

10.3.2008

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2007

Länsi-Suomen lääninhallitus
Hallinto-osasto

Esipuhe

Henkilöstökertomus kuvaa millainen Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstö on koostumukseltaan, työajan käytöltään, kustannuksiltaan ja työhyvinvoinniltaan. Henkilöstökertomus on ollut hyvin pitkälti henkilöstöhallinnossa työskentelevien oma työväline. Sitä on käytetty suunniteltaessa työterveyshuollon sisältöä, koulutusta, rekrytointia, työyhteisön kehittämistä jne. Henkilöstökertomuksen tunnuslukuja on vertailtu muiden valtion organisaatioiden kesken. Henkilöstökertomuksesta ei kuitenkaan vielä ole muodostunut selvää lääninhallituksen strategioihin liittyvää tulosjohtamisen välinettä.

Vastaisuudessa henkilöstökertomuksen merkitys kasvaa. Talousarvioasetuksen 65 §:ssä edellytetään, että vuotuisessa toimintakertomuksessa annetaan tiedot henkisten voimavarojen hallinnasta ja kehittämisestä. Nämä tiedot saadaan pääasiassa henkilöstökertomuksesta. Vastaisuudessa henkilöstökertomuksen tunnuslukuja käytetään myös tavoitteiden asettamiseen keskushallinnon ja lääninhallituksen välisissä tulossopimuksissa ja lääninhallituksen omina tavoitteina.

Sisällys

LÄNSI-SUOMEN LÄÄNINHALLITUKSEN TOIMINTA-AJATUS, VISIO 2010 JA ARVOT

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Sivu

Henkilöstömäärä vuonna 2007

| | |
|---|---|
| Henkilöstömäärä vuonna 2007 | 5 |
| Henkilötyövuosien määrä vuonna 2007 | 6 |
| Henkilöstön määrä yksiköittäin ja osastoittain 31.12.2007 | 7 |

Henkilöstörakenne vuoden 2007 lopussa

| | |
|---|----|
| Vakinainen, määräaikainen, osa-aikainen ja muu henkilöstö | 7 |
| Henkilöstön ikärakenne (miehet/naiset) | 9 |
| Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin (miehet/naiset) | 10 |
| Henkilöstön koulutusrakenne | 12 |

Työajan käyttö vuonna 2007

| | |
|---|----|
| Henkilöstön työajan käyttö toiminnoittain 2003 – 2007 | 14 |
|---|----|

Työvoimakustannukset vuonna 2007

| | |
|---|----|
| Henkilöstön työvoimakustannusten jakautuminen 2003 – 2007 | 16 |
| Henkilöstön palkkaus ja tehtäväryhmät (naiset/miehet) | 17 |

HENKILÖSTÖTARVE

Henkilöstön kysyntä ja tarjonta

| | |
|--|----|
| Henkilöstön poistuma eläkkeelle tehtäväryhmittäin vuosina 2008 – 2011 | 18 |
| Henkilöstön poistuma eläkkeelle osastoittain ja henkilöstöryhmittäin vuosina 2008 – 2011 | 18 |
| Henkilöstön poistuma eläkkeelle yksiköittäin vuosina 2008 – 2011 | 19 |
| Henkilöstötarjonta vuosina 2008 – 2011 | 19 |

HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön motivaatio ja työkuunto

| | |
|--|----|
| Henkilöstön työtyytyväisyys (työtyytyväisyysbarometri) vuonna 2007 | 21 |
| Henkilöstön sairastavuus ja tapaturmat vuonna 2007 | 23 |
| Henkilöstön vaihtuvuus ja palvelusaika vuonna 2007 | 24 |

Henkilöstöinvestoinnit vuonna 2007

| | |
|-------------------------|----|
| Henkilöstön hyvinvointi | 25 |
|-------------------------|----|

TUNNUSLUKUYHTEENVETO

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstö osastoittain ja yksiköittäin
31.12.2007

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön määrä ja rakenne osastoittain
31.12.2007, lkm (miehet/naiset)

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön määrä ja rakenne osastoittain
31.12.2007, % (miehet/naiset)

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön eläkeiän saavuttaminen tehtävittäin ja yksiköittäin vuosina 2008 – 2011 (miehet/naiset)

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2007

LÄNSI-SUOMEN LÄÄNINHALLITUKSEN TOIMINTA-AJATUS, VISIO 2010 JA ARVOT

LÄNSI-SUOMEN LÄÄNINHALLITUS

Toiminta-ajatus

Lääninhallitus valvoo oikeudenmukaisuutta sekä rakentaa turvallista, hyvinvoivaa ja tasapainoista Länsi-Suomea

Visio 2010

Länsi-Suomen lääninhallitus on arvostettu asiantuntija, haluttu yhteistyökumppani ja kokoava vaikuttaja länsisuomalaisten elämisen laadun ja elinkeinoelämän edellytysten kehittäjänä

Arvot

Asiantuntijuus, Avoimuus, Palveluhenkisyys ja Oikeudenmukaisuus

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne

Henkilöstömäärä vuonna 2007

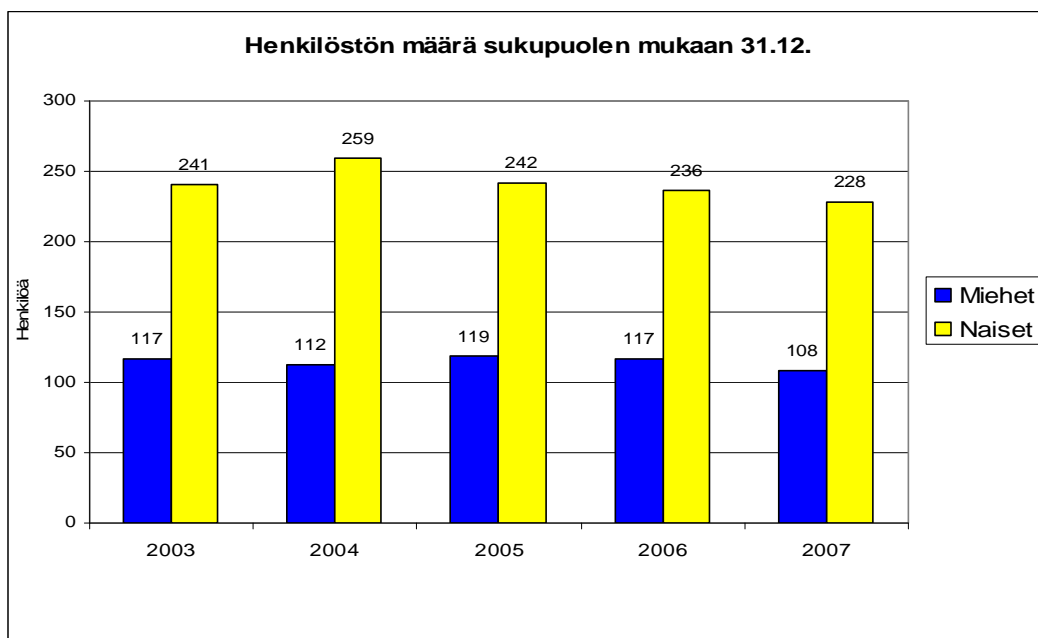
Tässä henkilöstökertomuksessa henkilöstön määrään ja rakenteeseen liittyvät tiedot on ilmoitettu vuoden 2007 viimeisen päivän mukaan. Henkilöstörakennetta tarkkailtaessa mukana ovat lääninhallituksen ja läänin poliisijohdon momentille kuuluvat henkilöt.

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön määrä oli 336.

Lääninhallituksen palveluksessa olevan henkilöstön määrä sukupuolen mukaan 31.12.2007:

| | Naisia | % | Miehiä | % | Yhteensä |
|------------|--------|------|--------|------|----------|
| Henkilöstö | 228 | 67,9 | 108 | 32,1 | 336 |

Lääninhallituksessa työskentelee kaksi kolmasosaa naisia ja kolmasosa miehiä. Lääninhallituksen henkilöstö on aina ollut naisvaltainen. Miesten määrä on laskenut edelliseen vuoteen verrattuna 7,7 % ja naisten 3,4 %.



Kehittämistavoite:

Suosittelavana, mutta haasteellisena tavoitteena voidaan pitää sukupuolirakenteen tasa-painottamista pitemmällä tähtäyksellä.

