitutkimukseen (IPEA).

Työkykyä ylläpitävässä (tyky)- ja virkistystoiminnassa järjestettiin aiempien vuosien tapaan työyhteisöön ja hyvinvointiin liittyviä luentoja ja monipuolisia liikunta- ja virkistystapahtumia sekä tuettiin omaehtoista fyysisen kunnon ylläpitoa eri tavoin.

Henkilöstölle suunnatussa kyselyssä kartoitettiin kokemuksia ja pyydettiin toiveita tyky- ja virkistystoiminnasta. Kokonaisarvioina tämä toiminta koettiin tarpeelliseksi ja positiiviseksi asiaksi työilmapiirin kehittämisessä ja keskiarvovastauksena saatiinkin indeksiluku 4,4 (asteikolla 1-5). Palautteesta hyödynnettiin ideoita mm. liikuntalippujen määrän lisäämiseksi.

Toimintavuoden aikana panostettiin erityisesti painonhallinnan tukemiseen, päihdeongelmatapauksia koskevan ohjeistuksen uusimiseen sekä tupakoinnin rajoittamiseen tähtääviin toimenpiteisiin. Koko henkilöstön virkistykseksi ja omasta terveydentilasta huolehtimisen aktivoimiseksi pidettiin jo perinteiseksi muodostunut tyky-iltapäivä. Myöskin Tyky-työryhmän kehittämiseen kiinnitettiin erityistä huomiota. Yhteistyö viraston johdon ja koko henkilökunnan sekä sidosryhmien kanssa toimi aiempien vuosien tapaan erittäin hyvin.

Sairauspoissaolopäivien määrä henkilötyövuotta kohden oli toimintavuonna 10,9, joten kyseinen tunnusluku on vieläkin noin kaksi päivää valtionhallinnon keskiarvoa (v. 2005) korkeampi. Tämä johtunee paljolti PRH:n ikärakenteesta ja joistain pitkäaikaissairautapauksista. Myönteisenä seikkana oli se, että ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon panostettiin voimakkaasti edellisten vuosien tapaan.

Henkilöstön suhtautuminen työympäristöön on pysynyt myönteisenä. Tämä oli todettavissa erityisesti vuoden 2006 baro-työtyytyväisyyskyselyn tuloksista, jotka olivat lähes edellisten vuosien hyvien mittaustulosten tasolla ja koko valtionhallinnon keskiarvoa indeksikeskiarvolla 3,4 (asteikolla 1-5). Myönteisimmin PRH:ssa suhtauduttiin työoloihin (3,8) sekä työilmapiiriin ja yhteistyöhön (3,7). Myös työn sisältö ja haasteellisuus koettiin aiempien vuosien tapaan korkeahkoksi (3,6). Palkkauksesta saatu palaute matalahkosta indeksiarvostaan (2,8) huolimatta on kuitenkin vuosi vuodelta parantunut pysyen tällä kertaa tarkalleen edellisen vuoden tasolla.

Henkilöstötilinpäätöstä (HTP) hyödynnettiin toimintavuonna laajamittaisesti virastossa. HTP:n tunnusluvuihin ja niiden vertailuihin aiempiin vuosiin viraston sisällä ja vertailussa muuhun valtionhallintoon saatiin analysoitua perustietoa toteumasta ja kehittämistarpeista. Aikaisempien vuosien HTP-tiedoista on ollut suuresti hyötyä etenkin Euroopan laatukilpailuun (EFQM) osallistumista valmisteltaessa.

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

Helsinki 11. päivänä kesäkuuta 2007

Pääjohtaja


Martti Enäjärvi

Henkilöstöjohtaja


Esko Inkinen



PRH ympäristöineen 7.7.2006. Kuva: Mikko Alameri

Patentti- ja rekisterihallituksen henkilöstötilinpäätös (HTP) 2006

1 Johdanto

Patentti- ja rekisterihallitus on osallistunut valtiovarainministeriön henkilöstöosaston vuosittain järjestämään HTP-tunnuslukujen keräämiseen ja ilmoittamiseen jo seitsemänä perättäisenä vuotena. Kerättyjen tunnuslukujen määrä on viime vuosina vakiintunut noin 80 prosenttiin noin 100 tunnusluvun joukosta. Yhdistelmä viimeisen kuuden ja osittain seitsemän vuoden tärkeimmistä tunnusluvuista on liitteenä (liite 1). Tämän asiakirjan monistukseen mennessä ei vertailulukuja koko valtionhallintoon ja elinkeinoelämän virastoihin ollut käytettävissä (viivettä TAHTI –hankkeen tuotantokäyttöön otossa). Tästä johtuen on eräissä paikoissa käytetty vertailukohteena vuoden 2005 tunnuslukuja.

Mielenkiintoisena tunnuslukuryhmänä oli kuudetta kertaa käytettävissä Valtion työmarkkinailaitoksen (VTML) kehittämän työtyytyväisyysbarometrin antamat työtyytyväisyysindeksit sekä tiedot halukkuudesta henkilökiertoon ja työpaikan vaihtohalukkuudesta. Kysely toteutettiin virastokohtaista intranetsovellusta käyttäen. Vastausprosentti oli tälläkin kertaa riittävän kattava eli 55. Tuloksia on käsitelty välittömästi PRH:n johtoryhmässä ja YT-toimikunnassa sekä myöhemmin linjoittain ja yksiköittäin järjestetyissä tilaisuuksissa kullekin kohderyhmälle eritellyn aineiston perusteella. Palauteaineisto viedään jo toista kertaa kaikkien tarkasteltavaksi myös Innonettiin. Viraston johtoryhmä on jatkanut saadun palautteen perusteella tiettyjen osakokonaisuuksien seurantaa ja panostusta.

Tavoitteena on, että tiedon kerääminen olisi jatkossa mahdollisimman automaattista ja että tunnusluvut löytyisivät pääosin lähes sellaisenaan jo tallennetuista omista tai valtionhallinnon järjestelmistä (HELMI-INFO /käyttöön otettava TAHTI -järjestelmä). Henkilöstöhallinto on koko toimintavuoden ajan kuukausittain syöttänyt TAHTI-järjestelmään tarvittavat tiedot. Järjestelmää on pilotoitu viime vuoden aikana ja tavoitteena oli saada se tuotantokäyttöön keväällä 2007.

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. Järjestelmä tukee yhdessä nimikirjatietojen kanssa kunkin henkilökohtaista osaamisen kehittämistä etenkin koulutustilaisuustietojen systemaattisella tallentamisella.

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

1.1 Tiivistelmä

Vuoden 2006 lopussa PRH:n henkilöstön määrä oli siis 499, missä on kasvua edelliseen vuoteen 17 henkilöä. Henkilötyövuosien lukumäärä oli 478,65. Henkilöstörakenne muodostui seuraavaksi: Johtoon kuului 1,8 % henkilöstöstä ja muiden esimiesasemassa olevien henkilöiden %-osuus oli 8,2. Asiantuntijatehtävissä ja kansainvälisissä tehtävissä toimivia oli yhteensä 38,5 % kokonaismäärästä. Ammattiosaamista vaativissa ja eritasoisissa toimeenpanevissa tehtävissä eli toteuttajina työskenteli täten yhteensä noin puolet henkilöstöstä eli 51,5 %.

Henkilöstökulut (palkat ja palkkiot sekä tulosperusteiset erät) vuonna 2006 olivat yhteensä 17 566 300 €, minkä lisäksi maksettiin erilaisia henkilöstösivukuluja yhteensä 3 887 701 €. Kasvua henkilöstökuluissa oli edelliseen vuoteen verrattuna noin 6,3 % ja vastaavasti henkilöstösivukuluissa 0,6 %.

Henkilöstöstä oli naisten osuus hieman laskenut 65,3 %:iin ollen edelleen lähes 2/3 koko henkilöstöstä. Miesten prosenttiosuus oli vastaavasti 34,7 %. Henkilöstön keski-ikä oli 45,5 (nuorennusta edelliseen

vuoteen 0,2 v.) vuotta. Yli puolet henkilöstöstä (57,9 %) oli 45-vuotiaita tai sitä vanhempia. Kokoaikaisten henkilöiden osuus oli 89,2 %. Määräaikaaisia, joilla ei ollut virastossa taustavirkaa, oli vuoden lopulla tosiasiallisesti vain 8 prosentin luokkaa.

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 56,1 % (44,0 % v. 2005). Ylemmän tutkintotason suorittaneita oli 39,7 % (38,2 % v. 2005) koko henkilöstöstä ja vastaavasti lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon suorittaneita 3,4 (2,3 % v. 2005).

Vuoden 2006 sairauspoissaolojen määrä (10,9 päivää) laski tällä kertaa edellisestä vuodesta (12,3 tp). Tapauskohtaisten poissaolopäivien pituus (4,1 päivää) laski puolestaan hieman edellisestä vuodesta (4,4 tp). PRH:n tapaturmapoissaolotilasto on pysynyt jälleen hyvänä (0,04 %). Lyhyiden 1 – 3 pv/poissaolojen määrä 80,1 % nousi hieman edellisestä vuodesta (78,0 %).

PRH:n intranetissä kuudetta kertaa toteutettu ja koko virastoa koskeva työtyytyväisyysbarometrin keskiarvo pysyi samana kuin edellisenä vuonna eli indeksiarvona 3,4 (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 2006 (31.12.2006 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 v. 2006. 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

Yleiset henkilöpoliittiset linjaukset, ohjelmat ja alan ohjeistus

PRH:n henkilöstövoimavarojen suunnittelun lähtökohtana ovat valtion yleiset henkilöstöpoliittiset linjaukset. Niitä täydentävät PRH:n omat linjaukset sekä viraston henkilöstövoimavarojen tarve. Kokonaisuuteen kuuluvat

- strategiatasolla henkisten voimavarojen tulokortin menestystekijät
- henkilöstövoimavarojen määrällinen ja laadullinen suunnittelu
- erilaiset yksityiskohtaiset toimintasuunnitelmat.

Henkilöstövoimavarojen määrällinen ja laadullinen suunnittelu tavoitteineen perustuu keskipitkän ajan ja vuotuisiin tulossuunnitelmiin, joiden lähtökohtina ovat:

- valtion tuottavuusohjelma ja työn tuottavuustavoitteet
- palvelujen kysyntäennusteet
- tietotekniikan kehittymisen vaikutus henkilöstörakenteeseen
- eläkkeelle siirtyvien määrä sekä henkilöstön lähtövaihtuvuus ammattiryhmittäin
- tehtäväkuvan laadulliset muutokset vastauksena toimintaympäristön muutoksiin.

Henkisten voimavarojen hallinnan menestystekijät tarkistetaan vuosittain toiminta- ja taloussuunnitelman (TTS) laadinnan yhteydessä aina neljäksi vuodeksi eteenpäin.

Valtion henkilöstöä koskeva keskeinen linjaus on valtion tuottavuusohjelma. Sen tavoitteena on julkisen talouden vakauden turvaaminen lisäämällä julkisen palvelutuotannon ja hallinnon tehokkuutta suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle. Ohjelman mukaan vuosina 2007–2011 henkilöstön tulee vähetä

keskimäärin 2 % vuodessa, mikä edellyttää työn tuottavuuden vastaavaa nousua. Kansainväliset patenttialan sopimukset edellyttävät kuitenkin PRH:lta, että PCT-tutkimuksiin taataan riittävät resurssit.

Henkilöstövoimavarasuunnitelmat tehdään vuosittain. Tietotekniikan kehittyminen lisää asiantuntijatehtävien osuutta koko henkilöstöstä samalla kun rutiininomaiset toimistotyöt vähenevät.

PRH:n henkilöstösuunnitelmia kuten muita suunnitelmia käsitellään eri elimissä ja kokouksissa. Erityistä painoa pannaan riittävään käsittelyyn YT-toimikunnassa sekä viraston että yksiköiden tasolla. Suunnitelmat ja pöytäkirjat julkaistaan Innonetissä ja niistä tiedotetaan linja- ja yksikkökokouksissa.

PRH:n rekrytointiohje uudistettiin keväällä 2007. Ohjeessa määritellään periaatteet mahdollisimman hyvien työntekijöiden ottamisesta PRH:n palvelukseen sekä hakijoiden kohtelemisesta oikeudenmukaisesti ja tasavertaisesti.

