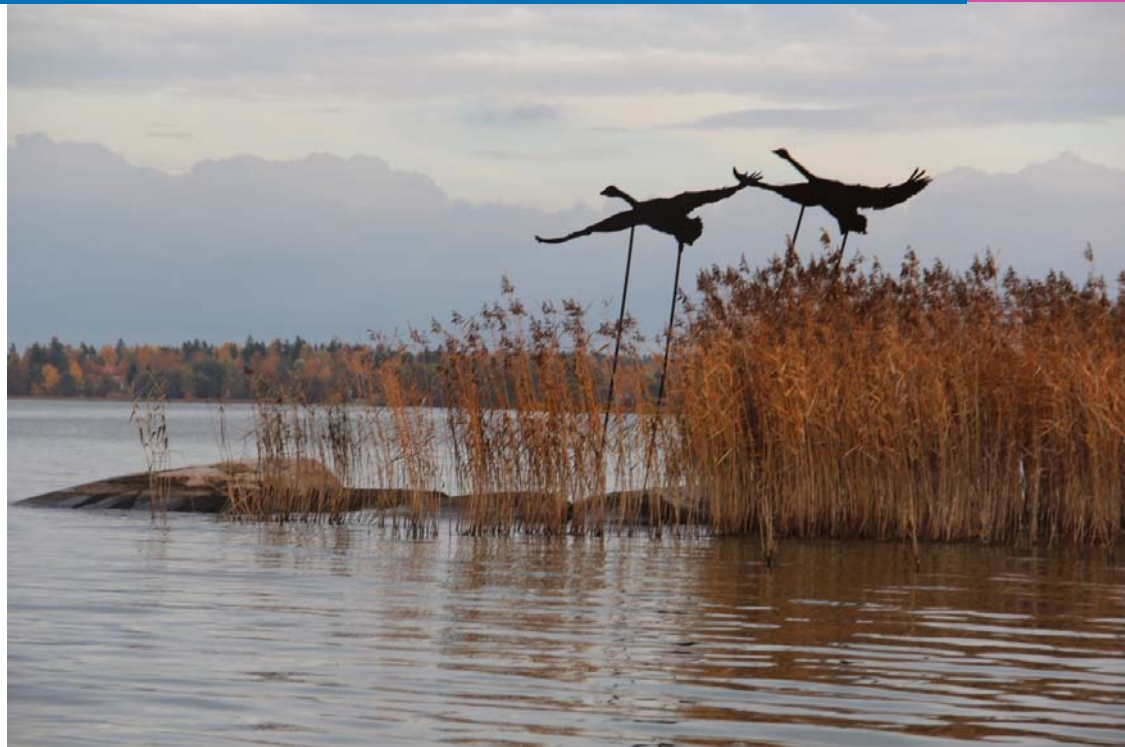


2013

Patentti- ja rekisterihallituksen henkilöstökertomus (HeKe)



Henkilöstöhallinto

Patentti- ja rekisterihallitus

31.12.2013

24.3.2014

Sisällysluettelo

Patentti- ja rekisterihallituksen (PRH) henkilöstökertomus (HeKe)	3
Johdanto	3
1. Osaamisen kehittäminen	3
1.1 Keskeiset tunnusluvut edellisten vuosien tasolla	3
1.2 Johtaminen ja viestintä korostuivat yhteiskoulutusten aiheissa	4
2. Muutoksen johtaminen.....	5
2.1 Henkilöstö- ja osaamirakenteessa pieniä muutoksia.....	5
2.2 Työnantajakuva parani jälleen.....	5
3. Tuloksellinen työn tekeminen	6
3.1 Palkkaus- ja työvoimakustannukset pysyivät maltillisina.....	6
3.2 Työelämän joustoista ja muista eduista myönteistä palautetta	6
3.3 Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö edellisten vuosien tapaan	7
4. Työhyvinvoinnin varmistaminen	7
4.1 Työtyytyväisyys nousi ennätykseensä.....	7
4.2 Työterveys ja –hyvinvointi menestyksellistä toimintaa tukemassa.....	8
4.3 Työsuojelu ja turvallisuus järjestetty asianmukaisesti	8
4.4 TYKY- ja virkistystoiminnasta vastapainoa työlle	9
5. Vuorovaikutuksen ja viestinnän edistäminen.....	9
5.1 Areenat ja menettelytavat vakiinnuttaneet asemansa	9
5.2 Työyhteisöviestintää (TYVI) yhdessä jalkauttamaan.....	10
6. Johtopäätöksiä ja kehitysnäkymiä	10
6.1 Osaamisen kehittäminen	10
6.2 Muutoksen johtaminen.....	11
6.3 Tuloksellinen työn tekeminen	11
6.4 Työhyvinvoinnin varmistaminen	11
6.5 Vuorovaikutuksen ja viestinnän edistäminen.....	12
7. Liitteet	13
7.1 PRH:n HR -tunnuslukuja vuosilta 2010 – 2013	13
7.2 Henkilöstörakenne henkilöstöryhmittäin	15
7.3 Henkilöstörakenne koulutusasteittain	15
7.4 Eräiden tunnuslukujen kehittyminen.....	16
7.5 Työtyytyväisyysindeksien kehitys vuosina 2001-2013	17
7.6 Keskimääräiset sairauspoissaolot vuosilta 2006 – 2013.....	19
7.7 Työterveyshuollon kustannusten kehitys.....	19

24.3.2014

Patentti- ja rekisterihallituksen (PRH) henkilöstökertomus (HeKe)

Johdanto

PRH:ssa on laadittu vuodesta 2001 alkaen kalenterivuositainen henkilöstötilinpäätös (HTP) useimpien muiden valtionhallinnon organisaatioiden tapaan. Aiemmat HTP:t ovat olleet laajoja ja seikkaperäisiä raportteja henkilöstöön liittyvistä asioista, kehitystrendeistä, vertailuista valtionhallinnon ja elinkeinotoiminnan virastojen tuloksiin, mittaritavoitteiden ts. lähes sadan HR (Human Resources) -tunnusluvun toteutumisesta ja muista elämänläheisistä asioista, joissa henkilöstön hyvinvointi on ollut aina keskeisenä tekijänä. HTP kasvoi ja kehittyi vuosien myötä litteineen, taulukoineen ja kuvineen lähes 60 sivun mittaiseksi dokumentiksi, josta alkukatsauksen luettuaan saattoi sisällysluettelosta tai kuvaluettelosta valita etsimänsä kohdan, joka oli useimmiten myös valmiiksi analysoitu. Haittapuolena nähtiin laajan HTP:n raskaus niin lukijalle kuin laatijoillekin.

Vuoden 2013 toteutumasta lähtien tullaan laatimaan kevyempi raportti aiemman HTP:n sisältämistä asioista. Perusrakenne ja jäsentely säilytetään kuitenkin ennallaan. PRH:n vuosittain päivitettävä henkilöstöstrategia (Hestra) rakentuu edelleen viiden menestystekijän pohjalle. Nämä samat menestystekijät ovat olleet viimeiset vuodet HTP:n pääluokina ja tulevat olemaan myös uusimuotoisessa henkilöstökertomuksessa (HeKe) omina lukuinaan. Kussakin luvussa keskitytään lyhyen alkukuvauksen jälkeen konkreettisiin asioihin kuten keskeisiin toteumiin, toiminnan painopisteisiin ja oleellisiin muutostrendeihin. Viimeinen luku on menestystekijöittäin koottu tiivistelmä, joka sisältää johtopäätöksiä ja kehittämiskohteita.

Tarkemman vertailun ja muutostrendit saa tehtyä dokumentin lopussa olevasta [liitteestä 7.1](#), joka sisältää PRH:n HR-tunnuslukuja aina neljältä viimeiseltä vuodelta sekä tarkasteluvuoden osalta myös valtionhallinnosta yhteensä. VMBaro -työtyytyväisyyskyselyn ja muiden keskeisten henkilökyselyjen tarkemmat tulokset ja analyysit viime vuosilta löytyvät Innonetistä. Henkilöstöhallinto laatii tarvittaessa eri tarpeisiin tilastoja hallussaan olevan huomattavasti kattavamman aineiston perusteella.

Tämä henkilöstökertomus on käsitelty yhteisessä PRH:n johtoryhmän ja YT-toimikunnan kokouksessa 24.3.2014.

1. Osaamisen kehittäminen

PRH:ssa osaamista ylläpidetään ja kehitetään jatkuvalla oppimisella, uusien henkilöiden rekrytoinnilla ja ulkopuolisen osaamisen hyödyntämisellä. Koulutusten lisäksi osaaminen kehittyy mm. omien työtehtävien, tiimityöskentelyn tai asiakasyhteistyön kautta, ja valtaosa oppimisesta ja kehittämisestä tapahtuu arjen työssä.