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

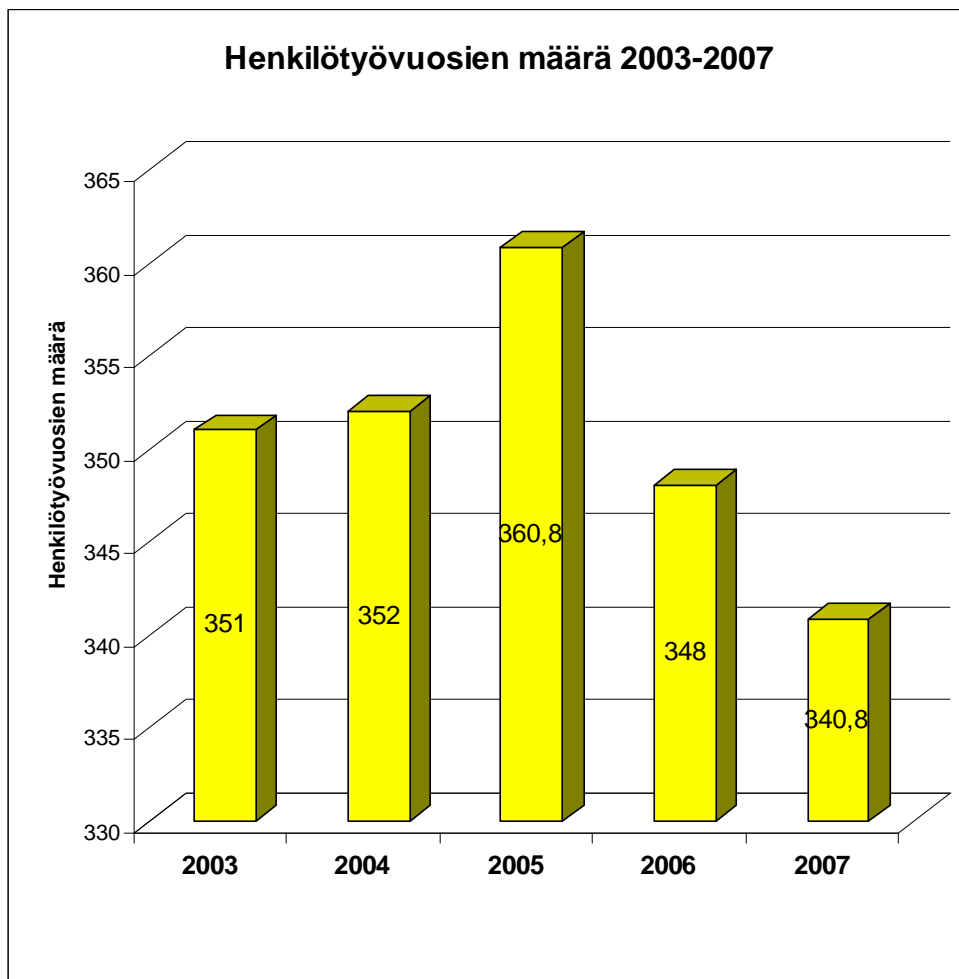
Määrä ja rakenne

Henkilötyövuosien määrä vuonna 2007

Vuoden 2007 henkilötyövuosien lukumäärä oli 340,8. Muutos edelliseen vuoteen on -2,1 %, eli 7,2 htv:tta (vrt. 2006 348 htv:tta, 2005 360,8 htv:tta)

Länsi-Suomen lääninhallitukselle asetettu tuottavuusohjelman kumulatiivinen htv-vähennys ja tulostavoite vuosille 2006 – 2007 oli 14htv. Htv-toteuma oli 20 htv:tta.

Toimintakertomustietojen mukaan henkilötyövuositoteuma vuosina 2003 – 2007 oli seuraavanlainen:



Liitteenä tunnuslukutaulukoissa on taulukko, josta ilmenee Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstö osastoittain ja yksiköittäin. Edellä mainittujen henkilötyövuosilukujen lisäksi vuonna 2007 oli EU:n ja teknisen tuen tehtävissä 5,4 htv:tta (v. 2006 6,87 htv:tta).

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne

Henkilöstön määrä yksiköittäin ja osastoittain 31.12.2007

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstö jakautui Turun toimipaikkaan ja kolmeen alueelliseen palveluyksikköön ja yhteen toimistoon seuraavasti:

| | henkilöstö | % - osuus |
|-----------|------------|-----------|
| Turku | 160 | 47,6 |
| Vaasa | 74 | 22,0 |
| Jyväskylä | 57 | 17,0 |
| Tampere | 40 | 11,9 |
| Pori | 5 | 1,5 |
| Yhteensä | 336 | 100,0 |

Virastopäällikkönä toimii maaherra Rauno Saari. Hänen alaisuudessaan toimii lisäksi sisäisessä tarkastuksessa kaksi henkilöä ja laatuhankeessa lautupäällikkö.

Osastoittain henkilöstö jakautui seuraavasti:

| | henkilöstö | % -osuus |
|------------------------------|------------|----------|
| Virastopäällikkö | 1 | |
| Sisäinen tarkastus | 2 | |
| Lautupäällikkö | 1 | 1,2 |
| Sosiaali- ja terveysosasto | 108 | 32,1 |
| Sivistysosasto | 77 | 22,9 |
| Hallinto-osasto | 64 | 19,1 |
| Liikenneosasto | 28 | 8,3 |
| Poliisiosasto | 22 | 6,5 |
| Kilpailu- ja kuluttajaosasto | 15 | 4,5 |
| Pelastusosasto | 10 | 3,0 |
| Oikeushallinto-osasto | 8 | 2,4 |
| Yhteensä | 336 | 100,0 |

Henkilöstörakenne vuoden 2007 lopussa

Vakinainen, määräaikainen, osa-aikainen ja muu henkilöstö

Vakituisessa virkasuhteessa työskenteli yhteensä 299 henkilöä, joista naisia 198 ja miehiä 101. Määräaikaisessa virkasuhteessa työskenteli 37 henkilöä, joista naisia 30 ja miehiä 7. Vakituksista osa-aikaisia oli 20 henkilöä, joista naisia 16 ja miehiä 4. Määräaikaisista yksi oli vuoden 2007 aikana osa-aikatyössä.

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne

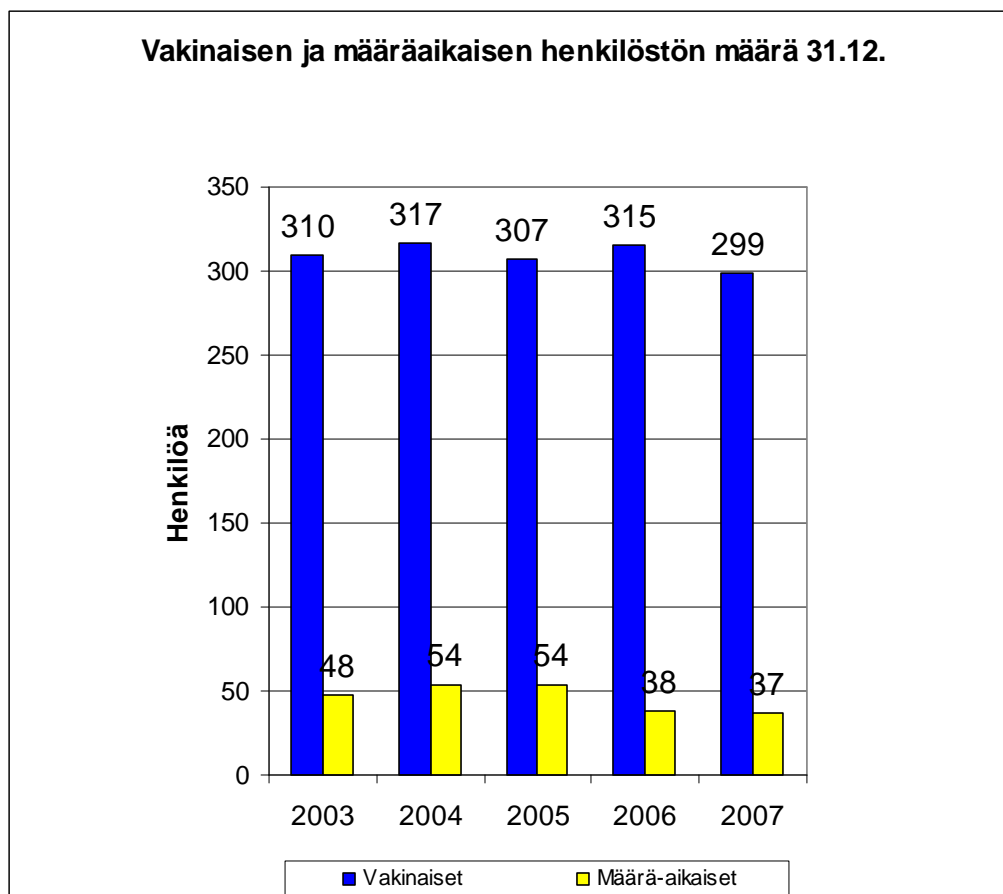
Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstö on tehtävien ja virkarakenteen johdosta virkasuhteista.

Virkasuhteiden laatu

| | Naisia | % | Miehiä | % | Yhteensä |
|----------------------|--------|------|--------|------|----------|
| Vakituisia | 198 | 86,8 | 101 | 93,5 | 299 |
| joista osa-aikaisia | 16 | 8,1 | 4 | 4,0 | 20 |
| Määräaikaisia | 30 | 13,2 | 7 | 6,5 | 37 |
| joista osa-aikaisia | 1 | 3,3 | - | - | 1 |

Valtionhallinnossa vuonna 2007 ns. aitoja määräaikaisia, joilla ei ollut taustavirkkaa tai -tehtävää ja jotka eivät olleet tukityöllistettyjä tai harjoittelijoita oli 11,7 % henkilöstöstä. (LSLH:ssa em. määräaikaisia oli 15 henkilöä eli kaikkiaan 4,46 % henkilöstöstä)

Osa-aikaisuudet koostuvat pääosin osa-aikaeläkkeistä ja osittaisista virkavapauksista. Osa-aikaisten osuus koko henkilöstöstä oli 6,3 %.



NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne

Kaikkiaan Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstöstä 11,0 % oli määräaikaisessa virkasuhteessa. Edelliseen vuoteen verrattuna määräaikaisten osuus on noussut 0,2 %. Vuoden 2007 aikana vakinaistettiin yksi määräaikainen (mies) ja 1.1.2008 lukien kuusi määräaikaista (naista).

Määräaikaisuudet perustuvat pääosin sijaisuuksiin. Puhtaasti sellaisia määräaikaisia, joilla ei ole taustavirkaa tai -tehtävää oli 15 henkilöä eli 40,5 % kaikista määräaikaisista ja 4,5 % koko henkilöstöstä.

Määräaikaisiksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi on otettu henkilöitä, jos työn luonne, sijaisuus tai avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon väliaikainen järjestäminen sitä vaatii. Ns. osa-aikalisäijaisuudet eivät ole mukana määräaikaistiedoissa, koska osa-aikalisäijärjestelyt eivät pääsääntöisesti vaikuta henkilötyövuosia lisäävästi tai vähentävästi.

Työllisyysvaroin palkattuja henkilöitä vuonna 2007 oli yhteensä 14 henkilöä eli 4,7 htv:tta (vrt. v. 2006 16 henkilöä eli 6,9 htv:tta, v.2005 10 henkilöä eli 4,7 htv:tta). Työllisyysvaroin palkatun henkilöstön määrällä ei nykyisellä tasolla ole vaikutusta lääninhallituksen henkilöstöresurssitilanteeseen, sillä sen määrä on erittäin vähäinen verraten koko henkilöstön määrään.