Henkilöstösuunnitelmien lisäksi PRH:n strategisia linjauksia toteutetaan seuraavien yksityiskohtaisempien toimintasuunnitelmien avulla:

- työkykyä ylläpitävän (tyky-) toiminnan toimintasuunnitelma
- työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma
- koulutussuunnitelmat
- tasa-arvosuunnitelma (päivitys vuosittain)
- virkistystoimikunnan toimintasuunnitelma
- työsuojelun toimintaohjelma.

Nämä toimintasuunnitelmat valmistellaan työryhmissä, minkä jälkeen YT-toimikunta ja tarvittaessa vielä johtoryhmä käsittelevät ne.

Henkilöstöhallinto tekee vuosittain henkilöstötilinpäätöksen (HTP). Se sisältää henkilöstöbarometrin tulokset sekä keskeiset tiedot henkilöstön rakenteesta ja kehityksestä. Tulokset esitetään tuoreeltaan myös Innonetissa. Henkilöstötilinpäätöksen tietoja ja johtopäätöksiä hyödynnetään strategisessa ja vuotuisessa henkilöstösuunnittelussa.

PRH selvittää henkilöstönsä tyytyväisyyttä säännöllisesti työtyytyväisyyskyselyllä vuosittain (Henkilöstöbarometri) ja tasa-arvokyselyllä kolmen vuoden välein (2002, 2005 ja 2008). Lisäksi tehdään erillisiä mittauksia, joista esimerkkeinä

- Suomen Parhaat Työpaikat -kilpailuun osallistuminen 2006
- tyky- ja virkistystoimintaa koskeva kysely 2006
- palkkausjärjestelmän toimivuutta selvittävät kyselyt 2007.

Kyselyjen tuloksia käsitellään virastossa eri tasoilla. Tulosten perusteella on tunnistettu erityisiä parantamisalueita esimerkiksi esimiestyöskentelyyn ja tiedon kulkuun liittyen. Tuloksista on annettu tietoa ja palautetta myös koko henkilöstölle.

PRH:ssa on kehitetty työskentelytapoja siirtymällä osittain tiimi- ja etätyöskentelyyn sekä kehittämällä tietotekniikkaa.

PRH on toiminut KTM:n hallinnonalan pilottina etätyön käyttöönotossa valtionhallinnossa. Etätyöskentelyn edellyttämät extranet-yhteydet toimivat hyvin. Hyvät työskentelyolot virastotalossa kuitenkin näyttävät hidastavan etätyön kasvua.

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 pääkohtina ovat palvelu, tuloksellisuus, vaikuttavuus ja hyvinvointi, yhteistyö, vastuullisuus ja kehittyminen.

PRH:ssa on jatkettu arvokeskustelua lähinnä yksiköittäin ja työpisteittäin pidetyissä arvojen jalkauttamistilaisuuksina. Jalkauttamistyö on edelleen kesken ja sitä on jatkettu myös kehityskeskustelukierrosten yhteydessä.

Koulutus ja kehittäminen

Henkilöstön osaaminen tunnistetaan PRH:ssa seuraavilla keinoilla:

- käymällä kehityskeskusteluja
- laatimalla tehtäväkuvat kaikille työntekijöille
- arvioimalla tehtävien vaativuus
- kartoittamalla kriittiset osaajat (avainhenkilöt).

Osaamisen tunnistamiskeinoista keskeisin on kehityskeskustelut. Ne alkavat siten, että ensin tarkistetaan tehtäväkuvauksen ajantasaisuus. Sen jälkeen pohditaan, onko edelliselle vuodelle asetetut tavoitteet saavutettu. Tämän jälkeen asetetaan tulostavoitteet ja kehittämistavoitteet seuraavalle vuodelle.

Koska tehtäväkuvauksessa on kartoitettu kaikki työntekijän osaamisalueet, niiden avulla voi etsiä muun muassa sijaisia eri tehtäviin. Tehtävien kuvaukset ovat avoimesti nähtävillä Innonetissä.

Erikseen henkilöstöstä on kartoitettu ne henkilöt, joiden äkillinen poistuminen voi aiheuttaa ongelmia PRH:n toiminnalle (noin 10 % henkilöstöstä) ja määrätty heille varahenkilöt.

Henkilöstön osaamisen kehittämistä ja koulutusta varten PRH:ssa on

- koulutusyhdyshenkilöverkosto
- koulutuksen suunnittelu- ja raportointijärjestelmä KOSURA
- uusien työntekijöiden PRH-koulutus
- uusien työntekijöiden perehdyttämisopas
- uusien työntekijöiden perehdyttäminen, mm. tutorointi

Kiinteästi toiminut koulutusyhdyshenkilöstö teki jälleen perustavaa laatua olevaa työtä viraston koulutusasioita suunniteltaessa, seurattaessa ja kehitettäessä. Tämän ryhmän tehtävänä on PRH:n yhteisen koulutussuunnitelman tekeminen. Koulutussuunnitelma pohjautuu linjakohtaisiin suunnitelmiin. Ryhmänä laaditaan vuosittain myös koulutuskertomus edeltävästä vuodesta. Koulutuskertomusta ja koulutussuunnitelmaa käsiteltiin YT-toimikunnassa ja ne hyväksyttiin johtoryhmässä.

PRH:n verkkopohjainen KOSURA -järjestelmä tukee henkilöstön kehittämistä. Se auttaa yksiköiden välistä yhteistoimintaa koulutustilaisuuksien suunnittelussa, budjetoinnissa, raportoinnissa ja voimavarojen hyödyntämisessä. Järjestelmä mahdollistaa suunnittelun ja seurannan monien keskeisten luokituskriteerien perusteella sekä ryhmäkohtaisesti että yksittäisen työntekijän tasolla.

Parityöskentelyohjelmat auttavat siirtämään eläkkeelle jäävien osaamista nuoremmille. PRH:ssa järjestetään uusille työntekijöille perehdyttämiskursseja, ja heille on laadittu myös erillinen perehdyttämisopas ”Tervetuloa Patentti- ja rekisterihallitukseen”.

Vuodelle 2006 kirjattiin KOSURA-järjestelmään yhteensä 350 erilaista koulutustilaisuutta, jotka jakautuivat tapahtumittain ja henkilöstöryhmittäin seuraavasti: yhteiskoulutus (useita henkilöstöryhmiä) 39,4 %, johto ja esimiehet 7,7 %, asiantuntijat 32,9 % ja toimistohenkilöstö 20 %. Linjat ja yksiköt

järjestivät jälleen valtaosan tarvitsemastaan koulutuksesta hallinnon osuuden keskittyessä lähinnä kielikoulutukseen ja yleiseen tietotekniikkakoulutukseen.

Koulutuksen lajin mukaan jakautui kielikoulutukselle 21,7 % ja tietotekniikkakoulutukselle 16,3 % pääosan koulutuksesta kohdentuessa oman alan erityisosaamisen (tutkijainsinöörit, lakimiehet jne.) syventämiseen. Vuoden 2006 koulutusbudjetiksi toteutui 231.228 € (202.967 € v. 2005), mikä oli henkilötövuotta kohti noin 483 €. Tavoitteena on koulutussuunnittelun kehittäminen entistä parempaan toteutumistarkkuuteen pyrkien samalla mahdollisimman hyvään kustannustehokkuuteen eli mahdollisimman alhaisiin osallistuja- ja koulutuspäiväkohtaisiin kustannuksiin. Oleellista on kuitenkin saavutettu oppimistulos.



Hallinnon henkilöstöä Suomenlinnan parlastihuoneessa koulutus- ja virkistyspäivänä 1.6.2006
Kuva: Esko Inkinen

Työhyvinvointi

PRH:n virkistystoimikunnalla on ollut vuosittainen käyttöoikeus erikseen anottuun ja myönnettyyn määrärahaan. Samoin työ-työryhmä on toimintaansa varten saanut toimintasuunnitelmansa edellyttämän rahoituskehityksen. Yhteensä tämänkaltaiseen toimintaan osoitettuja investointeja oli henkilötövuotta kohti PRH:ssa toimintavuonna 189 € (137 € v. 2005), missä on nousua 38 % edelliseen vuoteen verrattuna. (Valtionhallinnon vastaava summa oli 167 € v. 2005). 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 2006 hyväksytty työ-työryhmäsuunnitelma lähes sellaisenaan.

Ohessa on esitetty luettelomaisesti tärkeimmät tapahtumat ja muut aktiviteetit:

Vuoden aikana järjestettiin auditoriossa seuraavat mielenkiintoa herättäneet luennot ja -tilaisuudet:

- 12.5.2006 Luottamus työyhteisön pääomaksi; TaY, hallintotieteen professori Risto Harisalo
- 12.9.2006 Liikunta lisäavuksi painonhallintaan; Mehiläinen, työfysioterapeutti Seija Björklund

- 20.9.2006 Luento naisen ikääntymisestä ja vaihdevuosista; Mehiläinen, gynekologi Teija Alanko
- 11.10.2006 Työssä jaksaminen; Filosofian tohtori Olavi Salminen
- 25.10.2006 Mies elämässä mukana; Mehiläinen, lääkäri Vesa Nurmenniemi

Säännöllisiä liikuntaryhmiä toimi seuraavilla alueilla: fysiokimppa, niska-selkärhymä, miesten kuntouttava liikunta, kuntoutusnyrkkeilyryhmä, mekostenon-venyttelyryhmä, joogaryhmät ja vesivoimisteluryhmät.

Muuta toimintaa järjestettiin pääosin vakiintuneilla tavoilla, mutta myös osin uusilla ideoilla luettelomaisesti seuraavasti:

- Työterveyshuollon (KELA tukemassa) kautta pidetty ryhmä: Aslak-ryhmä Karjalohjalla kahtena viikkona (kolmas viikko v. 2007) ja siihen liittyen Aslak-esimiespäivä Karjalohjalla 24.5.2006
- Hierontamahdollisuus, josta PRH maksoi osan
- Painonvartijat –ryhmän kokoaminen ja taloudellinen tukeminen
- Salibandy –joukkue / turnaukset – salivuokrissa yms. tukeminen
- Naisten Kymppi keväällä – osallistujien ja samalla PRH:n edustajien tukeminen
- Verenluovutusta Yrjönkadun toimipisteessä
- Influenssarokotus, josta PRH maksoi osan
- Päihdehoito-ohjeistus huhtikuu 2006
- ”Työpaikkaliikuntaan investoiminen kannattaa”/ 3.3.2006 Helsingin messukeskus / edustus TYKY – työryhmästä: 5 henkilöä
- Inspiraatiopäivä etupäässä naisille Finlandia-talolla toukokuussa
- Linjojen ja yksiköiden toimenpitein toteutettu ”Terveysliikuntapäivä henkilöstölle” 11.5.2006 iltapäivällä Töölön kisahallissa, Töölön ulkoilukeskuksessa sekä Uimastadionilla
- Kyselytutkimus PRH:n henkilökunnalle työhyvinvointiin liittyvistä asioista (Tyky ja virkistystoimikunta) syyskuussa. Tiivistelmä palautteesta on annettu erikseen Innonetissä.
- Tyky -työryhmän palaute- ja suunnitteluseminaari syyskuussa
- Tyky -päivä 2.11.2006 omissa tiloissa
- Esitys tupakoinnin lopettamisen edistämiseksi virastossa ja viraston asteittaiseksi siirtymiseksi savuttomaksi työpaikaksi
- Liikuntalippuja jaettu henkilökunnalle: tammikuussa 5 kpl, toukokuussa 10 kpl, lokakuussa 5 kpl/henkilö
- PRH:n pikkujoulujärjestelyihin osallistuminen 17.11.2006 Hotelli Presidentissä (Virkistystoimikunta ja Tyky-työryhmä)

Virkistystoimikunta toteutti seuraavat tapahtumat toimintavuoden aikana:

- Elokuvalta Tennispalatsissa: ("FC Venus" ja "Matti")
- Oopperaillat Kansallisoopperassa (Taikahuilu ja Così fan tutte)
- Tutustuminen ARSO6 näyttelyyn Nykytaiteen museo Kiasmassa
- 30. ja 31.5. Kevätretki Sipoon Kaunissaareen
- Tutustuminen Athos - Luostarielämää Pyhällä Vuorella näyttelyyn Taidemuseo Tennispalatsissa
- 3. ja 10.10. Syysretki Fazerin tehtaalle Vantaalla
- 17.11. Pikkujoulujuhlat Presidentissä (280 osallistujaa)
- Joulun Juhlakonsertti Vanhassa kirkossa
- 5.-15.12. Hyvänmielen Joulukeräys

Yhteensä edellä mainittuihin virkistystoimikunnan järjestämiin tapahtumiin osallistui 812 prh:laista.