Henkilöstön osaamisen kehittämisessä tukena ovat vuosittain laadittava henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ja henkilökohtaisempia osaamistarpeita kartoittavat kehityskeskustelut. Toimintavuonna otettiin käyttöön myös ryhmäkehityskeskustelut osana kehityskeskusteluprosessia. Loppuvuoden aikana aloitettiin PRH:n henkilökiertomallin suunnittelu. Tulosalueilla koulutusasioiden tukena toimii koulutusyhdyshenkilöverkosto.

1.1 Keskeiset tunnusluvut edellisten vuosien tasolla

Koulutuspäiviä kertyi keskimäärin 5,1 henkilötyövuotta (htv) kohden (v. 2012 5,7 pv). Näin vuonna 2013 saavutettiin henkilöstöstrategiassa asetettu tavoite 5,0 pv/htv. Eniten koulutuspäiviä kertyi henkilötyövuotta kohden patentti- ja innovaatiolinjalla (8,4) ja tukipalveluilla (5,3) muiden tulosalueiden jäädessä 2,0 – 2,6 koulutuspäivään.

24.3.2014

Koko PRH:n koulutusmenot olivat 161 230 euroa (v. 2012 174 428 €). Investointi koulutuspäivää kohden oli nyt 76,4 euroa (v. 2012 74 €) ja henkilötyövuotta kohden 387,5 euroa/htv (v. 3012 419,2 €/htv).

Koulutuskustannusten prosenttiosuus työvoimakustannuksista oli PRH:ssa 2,7 % ja valtiolla 2,1 %. Vastaavasti henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan prosenttiosuus oli 2,0 % säännöllisestä vuosityöajasta ja valtiolla keskimäärin 1,8 %. Nämä tunnusluvut nousivat edellisvuodesta niin PRH:ssa kuin koko valtiolla.

Vuoden aikana rekrytoitiin 19 miestä ja 13 naista, mitä edelsi yhteensä 775 hakemuksen käsittelyä ja 104 henkilön haastattelu. Osaan virkoihin nimitettiin talon sisältä.

1.2 Johtaminen ja viestintä korostuivat yhteiskoulutusten aiheissa

Talon yhteisiä ja tulosalueiden omia koulutuksia järjestettiin paljon myös vuonna 2013. Alla kuvaillaan pääpiirteissään talon yhteiskoulutuksia.

Johtamisen edelleen kehittämiseksi esimiestilaisuuksia järjestettiin neljä. Lisäksi pilotoitiin PRH:n ensimmäinen johtamisvalmennus JOVA. Tämä uusille ja potentiaalisille esimiehille tarkoitettu kokonaisuus välitehtävineen toteutettiin yhteistyössä HAUS Kehittämiskeskus Oy:n ja Management Institute Of Finland MIF Oy:n kanssa. Valmennus koostui neljästä koulutusjaksosta. JOVA-laisten ja esimiesten yhteistyönä koostettiin prh:laisen esimiestyön kriteerit. Lisäksi johtoryhmälle tehtiin loppuvuodesta 360-arvioinnit. Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) järjestämään TEMPO 3:een osallistui yksi prh:lainen.

Kielikoulutuspalveluiden toimittaja kilpailutettiin keväällä 2013 ja toimittajaksi Maison de Quartier Oy:n tilalle vaihtui Optimi Training Oy vuoden 2017 loppuun saakka. Eritasoisia kielikursseja järjestettiin englannista, ruotsista, ranskasta ja saksasta. Perehdytystilaisuuksia järjestettiin kesäkuussa kesäharjoittelijoille ja loppuvuodesta uusille prh:laisille. Asiakaspalvelutaitoja monikulttuurisissa tilanteissa avasi Maahanmuuttoviraston edustaja.

ICT-koulutuksia järjestettiin myös useita. Alkuvuodesta koulutettiin PRH:n omia Officetukia yhteistyössä Salcom Group Oy:n kanssa. Tämän jälkeen tehtiin prh:laisille lyhyt koulustarvekartoitus tietotekniikkataitojen kohentamistarpeista. Tulosten perusteella järjestettiin Windowsista ja Office 2010-ohjelmista Officetukien työpareina pitämät 15 kappaletta räätälöityjä kursseja. Officetukien toimintaa koordinoitiin myös siten, että yksittäisiin palvelupyyntöihin vastattiin ensin yhteissähköpostilaatikon kautta ja loppuvuodesta ohjattiin palvelupyynnöt Efecteen luomalla Officetuille oma ”Tiketti”-jono. Officetukien pitämien tilaisuuksien lisäksi järjestettiin koulutusta audiovisuaalisten laitteiden käytöstä sekä keväällä kaksi isompaa tilaisuutta Office 2010:stä.

TYKY-toiminnan teemana oli vuonna 2013 ”Työ, yhteisö ja taidot!”. Tyky- ja virkistystoimintaa on kuvattu tarkemmin luvussa 4.4. TYVI-hankkeen toinen vuosi toi mukanaan runsaasti myös sisäiseen työyhteisöviestintään liittyvää koulutusta. Aiheina olivat mm. PRH:n käyttöönottamat uuden visuaalisen ilmeen mukaiset asiakirjamallit, sähköpostiviestintä pelisääntöineen sekä tehokkaat kokouskäytännöt. Pääjohtajan avaamat Kevät käyntiin – tilaisuudet tarjosivat hyvän mahdollisuuden keskusteluun.

Lisäksi järjestettiin koulutusta liittyen mm. matkapuhelinten ja maksukorttien käyttöön, valokuvaukseen, ostolaskujen tarkastamiseen, prh.fi –sivujen tuotantoon, rekrytointiprosessiin sekä uuteen asiakaspalvelumalliin.

24.3.2014

2. Muutoksen johtaminen

Muutos on osa normaalia työelämää ja johtaminen on siten aina myös muutoksen johtamista. Koska muutos tehdään ihmisten kautta, henkilöstöjohtamisen osaaminen on olennainen osa esimiestäitoja. Johtamis- ja esimiesroolissa toimivilta edellytetään hyviä johtamistaitoja niin asioiden kuin ihmisten johtamisessa sekä halukkuutta esimiestehtäviin.

Henkilöstön määrä, rakenne sekä uuden henkilöstön tarve ja osaaminen ovat muutoksen johtamisen ja toimintaympäristön haasteisiin vastaamisen keskiössä. Työnantajakuva ja vaihtuvuuden seuraaminen ovat myös merkittäviä tunnuslukuja.

2.1 Henkilöstö- ja osaamisrakenteessa pieniä muutoksia

PRH:ssa työskenteli vuoden 2013 lopulla 440 henkilöä eli lähes saman verran kuin edellisenä vuonna. Luvussa ovat mukana keskimäärin noin 20 pitkäaikaisella virkavapaalla ollut henkilöä. Henkilötyövuosissa 416,4 saavutettiin TEM:n asettama tavoite. Viraston yhteisen asiakaspalvelun uudelleenjärjestelyt ovat aiheuttaneet joitain tulosalueiden välisiä virka- ja henkilösiirtoja, joista suurin tapahtui 1.1.2014. Tällöin yritys- ja yhteisölinjalta siirtyi 21 vakanssia Viestintä ja asiakaspalvelu -tulosalueelle.

Henkilöstörakenteessa tapahtui hieman muutosta. Koko henkilöstöstä on naisia 59,5 % (262) ja vastaavasti miehiä 40,5 % (178). Tässä suhteessa on tapahtunut vuodessa miesten määrän huomattava lisääntyminen 2,7 prosenttiyksiköllä. Henkilöstön keski-ikä laski pitkähkön nousukauden jälkeen hieman ollen nyt 47,1 vuotta. Naisten keski-ikä on 48,8 ja miesten 44,6 vuotta. 45 -vuotiaiden ja sitä vanhempien osuus koko henkilöstöstä oli jatkanut laskuaan 3,3 prosenttiyksiköllä ollen nyt 57,7 %.