Harjoittelijoita oli 23 henkeä vuonna 2007 (vrt. v. 2006 28 henkilöä, v. 2005 34 henkeä). Työllisyysvaroin palkatut ja harjoittelijat olivat lääninhallituksen palveluksessa eripituisia ajanjaksoja vuoden 2007 aikana.

EU-rahoituksella palkattua henkilöitä oli vuonna 2007 7 henkilöä (vrt. 2006 8 ja 2005 9 henkilöä) ja rekisterihallinnon rahoituksella työskenteli viisi henkilöä.

Henkilöstön ikärakenne

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön keski-ikä on 50,4 vuotta (vrt. v. 2006, 50,5 vuotta, v. 2005 49,2 vuotta), josta naisten keski-ikä on 49,8 vuotta ja miesten keski-ikä 51,8 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on korkein sivistisosastolla, hallinto-osastolla ja liikenneosastolla. Lähivuosien eläköityminen tulee erityisesti koskettamaan näitä osastoja.

Lääninhallituksen henkilöstöstä 188 eli 56,0 % on täyttänyt 50 vuotta ja yli 45 -vuotiaita on 78,6 % henkilöstöstä. Ikärakennetta on perusteltua tasapainottaa mahdollisuuksien mukaan.

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne

| Henkilöstön keski-ikä osastoittain | kaikki | miehet | naiset |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| hallinto-osasto | 50,8 | 49,5 | 51,3 |
| kilpailu- ja kuluttajaosasto | 51,3 | 59,0 | 47,4 |
| liikenneosasto | 52,4 | 55,7 | 50,2 |
| oikeushallinto-osasto | 42,3 | 42,8 | 41,8 |
| pelastusosasto | 50,2 | 51,8 | 47,8 |
| poliisiosasto | 50,3 | 50,7 | 49,9 |
| sivistysosasto | 52,4 | 53,4 | 52,0 |
| sosiaali- ja terveysosasto | 48,8 | 50,8 | 47,9 |
| osastot, vuotta | 50,4 | 51,8 | 49,8 |

Tavoitetila on, että eri ikäluokissa olisi mahdollisimman yhtä suuri määrä henkilöitä. Tällöin henkilöstö jäisi tasaisesti eläkkeelle, ilman yhtäkkisen suuren osaamisvajeen syntyä. Myös työyhteisön vuorovaikutteisen ilmapiirin kannalta tasainen ikärakenne on toivottava.

Ikäjakauma

| Ikä | alle 30 | 30 – 39 | 40 – 49 | 50 – 59 | 60 – | Yhteensä |
|-----------------|---------|---------|---------|---------|------|----------|
| Naisia | 7 | 19 | 83 | 92 | 27 | 228 |
| % | 3,1 | 8,3 | 36,4 | 40,4 | 11,8 | 100,0 |
| Miehiä | 2 | 12 | 24 | 50 | 20 | 108 |
| % | 1,9 | 11,1 | 22,2 | 46,3 | 18,5 | 100,0 |
| Yhteensä | 9 | 31 | 107 | 141 | 47 | 336 |
| % | 2,7 | 9,2 | 31,8 | 42,3 | 14,0 | 100,0 |

Kehittämistavoite:

Suosittelavana tavoitteena on tasapainottaa ikärakennetta pitemmällä tähtäyksellä. Tuotavuusohjelma on haasteellinen uusien rekrytointien suhteessa.

Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstö sijoittuu tehtävien mukaan kolmeen ryhmään: johtoon, asiantuntijoihin ja toimeenpanevaan henkilöstöön. Johtoon kuuluvat maaherra, osastopäälliköt, sivistysneuvos, sosiaali- ja terveysosaston sosiaalineuvokset/ lääninneuvos ja hallinto-osaston prosessinomistajat ja tiiminvetäjät (ent. yksiköiden päälliköt). Asiantuntijoihin luetaan kuuluvaksi työtehtävien laadun perusteella mm. tarkastajat, esittelijät, suunnittelijat jne.. Toimeenpanevaan henkilöstöön kuuluu toimistotyössä oleva henkilöstö.

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne

Sijoittuminen eri tehtäviin

| Henkilöstöryhmä | Naisia | % | Miehiä | % | Yhteensä |
|--------------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| Johto ja esimiehet | 8 | 2,4 | 11 | 3,3 | 19 |
| Asiantuntijat | 126 | 37,4 | 89 | 26,5 | 215 |
| Toimeenpaneva henkilöstö | 94 | 28,0 | 8 | 2,4 | 102 |
| Yhteensä | 228 | 67,8 | 108 | 32,2 | 336 |

Toimeenpaneva henkilöstö on merkittävästi naisvaltainen. Muissa henkilöstöryhmissä erot miesten ja naisten tehtävien välillä ovat vähäisempiä. Tosin miehistä 92,6 % on johto- ja asiantuntijatehtävissä ja naisista 58,8 %. Kaikkiaan johdossa työskentelee 5,7 % henkilöstöstä, joista naisten osuus on 42,1 %. Asiantuntijatehtävissä on 63,9 % henkilöstöstä, joista naisten osuus on 58,6 %.

Organisaatio määrittellään asiantuntijaorganisaatioksi, jos yli 50 % henkilöstöstä on asiantuntijatehtävissä. Länsi-Suomen lääninhallituksessa 69,6 % henkilöstöstä on johto- tai asiantuntijatehtävissä.

Kehittämistavoitteet:

Suosittelavana tavoitteena on tasapainottaa naisten ja miesten osuutta tasapuolisesti eri tehtävissä. Osaamisen johtamiseen eli osaamisen varmistamiseen ja kehittämiseen tulisi asiantuntijaorganisaatiossa erityisesti panostaa. Työkaluina mm. OSAKE, kehityskeskustelut ja laadun itsearviointi. Vuosille 2007 - 2008 on tehty keskitetty koulutussuunnitelma, jota toteutetaan suunnitelmien mukaan.

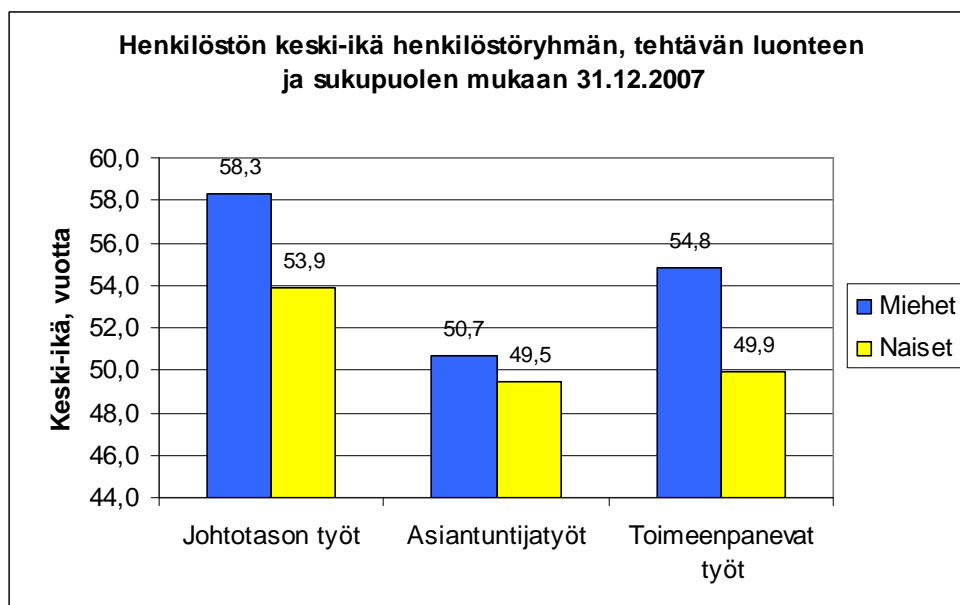
Henkilöstön keski-ikä henkilöstöryhmän, tehtävän luonteen ja sukupuolen mukaan 31.12.2007

Johtotason työtehtävissä olevien miesten keski-ikä on 58,3 ja naisten keski-ikä on 53,9 vuotta. Asiantuntijatehtävissä olevien miesten keski-ikä on 50,7 ja naisten 49,5 vuotta. Toimeenpanevissa työtehtävissä olevien miesten keski-ikä on 54,8 ja naisten 49,9 vuotta.

Henkilöstöryhmien keski-ikä tarkastelussa miehet ovat keskimääräisesti naisia vanhempia.

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne



Henkilöstön koulutusrakenne

Koulutusrakenne kertoo henkilöstön koulutustason. Länsi-Suomen lääninhallitus käyttää jaottelua: alempi perusaste (1), ylempi perusaste (2), keskiaste (3), alin korkea-aste (5), alempi korkeakouluaste (6), ylempi korkeakouluaste (7) ja tutkija koulutusaste (8).

Asiantuntijaorganisaatiossa koulutustasoindeksi tulisi olla vähintään 6, kuitenkin suhteutettuna tehtävien vaatimaan tasoon. Länsi-Suomen lääninhallituksen koko henkilöstön koulutustasoindeksi on 5,8, jolloin miesten koulutustasoindeksi on 6,3 ja naisten 5,5.

Korkeakoulun ja yliopistotason tutkinnon suorittaneita on 60,4 % ja ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneita on 42,9 % lääninhallituksen henkilöstöstä.

Organisaation tehtävät vaikuttavat suuresti siihen, millainen koulutusrakenteen tulisi olla. Paras mahdollinen jakauma olisi sellainen, että koulutus olisi työtehtäviin sopivaa.