Ryhmäkuva Naisten Kypille lähtijöistä PRH:n edustalla 21.5.2006. Kuva: Sakari Kauppinen



Stiina Kaikkonen kokeilemassa jousiammuntaa tyky –iltapäivänä 2.11.2006 Osmo Koiviston (Wilhelm Tell ry) opastuksella. Kuva: Tuija Johansson



Riku Jylhänkangas esittää musiikkiviihdettä kuulijoilleen tyky– iltapäivänä 2.11.2006 . Kuva: Tuija Johansson

Kilpailutekijät

Työtyytyväisyysmittaustulosten perusteella henkilöstö arvosti jälleen 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. Jatkossa kilpailu hyvistä ja sitoutuneista työntekijöistä tulee kiristymään kaikkialla työelämässä.

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 vahvistettiin 1.3.2006 lukien käyttöön PRH:n uusittu ja uuden tasa-arvolainlain mukainen tasa-arvosuunnitelma. 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.

Suunnitelmaa valmisteltaessa pohjaututtiin paljolti aiempina vuosina (2002 ja 2005) tehtyihin kyselytutkimuksiin sekä vuoden 2005 lopun tilastoihin henkilöstörakenteen, palkkauksen yms. osalta.

Kokonaistulokseksi tuli, että PRH:ssa ei esiinny sukupuolesta johtuvaa eriarvoista kohtelua. Näitä tuloksia on käsitelty tarkemmin PRH:n tasa-arvosuunnitelmassa 2006, sen 2007 päivitetystä versiossa sekä edellisen vuoden HTP:ssä, joten niitä ei toisteta tässä yhteydessä.

Vuodesta 2001 alkaen on PRH:ssa seurattu vuosittain myös tasa-arvoasioiden kehitystä työtyytyväisyyskyselyiden yhteydessä. Työyhteisön sisäinen yhteistyö ja työilmapiiri on pysynyt pitkään tasaisena (asteikolla 1-5) n. 3,3:ssa nousten viimeisinä kahtena vuotena yli 3,5:n ja jääden sen tuntumaan. Oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu työtovereiden taholta on noussut ensin tasaisesti 3:een ja vuonna 2004 jyrkästi suoraan lähes → 3,9, millä tasolla indeksi on pysynyt viimeiset kaksi vuotta. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä on pysytellyt koko ajan 3,5:n yläpuolella ollen viimeiset kolme vuotta 3,8:n tuntumassa.

Sosiaali- ja terveysministeri sekä tasa-arvovaltuutettu jakoivat 28.11.2006 kahdelle työyhteisölle kunniakirjat työpaikan tasa-arvon ansiokkaasta edistämisestä tasa-arvosuunnittelun avulla. Kunniakirjan ja siihen liittyvän palkinnon sai toimintavuonna ainoana julkishallinnosta PRH.

Palkinnon myöntämisperusteissa mainittiin seuraavaa: ”Vuonna 2005 uudistettu tasa-arvolaki terävöitti vaatimuksia tasa-arvosuunnitelman sisällöstä. Palkituiksi pyrittiin löytämään sellaisia työpaikkoja, jotka ovat ottaneet tasa-arvosuunnitelmiaan mahdollisimman hyvin huomioon uuden lain vaatimukset ja voivat näin olla esimerkkinä muille työpaikoille. Kriteerinä olivat myös konkreettisuus sekä tavoitteissa että toimenpiteissä.

PRH:n tasa-arvosuunnitelma on osa viraston henkilöstöstrategiaa. Tasa-arvosuunnitelmassa on kirjattu toteuttamiseen tarvittavat resurssit ja koko tasa-arvotoimikunta on osallistunut ulkopuoliseen tasa-arvokoulutukseen. Tavoitteet, aikataulu ja vastuutaho on suunnitelmassa selkeästi todettu. Virasto on myös edistänyt julkisella sektorilla tehtävää tasa-arvotyötä kertomalla omista kokemuksistaan muille julkisen hallinnon työpaikoille.”

Tasa-arvotoimikunta tarkasteli ja tarkastelee vuosittain suunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamista ja niiden tuloksia. Samassa yhteydessä vuosittain päivitetään suunnitelmaa tarvittavilta osin ja asetetaan tavoitteet vuodeksi eteenpäin (”PRH:n tasa-arvosuunnitelma 2007”). Myöskään vuoden 2007 osalta ei toimikunta havainnut epätasa-arvoista kohtelua sukupuolen perusteella.



Kuva Säätytalon tilaisuudesta 28.11.2006, jossa PRH:n edustajia oli kuuntelemassa sosiaali- ja terveysministeri Tuula Haataisen puhetta, minkä jälkeen hän yhdessä tasa-arvovaltuutettu Päivi Romanovin kanssa luovutti tasa-arvopalkinnon PRH:n edustajille. Kuva: Leena-Liisa Lehikoinen.

Valtion palkkausjärjestelmän kehittäminen

Arviointiryhmä piti vuoden aikana 16 kokousta, joissa käsiteltiin yhteensä 140 tehtävänkuvaa. UPJ-VES (virkaehtosopimus) on ollut voimassa vajaat kaksi vuotta. Tänä aikana viraston palkkausmenot ovat nousseet enemmän, kuin minään muuna kautena aiemmin.

Uudesta järjestelmästä on hyötynyt kaikkiaan 432 prh:laista. Heidän palkkansa on noussut enemmän kuin TUPO (tulopoliittinen kokonaisratkaisu) –korotuksen verran. TUPO-korotuksen varaan on jäänyt 58 henkilöä eli 11,8 prosenttia henkilöstöstä. Edellisen lisäksi 150 henkilön tehtävän vaativuustaso on noussut UPJ-VES:n kahden ensimmäisen vuoden aikana. Tämä kertoo siitä, että järjestelmä toimii, vaikka eletäänkin vielä siirtymäkautta. Valtaosa henkilöstöstä tulee saamaan vielä kaksi siirtymäkauden korotusta (kesäkuu 2007 mukaan lukien) ja kolmannen eli viimeisen 1.10.2008.

Palkkausjärjestelmän kannustavuuden runkona eivät ole palkankorotukset vaan oikeudenmukainen ja tasapuolinen palkkakohtelu ja se, että henkilöstöosapuoli on saanut vaikutusvaltaa palkkausasioissa. Vaikutusvaltaa on myös se, että jokaisella virkamiehellä on tilaisuus tulla kuulluksi tehtävänkuvansa laatimisessa ja henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnissa. Tällaista valtaa ei vanhassa A-palkkausjärjestelmässä ollut.

Osallisuus toimintaan, jossa arvioidaan oman ja alaisen palkan kehitystä, tuo vastuuta ja uusia tieto- ja kehittämistarpeita. Viraston henkilöstön palkkaus on aina suhteessa viraston toiminnan tuottavuuteen ja siihen, kuinka paljon yhteiskunta ja asiakkaat ovat valmiit maksamaan työstämme. Suurimman taakan uuden järjestelmän soveltamisesta ja sen vaatimasta kehitystyöstä ovat kantaneet lähiesimiehet ja viraston johto, missä työssä henkilöstöjärjestöjen edustajien aktiivisuus ja yhteistyö on ollut erittäin tärkeää.

2 Nykyiset henkilöstöpanostukset

2.1 Henkilöstömäärä

Henkilöstön määrä (31.12.2006 yhteensä 499 henkilöä) on pysynyt melko vakiona viime vuosina nousten tosin hieman edellisestä vuodesta. Sitoutuminen valtionhallinnon ja KTM:n hallinnonalan tuottavuusohjelmaan on edellyttänyt jokaisen uusrekrytoinnin tarpeen perusteellista selvittämistä. Toisaalta 1.4.2005 aloitettu toiminta PCT-viranomaisena edellytti kansainvälisten sopimusten mukaan tutkijainsinöörien määrän asteittaista lisäämistä tavoitteena vähintään 100 vakanssia.

Henkilötyövuosien määrä oli (479) oli noussut 1,2 % edellisestä vuodesta.

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

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Hallinto (ent. Johtamisen tuki)	67,1	86,92	86,93	78,84	78,73	80,49
Markkinointi- ja liiketoimintayksikkö	3,99	3,76	3,69	3,15	3,26	3,88
Patentti- ja innovaatiolinja	120,45	124,76	127,29	158,5	160,59	168,17
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	48,32
Yritys- ja yhteisölinja	154,37	145,88	142,9	147,67	150,37	148,73
Yhdistysrekisteri	33	32,35	32,6	30,92	29,46	29,07
Yhteensä	463,64	476,76	475,5	469,69	472,61	478,65

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 ja tulee jatkossakin tapahtumaan htv-painotuksen muutoksia.

2.2 Henkilöstörakenne

Myöskään henkilöstörakenteessa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Johto- ja muissa esimiestehtävissä oli PRH:ssa yhteensä 10 % henkilöstöstä. Mikäli tätä tunnuslukua verrataan koko valtionhallintoon laskien sielläkin em. johtotasot yhteen (11,7 %v. 2005), PRH sijoittuu keskiarvon alapuolelle ollen kuitenkin selkeästi alakvartiiliarvon (5,6 %, v. 2005) yläpuolella.

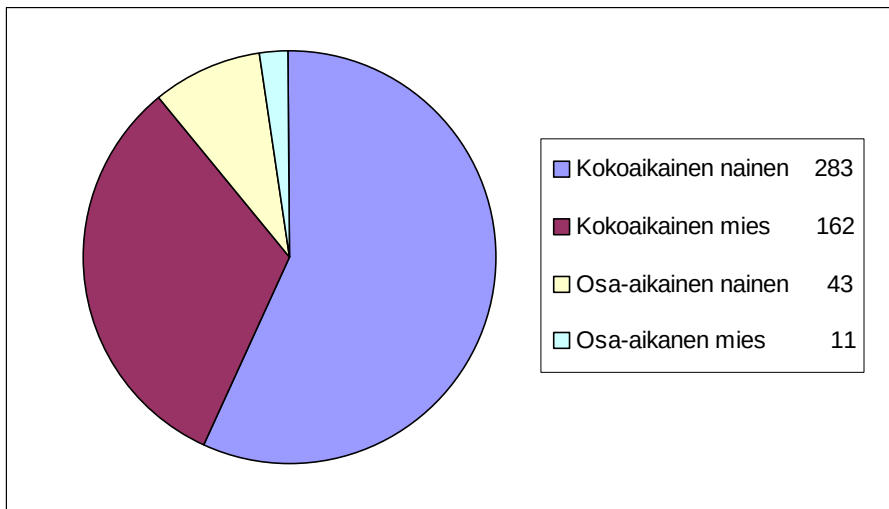
(Alakvartiili on suuruusjärjestykseen asetettujen eri organisaatioiden tunnuslukujen numeroarvo kohdassa, jonka alapuolelle jää 25 prosenttia havainnoista eli ns. 25 prosentin piste. Yläkvartiili osoittaa puolestaan sen numeroarvon, jonka alapuolelle jää 75 prosenttia havainnoista eli ns. 75 prosentin piste.)

Em. vertailusta voitaisiin päätellä, että PRH:ssa on johto- ja esimiestason henkilöstöä organisaation substanssi ja -henkilöstöasioiden hoitamiseksi riittävässä määrin. Asiantuntijatehtävissä toimii henkilöstöstä 38,5 %, mikä kuvaa asemaamme asiantuntijavirastona valtionhallinnon 40,8 % (v. 2005) keskiarvoon verrattuna. PRH:ssa näistä pääasiallisesti kansainvälisissä tehtävissä toimii 2,6 % 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 48,5 %.