Liitteessä 7.2 on esitetty henkilöstön rakenne sukupuolittain ja henkilöstöryhmittäin jaoteltuna. Johto- ja esimiestehtävissä toimivien prosenttiosuus pysyi entisenä noin 11 prosenttina, joskin naisten osuus muista esimiestehtävistä laski edellisten vuosien noin 60:stä noin 55 prosenttiin. Asiantuntijatehtävissä toimi 47,5 % henkilöstöstä, missä on jälleen kasvua ja tällä kertaa 2,6 prosenttiyksikköä. Toimistohenkilöstön määrä oli vastaavasti laskenut noin 41 prosenttiin. Kokoaikaisten henkilöiden osuus 92,5 % on pysytellyt lähes samansuuruisena vuodesta toiseen. Määräaikaaisia, joilla ei ollut virastossa taustavirkaa, oli vuoden viimeisenä päivänä 5,5 %. Käytännössä määrä on alkuvuodesta jo laskenut noin kolmeen prosenttiin. Etupäässä korkeakouluopiskelijoita työllistettiin edellisten vuosien tapaan kesälomasijaisina 26 nuorta. PRH:ssa kaikki työntekijät ovat virkasuhteisia. Toimintavuoden aikana muutettiin PRH:n virat pääosin yhteisiksi. Viraston 443 vakinaisesta virasta, joista 37 on avoimia, on 96,4 % viraston yhteisiä virkoja.

Liitteessä 7.3 on esitetty henkilöstön rakenne sukupuolittain koulutusasteen mukaan jaoteltuna Ylemmän korkeakoulututkinnon tai tutkijakoulutuksen suorittaneiden prosenttiosuuksissa on tapahtunut vuoden aikana yhden prosenttiyksikön muutos kummallakin sukupuolella: miesten osuus on kohonnut lähes 26 prosenttiin ja naisten laskenut 20 prosenttiin koko henkilöstöstä. Mikäli tähän 46 prosenttiin lisätään alemman sekä alimman (ammattikorkeakouluaste) suorittaneet saadaan osuudeksi yhteensä 63 prosenttia edellisten vuosien tapaan. Henkilöstömme koulutustasoindeksi asteikolla 1 – 7 on pysynyt viime vuosien tasolla ollen edelleen 5,3: naiset 4,8 ja miehet 6,1.

2.2 Työnantajakuva parani jälleen

Oman henkilöstön näkemykset VMBaro -työtyytyväisyyskyselyssä antavat kokonaiskeskiarvoksi asteikolla 1 – 5 erinomaisen indeksiarvon 3,67 (v. 2012 3,62 ja v. 2011 3,54). Henkilöstö suhtautui ymmärtäväisesti ja joustavasti toimintavuoden aikana toteutettuun toimitilojen supistamiseen 3 000 m²:llä ja muutostöiden aiheuttamiin häiriöihin. Työantajakuva tarkasteltaessa voidaan todeta, että sen kokonaisindeksi on jatkanut nousuaan viime vuodet ollen nyt 3,57. Nousua on tapahtunut kaikilla osa-alueilla. Työpaikan

24.3.2014

maine hyvänä työnantajana oli 3,78. Myös arvojen selkeys ja ymmärrettävyys sekä toteutuminen myös käytännössä olivat nousussa. Muutosten johtamista on seurattu erityisesti palautteella tulos- ja muiden työtavoitteiden selkeydestä, jossa saavutettiin täsmälleen sama erinomainen 3,87 arvo kuin edellisenäkin vuonna. Myös halukkuus nykyisen työpaikan suositteluun ystävälle kohosi edellisvuoden 75 prosentista 81 prosenttiin.

Hallittu lähtövaihtuvuus heijastelee myös osaltaan viraston mainetta hyvänä työnantajana. Luku pysyi edellisen vuoden suuruisena ollen 6,5 % henkilöstöstä.

3. Tuloksellinen työn tekeminen

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

3.1 Palkkaus- ja työvoimakustannukset pysyvät maltillisina

Henkilöstökulut eli palkat ja palkkiot sekä tulosperusteiset erät vuonna 2013 olivat yhteensä 20 843 726 euroa (19 900 893 € v. 2012), minkä lisäksi maksettiin erilaisia henkilöstösivukuluja 4 324 403 euroa (4 185 323 € v. 2012). Kustannusten nousua edellisestä vuodesta henkilöstökuluissa ja –sivukuluissa oli yhteensä 4,5 %. Vertailtaessa erityisesti palkkoja ja palkkioita ilman tulospalkkioita on summassa nousua 3,24 %, mihin vaikuttivat suuresti suoraan keskustason sopimuksilla 1.4.2013 tulleet 1,40 %:n yleiskorotus sekä samanaikainen 0,50 %:n suuruinen virastoerä. Vuoden 2013 toiminnan kokonaiskuluista (49 950 697 €) olivat henkilöstön kokonaiskulut silti jälleen noin puolet 50,4 %. Vuonna 2012 vastaava osuus oli 49,8 %. Työajan käyttöä ja sen kohdentamista on seurattu edelleen PISKI-järjestelmän avulla.

Sairauspoissaolojen prosenttiosuus säännöllisestä työajasta oli jälleen laskenut ollen nyt sama kuin valtion 3,7 %. Tapaturmapoissaoloajan prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta oli PRH:ssa pysynyt edelleen hyvänä 0,1 prosenttina. Työvoimakustannusten osalta PRH sijoittuu myös hyvin vertailussa valtion tunnuslukuihin, mitkä on tarkemmin esitetty liitteessä 7.1.

PRH on kuulunut vuodesta 2005 valtion palkkausjärjestelmän (VPJ) piiriin omilla tarkentavilla virkaehtosopimuksillaan ja muilla niihin liittyvillä asiakirjoilla. Tehtävien vaativuuden arviointi- ja kehittämisryhmä on kokoontunut tarvittaessa aina kuukausittain antamaan ehdotuksensa käsiteltävien tehtävänkuvien vaativuusasteista ja -tasoista. Henkilökohtainen suoriutumisen arviointi liittyi oleellisesti kehityskeskustelukierrokseen. Aiemmin sovittujen tavoitteiden toteutumisen seuranta sekä uusien tavoitteiden asettaminen tulevalle kaudelle on kuulunut lähiesimiehen ja alaisen vuosittaiseen keskustelutapahtumaan. Palautteen mukaan kehityskeskustelujen käyminen ja niiden toimivuus on parantunut jälleen edellisestä vuodesta. Kokonaistyytyväisyys palkkaukseen on jäänyt viime vuosien tapaan matalahkolle tasolle 3,1, joskin sen alaindeksinä olevan kysymyksen ”Palkkauksen perusteiden selkeys ja ymmärrettävyys” palaute on tasolla 3,3.

3.2 Työelämän joustoista ja muista eduista myönteistä palautetta

PRH:ssa on kiinnitetty erityistä huomiota myös ei-rahalliseen palkitsemiseen ja työelämän joustoihin. Erilaisia liikuntaryhmiä on tuettu antamalla tiloja niin talosta kuin ulkopuoleltakin harrastajien käyttöön ja tarvittaessa ohjaajineen. Myös omaehtoista kulttuuri- ja/tai liikuntaharrastusta on tuettu kohtuullisesti. Työajan käyttömahdollisuutta työhyvinvointiin ja koulutukseen on hyödynnetty vilkkaasti. Muita mainittavia työsuhte-etuuksia on edellisten vuosien tapaan joustava ja tehokas työterveyshuolto, edullinen ja terveellinen lounastamismahdollisuus Innotalossa tilojen supistamisen jälkeenkin sekä vaivaton ja edullinen työsuhdematkalippujärjestelmä. Tasavallan Presidentin myöntämällä kunniamerkeillä ja valtion virka-ansiomerkeillä sekä pääjohtajan myöntämällä palvelusvuositauluilla palkittiin

24.3.2014

ansioituneita prh:laisia. Henkilöstö on voinut työskennellä itselleen parhaiten sopivana aikana virastoajan määräysten ja liukuvan työajan rajoissa. Oikeuttaan työaikapankkisopimukseen on käyttänyt 74 prh:laista, missä määrässä on kasvua 24 edellisestä vuodesta. PRH:ssa on suhtauduttu myönteisesti aiempien vuosien tapaan osa-aikatyöhön, vuorotteluvapaisiin ja harkinnanvaraisiin virkavapaisiin. Etätyösopimuksia oli vuoden lopulla voimassa 12,5 %:lla henkilöstöstä, missä määrässä oli kasvua 2,5 prosenttiyksikköä vuoden aikana. Etätyöntekijät ovat lähes poikkeuksetta asiantuntijatehtävissä.