Kehittämistavoitteet:

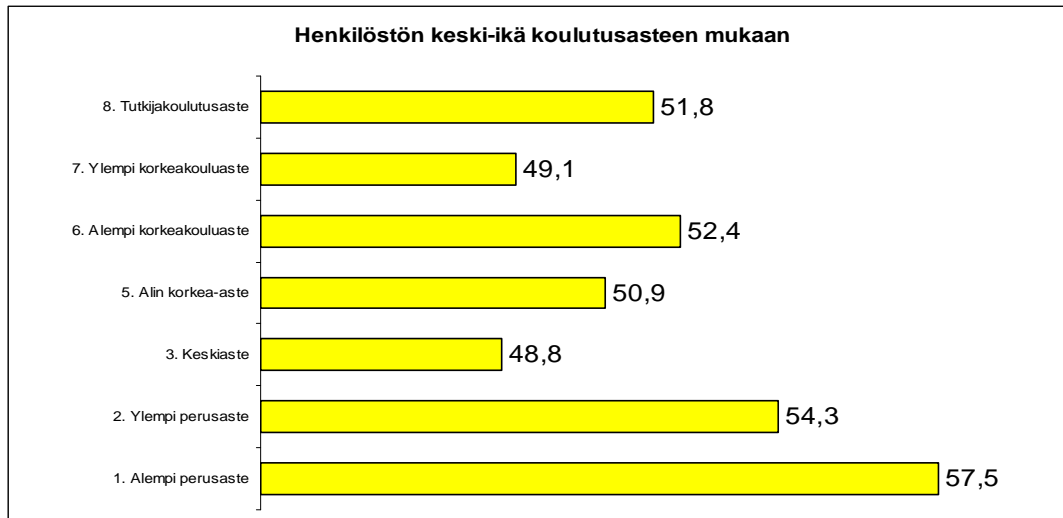
Koulutustasoa voidaan ensisijaisesti nostaa rekrytoinnilla, mutta myös jatko-opiskelua tukemalla, jos siitä on hyötyä henkilön työtehtävissä. Osaamiskartoitusten avulla saatavan tiedon pohjalta voidaan vapautuviin tehtäviin pyrkiä suuntaamaan tehtävän vaatimaa osaamista ja tukea henkilön uralla kehittymistä ja kouluttautumista.

Henkilöstön keski-ikä koulutusasteen mukaan 31.12.2007

Henkilöstön keski-ikä koulutusasteen mukaan vaihtelee ”viidenkymppin” molemmilla puolilla. Koulutusasteissa 1, 2, 5, 6 ja 8 keski-ikä on yli 50 vuotta, kun taas koulutusasteissa 3 ja 7 keski-ikä on alle 50 vuotta.

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne

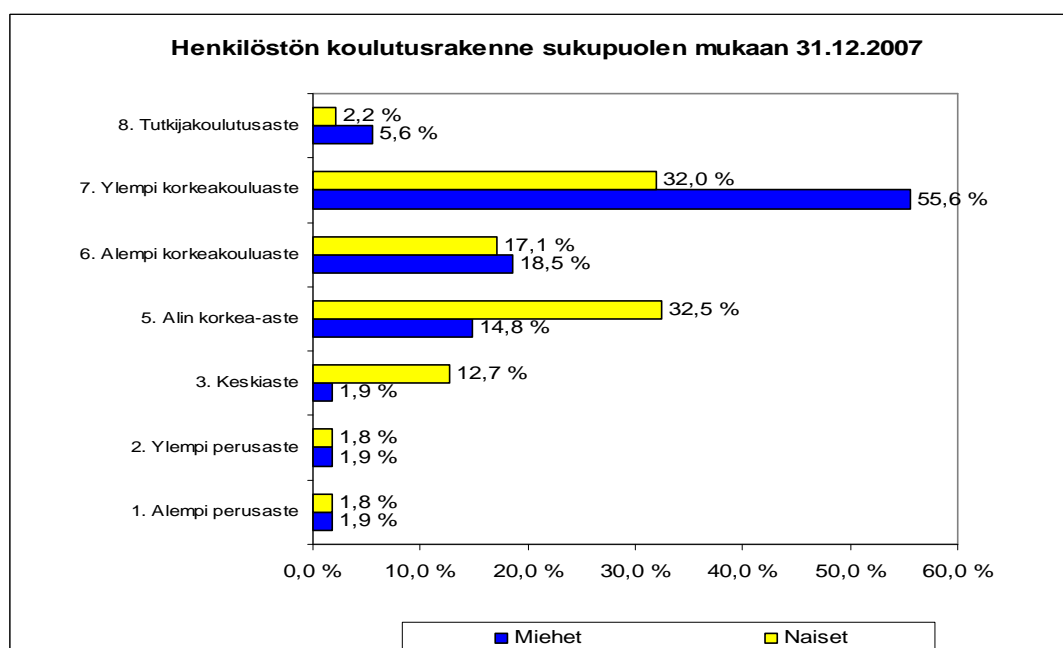


Henkilöstön koulutusrakenne sukupuolen mukaan 31.12.2007

Naisista 32,5 % on suorittanut alimman korkea-asteen, 17,1 % alemman korkeakouluasteen ja 32,0 % ylempään korkeakouluasteen tutkinnon ja 2,2 % tutkijakoulutusasteen (koulutustasoindeksi on 5.5)

Miehistä 14,8 % on suorittanut alimman korkea-asteen, 18,5 % alemman korkeakouluasteen ja 55,6 % ylempään korkeakouluasteen tutkinnon ja 5,6 % tutkijakoulutusasteen (koulutustasoindeksi on 6.3)

Miehet ovat keskimäärin koulutetumpia kuin naiset.



NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Työajankäyttö

Työajan käyttö vuonna 2007

Vuosityöajan käyttö eri toiminnoittain kertoo, miten paljon henkilöstö on käyttänyt työaika varsinaisiin työtehtäviin ja muihin toimintoihin.

Henkilöstön työajan käyttö toiminnoittain 2003 – 2007

| | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Säännöllinen vuosityöaika (htp) | 90 216 | 89 408 | 91 282 | 87 348 | 85 541 |
| Ei tehty vuosityöaika | | | | | |
| Vuosiloma (arvio) | 15 036 | 14 480 | 14 440 | 14 120 | 13 440 |
| lapsen syntymä ja hoito | 677 | 1 117 | 548 | 505 | 1 049 |
| sairaus | 3 180 | 2 369 | 3 180 | 3 945 | 3 787 |
| ammattiyhdistystoiminta | 33 | 43 | 30 | 37 | 46 |
| virkestystoiminta (arvio) | 360 | 400 | 400 | 400 | 400 |
| koulutus (arvio) | 1 230 | 300 | 900 | 900 | 1 025 |
| muu | 50 | 126 | 139 | 63 | 140 |
| Yhteensä, htp | 20 566 | 18 835 | 19 637 | 19 970 | 19 887 |
| | | | | | |
| Tehty vuosityöaika (htp) | 69 650 | 70 573 | 71 645 | 67 378 | 65 654 |

Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta on 77 %.

Yhden henkilötyövuoden työpanoksen tuottamiseen tarvittiin vuonna 2007 1,3 henkilön työpanos (2006 1,29 henkilön työpanos, v. 2005 1,27), kun työaika vähentävänä tekijänä otettiin huomioon lomat, sairauspoissaoloajat ja muu palkallisen välillisen työajan käytön määrä.

Vuosiloma-aikojen osuus perustuu arvioon. Mitä pitempi palvelusaika on, sitä suurempi on vuosiloma-aikojen osuus säännöllisestä työajasta. Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstöllä on keskimäärin 17 vuotta lääninhallituksen palvelusta.

Koulutukseen käytetyn työajan ja kustannusten osalta Länsi-Suomen lääninhallitukselta puuttuu kattava seuranta- ja kustannusjärjestelmä. Henkilöstökoulutuksen osuus säännöllisestä vuosityöajasta on arvioituna noin 1,2 %. Vuosiloma-ajan osuus on noin 15,7 % ja sairauspoissaoloajan osuus noin 4,4 % säännöllisestä vuosityöajasta.

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Työajankäyttö

Kehittämistavoitteet:

Länsi-Suomen lääninhallituksessa varsinaisia työtehtäviä tehdään 77 % tehdystä työajasta. Tavoitteena tulee olla mahdollisimman korkea luku.

Tehtyä työaika voidaan pidentää mm. vaikuttamalla negatiivisen palkallisen poissaoloajan määrään ts. lisäämällä henkilöstön työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia, jolloin sairauspoissaolojen määrä saattaa alentua. Toisaalta koulukseen ja kehittämiseen tulee panostaa entistä enemmän.

Työajan käyttöön liittyviä muita tunnuslukuja on esitetty henkilöstökertomuksen tunnuslukuyhteenvedossa.

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset vuonna 2007

Työvoimakustannustiedot vuodelta 2007 koskevat koko kalenterivuonna työnantajalle aiheutuneita henkilöstön työvoimakustannuksia.

Henkilöstön työvoimakustannusten jakautuminen 2003 – 2007

Lääninhallituksen momentin 260521 kokonaistyövoimakustannukset vuonna 2007 olivat 14 585 699 euroa (ml. lääninpoliisijohto 15 744 704 euroa). Kokonaistyövoimakustannusten % -muutos vuoteen 2006 verrattuna oli 0,22 % (ml. lääninpoliisijohto 0,6 %). Välillisten työvoimakustannusten osuus tehdyn työajan palkoista oli 71,9 %. Välillisten työvoimakustannusten osuus työvoimakustannuksista oli noin 44,2 %, joista välillisten palkkojen osuus 19,9 % (lomaraha, sairausajanpalkat, lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat sekä loma-ajan palkat), sosiaaliturvakustannusten osuus 18,6 % ja muiden välillisten kustannusten osuus 5,7 % (henkilöstöruokailu, matkat, koulutus, terveyden- ja sairaanhoito ja virkistys).

Toimintamenot henkilötyövuotta kohden vuonna 2007 oli 58 145 € (ml. lääninpoliisijohto). Työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden oli 46 199 € (ml. lääninpoliisijohto).