Henkilöstömme on edelleen keskimääräistä naisvaltaisempaa 65,3 %:n (laskua 0,9 prosenttiyksikköä vuodesta 2005) osuudella valtionhallinnon 56,4 %:iin (v. 2005) verrattuna. Naisten osuus

johtotehtävistä on PRH:ssa kasvanut 33,3 %:iin ollen valtionhallinnossa 32,7 % (v. 2005). Naisten osuus muista esimiestehtävistä oli PRH:ssa puolestaan 46,3 % verrattuna valtionhallinnon 38,3 %:iin (v. 2005), mitä voi meillä pitää kohtuullisen hyvänä jakautumana. Naisten osuus asiantuntijatehtävistä on PRH:ssa 45,3 % ja valtionhallinnossa keskimäärin 44,9 % (v. 2005).

Kokoaikaisten henkilöiden määrä 89,2 % PRH:ssa oli noussut hieman (v. 2005 88,6 %) ollen kuitenkin melko lähellä valtionhallinnon keskitasoa 92,8 % (v. 2005). 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.



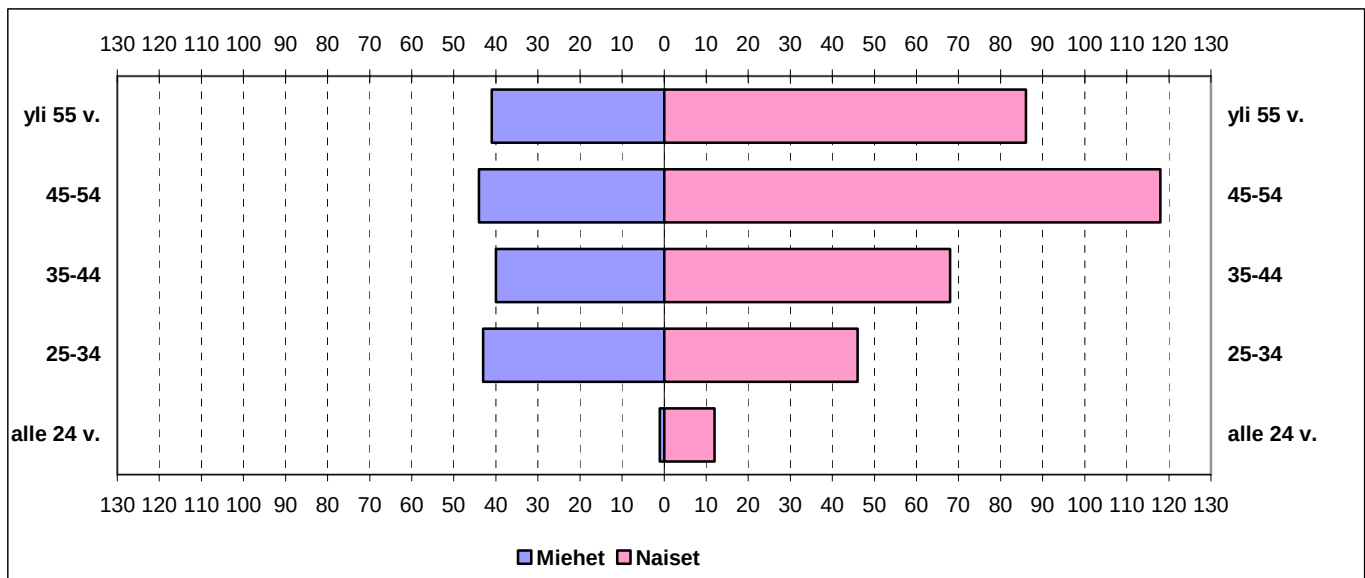
Kuva 1. Koko- ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan 31.12.2006

Määräaikaisia, joilla ei ollut virastossa taustavirkaa, oli vuoden lopulla 76. Näistä kuitenkin alkuvuodesta 2007 vakinaistettavia tutkijainsinöörejä oli 21 ja aikanaan arkistoprojektin päätyttyä poistuvia 15 henkilöä, joten tosiasiallinen luku oli 40 henkilöä. Tämä on henkilöstöstä noin 8 %, jossa on tosiasiallista laskua edellisiin vuosiin (11,4 % v. 2005 ja 15,3 % v. 2004). Tämä on valtionhallinnon keskiarvoa 19,0 % (v. 2005) pienempi luku eli määräaikaistilanteemme on selkeästi keskimääräistä parempi. Olemme kaikki virkasuhteisia valtionhallinnon 84,5 %:iin (v. 2005) 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 etupäässä tutkijainsinöörien vakinaisia virkoja, joihin nimitettiin aiemmin määräaikaistilanteessa olleita. Virkojen vakinaistamisista huolimatta on jouduttu mm. erilaisten projektien hoitamiseksi ja ruuhkahuippujen tasaamiseksi rekrytoimaan aika ajoin lisää määräaikaista henkilöstöä tai jatkamaan aiempia määräaikaistilanteita.

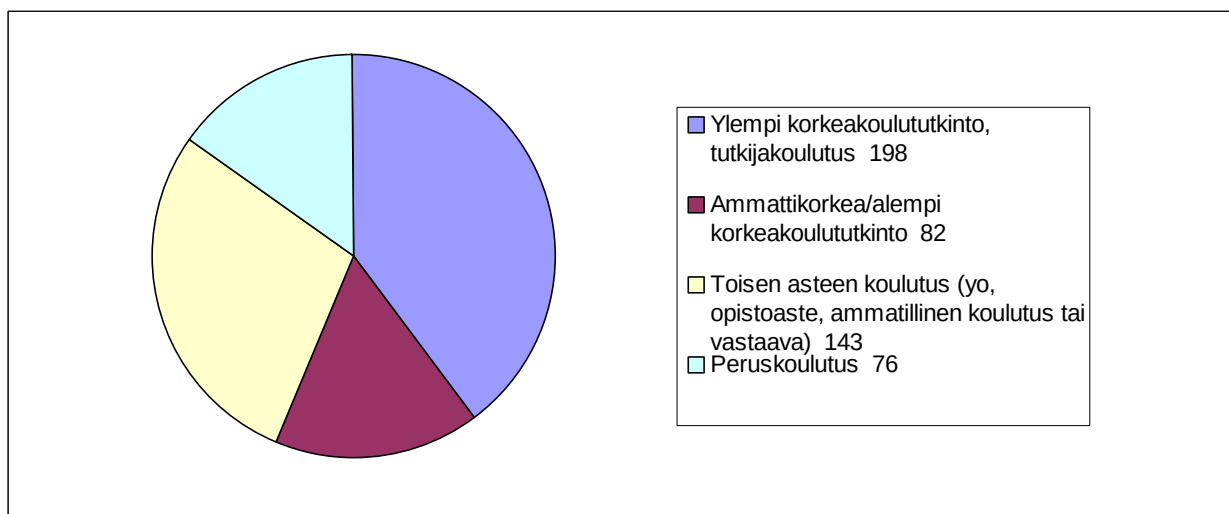
PRH:n henkilöstön keski-ikä näyttäisi olevan vakiintumassa pitkän nousujakson jälkeen (44,3 v. -> 44,5 v. -> 44,7 v. -> 45,8 v. -> 45,5 v. -> 45,7 v. -> 45,5 v.), ollen enää ½ - 1 vuotta korkeampi kuin muualla keskimäärin (valtionhallinto 44,6 v. 2005 ja elinkeinoelämä 45,1 v. 2005). 45 vuoden ikäisten ja sitä vanhempien osuus henkilöstöstämme on 57,3 % (valtionhallinnossa 54,9 % v. 2005). PRH:n henkilöstön ikärakenne on esitetty ikäryhmittäin ja sukupuolittain jaoteltuna tarkemmin. Kuviosta ilmenee muun muassa se, että suurin ikäryhmä naisissa on edelleen 45 - 54-vuotiaat. Miesten ikäryhmät (vähintään 25 vuotiaista alkaen) ovat sen sijaan lähes samansuuruisia keskenään uusrekrytoinneista johtuen.

Tavoitteena on, että eri ikäluokissa olisi mahdollisimman sama määrä henkilöitä, mikä toteutuukin yleensä 43 vuoden keski-ikä. 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 31.12.2006

Henkilöstömme koulutustasoindeksi 4,9 asettui valtionhallinnon 5,3 (v. 2005) lähelle. Kuitenkin meillä oli henkilöstöstä vähintään korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinto 44,1 %:lla (valtionhallinto 49,0 % v. 2005) ja ylemmän tason tutkinto 39,7 %:lla (valtionhallinto 37,7 % v. 2005). Lisensiaatin tai tohtorin tutkinto on 3,4 %:lla (valtionhallinto 8,1 % v. 2005). 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 31.12.2006

2.3 Työajan käyttö ja työvoimakustannukset

Vuosiloma-ajan prosenttiosuus säännöllisestä työajasta oli 14,4 % ja valtionhallinnossa keskimäärin 13,0 % (v. 2005), 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 noususuhdanteen jälkeen laskenut lähelle neljää prosenttia (7,4 % -> 5,1 % -> 4,0 % -> 3,9 % -> 3,8 % -> 4,9 % -> 4,4 %) ollen valtionhallinnon keskiarvoa (3,6 % v. 2005) korkeampi. Tämäkin tunnusluku selittynee korkeahkolla keski-ikällä vaikkakin toisaalta tapaturmapoissaolojen osuus oli käytännössä nollautunut, mikä oli vielä parempi kuin valtionhallinnossa (0,1 % v. 2005).

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 –02</u>	<u>PRH –03</u>	<u>PRH –04</u>	<u>PRH –05</u>	<u>PRH –06</u>
välillisten tvk:n %-osuus tehdyn työajan palkoista	57,2 (60,6)	57,8 (60,8)	58,8 (56,9)	57,5 (60)	53,72
kokonaistvk:n %-osuus palkkasummasta	126,9 (127,1)	120,6 (128,2)	127,6 (128,5)	126,8 (127,8)	125,43
tehdyn työajan palkkojen %-osuus tvk:sta	63,6 (62,3)	63,4 (62,6)	63 (63,2)	63,5 (62,2)	65,05
välillisten työvoimakustannusten %-osuus tvk:sta	36,4 (37,7)	36,6 (37,4)	37 (37)	36,5 (37,5)	34,95
välillisten palkkojen %-osuus tvk:sta	15,2 (16,4)	15,0 (16,3)	15,4 (15,8)	15,4 (16,7)	14,67
sosiaaliturvakustannusten %-osuus tvk:sta	19,2 (19,7)	19,1 (19,0)	19,1 (19,1)	18,6 (19)	17,64
muiden välillisten tvk:n %-osuus tvk:sta	2,0 (1,7)	2,5 (2,6)	2,6 (2,4)	2,8 (2,7)	2,63

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 kommunikaatio-tekniikan (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. PRH:n toiminta PCT-viranomaisena tullee hakemusmäärien kasvusta riippuen nostamaan tutkijainsinöörien määrän vaihteittain jopa yli sadan vakanssin. Asiantuntija- ja kansainvälisissä tehtävissä nähtiin suunnittelujaksolla jossain määrin lisäystarvetta nykyisestäään. Vastaavasti toimisto- ja asiakaspalvelutehtävät ovat jossain määrin edelleen supistumassa mm. sähköisten palvelujen lisääntymisen johdosta ja palvelukeskuksen asteittaisen käyttöönoton myötä vuoden 2008 syksyyn mennessä.

Henkilöstön koulutusasteessa nähdään pelkästään perusasteen (nykyään noin 15 %) käyneiden määrän vähenevän vuoteen 2020 mennessä eläköitymisen yhteydessä. Toisen asteen suorittaneiden määrän arvioidaan samalla aikataululla nousevan nykyisestäään (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-toimien myötä.