3.3 Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö edellisten vuosien tapaan

Miesten ja naisten välisessä tasa-arvotarkastelussa oli toimintavuoden erityisteemana työolot johtuen paljolti uusista ja supistettavista toimitilajärjestelyistä. Asetetut tavoitteet saavutettiin hyvin ja henkilöstö oli tyytyväistä jatkuvaan ennakkotiedottamiseen, muuton eri vaiheiden selkeyteen ja ulkoiseen muuttoapuun sekä siihen, että muutoksen kohteena olevia kuultiin ja heidän toiveitaan toteutettiin mahdollisuuksien mukaan. Tarkemmin tasa-arvoasioiden toteutumista ja uusia tavoitteita on esitetty PRH:n tasa-arvosuunnitelmassa vuodelle 2014 (Innonet). Tasa-arvoasiat toteutuivat myös palkkatasa-arvo- sekä kaikilla muilla tavoite- ja seuranta-alueilla hyvin. Tasa-arvoasioiden ja niihin oleellisesti liittyvien yhteistyö- ja työilmapiirikokemusten sekä oikeudenmukaisen ja inhimillisen kohtelun tunnuslukuja ja niiden kehitystrendejä on seurattu erityisesti jo useiden vuosien ajan liitteen 7.4 mukaisesti. Nämä tunnusluvut ovat pysytelleet lähes poikkeuksetta kiitettävällä indeksiarvon 4 tasolla.

PRH:n yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin myös vuosille 2014 – 2016 (Innonet). Tarkastelussa oli keskeisenä perusteena syksyllä 2013 suoritettu samansisältöinen henkilökysely kuin kolme vuotta aikaisemmin. Yhteenvetona todettiin, että PRH:ssa ei ole ilmennyt lain määrittelemää syrjintää työyhteisössä eikä ulkoisessa asiakaspalvelussa.

4. Työhyvinvoinnin varmistaminen

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

4.1 Työtyytyväisyys nousi ennätykseensä

Työtyytyväisyyskyselyn keskiarvo jatkoi edelleen nousuaan ja oli nyt em. 3,67 eli pyöristettynä **3,7 %** ja samalla korkein arvo 13 vuoden mittaushistoriassa. Valtiolla työtyytyväisyys sai arvon 3,5 % ja elinkeinotoiminnan palvelut 3,4 %. PRH:n vastausprosentti kuitenkin laski ollen 58,5 % (66,3 %). PRH:n indeksiarvot viimevuosilta eriteltyinä kahdeksaan osa-alueeseen ja vertailtuna valtion lukuihin on esitetty liitteessä 7.1.

Henkilöstö antoi erinomaiset arvot työilmapiirille ja yhteistyölle, työn sisällölle ja haasteellisuudelle sekä johtamiselle. Edellisvuosien tapaan palkkaukseen ja tiedonkulkuun liittyvissä asioissa on vielä kehitettävää.

Eniten indekseistä nousivat työn sisältö ja haasteellisuus sekä kehittymisen tuki. Ainoastaan tiedonkulku laski, mutta vain hieman. Yhdenmielisimpiä oltiin työpaikan maineesta hyvänä työnantajana sekä arvojen selkeydestä. Eniten erilaisia vastauksia saatiin arvioissa omasta työhyvinvoinnista sekä palkkaukseen liittyvistä kysymyksistä. Hajonnat ovat lisääntyneet edellisvuoteen nähden, mutta tiedonkulun ja työnantajakuvan arviot ovat lähentyneet. Tuloksia on analysoitu tarkemmin Innonetissä.

PRH:n työtyytyväisyysindeksien kehitys vuosina 2001 - 2013 on esitetty liitteessä 7.5.

24.3.2014

4.2 Työterveys ja –hyvinvointi menestyksellistä toimintaa tukemassa

Terveysprosentti eli koko vuoden terveenä olleiden PRH:laisten osuus oli 32,7 % (v. 2012 30,7 %). Valtion vastaava luku oli 39,4 %. Sairauspoissaolot henkilötyövuotta kohden olivat ennallaan 8,9 pv/htv (valtiolla v. 2013 9,0 pv/htv). Näin tulossopimuksessa määritelty tavoite eli korkeintaan 9,0 pv/htv saavutettiin. Keskimääräisiä sairauspoissaolokertoja vuoden aikana on ollut aiempaa hieman enemmän, mutta ne ovat kestäneet lyhyemmän ajan; sairauspoissaoloja oli 2,3 jaksoa henkilötyövuotta kohden (v. 2012 2,2 jaksoa/htv) ja ne kestivät keskimäärin 3,9 päivää tapausta kohden (v. 2013 4,0 pv). Keskimääräiset sairauspoissaolot vuosilta 2006 – 2013 on esitetty liitteessä 7.6.

Lyhyiden 1-3 päivää kestävien sairauspoissaolotapausten osuus kaikista tapauksista nousi hieman edellisvuodesta ollen nyt 80,9 % (v. 2012 79 %). Vastaava luku valtiolla on 76,1 %. Lyhyitä sairauspoissaolotapauksia oli 1,8 tapausta/htv, joka ylsi tulossopimustavoitteeseen (korkeintaan 2/htv). Pitkiä eli yhtäjaksoisesti yli 60 päivän kestäviä sairauspoissaolotapauksia oli 1,7 % kaikista tapauksista.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuoden aikana kaksi henkilöä ja vanhuuseläkkeelle 13 henkilöä. Eläkkeelle jäätiin PRH:ssa keskimäärin 64,7 vuoden ikäisenä.

PRH:n työterveyspalvelut tuotti Mehiläinen Oy. Vuonna 2013 lääkäriillä ja työterveyshoitajilla käytiin yhteensä 2590 kertaa, joista 86,7 % oli lääkärikäyntejä (v. 2012 2616 kertaa ja vastaavasti 85,6 %). Työpsykologin ja työfysioterapeutin toimenpiteet vähenivät selvästi edellisvuodesta. Sairauksista johtuvat työterveyshuoltokäynnit olivat 5,1 kertaa/htv (v. 2012 4,9). Ikäkausitarkastuksia tehtiin 72 henkilölle ja kuntoutukseen osallistui 13 prh:laista (v. 2012 20 henkilöä). Työterveyspalvelut kilpailutettiin syksyn 2013 aikana Hanselin puitesopimuksen edellyttämällä tavalla. Hintakilpailun voitti ja uutena palveluntuottajana aloittaa VITA Lääkäriasema Oy 1.4.2014.

Sekä ennaltaehkäisevän että sairaudenhoitoon suunnatun työterveyshuollon toiminnan kustannukset laskivat edelleen. Nyt yhteissumma oli 214 799 euroa (v. 2012 231 889 €). Tästä ennaltaehkäisevän toiminnan osuus oli 68 935 euroa (v. 2012 99 911 €) ja sairaudenhoitoon kuuluvan toiminnan osuus 145 864 euroa (v. 2012 131 978 €). Yhä enemmän kustannuksista suuntautui siis sairaudenhoitoon; ennaltaehkäisevään toimintaan meni 32 % kustannuksista (v. 2012 43 %) ja sairaudenhoidon kulujen osuus kasvoi ollen 68 % (v. 2012 57 %) kustannuksista. Niin yhteiskustannusten kuin ennaltaehkäisevän osuuden laskuakin selittää vuoden 2012 työpaikkaselvityskierros. Työterveyshuollon kustannukset henkilötyövuotta kohden tekivät PRH:ssa summaksi nyt 516 euroa (v. 2012 557 €/htv). Työterveyshuollon kustannusten kehitystä kuvaa liite 7.7.

4.3 Työsuojelu ja turvallisuus järjestetty asianmukaisesti

PRH:n työsuojelutoimikunnassa valmisteltu työsuojelun toimintaohjelma hyväksyttiin toukokuussa. Ohjelma perustuu vuonna 2012 tehtyyn työpaikkaselvitykseen ja tammikuussa 2013 päättyneeseen työpaikkakiertoon. Ohjelman tavoite on vähentää ja poistaa PRH:n henkilöstön työkykyä heikentäviä tekijöitä, joita PRH:ssa ovat erityisesti työn aiheuttamat henkinen ja fyysinen kuormitus. Henkistä kuormitusta aiheuttavat puutteet työn määrän hallinnassa ja fyysistä kuormitusta puutteet päätetyöskentelyn ergonomiassa. Työsuojelun toimintaohjelma sisältää kehittämistoimenpiteet, toteuttamiskeinot ja vastuut näiden työkykyä heikentävien tekijöiden vähentämiseksi ja poistamiseksi.

Tilaluovutuksiin liittyen osa valvontakameroista ja liiketunnistimista purettiin ja valvontakamera- ja rikosilmoitinjärjestelmien päivitys vietiin päätökseen. Lisäksi hankittiin uusia kulunvalvontaosia, poistettiin hälytyspainikkeita ja tarkistettiin ensiapu- ja sammutusvälineistön kunto ja sijainnit. Turvallisuussuunnitelman päivitys aloitettiin.