Työvoimakustannusten jakautuminen vuosina 2003 – 2007

| | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Työvoimakustannukset, € | 16 699 712 | 13 770 690 | 14 433 014 | 14 553 255 | 14 585 699 |
| Sosiaaliturvakustannukset, € | 2 763 574 | 2 750 170 | 2 793 956 | 2 950 748 | 2 711 915 |
| Kokonaispalkkasumma, € | 13 936 138 | 11 020 520 | 11 639 058 | 11 602 507 | 11 873 783 |
| Välilliset palkat | | | | | |
| * lomaraha | 703 015 | 639 493 | 700 129 | 573 410 | 739 166 |
| * sairausajanpalkat | 345 094 | 273 434 | 326 851 | 408 946 | 450 642 |
| * lapsen syntymä ja hoito | 73 468 | 54 270 | 30 151 | 34 808 | 48 737 |
| * loma-ajan palkat | 1406 030 | 1 219 965 | 1 575 537 | 1 624 351 | 1 662 330 |
| Yhteensä, € | 2 527 607 | 2 187 162 | 2 632 668 | 2 641 515 | 2 900 875 |
| Tehdyn työajan palkat, € | 11 408 531 | 8 833 358 | 9 006 390 | 8 960 992 | 8 972 908 |
| Muut välilliset työvoimakustannukset | | | | | |
| * henkilöstöruokailu | 35 548 | 36 557 | 37 985 | 38 764 | 43 193 |
| * matkat | 502 853 | 276 820 | 509 794 | 494 819 | 517 474 |
| * koulutus (a) | 110 000 | 24 136 | 87 212 | 90 583 | 87 077 |
| * terveyden- ja sairaanhoito | 172 215 | 168 098 | 166 756 | 165 298 | 171 417 |
| * virkistys | 16 122 | 15 905 | 15 864 | 16 458 | 15 481 |
| Yhteensä, € | 836 738 | 687 450 | 817 611 | 805 922 | 834 642 |

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Työvoimakustannukset

Kehittämiskohteet:

Työvoimakustannuksia voidaan alentaa henkilöstöjohtamisen keinoin, vaikuttamalla alentavasti varsinkin ”negatiivisiin” työvoimakustannuksiin, joilla ei edesauteta tuloksenteon ja osaamisen ylläpitoa tai parantumista kuten sairauspoissaolot ja niistä aiheutuvat työajan käyttö- ja sairaushoidon kustannukset, huonosta työn organisoinnista aiheutuvat lisä- ja ylityökustannukset jne. Lisäksi työvoimakustannuksiin voidaan vaikuttaa oikein mitoitettulla henkilöstön määrällä.

Työvoimakustannuksiin liittyviä tunnuslukuja on esitetty henkilöstökertomuksen tunnuslukuyhteenvedossa.

Henkilöstön palkkaus ja tehtäväryhmät

Sijoittuminen vaativuus- ja palkkaryhmiin

| Vaativuusluokka | Naisia | % | Miehiä | % | % henkilöstöstä |
|-----------------|--------|-------|--------|-------|-----------------|
| 2,1 – 3,1 | 23 | 10,6 | 6 | 6,6 | 9,4 |
| 4 – 5,1 | 96 | 44,2 | 9 | 9,9 | 34,1 |
| 6 – 7,1 | 74 | 34,1 | 55 | 60,4 | 41,9 |
| 8 – 10 | 24 | 11,1 | 21 | 23,1 | 14,6 |
| Yhteensä | 217 | 100,0 | 91 | 100,0 | 100,0 |

Vaativuusluokituksesta puuttuvat sopimuspalkkaiset virkamiehet, poliisiosaston poliisivirkamiehet ja alle vuoden määräaikaiset virkamiehet, joille ei ole määritelty vaativuustasoa. Eri tehtäviin sijoittuminen näkyy myös vaativuustasoluokituksessa. Naisten % -osuus vaativuusluokissa 2,1 – 5.1 on kolminkertainen miehiin verrattuna. Vaativuusluokissa 6 – 10 miehistä oli 83,5 % ja naisista 45,2 %.

Palkat

| Henkilöstöryhmä | Naiset | Miehet | Palkkaero keskiarvo € | Yhteensä keskiarvo € |
|--------------------------|--------|--------|-----------------------|----------------------|
| Johto ja esimiehet | 4520 | 5652 | 1132 | 5176 |
| Asiantuntijat | 3218 | 3333 | 115 | 3263 |
| Toimeenpaneva henkilöstö | 2144 | 2134 | 10 | 2143 |

Naiset = Naisten palkkasumma jaettuna naisten määrällä (=keskipalkka)

Miehet = Miesten palkkasumma jaettuna miesten määrällä (=keskipalkka)

Naisten keskipalkan osuus miesten keskipalkasta (=palkkaero)

Johto- ja esimiestehtävissä miesten keskipalkka on 20,0 % (vrt. 15,6 %, v. 2006) suurempi kuin naisten palkka. Asiantuntijatehtävissä miesten keskipalkka on 3,5 % (vrt. 5 %, v. 2006) suurempi kuin naisten keskipalkka. Toimeenpaneissa tehtävissä miesten ja naisten keskipalkka on lähes samansuuruinen.

HENKILÖSTÖTARVE

Henkilöstön kysyntä ja tarjonta

Henkilöstösuunnittelun kannalta on ensiarvoisen tärkeää huomioida henkilöstötarjonta ja henkilöstön poistuma. Arvioimalla ja seuraamalla henkilöstössä tapahtuvia muutoksia organisaatio pystyy varautumaan ja ennalta ehkäisemään ongelmatilanteet henkilöstön vaihtuessa. Henkilöstön tarvetta määriteltäessä käytetään tietoja henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenteesta, koulutusrakenteesta ja osaamisesta sekä organisaation sisällä tapahtuvista tehtäväkenttien muutoksista. Tuleva henkilöstötarve on hyvä arvioida, ettei yllättäviä puutteita henkilöstössä ja osaamisessa pääse syntymään. Henkilöstösuunnittelussa otetaan huomioon eläkkeelle siirtymiset ja vaihtuvuus. Henkilöstösuunnittelulla pyritään siihen, että henkilöstössä olisi aina oikea määrä osaamista, jolla turvataan organisaation tavoitteellinen toiminta ja asetettuihin tavoitteisiin pääseminen.

Henkilöstön poistuma eläkkeelle tehtäväryhmittäin vuosina 2008 – 2011

Vuosien 2008 – 2011 arvioidun 64-vuoden eläkeiän saavuttaa 42,1 % johdosta, 18,1 % asiantuntijoista ja 6,3 % toimeenpanevista henkilöstöstä.

Poistuma eläkkeelle tehtäväryhmittäin

| | henkilöstö 31.12.2007 | eläkkeelle 2008 – 2011 | nykyinen, jäävä henkilöstö |
|---------------|--------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| Johto | 19 | 8 | 11 |
| Asiantuntijat | 215 | 33 | 182 |
| Toimeenpaneva | 102 | 6 | 96 |
| Yhteensä | 336 | 47 | 289 |

Henkilöstön poistuma eläkkeelle osastoittain ja henkilöstöryhmittäin vuosina 2008 – 2011

Osastoittain tarkasteltuna eläkkeelle jää 12,5 % (HAL), 20 % (KIL), 14,3 % (LII), 12,5 % (OIK), 20 % (PEL), 9,1 % (POL), 13,6 % (SIV), 14,8 % (STO) ja 13,7 % koko lääninhallituksen henkilöstöstä. Vuosina 2008 – 2011 tulee siirtymään eläkkeelle noin 46 henkilöä. Eläkkeelle siirtymiset kohdistuvat lähi vuosina erityisesti jo ikärakenteenkin vuoksi hallinto-osaston, kilpailu- ja kuluttajaosaston, liikenneosaston, sivistysosaston ja sosiaali- ja terveysosaston asiantuntija- ja johtohenkilöstöön.

HENKILÖSTÖTARVE

Poistuma eläkkeelle osastoittain ja henkilöstöryhmittäin vuosina 2008 – 2011

| | Johto | Asiantuntija | Toimeenpaneva | Yhteensä |
|------------------------------|-------|--------------|---------------|----------|
| Hallinto-osasto | 1 | 5 | 2 | 8 |
| Kilpailu- ja kuluttajaosasto | 1 | 2 | - | 3 |
| Liikenneosasto | - | 4 | - | 4 |
| Oikeushallinto-osasto | - | 1 | - | 1 |
| Pelastusosasto | - | 2 | - | 2 |
| Poliisiosasto | - | 1 | 1 | 2 |
| Sivistysosasto | 1 | 7 | 1 | 9 |
| Sosiaali- ja terveysosasto | 4 | 11 | 1 | 16 |
| Yhteensä | 7 | 33 | 5 | 45 |

Henkilöstön poistuma eläkkeelle yksiköittäin vuosina 2008 – 2011

Yksikkökohtaisesti eläkkeelle siirtyy Turusta ml. Pori 15,2 %, Jyväskylästä 12,3 %, Tampereelta 10 % ja Vaasasta 13,5 %. Länsi-Suomen lääninhallituksen miehistä eläkeiän saavuttaa 18,5 % ja naisista 11,4 %.

Poistuma eläkkeelle yksikkökohtaisesti vuosina 2008 – 2011

| | henkilöstö | eläkkeelle | %-osuus | jäävä |
|----------------|------------|------------|---------|-------|
| Turku ml. Pori | 165 | 25 | 15,2 | 140 |
| Jyväskylä | 57 | 7 | 12,3 | 50 |
| Tampere | 40 | 4 | 10,0 | 36 |
| Vaasa | 74 | 10 | 13,5 | 64 |
| Yhteensä | 336 | 46 | 13,7 | 290*) |

*) Sivistysosaston läänin taidetoimikunnan hallinnollisen henkilöstön siirtyminen opetusministeriön alaisuuteen henkilöstömäärä 1.1.2008 lukien vähentynyt 11 henkilöllä eli arvioitu henkilömäärä vuonna 2011 on 279.