4 Henkilöstön motivaatio ja työkuunto

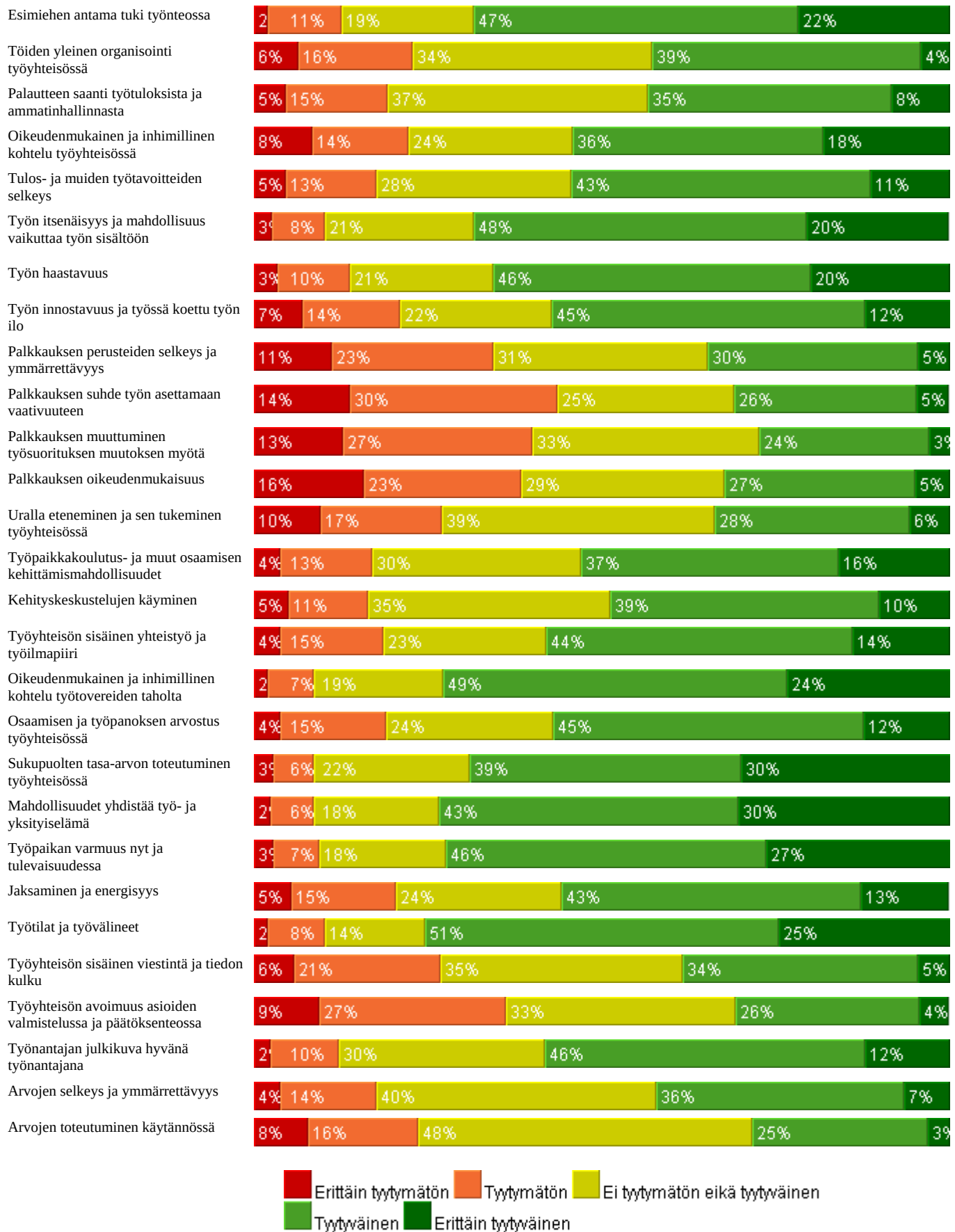
4.1 Työtyytyväisyys

Viidettä kertaa koko virastossa suoritettujen lähes samansisältöisten työtyytyväisyysbarometrin tulokset antoivat PRH:lle jälleen hyvän ja valtionhallinnon keskitasoa olevan indeksiluvun 3,38 (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.

Eriteltyinä kahdeksaan osa-alueeseen PRH:n indeksiarvot muodostuivat v. 2006 seuraaviksi:

• tyytyväisyys johtamiseen	3,41
• tyytyväisyys työn sisältöön ja haasteellisuuteen	3,57
• tyytyväisyys palkkaukseen	2,83
• työtyytyväisyys kehittymisen tukeen	3,29
• tyytyväisyys työilmapiiriin ja yhteistyöhön	3,67
• tyytyväisyys työoloihin	3,78
• tyytyväisyys tiedon kulkuun	3,00
• tyytyväisyys työnantajakuvaan	3,27

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.

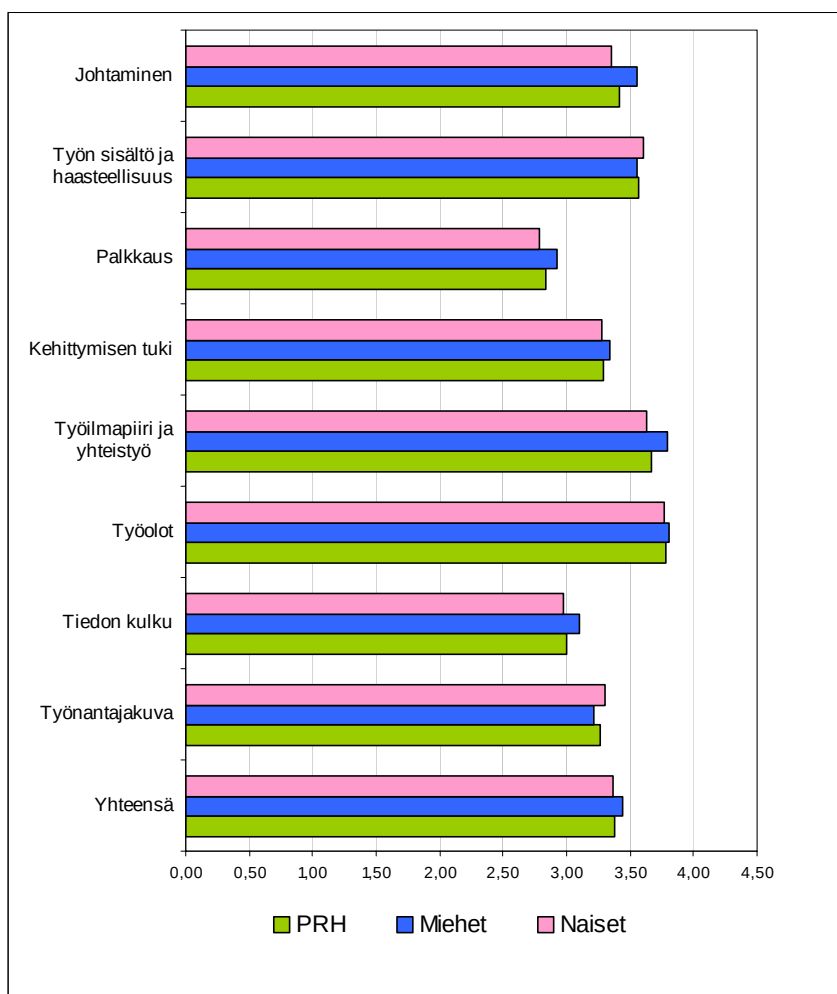


Kuva 4. Työtyytyväisyys vuonna 2006

Työoloissa arvostettiin korkeimmalle mahdollisuuksia yhdistää työ- ja yksityiselämä. Työtiloja ja -välineitä sekä työpaikan varmuutta nyt ja tulevaisuudessa pidettiin seuraavaksi yhtä hyvinä. Työilmapiiri ja yhteistyö oli arvostettu lähelle työolojen tasoa. Neljästä alakohdasta erottui korkeimmaksi selkeästi sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työelämässä sekä seuraavaksi inhimillinen kohtelu työtovereiden taholta. Työn sisällössä ja haasteellisuudessa korostui myös neljästä alakohdasta myönteisimmäksi koettu työn itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön. Työn haastavuutta arvostettiin myös suuresti. Johtaminen arvioitiin myös keskitasoa paremmaksi ja siinä erityisesti esimiehen antama tuki työnteossa (3,76). Työnantajakuva ja kehittymisen tuki sijoittuivat hieman keskiarvon alapuolelle.

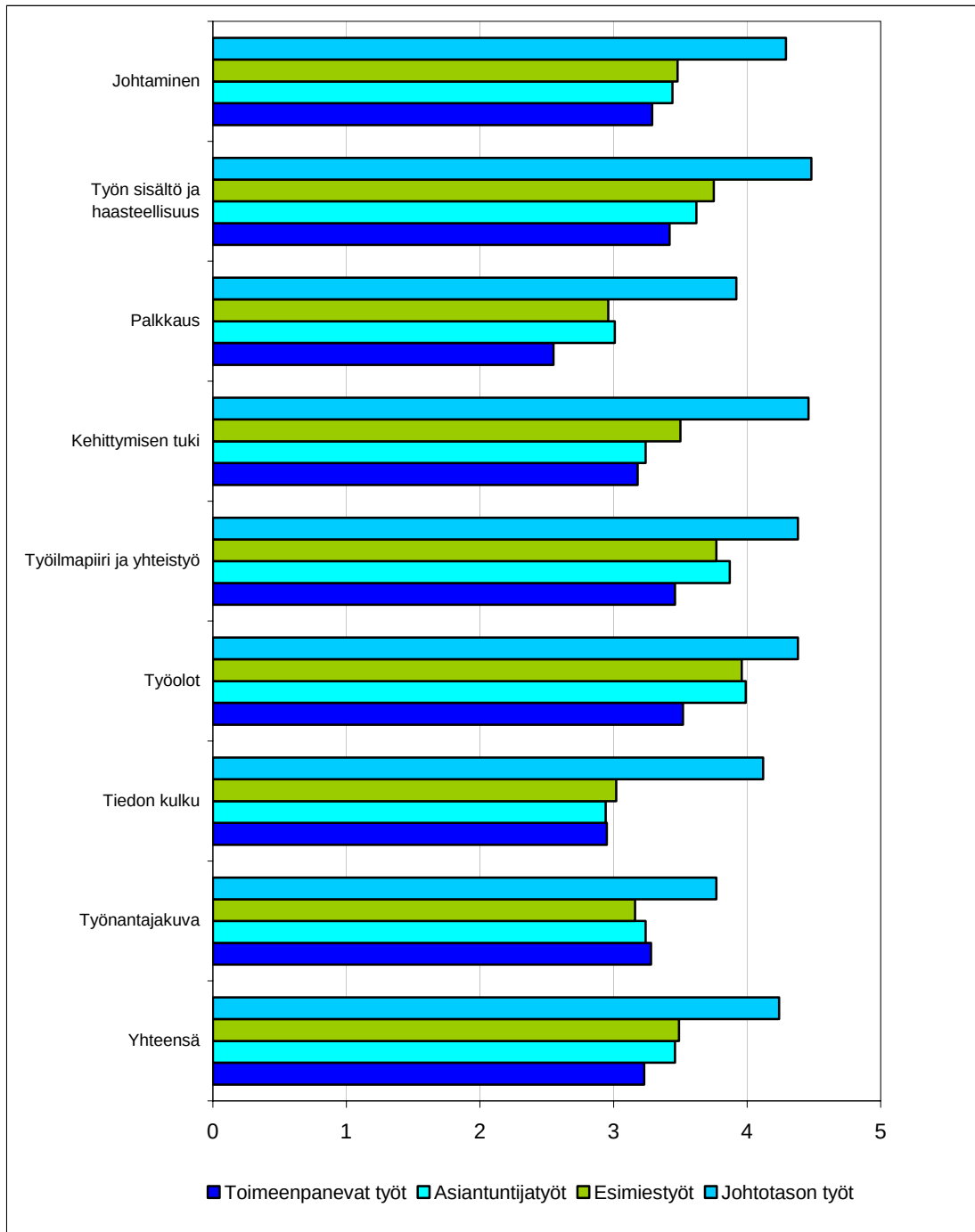
Palkkaukseen (UPJ) oltiin odotetusti kaikkein tyytymättömmimpiä, mikä näkyy toistuvasti myös koko valtionhallinnon tuloksissa. Palkkausindeksi on kuitenkin jatkanut tasaista nousuaan kuuden vuoden aikana jääden tällä kertaa tarkalleen edellisen vuoden tasolle. Toiseksi heikoimmaksi arvostettiin viime 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 2006. Tulos osoittaa jälleen, että miehet (keskiarvo 3,44) ovat olleet lähes kaikilla alueilla naisia (keskiarvo 3,37) tyytyväisempiä lievänä poikkeuksena suhtautuminen työn sisältöön ja haasteellisuuteen sekä työnantajakuvaan.