24.3.2014

4.4 TYKY- ja virkistystoiminnasta vastapainoa työlle

TYKY-toiminnan teemana oli vuonna 2013 ”Työ, yhteisö ja taidot!”. Teemalla haluttiin nostaa esiin, että jokaisen prh:laisen panosta tarvitaan yhteisen tavoitteen toteuttamisessa. Teemaa lähestyttiin eri näkökulmista vuoden aikana ilmestyneiden neljän ”Ikiliikkuja”-henkilöstölehden artikkeleissa. Lisäksi virastolla järjestettiin positiivisen palautteen teemaviikko, jonka aikana prh:laisilla oli mahdollisuus antaa toisilleen myös kirjallista positiivista palautetta. Teemaan liittyen virastossa järjestettiin myös kaksi samansisältöistä luentoa otsikolla ”Erilaisuus voimavaraksi!”.

Henkilöstön fyysistä hyvinvointia tuettiin järjestämällä erilaisia liikuntaryhmiä. Ryhmälajeina olivat niska-selkä, jooga, zumba, kahvakuula, salibandy, vesivoimistelu, aamuvenyttely ja ritmobic. Keväällä järjestettiin juoksukoulun alkeis- ja jatkokurssi ja syksyllä vielä jatkokurssi. PRH:n omaa kuntosalia hyödynnettiin järjestämällä kuntosaliohjausta aloittelijoille ja jo pidempään harjoitelleille. Henkilöstö hyödynsi myös hierontaa ja erittäin suosituksi osoittautunutta Smartum-kulttuuri- ja liikuntasaltoa (50 €). Sitä haki 355 henkilöä eli 81 % henkilöstöstä.

Keväällä osallistuttiin yritysmaratonviestin Kuntosarjaan Töölönlahdella. Syyskaudella henkilöstöllä oli jälleen mahdollisuus ottaa PRH:n kustantama influenssarokotus.

Virkistystoiminnan pääpaino oli kolmessa päätapahtumassa: kevätretkessä, teatterivierailussa ja pikkujouluissa. Kevätretkellä tutustuttiin luontokeskus Haltiaan Nuuksiassa. Teatterivierailun kohteeksi valikoitui ranskalainen vauhtifarssi Hotelli Paradiso (Kansallisteatteri). Pikkujoulut järjestettiin kolmannen kerran Ostrobotnialla naamiaisteemalla.

Vuoteen kuului myös muuta pienimuotoisempaa ja omakustanteista virkistystoimintaa, esimerkiksi vierailut PRH:n salibandyjoukkueen pelissä, Puupäähattu -palkitun sarjakuvanäyttelyssä sekä Ateneumin Eero Järnefeltin ja Heureka Body Worlds -näyttelyissä. Hyvän mielen joulukeräyksen tuotto 530,50 euroa ohjattiin Helsingin seurakuntien diakoniatyön kautta apua tarvitseville.

Panostukset v. 2013 viraston TYKY- ja virkistystoimintaan olivat 153 €/htv. (v. 2012 119 €/htv). Nousu edelliseen vuoteen johtuu Smartumin saldo-kortin suuresta suosiosta. Kun mukaan lasketaan myös epäsuoria kustannuksia kuten mm. liikuntatilojen vuokrat yms., panostukset ovat noin 199 euroa henkilötyövuotta kohden (v. 2012 166 €).

5. Vuorovaikutuksen ja viestinnän edistäminen

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

5.1 Areenat ja menettelytavat vakiinnuttaneet asemansa

Virallisia vuorovaikutuksen areenoja ovat johtoryhmän ja yhteistyötoimikunnan (Jory-/YT) säännölliset yhteiskokoukset. Johdon työvaliokunta kävi substanssiasioiden ohella läpi myös tulosalueiden välisiä yhteistoiminta-asioita kuukausikokouksissaan ja strategiapäivillään. Pääjohtajan blogi, esimiesten yhteiset koulutustilaisuudet sekä tulosalueiden omat vastaavat yhteistoiminta- ja johtoelimet täydentävät vuorovaikutusverkostoa jokaiseen prh:laiseen asti. Lukuisat pysyväisluonteiset tai määräajaksi asetetut työryhmät, toimikunnat ja projektiorganisaatiot huolehtivat siitä, että asioiden valmistelu tapahtuu läpinäkyvästi ja riittävän kattavasti niin organisaation kuin henkilöstöryhmien edustuksen kannalta.

24.3.2014

Pöytäkirjat, muistiot ja tiedotteet uudistettuun ja selkeälinjaiseen Innonettiin laitettuna takaavat informaation saamisen helposti ja päivitettyinä tarvitsijoille.

VMBaro –tulosten purkaminen virastotasaisen Jory-/YT-käsittelyn jälkeen tapahtui tulosalueilla ja niiden alayksiköissä. Tiimien ja vastaavien ryhmäkehityskeskustelut loivat pohjaa kahden välisille esimies alainen – keskusteluille. Tämän ohella kullakin tulosalueella pohdittiin ja kirjattiin ne yhteiset tunnusluku-/mittarikohtaiset kehittämistavoitteet, joihin keskityttiin tulosten parantamiseksi.

5.2 Työyhteisöviestintää (TYVI) yhdessä jalkauttamaan

Vuonna 2013 saatettiin loppuun kaksivuotinen työyhteisöviestinnän (TYVI) kehittämisprojekti, jonka tarkoituksena oli kehittää kokonaisvaltaisesti PRH:n työyhteisöviestintää. Sitä kehittämällä parannetaan viraston tuottavuutta mm. tehostamalla vuorovaikutustaitoja ja viestinnän toimintamalleja, prosesseja, ohjeita ja työkaluja. Samalla kehitetään jokaisen henkilökohtaisia viestintätaitoja. TYVI-projektissa tehtiin viestinnän kehittämissuunnitelma. Henkilöstön toiveet koottiin 68 kehittämistoimenpidettä sisältävälle listalle. Osa toimenpiteistä vietiin ketterästi käytäntöön jo projektin aikana ja osa toteutetaan erillisinä projekteina. Käyttöön on viety mm. Innonetin uudistus, aloitejärjestelmän uudistaminen, blogit, koko henkilöstölle suunnatut keskustelutilaisuudet, kokoustilojen uudistaminen ja tilojen vuorovaikutuksellisuuden lisääminen, yhteiset asiakirjamallit, valokuvaajaringin perustaminen sekä ”Työtehtävät tutuksi” – haastekampanja. Erillisinä projekteina on mm. henkilökiertomallin suunnittelu, erilaisten ohjeiden toteutus ja selkeytys sekä yhteinen asiakirjahallinta. TYVI-projektin vaikuttavuutta mitattiin kolmena perättäisenä vuotena pidetyillä kyselyillä, joissa tyytyväisyys viestintää kohtaan on kohentunut kaikilla osa-alueilla.

6. Johtopäätöksiä ja kehitysnäkymiä

6.1 Osaamisen kehittäminen

Koulutusaktiivisuudelle asetettu tavoite 5,0 pv/htv ylitettiin jälleen. Koulutuspäiväkohtaiset kustannukset olivat hieman edellisvuotta kalliimpia, mihin lienee vaikuttanut mm. kustannusten yleinen nousu. Kokonaisuudessaan koulutusinvestoinnit kuitenkin hieman laskivat.

1.1.2014 voimaan tulleet lait edellyttävät entistä tarkempaa koulutuspäivien seurantaa henkilökohtaisella tasolla paitsi henkilötyövuosikohtaisen minimitalvoitteen saavuttamiseksi että koulutuskorvauksen saamiseksi takautuvasti VM:n ohjeistuksen mukaisesti.

Kehittymisen edellytyksiin liittyvät työtyytyväisyyskysymysten arvot pysyivät ennallaan tai nousivat. Kehittymisen edellytykset -keskiarvo nousi ollen nyt 3,7. Vuoteen 2018 tavoitteeksi on asetettu samainen 3,7 HESTRassa. Arvot ovat sinänsä hyviä, mutta uralla etenemiseen ja osaamisen kehittämistä luotaaviin kehityskeskusteluihin on kiinnitettävä jatkossakin huomiota. Prh:laiset kokevat osaamista ja työpanosta arvostettavan entistäkin enemmän.

Kustannusten ja koulutukseen käytetyn työajan osuus oli hieman suurempi kuin valtiolla keskimäärin. Tämä heijastelee PRH:n vahvaa asiantuntijaorganisaation luonnetta ja keskimääräisesti koulutetumpaa henkilöstöä. Valtaosa oppimisesta tapahtuu kuitenkin itse työssä ja näitä mahdollisuuksia tulisikin hyödyntää entistä paremmin mm. jakamalla osaamista ja antamalla säännöllistä palautetta. Osaamista hankitaan ja kehitetään myös rekrytoimalla, verkostoitumalla ja ostamalla tarvittaessa ulkopuolisia palveluita ja asiantuntemusta. Rekrytoinnit painottuivat myös vuonna 2013 asiantuntijatason rekrytointeihin. Myös esimieskunnassa tapahtui huomattavaa vaihtuvuutta.