Henkilöstötarjonta vuosina 2008 – 2011

Henkilöstösuunnittelu edellyttää jatkossa henkilöstösuunnitteen laadintaa, jolla tuleva henkilöstötarve voidaan ammattiryhmittäin ja myös osastoittain arvioida.

Henkilöstön rekrytointitarpeella on merkitystä rekrytointikustannuksiin, perehdyttämiseen ja koulutukseen.

Lähimmän neljän vuoden aikana Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstöstä 46 henkilöä eli 13,7 % saavuttaa 64- vuoden arvioidun eläkeiän vuoden 2011 loppuun mennessä. Seuraavien kymmenen vuoden aikana yli 40 % lääninhallituksen nykyisestä henkilöstöstä saavuttaa eläkeiän. Muu arvioitu vaihtuvuus vuositasolla on noin viisi henkilöä.

HENKILÖSTÖTARVE

Henkilöstötarjonta vuosina 2008 – 2012

| Vuosi | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | Yhteensä |
|-----------------------|-----------------|---------|--------|--------|------|----------|
| Henkilömäärä | 325 (336-11) | 323 | 319 | 314 | 308 | 308 |
| Eläkkeelle | 9 | 14 | 11 | 12 | | 46 |
| Muu poistuma | 5 | 5 | 5 | 5 | | 31 |
| Yhteensä | 311 | 304 | 303 | 297 | | 248 |
| Henkilöstön kysyntä | 325 | 323 | 319 | 314 | | 308 |
| | -2 | -4 | -5 | -6 | | -17 |
| Henkilöstön uuskyntyä | 7 – 12 | 10 – 15 | 8 – 11 | 9 – 11 | | 34 – 49 |

Julkisen talouden tuottavuuden tehostaminen perustuu hallitusohjelmaan, hallituksen strategia-asiakirjaan 7.4.2004 sekä kehyspäätökseen 11.3.2005. Hallituksen kehyspäätöksen mukaan, hallitus asetti tavoitteeksi valtion toiminnan ja tuottavuuden lisäämisen siten, että seuraavan vaalikauden loppuun mennessä keskimäärin puolet henkilöstön poistuman johdosta vapautuvista työpaikoista täytetään. Tällä voidaan saavuttaa koko kaudella keskimäärin runsaan 2 % vuosittainen henkilöstön määrän vähennys ja vastaava tuottavuuden nousu.

Hallituksen tekemä kehyspäätös on samalla sekä vaatimus tehdä tarvittavat toimenpiteet tuottavuuden nostamiseksi että mahdollisuus sopeuttaa lääninhallitusten toiminta työntekijöiden eläköitymisestä seuraavaan voimakkaaseen työvoiman poistumiseen työmarkkinoilta.

Kehittämistavoite:

Osastoilla otetaan hyvissä ajoin huomioon eläkkeelle siirtymiset ja tuleva henkilöstö- ja osaamistarve. Henkilöstösuunnittelussa huomioidaan valtion tuottavuusohjelma vuosille 2006 – 2011 sekä erityisesti talous- ja henkilöstöhallinnon henkilöstön sijoittaminen uusiin tehtäviin ja tehtäviin kouluttautuminen ja urasuunnittelu.

HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön motivaatio ja työkuunto

Henkilöstön motivaatio ja työkuunto

Henkilöstön työtyytyväisyys vuonna 2007

Henkilöstön työtyytyväisyys on pätevyyden ohella keskeinen tuloksenteon taustatekijä.

Tyytyväinen henkilöstö pitää huolta työssään tarvitsemansa pätevyyden kehittämisestä ja omaa halun ja valmiuden työtehtävissä tapahtuviin muutoksiin.

Valtiolla ollaan tyytyväisiä töiden sisältöön eli työt koetaan haastaviksi. Sen sijaan erityisesti johtamiseen ja kehittymisen tukeen, työyhteisön toimivuuteen sekä tiedottamiseen ja sisäiseen avoimuuteen liittyvissä asioissa on parantamisen varaa. Länsi-Suomen lääninhallituksessa ollaan suhteellisen tyytyväisiä töiden sisältöön, työtiloihin ja työväliseisiin ja sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen. Sen sijaan henkilöstön johtamiseen, palkkauksen kannustavuuteen ja oikeudenmukaisuuteen, kehittymisen tukeen ja tiedonkulkuun tulisi entisestään panostaa.

Työtyytyväisyyskysely toteutettiin toisen kerran uudella VM-baro –järjestelmällä. Kysymykset ovat pääosin samoja kuin aikaisemmissakin työtyytyväisyyskyselyissä. Joitakin uusia kysymyksiä ja osioita on kuitenkin mukana ja kysymykset on ryhmitelty uudelleen. Kysely toteutettiin kolmannen kerran ainoastaan sähköisesti. Kyselyn vastausprosentti laski 4,6 prosenttiyksiköllä edelliseen vuoteen verrattuna vastausprosentin ollessa 60,7 % (vrt. 2006 65,4 %).

Länsi-Suomen lääninhallituksen työtyytyväisyys vuonna 2007 (työtyytyväisyysbarometri)

| Vastaaaja 204/336 v. 2007, 231/353 v. 2006 koko talo | Indeksi 2007 | Indeksi 2006 |
|---|-----------------|-----------------|
| Johtaminen | 3,13 | 3,06 |
| Esimiehen antama tuki työnteossa | 3,32 | 3,27 |
| Töiden yleinen organisointi työyhteisössä | 2,93 | 2,84 |
| Palautteen saanti työtuloksista ja ammatinhallinnasta | 3,06 | 2,95 |
| Oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu työyhteisössä | 3,23 | 3,19 |
| Työn sisältö ja haasteellisuus | 3,68 | 3,68 |
| Tulos- ja muiden työtavoitteiden selkeys | 3,51 | 3,48 |
| Työn itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön | 3,81 | 3,87 |
| Työn haastavuus | 3,84 | 3,86 |
| Työn innostavuus ja työssä koettu työn ilo | 3,55 | 3,52 |
| Palkkaus | 2,67 | 2,66 |
| Palkkauksen perusteiden selkeys ja ymmärrettävyys | 2,87 | 2,87 |
| Palkkauksen suhde työn asettamaan vaativuuteen | 2,70 | 2,64 |
| Palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muutoksen myötä | 2,52 | 2,55 |
| Palkkauksen oikeudenmukaisuus | 2,60 | 2,58 |

| | | |
|--|-------------|-------------|
| Kehittymisen tuki | 3,10 | 3,01 |
| Uralla eteneminen ja sen tukeminen työyhteisössä | 3,02 | 2,90 |
| Työpaikkakoulutus- ja muut osaamisen kehittämismahdollisuudet | 3,17 | 3,11 |
| Työilmapiiri ja yhteistyö | 3,47 | 3,47 |
| Työyhteisön sisäinen yhteistyö ja työilmapiiri | 3,38 | 3,35 |
| Oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu työtovereiden taholta | 3,66 | 3,59 |
| Osaamisen ja työpanoksen arvostus työyhteisössä | 3,37 | 3,43 |
| Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä | 3,47 | 3,51 |
| Työolot | 3,49 | 3,52 |
| Mahdollisuudet yhdistää työ- ja yksityiselämä | 3,63 | 3,44 |
| Työpaikan varmuus nyt ja tulevaisuudessa | 3,12 | 3,44 |
| Jaksaminen ja energisyys | 3,36 | 3,33 |
| Työtilat ja työvälineet | 3,86 | 3,87 |
| Tiedon kulku | 2,98 | 2,96 |
| Työyhteisön sisäinen viestintä ja tiedon kulku | 3,14 | 3,05 |
| Työyhteisön avoimuus asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa | 2,82 | 2,87 |
| Työnantajakuva | 3,05 | 3,14 |
| Työnantajan julkikuva hyvänä työnantajana | 3,14 | 3,26 |
| Arvojen selkeys ja ymmärrettävyys | 3,25 | 3,29 |
| Arvojen toteutuminen käytännössä | 2,77 | 2,85 |
| YHTEENSÄ | 3,23 | 3,22 |
| | | |
| Halukkuus henkilökiertoon | 1,64 | 1,62 |
| Halukkuus henkilökiertoon | 1,64 | 1,62 |
| Aikomus vaihtaa työpaikkaa | 1,81 | 1,84 |
| Aikomus vaihtaa työpaikkaa | 1,81 | 1,84 |

Työtyytyväisyysbarometrin indeksiarvojen määräytyminen: 1 = erittäin tyytymätön, 2 = tyytymätön, 3 = ei tyytymätön eikä tyytyväinen, 4 = tyytyväinen ja 5 = erittäin tyytyväinen.

Tavoitteena tulisi olla mahdollisimman korkea tyytyväisyysindeksin taso. Mikäli kokonais- ja osaindeksit ovat alle 3 tason, tulee ryhtyä toimenpiteisiin. Lähtökohtana tulee olla jatkuva parantaminen. Tyytyväisyys työyhteisön avoimuuteen jää alle tyydyttävän tason (2,82). Erityisesti ollaan tyytymättömiä töiden yleiseen organisointiin yksikössä, ammatinhallinnasta ja työssä kehittymisestä sekä palkkauksen kannustavuuteen ja oikeudenmukaisuuteen ja uralla etenemisen mahdollisuuteen.

Tiedusteltaessa halukkuutta työpaikan vaihtoon lähitulevaisuudessa 18,6 % (vrt. 16,0 %, v. 2006) vastanneista ilmoitti halukkuutensa työpaikan vaihtoon ja 36,3 % (vrt. 38,1 %, v. 2006) henkilökiertoon.

HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön motivaatio ja työkuunto

Työtyytyväisyyttä selvitettäessä tulisi kiinnittää yhtäaikaaisesti huomiota useampiin mittareihin kuten työtyytyväisyysbarometriin, sekä jäljessä käsiteltyihin sairauspoissaoloihin, työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisiin ja vaihtuvuuteen.