Kuva 5. Työtyytyväisyys sukupuolen mukaan vuonna 2006

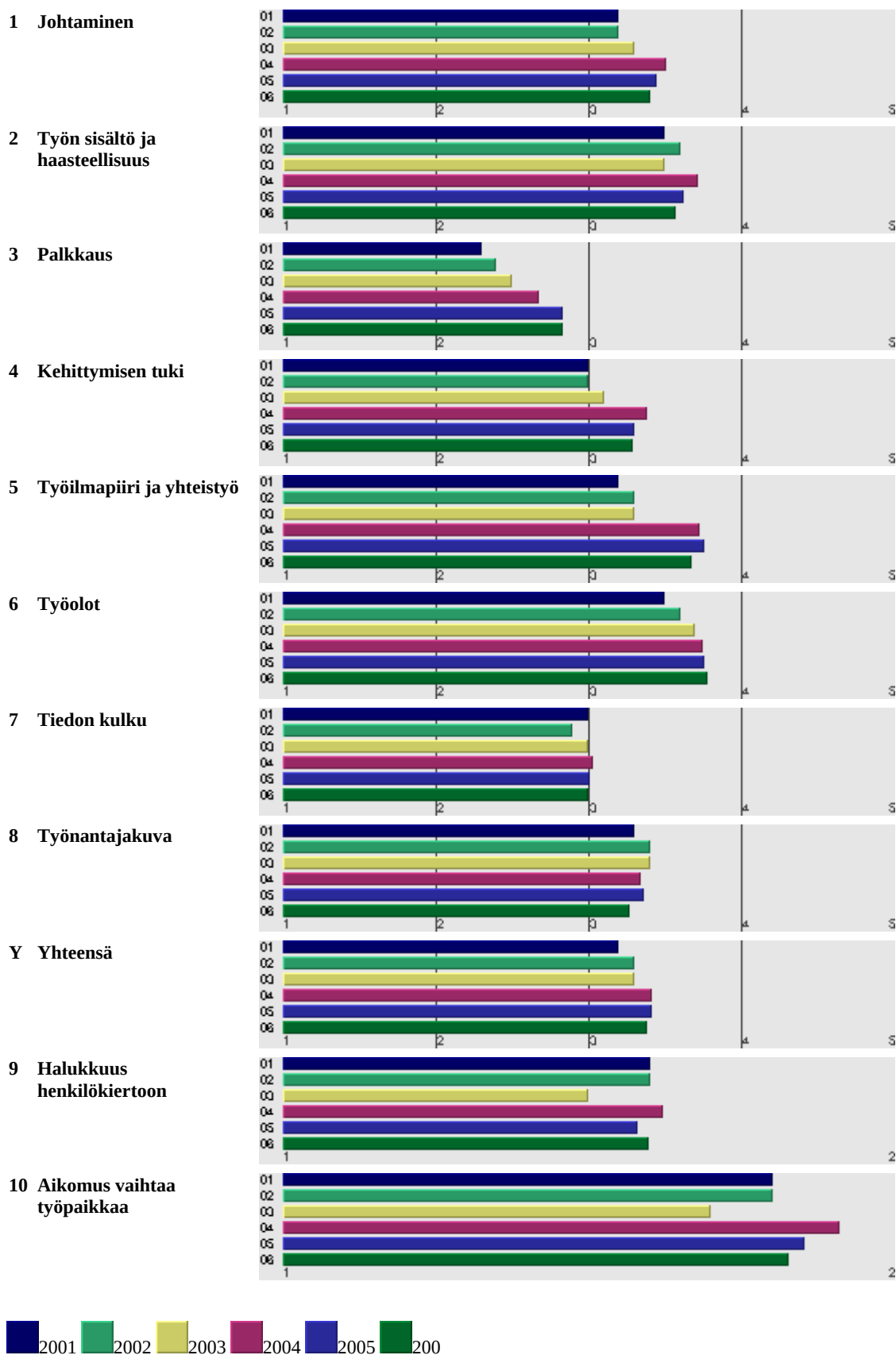
Kuvassa 6 tehtiin vastaava vertailu virka-aseman mukaan. Aiempina vuosina johtotason- ja esimiestehtävissä työskentelevät ovat olleet pääsääntöisesti tyytyväisempiä kuin asiantuntija- tai toteuttajatasen tehtäviin sijoitetut. Tällä kertaa korostuvat usealla osa-alueella esimies-ryhmässä vastanneiden melko alhaiset indeksiarvot, jota ovat jopa asiantuntija-ryhmän alapuolella hieman kohdissa: palkkaus, työilmapiiri ja yhteistyö, työolot ja työnantajakuva. Usealla osa-alueella, johtotaso pois luettuna, virka-asemalla ei näyttäisi kuitenkaan olevan juurikaan merkitystä mielipiteeseen. Keskiarvoina mielipiteet jakautuivat seuraavasti: johto 4,24, esimiehet 3,49, asiantuntijat 3,46 ja toteuttajat 3,23.



Kuva 6. Työtyytyväisyys virka-aseman mukaan vuonna 2006

Kuvassa 7 vertailtiin koko henkilöstön työtyytyväisyysindeksejä vuosina 2001 – 2006. Kokonaisindeksin pysyessä lähes samana oli alaindeksien kesken tapahtunut pientä painotuksen liikkumista, mutta mitään selkeitä muutoksia ei ollut havaittavissa. Suhtautuminen työoloihin on ainoana vuosittain kasvanut tasaisesti myönteiseen suuntaan. Alhaalta lähtenyt, mutta tasaisen

myönteisesti kasvanut suhtautuminen palkkaukseen on tällä kertaa pysähtynyt tarkalleen edellisen vuoden tasolle.



Kuva 7. Työtyytyväisyys vuosina 2001 – 2006

Halukkuus henkilökiertoon oli 40 prosenttia ja jälleen edellisten vuosien luokkaa. Aikomusta työpaikan vaihtoon oli 17 prosentilla vastanneista, mikä luku on myös vakiintunut edellisten vuosien tasolle. Näissä prosenttiosuuksissa ei ollut suurehkoja vaihteluita sukupuolen eikä virka-aseman kannalta tarkasteltuna.

SPT 2006

PRH osallistui ensimmäistä kertaa kansainväliseen Suomen Parhaat Työpaikat (SPT 2006) kilpailuun, jonka järjesti kokonaisuudessaan Great Place to Work Institute Finland. Osallistumista varten lähetettiin järjestäjille aluksi pohjatietoutta virastosta. Sen jälkeen kaikkien paikalla olleiden prh:laisten sähköpostiosoitteista arvottiin mukaan puolet, joille järjestäjä lähetti sähköpostitse 58 kysymystä sisältävän mielipidetiedustelun. Kysymykset kattoivat viisi dimensiota, jota olivat: uskottavuus, kunnioitus, oikeudenmukaisuus, ylpeys ja yhteishenki. Järjestäjien tavaramerkkiin sisältyy periaate, jossa ”työntekijät luottavat organisaation johtoon, ovat ylpeitä siitä, mitä tekevät ja nauttivat työtovereidensa kanssa työskentelystä”. Vastaaja sai valita viidestä vaihtoehdosta, jotka vaihtelivat mielipiteestä ”täysin eri mieltä” yläarvoon ”täysin samaa mieltä”. Tulosten analyysissä otettiin huomioon ainoastaan kaksi ylintä tasoa, joista muodostettiin prosentuaaliset myönteisyysarvot tietyllä laskentakaavalla. Tuloksia ei siis annettu keskiarvoina (vrt. VM baro) ja tätä eivät vastaajat tienneet etukäteen. Benchmark-ryhminä PRH:lle olivat: Suomen parhaat työpaikat (Top 10), kaikki julkisen sektorin organisaatiot sekä kärkipää julkisista ja voittoa tavoittelemattomista organisaatioista.

PRH ei sijoittunut sarjassaan kärkikolmannekseen, vaan lienee ollut puolivälin paikkeilla (järjestäjien epävirallinen palaute, koska vain parhaiten menestyneiden tulokset julkaistiin). Myönteisimmin prh:laiset kokivat seuraavien väittämien paikkansapitävyyden:

- 89 %: Tämä on fyysisesti turvallinen työpaikka (paras benchmark-tulos)
- 88 %: Voin pitää vapaata, kun katson sen tarpeelliseksi (- ” -)
- 84 %: Työpanokseni on tärkeä
- 83 %: Tämä on mukava työpaikka
- 80 %: Minulle on annettu riittävät edellytykset työni tekemiseen
- 79 %:
- Uskon, että johto irtisanoo henkilöstöä vasta viimeisenä vaihtoehtona (paras benchmark-tulos)
- Täällä ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti sukupuolesta riippumatta (- ” -)
- Työpaikallani järjestetään juhlia ja erikoistapahtumia
- Kokonaisuudessaan tämä on hyvä työpaikka.

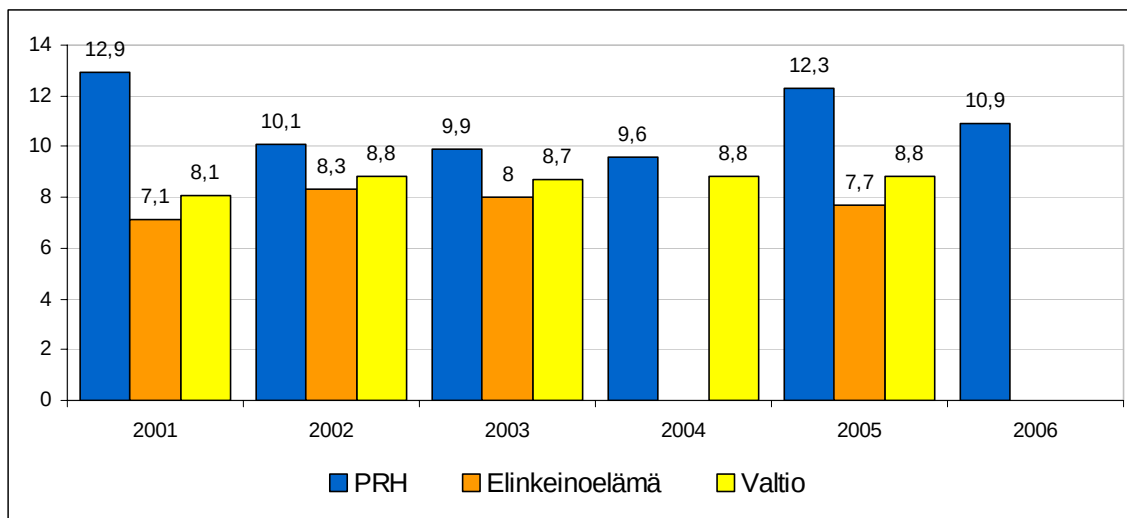
Mielenkiintoinen yksityiskohta yhdenvertaisuuden benchmark-tuloksena oli väittämän ”täällä maksetaan palkkaa tehtävien vaativuuden mukaisesti” -kohdalla. Vaikka PRH:n prosenttimäärä jäikin tässä odotetusti vaatimattomaksi ollen 48 %, sijoituimme vertailussa silti parhaiten kolmen vertailuryhmän tulosten vaihdella 39 – 47 prosentin välillä. Myös väittämän ”saan oikeudenmukaisen osuuden organisaation taloudellisesta menestyksestä” -kohdalla PRH:n tulos oli 39 % kaikkien parhaiden kärjen (Top 10) ollessa vain niukasti ylempänä 40 % :ssa muiden ryhmien jäädessä prosenttiosuuksille 20 ja 21. Yleinen tyytymättömyys palkkaukseen näyttää siis olevan muuallakin samaa luokkaa kuin PRH:ssa ja tulospalkkauksen osalta selkeästi alle meidän tasomme.