24.3.2014

6.2 Muutoksen johtaminen

Hestrassa mittariksi asetettu ”tulos- ja muiden työtavoitteiden selkeys” saavutti täsmälleen saman ja erittäin korkean arvon kuin edellisenäkin vuonna (3,87). Johtamisen kokonaiskeskiarvo nousi vuodessa 3,77:stä 3,83:een siten, että jokaisessa kuudessa alaindeksissä tapahtui nousua – korkeimpina ”oikeudenmukainen kohtelu esimiehen taholta” 4,10 sekä ”esimiehen antama tuki” 4,06.

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

PRH:ssa tulee nähdä riittävän pitkälle, jotta pystytään sitouttamaan asiantuntijaviraston tehtävien hoitamiseen tarvittava määrä osaavaa ja motivoitunutta henkilöstöä sekä nostamaan edelleen suotuisaan suuntaan kehittyneitä koulutustasoa. Samalla tulisi tasapainottaa ikärakennetta ikäjohtamisen hyviä periaatteita noudattaen.

Työnantajakuvan parantamiseen on silti jatkuvaa tarvetta ja siinä työssä tarvitaan jokaista prh:laista – ei pelkästään johtoa. Tätä ilmentävät osaltaan erinomaisiksi kohonneet työtyytyväisyyskyselyn tulokset ml. työpaikan maine hyvänä työnantajana, mitkä kaikki olivat kohonneet jälleen edellisestä vuodesta.

6.3 Tuloksellinen työn tekeminen

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

Tuloksellinen työn tekeminen edellyttää myös jatkuvaa tehokkuuden hakemista ja mahdollisten päällekkäisten toimintojen poistamista.

Huolimatta tämänhetkisestä taloudellisesta tilanteesta nettobudjetointi tulee jatkossakin antamaan virastolle parhaat mahdollisuudet kannustavaan palkkauksen kehitykseen, tulospalkkiojärjestelmän rahoittamiseen ja kilpailukykyiseen palkkaukseen hankittaessa osaavaa työvoimaa. Työvoimakustannukset on pystytty pitämään hyvin hallinnassa viime vuosina.

Henkilöstö arvostaa palkan ohella entistä enemmän myös muuta ei-rahallista palkitsemista sekä työelämän joustoja. Saadun palautteen mukaan PRH on pyrkinyt ja pystynyt tarjoamaan näitä henkilöstölleen. Työskentely maineeltaan tasa-arvoisessa virastossa, jolla on korkea asiantuntija-asema niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin, luo edellytykset hyvään tulokseen ja ihmisten työviihtyvyyteen. Tätä tavoitetta edesauttavat erityisesti sopivasti mitoitettut ja mielekkäät työtehtävät, työelämän joustot sekä kannustava palkitseminen.

6.4 Työhyvinvoinnin varmistaminen

Työtyytyväisyyskyselyn kokonaiskeskiarvon nousu osoittaa kehityksen kulkevan oikeaan suuntaan. Henkisten voimavarojen hallinnalle ja kehittämiselle oli asetettu tulossopimuksessa kaksi indeksi- ja myös kuusi kysymyskohtaista tavoitetta, jotka kaikki saavutettiin ja joista lisäksi puolet ylitettiin.

24.3.2014

PRH:n vastausprosentti VMBaro -kyselyyn jäi lähes 10 prosenttiyksikköä valtion vastaavaa pienemmäksi henkilöstöhallinnon muistutteluista huolimatta. Osallistumisaktiivisuuden perusteluun ja kannustukseen tulee myös tulosalueilla kiinnittää jatkossakin huomiota. Hajonnat vastauksissa lisääntyivät jonkin verran, jota tätä on syytä jatkossa seurata ja reagoida siihen tarvittaessa. Naisten ja miesten vastausten erot kasvoivat, mutta sinänsä miesten suurempi tyytyväisyys on trendinä myös valtion vertailuarvoissa. Vastausprosentin ja tyytyväisyyden edelleen nostamista edesauttavat aidosti keskustelevat, osallistavat ja ratkaisukeskeiset tulosten purkutilaisuudet, joka johtavat konkreettisiin ja dokumentoituihin, johdon seuraamiin kehittämistoimenpiteisiin.

Sairauspoissaolot pysyivät ennallaan ollen sekä valtion että elinkeinotoiminnan palveluiden keskiarvoja pienemmät. Lyhyiden 1-3 päivää kestävien sairauspoissaolotapausten suhteellinen osuus oli kuitenkin valtion vastaavaa arvoa nelisen prosenttiyksikköä korkeampi. Lyhyitä sairauspoissaoloja tulee jatkossakin seurata, sillä niillä on todettu olevan yhteyttä työhyvinvointiin ja työn tuottavuuteen.

TYKY- ja virkistystoiminta tukee työhyvinvointia ja PRH:n yhteisöllisyyttä omalta osaltaan. Henkilöstö osallistuu aktiivisesti eri tapahtumiin ja liikuntaryhmiin antaen hyvää palautetta. Kustannukset nousivat Smartumin saldo-kortin käyttöönnotosta johtuen, mutta tulevat takaisin toivottavasti moninkertaisina tuottavuuden ja työhyvinvoinnin kautta.

Tyytyväisyys työtiloihin ja -välineisiin laski hieman, mikä johtunee toimitilojen supistumisesta. Vuoteen 2018 tavoitteeksi on asetettu 3,8 Hestrassa ja tämä arvo saavutettiin myös tänä vuonna. Sairauspoissaolojen sekä jaksamisen ja energisyyden arvoja on kuitenkin seurattava erityisesti suurissa muutostilanteissa. Hyvät mahdollisuudet yhdistää työ- ja yksityiselämä tukevat jaksamista omalta osaltaan.

6.5 Vuorovaikutuksen ja viestinnän edistäminen

Vuoden 2013 VMBaro –palaute viestinnän kysymyksistä jatkoi hyvää kehitystrendiä. Sisäisen viestinnän periaatteiden määrittely ja toteutuminen jäsentävät onnistuneesti työyhteisöviestinnän moninaista kenttää. Myös sosiaalisen median mahdollisuuksia on otettu yhä enemmän huomioon.

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

Erilaisten vuorovaikutusareenoiden kehittäminen hyvien käytäntöjen jakamiseksi ja kokemusten vaihtamiseksi on henkilöstöstrateginen toimenpide, joka on ajankohtainen jatkuvasti. Myös uusittu Innonet tarjoaa hyvän alustan tiedottamiseen yhteisistä asioista ja sen käyttö ja hyödyntäminen onkin jatkuvasti parantunut edellisvuosista.