Kehittämistarpeet:

Kriittisenä arvona voidaan pitää indeksiarvoa 3. Tavoitteena tulee olla 3:n indeksiarvon ylittävät työtyytyväisyysindeksit. Länsi-Suomen lääninhallituksen kokonaistyötyytyväisyysindeksi vuonna 2007 3,23 (v. 2006 oli 3,22). Tasapainoiseen tuloksen mittaamiseen (BSC) oli henkilöstön osalta asetettu tavoiteindeksi 3,4 vuodelle 2007. Yleisesti ottaen työtyytyväisyyttä ja jaksamista tulee seurata, nykyisessä tilanteessa, kun henkilöstön ikärakenne on suhteellisen korkea. Lisäksi tulee panostaa henkilöstön hyvinvointiin tilanteessa, kun valtionhallinto elää jatkuvassa muutosprosessissa esim. palvelukeskuksien perustamiset ja alueellistamiset ja valtiohallinnon tuottavuusohjelma. Henkilöstösunnittelun merkitys korostuu. Tässä Länsikaiku - hankkeen merkitys on erityisen tärkeä ” muutoksen pehmittäjänä ”. Kaiku -työhyvinvointihankkeen Länsikaiku II:n avulla tuettiin hallinto-osaston ja taloushallinnon henkilöstön sopeuttamista SM:n palvelukeskushankkeen, Palken vaatimiin muutoksiin.

Henkilöstön sairastavuus ja tapaturmat vuonna 2007

Länsi-Suomen lääninhallituksessa henkilöstön työkuuntoa ei ole mitattu.

Sairauspoissaolojen määrään voi ikärakenteen lisäksi vaikuttaa työmotivaatio. Sairauspoissaoloja oli vuonna 2007 yhteensä 572 tapausta. Sairaina olleita henkilöitä oli yhteensä 224. Sairauspäiviä oli yhteensä 3787 Keskimääräinen sairauspoissaolo/htv 11,1 päivää/htv (ml. kaksi pitkää sairauspoissaoloa) ja 9,3 päivää/htv (v. 2006 7,58 päivää/htv) Yhden päivän pituisia sairauspoissaoloja oli 210 kappaletta, 1-3 päivää kestäneitä oli 429 kappaletta, 61-90 päivää kestäneitä oli kolme tapausta ja 11-60 päivää kestäneitä sairauspoissaoloja oli 83 kappaletta.

Länsi-Suomen lääninhallituksen sairauspoissaolomäärät ovat samansuuntaiset kuin valtion muissa sektoreissa. Tähän yhtenä syynä lienee valtion organisaatioiden samankaltainen ikärakenne. Henkilöstökorttiin asetettu tavoitetila sairauspoissaolojen vuoden 2007 osalta oli 6,8 sairauspoissaolopäivää/htv.

Tapaturmapoissaolojen määrät ovat lääninhallituksessa vähäisiä (11 tapausta). Tapaturmista johtuvia poissaolopäiviä oli viidellä henkilöllä yhteensä 129 päivää. Tapaturmien vähäinen määrä on suurelta osin työnluonteesta johtuvaa. Suurin osa työstä muodostuu toimistotyöstä, joka on pääosin riskitöntä ja turvallista fyysisten tapaturmien näkökulmasta.

HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KEHITTÄMINEN

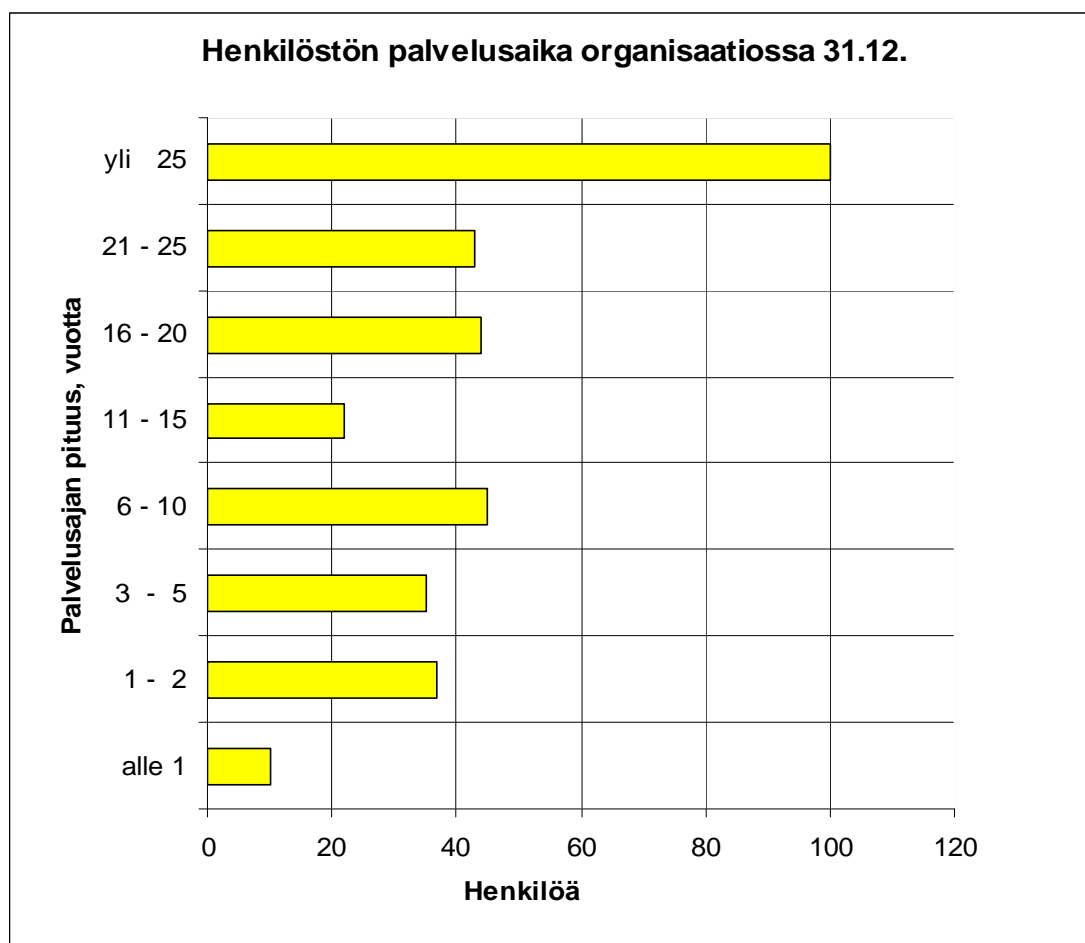
Henkilöstön motivaatio ja työkuunto

Länsi-Suomen lääninhallituksen terveysprosentti eli ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden %-osuus koko henkilöstöstä oli 33,3 v. 2007 (vrt. v. 2006 32,3 % ja v. 2005 37 %).

Henkilöstön vaihtuvuus ja palvelusaika vuonna 2007

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstöstä siirtyi 15 henkilöä vanhuuseläkkeelle, kaksi työkyvyttömyyseläkkeelle ja viisi toisen työnantajan palvelukseen vuonna 2007.

Lääninhallituksen sisäinen vaihtuvuus eli oman organisaation sisällä tehtäviä vaihtaneiden osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä oli noin 2,3 %. Eläkkeelle siirtyi 4,8 % vuoden 2006 lopun henkilöstöstä. Tulovaihtuvuus eli palvelukseen otettujen uusien henkilöiden ja palkattomalta virkavapaalta palanneiden henkilöiden osuus vuoden 2006 henkilöstöstä on 5 %. Keskimääräinen lääninhallituksen palvelusaika vuoden 2007 lopussa oli 17 vuotta ja keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä vuonna 2007 oli 63 v. 3 kk (v. 2006 59,5 vuotta).



HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstöinvestoinnit

Henkilöstöinvestoinnit vuonna 2007

Henkilöstön hyvinvointi

Työtyytyväisyyteen ja työkyvyn edistämiseen ja ylläpitoon sekä koulutukseen kohdistetut panostukset ovat ongelmallisin ja puutteellisin henkilöstötietojärjestelmien tiedoista.

Työtyytyväisyyteen liittyviä investointeja ovat mm. työyhteisön tilaan ja tehtävien organisointiin liittyvät investoinnit.

Työkuntoon liittyviä investointeja ovat mm. henkilöstön kunnan hoitoon, tiloihin ja välineisiin kohdistuvat investoinnit sekä vapaa-ajan liikuntatoiminnan avustukset. Vuonna 2007 otettiin liikuntasetelit henkilöstön käyttöön.

Virkistys- ja liikuntatoimintaan kohdistuneita kustannuksia oli 18 694 € (v. 2005 17 977 €).

Henkilöstön hyvinvointiin tehdyt panostukset on esitetty alla, jonka lisäksi työterveyshuollon kustannukset on esitetty tunnuslukuyhteenvedossa.

Työterveyskustannukset olivat vuonna 2007 189 126 €. Työterveyshuollon kustannukset olivat noin 555 € henkilötyövuotta kohden.

Kustannusten määrään vaikuttaa henkilöstön ikääntyminen kuin myös yleisten kustannusten nousu. Vuonna 2004 Länsi-Suomen lääninhallitus kilpailutti työterveyspalvelujen tuottajat, jonka johdosta palvelujen tuottajat pääosin vaihtuivat. Länsi-Suomen lääninhallitus haluaa panostaa henkilöstöönsä, jolloin laadukkaat työterveyspalvelut ovat ensiarvoisen tärkeitä.

Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2003 – 2007 (ml. Tyky ja Virkku)

| | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|-----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Korvausluokat I ja II | 150 918 | 170 259 | 161 013 | 165 298 | 171 417 |
| Silmälasit | 21 297 | 11 323 | 17 011 | 18 814 | 17 709 |
| | 172 215 | 181 582 | 178 024 | 184 112 | 189 126 |
| Tyky | 13 376 | 10 921 | 11 443 | 6 593 | 25 731 |
| Virkku | 16 122 | 16 025 | 17 977 | 16 458 | 18 694 |
| Yhteensä | 29 498 | 26 946 | 29 420 | 23 051 | 44 425 |

Kehittämiskohteet:

Työterveyshuollon sopimusten sisällössä huomioidaan entistä enemmän ikääntyvän henkilöstön tarpeet. Ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon panostetaan. Lisäksi lähivuosien budjetissa huomioidaan kustannusten mahdollinen nousu. Vuonna 2007 on hankittu henkilöstölle liikuntaseteleitä. Lääninhallitus haluaa panostaa henkilöstönsä hyvinvointiin ja tukea ja kannustaa henkilöstön omaehtoista liikuntaa.

TUNNUSLUKUYHTEENVETO

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstö osastoittain ja yksiköittäin 31.12.2007

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön määrä ja rakenne osastoittain 31.12.2007, lkm (miehet/naiset)

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön määrä ja rakenne osastoittain 31.12.2007, % (miehet/naiset) (valmistuu myöhemmin)

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön eläkeiän saavuttaminen tehtävittäin ja yksiköittäin vuosina 2008 - 2011 (miehet/naiset) (valmistuu myöhemmin)

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2007 (valmistuu myöhemmin)

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstö osastoittain ja yksiköittäin 31.12.2007

| OSASTO | TURKU | | PORI | | VAASA | | JYVÄSKYLÄ | | TAMPERE | | Henkilöt | Htv toteuma 2007 | Henkilöt |
|--|------------|---|----------|---|-----------|---|-----------|---|-----------|---|--------------|---------------------|--------------|
| | V | M | V | M | V | M | V | M | V | M | 31.12.2007 | | 31.12.2006 |
| V= vakituinen M= määräaikainen | | | | | | | | | | | | | |
| Virastopäällikkö | 1 | | | | | | | | | | 1 | 1,2 | 1 |
| Sisäinen tarkastus | 1 | | | | 1 | | | | | | 2 | 2,0 | 2 |
| Erillistoiminnot | | | | | | | | | | | | | |
| Laatuhanke | | | | | | | | | | 1 | 1 | 1,0 | 1 |
| Sosiaali- ja terveysosasto | 37 | 2 | 2 | | 25 | | 20 | 2 | 16 | 4 | 108 | 105,0 | 102 |
| Sivistysosasto | 25 | 1 | 2 | | 19 | | 17 | 1 | 11 | 1 | 77 | 78,9 | 78 |
| * Suomenkielinen | 16 | 1 | | | 9 | | 12 | 1 | 9 | 1 | 49 | | |
| * Ruotsinkielinen | 4 | | | | 5 | | | | | | 9 | | |
| * Liikuntatoimi | 1 | | | | 2 | | 1 | | | | 4 | | |
| * Nuorisotoimi | 1 | | | | 1 | | 2 | | | | 4 | | |
| * Taidetoimikunnat | 3 | | 2 | | 2 | | 2 | | 2 | | 11 | | |
| Kilpailu- ja kuluttajaosasto | 8 | 1 | 1 | | 2 | | 2 | | 1 | | 15 | 15,0 | 16 |
| Liikenneosasto | 12 | | | | 7 | | 6 | | 3 | | 28 | 28,0 | 28 |
| Pelastusosasto | 7 | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 10 | 11,4 | 13 |
| Oikeushallinto-osasto | 7 | | | | 1 | | | | | | 8 | 7,2 | 8 |
| Hallinto-osasto | 34 | 2 | | | 18 | | 8 | | 2 | | 64 | 68,9 | 82 |
| Strateginen johtaminen | 1 | | | | | | | | | | 1 | | |
| * Esikunta | 2 | | | | | | | | | | 2 | | |
| Ydinprosessit | | | | | 1 | | | | | | 1 | | |
| *Perusoikeuksien turvaaminen | 4 | | | | 4 | | 1 | | | | 9 | | |
| * Alueellinen hyvinvointi | 2 | | | | | | | | | | 2 | | |
| Menestyksen mahdollistajat | 1 | | | | | | | | | | 1 | | |
| * Henkilöstötiimi | 3 | | | | | | 2 | | | | 5 | | |
| * Taloustiimi | 5 | 2 | | | 4 | | | | | | 11 | | |
| *Tietohallintotiimi | 4 | | | | 1 | | 2 | | | | 7 | | |
| * Virastopalvelutiimi | 9 | | | | 8 | | 3 | | 2 | | 22 | | |
| * Viestintätiimi | 3 | | | | | | | | | | 3 | | |
| Henkilöt | 132 | 6 | 5 | | 74 | | 54 | 3 | 34 | 6 | 314 | | 331 |
| Yhteensä (mom. 2605211) | 138 | | 5 | | 74 | | 57 | | 40 | | 314 | 318,8 | 326,6 |
| Poliisiosasto (mom. 267521) | 22 | | | | | | | | | | 22 | 22,0 | 21,4 |
| Yht. | 154 | 6 | 5 | | 74 | | 54 | 3 | 34 | 6 | 336 | | |
| Yhteensä | 160 | | 5 | | 74 | | 57 | | 40 | | 336 | 340,8 | 348,0 |
| Eu/tekn.tuki | | 2 | | | | 1 | | 2 | | 2 | 7 | 5,4 | 6,87 |
| Työllisyysvaroin palkatut (mom. 34065121) | | 6 | | | | 1 | | 5 | | 2 | 14 | 4,7 | 6,9 |
| YHTEENSÄ | | | | | | | | | | | 351,0 | | 361,8 |

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön määrä ja rakenne osastoittain 31.12.2007, lkm, miehet/naiset

| OSASTO | TURKU | | PORI | | VAASA | | JYVÄSKYLÄ | | TAMPERE | | Henkilöt | | Henkilöt |
|--|------------|-----|----------|---|-----------|----|-----------|----|-----------|----|------------|--------------|--------------|
| | M | N | M | N | M | N | M | N | M | N | 31.12.2007 | Htv 2007 | |
| M= Mies N= Nainen | | | | | | | | | | | | | |
| Virastopäällikkö | 1 | | | | | | | | | | 1 | 1,2 | 1 |
| Sisäinen tarkastus | | 1 | | | | 1 | | | | | 2 | 2,0 | 2 |
| Erillistoiminnot | | | | | | | | | | | | | |
| Laatuhanke | | | | | | | | | | 1 | 1 | 1,0 | 1 |
| Sosiaali- ja terveystoimisto | 11 | 28 | 1 | 1 | 10 | 15 | 6 | 16 | 7 | 13 | 108 | 105,0 | 102 |
| Sivistystoimisto | 6 | 20 | 1 | 1 | 3 | 16 | 3 | 15 | 6 | 6 | 77 | 78,9 | 78 |
| * Suomenkielinen | 5 | 12 | | | 1 | 8 | 3 | 10 | 5 | 5 | 49 | | |
| * Ruotsinkielinen | | 4 | | | | 5 | | | | | 9 | | |
| * Liikuntatoimi | 1 | | | | 1 | 1 | | 1 | | | 4 | | |
| * Nuorisotoimi | | 1 | | | 1 | | | | 2 | | 4 | | |
| * Taidetoimikunnat | | 3 | 1 | 1 | | 2 | | 2 | 1 | 1 | 11 | | |
| Kilpailu- ja kuluttajaosasto | 3 | 6 | 1 | | 1 | 1 | | 2 | | 1 | 15 | 15,0 | 16 |
| Liikenneosasto | 5 | 7 | | | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 28 | 28,0 | 28 |
| Pelastusosasto | 4 | 3 | | | | 1 | 1 | | 1 | | 10 | 11,4 | 13 |
| Oikeushallinto-osasto | 3 | 4 | | | 1 | | | | | | 8 | 7,2 | 8 |
| Hallinto-osasto | 7 | 29 | | | 8 | 10 | 2 | 6 | | 2 | 64 | 68,9 | 82 |
| Strateginen johtaminen | | 1 | | | | | | | | | 1 | | |
| * Esikunta | | 2 | | | | | | | | | 2 | | |
| Ydinprosessit | | | | | 1 | | | | | | 1 | | |
| *Perusoikeuksien turvaaminen | | 4 | | | | 4 | | 1 | | | 9 | | |
| * Alueellinen hyvinvointi | 1 | 1 | | | | | | | | | 2 | | |
| Menestyksen mahdollistajat | 1 | | | | | | | | | | 1 | | |
| * Henkilöstötiimi | | 3 | | | | | | 2 | | | 5 | | |
| * Taloustiimi | | 7 | | | 1 | 3 | | | | | 11 | | |
| *Tietohallintotiimi | 1 | 3 | | | 1 | | 2 | | | | 7 | | |
| * Virastopalvelutiimi | 4 | 5 | | | 5 | 3 | | 3 | | 2 | 22 | | |
| * Viestintätiimi | | 3 | | | | | | | | | 3 | | |
| Henkilöt | 40 | 98 | 3 | 2 | 26 | 48 | 14 | 43 | 15 | 25 | 314 | | 331 |
| Yhteensä (mom. 2605211) | 138 | | 5 | | 74 | | 57 | | 40 | | 314 | 318,8 | 326,6 |
| Poliisiosasto (mom. 267521) | 11 | 11 | | | | | | | | | 22 | 22,0 | 21,4 |
| Yht. | 51 | 109 | 3 | 2 | 26 | 48 | 14 | 43 | 15 | 25 | 336 | | |
| Yhteensä | 160 | | 5 | | 74 | | 57 | | 40 | | 336 | 340,8 | 348,0 |
| Eu/tekn.tuki | | 1 | | | | 1 | 1 | 1 | | 3 | 7 | 5,4 | 6,87 |
| Työllisyysvaroin palkatut (mom. 34065121) | | 6 | | | | 1 | | 5 | | 2 | 14 | 4,7 | 6,9 |
| YHTEENSÄ | | | | | | | | | | | | 351,0 | 361,8 |