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 kuuden viimeisen vuoden ajalta työpäivinä henkilötyövuotta kohti. Pienehköistä vaihteluista huolimatta ovat poissaolot vakiintumassa hieman yli 10 työpäivän (10,9 tp/htv), millä sijoitumme tilastoissa elinkeinoelämään ja koko valtionhallintoon verrattuna epä-

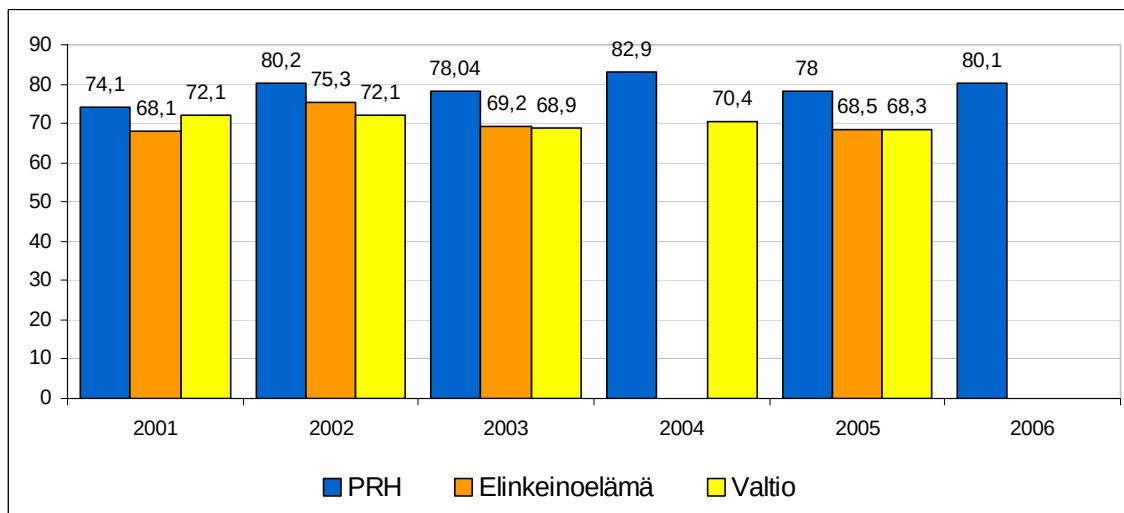
tydyttävästi. Sen sijaan tapauskohtaisten poissaolojen pituus on PRH:ssa ollut viime vuonna keskimäärin 4,1 päivää ja valtionhallinnossa 4,7 päivää (v. 2005), joten tämä tunnusluku on keskitasoa parempi.



Kuva 8. Sairauspoissaolot, työpäivää/htv

1-3 sairauspäivän tapausten prosenttiosuutta kaikkiin sairaustapauksiin verrattuna selvitetään kuvassa 9. PRH sijoittuu jälleen 80,1 prosentilla jonkin verran vertailuarvojen alapuolelle.

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

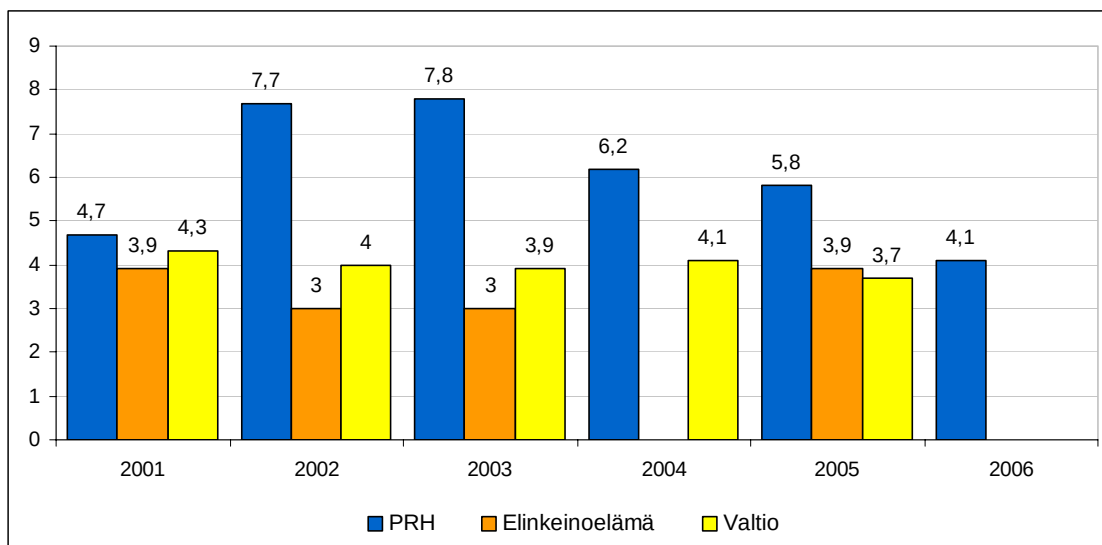
Todettakoon, että alle 10-vuotiaan lapsen äkilliseen sairastumiseen oikeuttava yhden huoltajan kotiin jääminen ei tilastoidu henkilöstön sairauspoissaolopäiviksi. Näitä poissaoloja tilastoitiin vuodelta 2006 270 päivää eli keskimäärin 0,5 päivää jokaista henkilöä kohti (teoreettinen laskelma). Vuonna 2005 vastaavat luvut olivat 260/0,5 päivää, vuonna 2004 170/0,4 päivää sekä vuonna 2003 318/0,7 päivää.

Tapaturmatilastoissa (0,06 työpäivää/htv) ei ole ollut viime vuonnakaan huomautettavaa, joskin äkilliset keliin vaihtelut tuntuvat vuosittain aiheuttavan yksittäisiä liukastumistapaturmia lähinnä työmatkoilla.

4.3 Vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuudella tarkoitetaan toisen työnantajan palvelukseen v. 2006 siirtyneiden henkilöiden prosenttiosuutta edellisen vuoden 2005 lopun henkilöstöstä. Vertailu on esitetty kuvassa 10. PRH:n vaihtuvuus oli laskenut 4,1 %:iin, mikä ylittää vielä hieman vertailukeskiarvot (valtionhallinto 3,7 % ja elinkeinoelämän virastot 3,9 % v. 2005). Vakinaisesta virasta siirtyi PRH:sta pois ainoastaan viisi henkilöä eli 1,0 %:n osuus. Suurehko lähtövaihtuvuusprosentti PRH:ssa johtuu siis siitä, että meillä laskettiin ohjeen mukaisesti mukaan myös kaikki vuoden 2006 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 organisaa-tion 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 2,5 (edellinen lukema 2,9) ja koko valtionhallinnossa 1,6 (v. 2005).

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 7 % (edellinen lukema 8,3 %) ja koko valtionhallinnossa 5,3 % (v. 2005). 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 8,7 % (edellinen lukema 9,5 %) oli jonkin verran valtionhallinnon keskiarvotasoa 11,4 % (v. 2005) 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 12,4 % (edellinen lukema 8,5 %). Koko valtionhallinnon tulovaihtuvuus oli 10,9 % (v. 2005).

Todettakoon, että kesälomasijaiset ja muu tilapäisesti palkattu työvoima ei sisälly näihin tilastoihin. Kesälomasijaisina työskenteli viime vuonna virastossa pääosin 1 – 3 kuukauden määräaikaisissa virka-suhteissa yhteensä 61 nuorta, missä lukumäärässä oli viidentoista henkilön lisäys kesään 2005 verrattuna.

Keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän tavoitetason tulisi olla lähellä normaalia eläkeikää. PRH:ssa ko. ikä oli 62,1 vuotta (PRH v. 2001 61,7 v. 2002 58,8 v. 2003 62,2, v. 2004 62,5 ja v. 2005 61,9 v.) ja valtionhallinnossa 60,9 (v. 2005). 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 1,0 (v. 2005 0,6). 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 % (v. 2005).

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.

Uusien toimistohuoneiden ja neuvottelutilojen kunnostus aloitettiin, kun naapurina olleelta pankilta vapautui 3. kerroksesta tiloja. Uudet tilat tulivat lähinnä katutasosta muuttaneen kirjaston sekä tutkijainsinöörien käyttöön.

Työantaja kompensoi edellisten vuosien tapaan myös rajoitetusti henkilöstön lounasruokailukustannuksia henkilöstöravintola Olavissa ravintolanpitäjän vuokratkustannuksissa. PRH:n ravintolatoimikunta kokoontui neljä kertaa toimintavuoden aikana. Lounasruokailijoiden määrä on vakiintunut tiloihin nähden sopivaksi ja henkilöstöravintolapalveluihin oltiin Fazer Amican teettämän oman tutkimuksen mukaan edellisvuosien melko tyytyväisiä. Olavin kalustukseen ja tiloihin

on suunnitteilla joitain parannuksia ottaen kuitenkin huomioon nykyisen vuokrasopimuksen umpeutumiseen liittyvät tekijät.

Liukuvan työajan puitteissa on henkilöstö voinut työskennellä yleensä itselleen parhaiten sopivana aikana virastoajan määräysten mahdollistamissa puitteissa. Tuntisaldon yläraja korotettiin virasto-osapuolten yhteisellä näkemyksellä 50 tunniksi ja ylärajojen yli menevien osuuksien leikkautumisajankohdiksi muutettiin 1.3. ja 1.9. aiemman kolmen kuukauden väliajoin tapahtuvien leikkausten sijaan. Muihinkin työaikajoustoihin on suhtauduttu edelleen myönteisesti. Etätyömahdollisuutta käytti toimintavuonna kahdeksan henkilöä. Vuorotteluvapaalla on vuosittain ollut myös muutama henkilö.

Toimintavuonna valmisteltiin Hallinnossa myös työsuhdematkalippujen käyttöönotto.

5.2 Työterveydenhoito

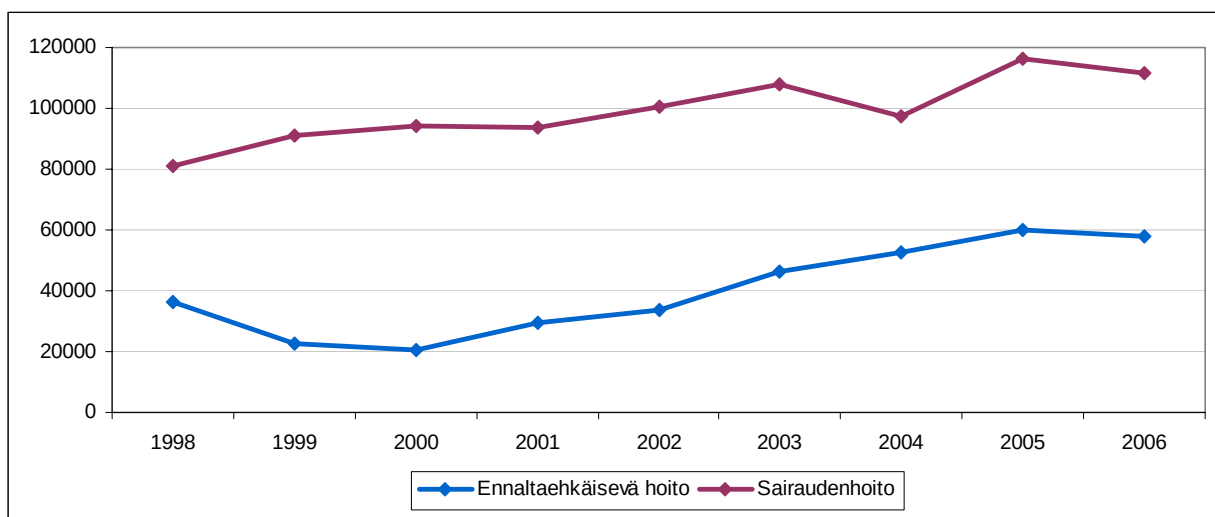
Henkilökunnan työterveyshuolto oli järjestetty työpaikan välittömään läheisyyteen mahdollisimman joustavan, nopean ja asiantuntevan hoidon järjestämiseksi niin ennaltaehkäisevässä tarkoituksessa kuin varsinaisessa sairauden tai tapaturman hoitamisessakin. Palvelujen tuottajana on ollut jo yli 11 vuoden ajan sama yhteistyökumppani (Mehiläinen, Forumin lääkäriasema). Monet luennot, työpaikkakäynnit ja -tarkastukset, säännönmukaiset tyky-työryhmän kokoukset sekä liikuntatempaukset ovat täydentäneet työterveyden ja työsuojelun korkeata tasoa virastossa.