7. Liitteet

7.1 PRH:n HR -tunnuslukuja vuosilta 2010 – 2013

Henkilöstön määrä ja rakenne	2010	2011	2012	2013	Valtio 2013
Henkilöstö, lukumäärä	470	448	439	440	81 210
Henkilötyövuodet, lukumäärä	453,7	432,6	416,1	416,4	80 379,6
Johtoon kuuluvien henkilöiden %-osuus	1,9	2,2	2,3	2,3	1,8
Muiden esimiesasemassa olevien %-osuus	8,7	7,8	9,1	8,9	6,2
Asiantuntijatehtävissä toimivien %-osuus	41,3	44,2	44,9	47,5	41,4
Naisten %-osuus johdosta	33,3	40,0	30,0	20,0	34,2
Naisten %-osuus asiantuntijatehtävissä toimivista	43,3	39,9	42,1	40,7	51,3
Kokoaikaisen henkilöstön %-osuus	91,1	92,9	92,0	92,5	94,0
Määräaikaisten, joilla ei ole organisaatiossa taustavirkaa, %-osuus	6,4	2,5 *)	4,8	5,5	10,8
Miesten %-osuus henkilöstöstä	36,4	37,9	37,8	40,5	51,3
Naisten %-osuus henkilöstöstä	63,6	62,1	62,2	59,5	48,7
Henkilöstön keski-ikä, vuotta	47,2	47,9	47,4	47,1	46,1
45 vuoden ikäisten ja vanhempien %-osuus	61,7	62,3	61,0	57,7	56,5
Koulutustasoindeksi	5,2	5,3	5,3	5,3	5,2
Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus	54,3	63,2	63,3	63,0	44,4
Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus	43,0	44,6	45,3	46,0	31,1
Tutkijakoulutuksen suorittaneiden %-osuus	7,9	8,7	10,2	12,5	4,4
Työajan käyttö	2010	2011	2012	2013	Valtio 2013
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	17,4	17,1	16,5	15,7	14,7
Sairauspoissaolojen %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	4,2	4,4	3,9	3,7	3,7
Työvoimakustannukset	2010	2011	2012	2013	Valtio 2013
Välillisten tvk:n %-osuus tehdyn työajan palkoista	61,5	63,1	62,6	61,8	60,8
Kokonaistvk:n %-osuus palkkasummasta	121,6	121,3	121,7	121,3	124,0
Tehdyn työajan palkkojen %-osuus tvk:sta	61,9	61,3	61,5	61,8	62,2
Välillisten palkkojen %-osuus tvk:sta	20,3	21,1	20,7	20,7	18,5
Sosiaaliturvakustannusten %-osuus tvk:sta	16,2	16,4	16,2	15,9	17,2
Muiden välillisten tvk:n %-osuus tvk:sta	1,6	1,2	1,6	1,6	2,1
Työtyytyväisyys	2010	2011	2012	2013	Valtio 2013
Työtyytyväisyysindeksi (Kokonaisindeksi)	3,4	3,5	3,6	3,7	3,5
Tyytyväisyys johtamiseen	3,4	3,6	3,8	3,8	3,5
Tyytyväisyys työn sisältöön ja haasteellisuuteen	3,7	3,8	3,8	3,9	3,8
Tyytyväisyys palkkaukseen	2,9	3,0	3,1	3,1	3,0
Tyytyväisyys kehittymisen tukeen	3,2	3,4	3,4	3,5	3,2
Tyytyväisyys työilmapiiriin ja yhteistyöhön	3,7	3,9	4,0	4,1	3,8
Tyytyväisyys työoloihin	3,7	3,7	3,8	3,8	3,6

24.3.2014

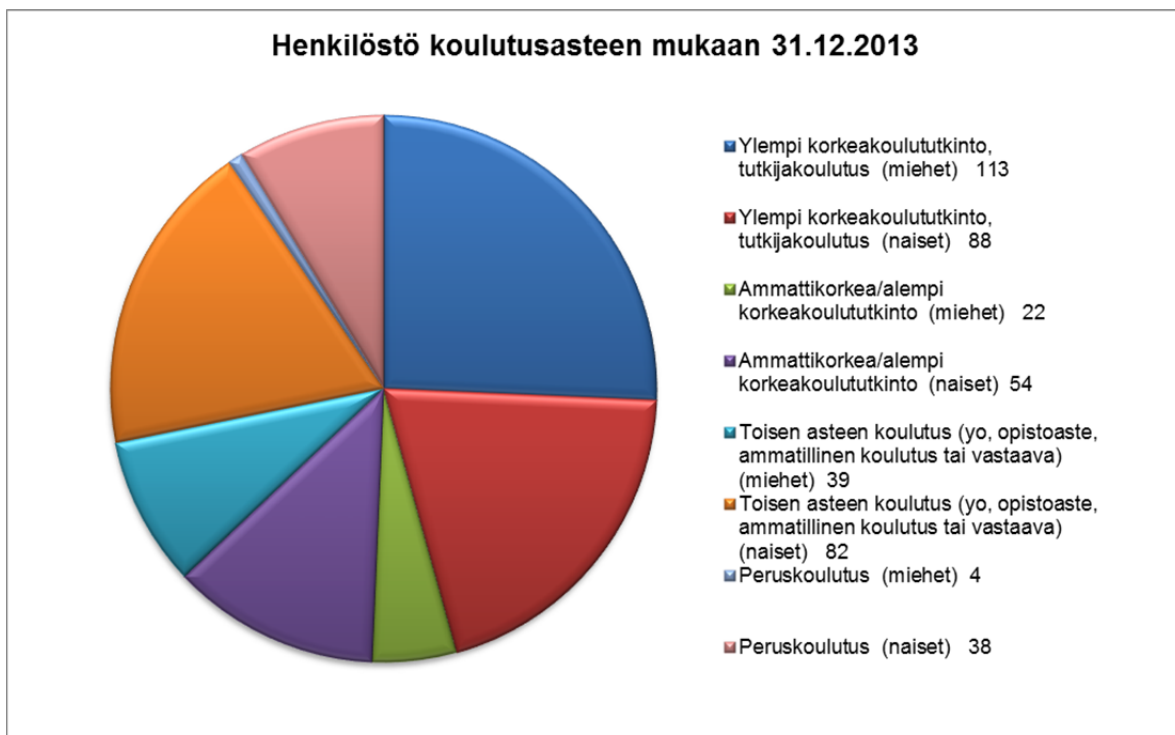
Tyytyväisyys tiedon kulkuun	2,9	3,3	3,4	3,4	3,2
Tyytyväisyys työnantajakuvaan	3,4	3,3	3,5	3,6	3,4
Sairastavuus, tapaturmat ja työterveydenhuolto	2010	2011	2012	2013	Valtio 2013
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	9,3	10,3	8,9	8,9	9,0
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	3,4	3,9	4,0	3,9	4,6
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/htv	0,0	0,3	0,2	0,4	0,4
Tapaturmapoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	2,3	12,6	6,0	13,3	13,2
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	81,1	80,1	79	80,9	76,1
Ennaltaehkäisevään työterveyshoittoon liittyvät kustannukset bruttona, €/htv	183	200	240	166	ei tietoa
Sairaudenhoitoon liittyvät työterveyspalvelujen kustannukset bruttona, €/htv	384	345	317	350	ei tietoa
Vaihtuvuus	2010	2011	2012	2013	Valtio 2013
Lähtövaihtuvuus	4,8	8,1	6,5	6,5	ei tietoa
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	63,2	64,5	64,9	64,7	ei tietoa
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden %-osuus	0,2	0,2	0,2	0,5	ei tietoa
Pätevyys ja sen kehittäminen	2010	2011	2012	2013	Valtio 2013
Koulutuspanostus, työpäivää/htv	2,9	4,2	5,7	5,1	4,5
Työtyytyväisyyden ja työkuoron edistäminen ja ylläpito	2010	2011	2012	2013	Valtio 2013
Kustannukset (virkistys, TYKY, Tyhy-investoinnit, liikunta yms.) yhteensä, €/htv	99	84	166	199	701

24.3.2014

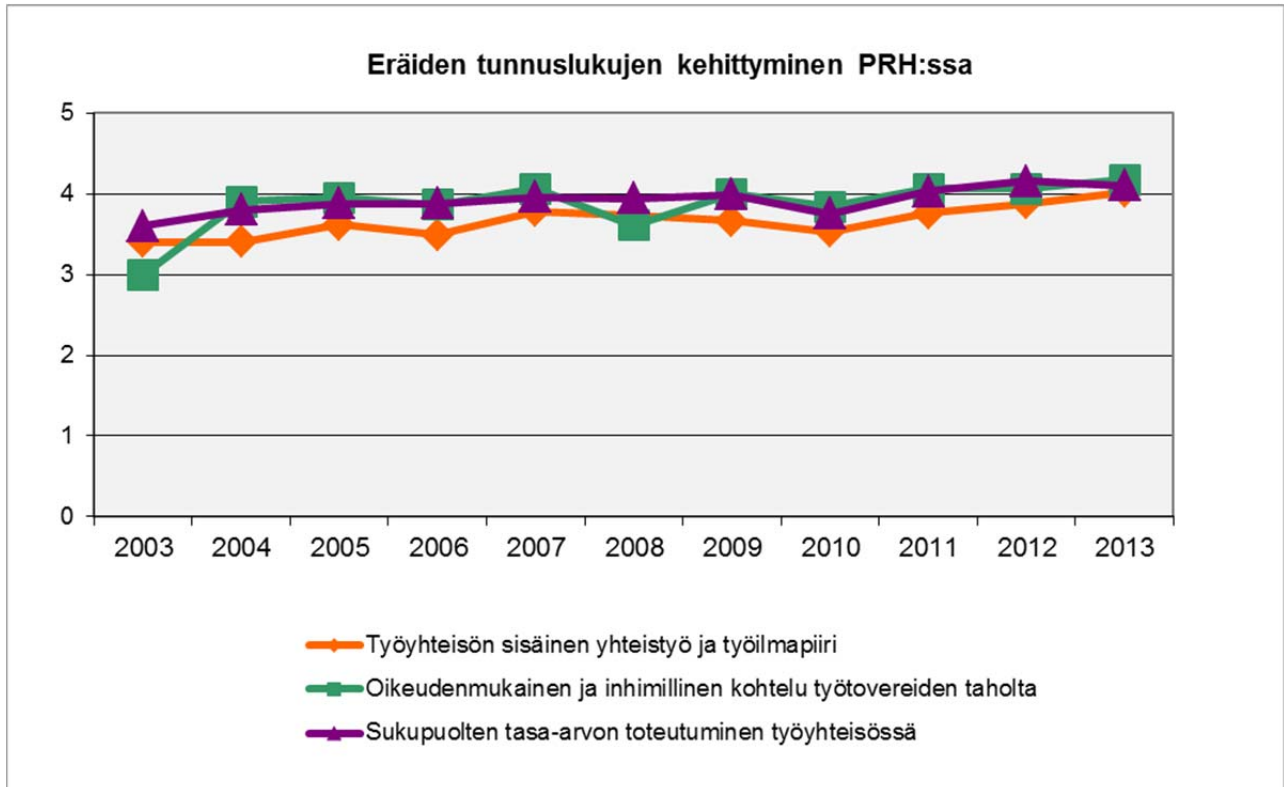
7.2 Henkilöstörakenne henkilöstöryhmittäin