Työterveyshuollossa lisättiin henkilöstölle korvauksetta mahdollisuus käydä tarvittaessa myös sunnuntaisin avoinna olevilla Mehiläinen Oy:n lääkäriasemilla. Toimintavuoden aikana suunniteltiin ja valmisteltiin koko viraston kattava työpaikkaselvityskierros sitä edeltävine kyselytutkimuksineen. Päihdehuolto-ohjeistus uusittiin ja tupakoinnin vähentämiseksi ryhdyttiin käytännön toimenpiteisiin.

Yhteenlaskien ennalta ehkäisevään työterveyshoittoon (120 €) ja sairaudenhoitoon (233 €) liittyvät työterveyspalvelun kustannukset bruttona henkilötyövuotta kohden tulee PRH:ssa summaksi 353 € valtionhallinnon vastaavan summan ollessa 465 € (v. 2005). Sekä sairaudenhoitoon että ennaltaehkäisevän hoidon osuus laski PRH:ssa jonkin verran edelliseen vuoteen verrattuna. 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 2006 tämä summa oli 169 256 € (ennaltaehkäisevä hoito 57 645 €, sairaudenhoito 111 611 €).

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



Kuva 11. Työnantajan maksamien työterveyshuollon kustannusten kehitys vuosina 1998-2006

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 % (v. 2005), missä on tapahtunut voimakasta nousua muuallakin viime vuosina.

Ryhmäkohtaista tulospalkkiota saaneiden prosenttiosuus v. 2006 lopun henkilöstöstä oli 48,5 %. Varsinaisia rahamääriä ei käsitellä tässä yhteydessä.



Henkilöstöä palkitaan vuosittain myös Tasavallan Presidentin myöntämillä kunniamerkeillä ja valtion virka-ansiomerkeillä. Leena-Liisa Lehikoisen kuva vuoden 2006 jakotilaisuudesta.

7 Tulokset

Taloudellisia ja muita toiminnan tunnuslukuja vertailtaessa saavutettiin vuodelta 2006 mm. seuraavia PRH:n tunnuslukuja (jäljessä sulkeissa valtionhallinnon keskiarvot):

- Liikevaihto/henkilötyövuosi (htv) 79.731 € (64.548 € v. 2005)
- Talousarvion toimintamenot/htv 79.033 € (66.295 € v. 2005)
- Liikevaihto/työvoimakustannukset, %-osuus 173,20 % (80,4 % v. 2005)
- Toimintamenot/työvoimakustannukset, %-osuus 171,69 % (136,0 % v. 2005)

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

- Henkilötyövuoden hinta (työvoimakust./htv) 46.033,45 € (44.771 € v. 2005)

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

Asiakastytyväisyyttä 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, mutta rakenteellisesti tarkasteltuna on asiantuntijoiden osuus kasvamaan päin. Määräaikaisessa ja samalla epätytydyttävässä 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 työilmapiiiri on hyvä ja parantunut vuosittain.

Ongelma-alueita ovat jossain määrin korkea sairauspoissaolojen määrä ja sairaudenhoitokulujen kasvusuunta. Henkilöstön ikääntymisen myötä eläkepoistuma on tulevina vuosina suurta.

Henkilöstötilinpäätös auttaa tarkastelemaan ja tarvittaessa muuttamaan henkilöstöstrategiaa sekä priorisoimaan henkilöstövoimavarojen johtamista. Henkilöstön tilaa pitää seurata kaikilla tasoilla niin koko-naisuuksina 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: Henkilöstö ja Henkilöstötulokset) ja sitä edeltävään itsearviointivaiheeseen. Henkilöstöhallinto on halukas ottamaan jatkuvasti palautetta ja rakentavaa kritiikkiä henkilöstöraportoinnin edelleen kehittämiseen. HTP 2006-luonnos oli lausuntokierroksella ja käsittelyssä ennen sen vahvistamista sekä PRH:n 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 kehittämisprosessi, joka tukee organisaatiossa suunnittelua ja ohjausta sekä varmistaa seuranta.

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

Kehittämiskohteita

Rekrytoinnin tehostaminen (PRH:n rekrytointiohje uusittu; Heli eli valtion työpaikkojen hakemista käsittelevä järjestelmä ja muut atk-pohjaiset järjestelmät), johtajuuden ja erityisesti henkilöjohtajuuden kehittäminen, palkkausjärjestelmän hyödyntäminen mahdollisimman pätevän ja avainasemassa olevan henkilöstön rekrytoimiseen ja sitouttamiseen, tasa-arvoasioiden edistäminen käytännössä keskittymällä vuosittain erikseen valittuihin aihealueisiin, 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 valtion palkkausjärjestelmän (VPJ) 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. Tässä tarkoituksessa kohdistuu valtionhallinnon yhteiseen TAHTI-hankkeeseen suuret odotukset. Järjestelmän käyttöönotossa on tapahtunut keskustasolla valitettavaa viivettä.

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 palkkausjärjestelmän edellyttämä säännönmukainen henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi. Kehittämisaamien 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 - 2006

PRH:n työtyytyväisyyskyselyn tulokset vuosilta 2001 – 2006

PRH:n kyselytutkimus palkkausjärjestelmän toimivuudesta (tammi-helmikuun vaihde 2007)

PRH:n vuosikertomus vuodelta 2006

PRH:n tilinpäätös 31.12.2006

PRH:n laatupalkintohakemus 2007

VTML:n julkaisemat vertailutunnusluvut PRH:n, valtionhallinnon ja elinkeinoelämän virastojen kesken vuodelta 2006 (jaetaan myöhemmin)

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

VTML:n julkaisu 4/2006: Tietoja henkilöstövoimavarojen hallinnan ja henkilöstötilinpäätöksen tueksi vuosilta 2001 – 2005, valtion budjettitalouden henkilöstö (v. 2006 tiedot saataneen syyskuussa 2007)

LIITE 1

PRH.N TUNNUSLUKUJA VUOSILTA 2000 – 2006

Henkilöstön määrä ja rakenne	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Henkilöstö, lukumäärä	470	479	487	473	483	482	499
Henkilötyövuodet, lukumäärä	462	464	476	475	470	473	479
Johtoon kuuluvien henkilöiden %-osuus	7,2	7,3	7,8	8	7,7	*)1,9	*)1,8
Muiden esimiesasemassa olevien %-osuus						*) 8,9	*)8,2
Asiantuntijatehtävissä toimivien %-osuus	36,2	38	37,8	40,2	39,5	35,5	38,5
Kansainvälisissä tehtävissä toimivien %-osuus	2,1	2,8	2,7	2,7	2,7	2,7	2,6
Naisten %-osuus johdosta	44,1	40	36,8	36,8	40,5	*)22,2	33,3
Naisten %-osuus asiantuntijatehtävissä toimivista	44,7	46,7	45,7	50	46,6	48	45,3
Kokoaikaisen henkilöstön %-osuus	91,7	91	88,7	89,8	90,3	88,6	89,2
Määräaikaisten, joilla ei ole organisaatiossa taustavirkaa, %-osuus		16,9	14,6	11,8	15,3	11,4	**)16,6
Määräaikaisten naisten, joilla ei ole organisaatiossa taustavirkaa, %-osuus naisten yhteismäärästä				9,7	14,9	10,7	9,4
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	100
Miesten %-osuus henkilöstöstä	31,9	32,8	32,6	32,6	33,1	33,8	34,7
Naisten %-osuus henkilöstöstä	68,1	67,2	67,4	67,4	66,9	66,2	65,3
Henkilöstön keski-ikä, vuotta	44,3	44,5	44,7	45,8	45,5	45,7	45,5
45 vuoden ikäisten ja vanhempien %-osuus	51,1	53,2	53,4	57,5	58,4	59,3	57,9
Koulutustasoindeksi	4,8	4,8	4,8	4,8	4,9	4,9	4,9
Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus	54,5	44,3	43,3	50,9	45,1	44	45,1
Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus	37,5	38,4	37,8	38,3	38,7	38,2	39,7
Tutkijakoulutuksen suorittaneiden %-osuus	1,1	1,9	1,6	1,7	2,3	2,3	3,4
Työajan käyttö	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosi-työajasta	20	13,8	14,8	15	15,1	14,7	14,4
Sairauspoissaolojen %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	7,4	5,1	4	3,9	3,8	4,9	4,4
Työvoimakustannukset	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
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	53,7
Kokonaistvk:n %-osuus palkkasummasta		127,8	126,9	127,6	127,6	126,8	125,4
Tehdyn työajan palkkojen %-osuus tvk:sta		64,2	63,6	63,4	63	63,5	65,0
Välillisten tvk:n %-osuus tvk:sta		35,8	36,4	36,6	37	36,5	35
Välillisten palkkojen %-osuus tvk:sta		14,1	15,2	15	15,4	15,4	14,7
Sosiaaliturvakustannusten %-osuus tvk:sta		19,6	19,2	19,1	19,1	18,0	17,6
Muiden välillisten tvk:n %-osuus tvk:sta		2,2	2	2,5	2,6	2,8	2,6
Työtyytyväisyys	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Työtyytyväisyysindeksi		3,2	3,3	3,3	3,4	3,4	3,4
Tyytyväisyys johtamiseen		3,2	3,2	3,3	3,5	3,5	3,4
Tyytyväisyys työn sisältöön ja haasteellisuuteen		3,5	3,6	3,5	3,7	3,6	3,6

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

Sairastavuus, tapaturmat ja työterveydenhuolto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	13,4	12,9	10,1	9,9	9,6	12,3	10,9
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	5,5	5,2	3,7	3,7	3,9	4,4	4,1
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/htv	0,1	0,1	0,1	0,3	0	0	0
Tapaturmapoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	14,5	4,9	6,2	18,1	4	3,3	5,2
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	75,2	74,1	80,2	78	82,9	78	80,1
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	4
Ennaltaehkäisevään työterveyshoitoon liittyvät kustannukset bruttona, €/htv	45	64	73	91	110	127	120
Sairaudenhoitoon liittyvät työterveyspalvelujen kustannukset bruttona, €/htv	204	202	210	228	208	246	233

Vaihtuvuus	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Lähtövaihtuvuus	4,6	4,7	7,7	7,8	6,2	5,8	4,1
Eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden %-osuus	3,8	3,2	2,7	1,2	2,3	2,9	2,5
Luonnollinen poistuma	7	7,7	8,4	9,2	8	8,3	7
Kokonaispoistuma		14	15,4	16,2	11,4	9,5	8,7
Tulovaihtuvuus	10,8	16	13,4	9,2	14,2	8,5	12,4
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	63,1	61,7	58,8	62,2	62,5	61,9	62,1
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden %-osuus	0,2	0,6	0,2	0	0,2	0,6	1,0

Pätevyys ja sen kehittäminen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Henkilöstökoulutusta saaneiden henkilöiden %-osuus				50	70	85	
Koulutuspanostus, työpäivää/htv					3,6	5,9	4,3
Kehityskeskusteluja käyneiden henkilöiden %-osuus					98	98	98

Työtyytyväisyyden ja työkunnan edistäminen ja ylläpito	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Virkistystoimintaan liittyvät investoinnit, €/htv	151,5	25,4	35	25	29	37	45,8
Liikunnalliseen aktivointiin liittyvät kustannukset, €/htv		42	52	47	64	83	102,4
Muut työkunnan ylläpitoon ja parantamiseen liittyvät kustannukset, €/htv		15,3	14	12	26	17	40,8

Kannustava palkinta	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Kannustavien palkkausjärjestelmien piirissä olevien %-osuus			100	100	100	100	100
Henkilöiden, joilla työn vaatavuus on arvioitu, %-osuus			10,9	65,1	91,3	98	98

Henkilöiden, joilla henkilökohtainen työtulos ja ammatinhallinta on arvioitu, %-osuus					98	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	48,5	
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	2006
Liikevaihto/htv, 1000 €	65793	67901	68927	74902	75987	79731	
Talousarvion toimintamenot/htv, 1000 €	66379	67948	67780	71711	71864	79033	
Liikevaihto/tvk, %-osuus	174	177	172	181	175	173	
Talousarvion toimintamenot/tvk, %-osuus	176	177	169	173	165	172	
Henkilötyövuoden hinta	37779	38437	40103	41487	43475	46033	

Huom. *) laskennallinen tarkistus UPJ:n käyttöönottoon liittyen

**) tosiasiallisesti 8 %, koska alkuvuodesta 2007 vakinaistettiin 21 tutkijainsinööriä