7.3 Henkilöstörakenne koulutusasteittain

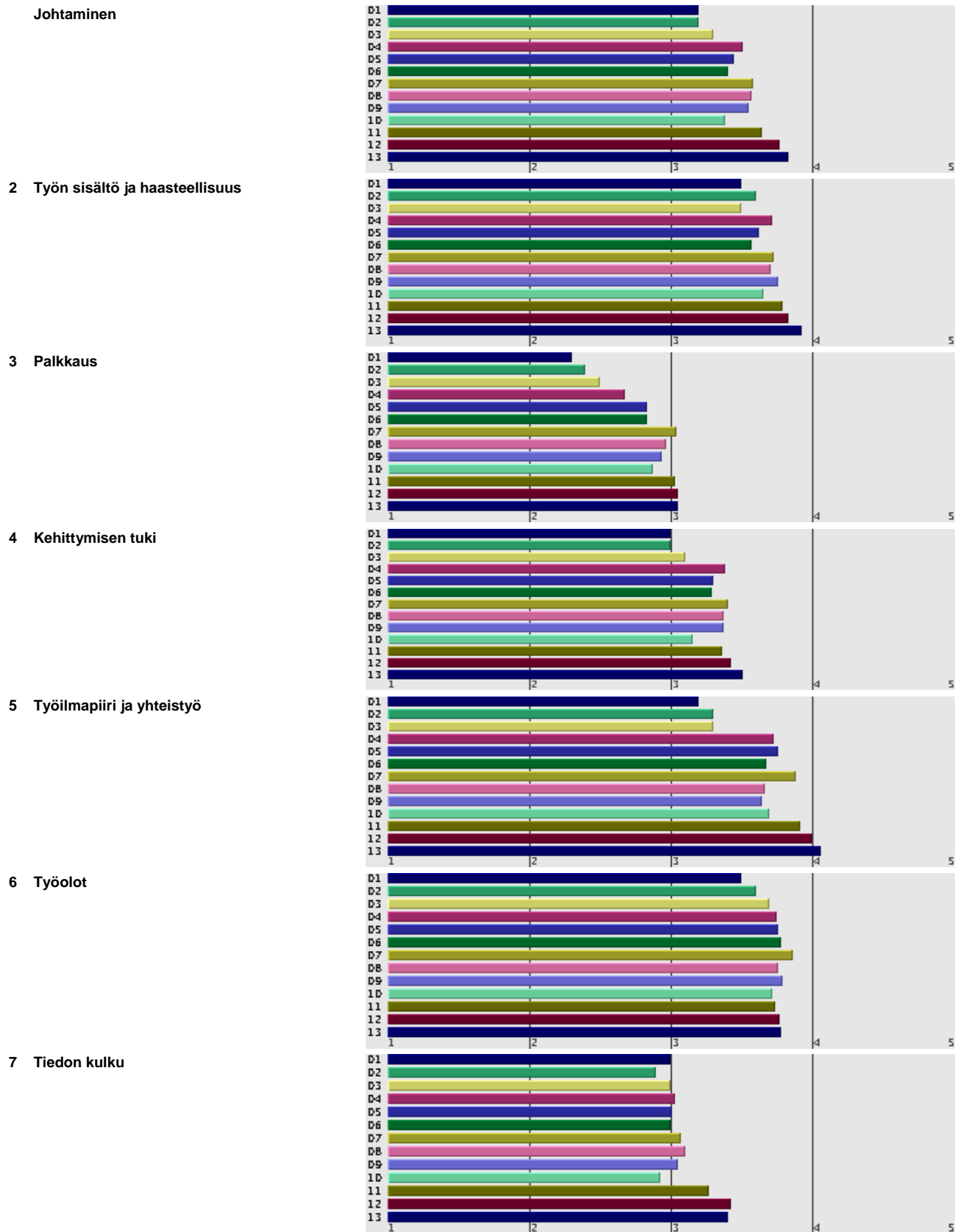


7.4 Eräiden tunnuslukujen kehittyminen



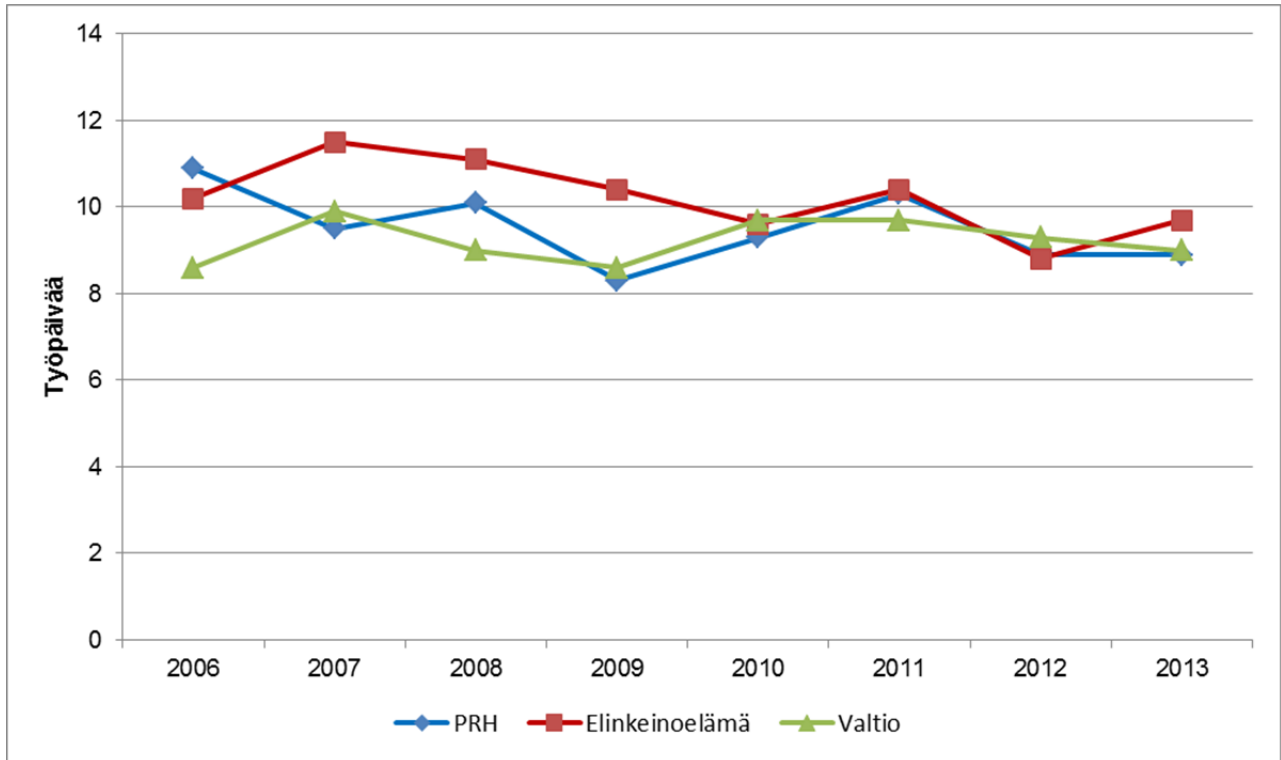
24.3.2014

7.5 Työtyytyväisyysindeksien kehitys vuosina 2001-2013



Tulkintaohje edellisen sivun pylväsdiagrammeihin (v. 2012 sulkeissa): 9 Halukkuus henkilökiertoon = 35% (36%),
10 Aikomus vaihtaa työpaikkaa = 6% (10%), A1 Työpaikan suosittelu = 81% (75%).

7.6 Keskimääräiset sairauspoissaolot vuosilta 2006 – 2013



7.7 Työterveyshuollon kustannusten kehitys

