

LÄNSI-SUOMEN LÄÄNINHALLITUKSEN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2005

Esipuhe

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstökertomus vuodelta 2005 on valmis.

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 tulee kasvamaan. Talousarvioasetuksen 65 §:ssä edellytetään, että vuotuisessa toimintakertomuksessa annetaan tiedot henkisten voimavarojen hallinnasta ja kehittämisestä. Nämä tiedot saadaan pääasiassa henkilöstökertomuksesta. Vastaisuudessa henkilöstökertomuksen tunnuslukuja tullaan käyttämään myös tavoitteiden asetantaan keskushallinnon ja lääninhallituksen välisissä tulossopimuksissa ja lääninhallituksen omina tavoitteina.

Markku Nurminen
hallintopäällikkö

Sisällys

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

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Sivu

Henkilöstömäärä vuonna 2005

Henkilöstömäärä vuonna 2005	5
Henkilötyövuosien määrä vuonna 2005	6
Henkilöstö määrä yksiköittäin ja osastoittain 31.12.2005	7

Henkilöstörakenne vuoden 2005 lopussa

Vakinainen, määräaikainen, osa-aikainen ja muu henkilöstö	7
Henkilöstön ikärakenne (miehet/naiset)	9
Henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin (miehet/naiset)	10
Henkilöstön koulutusrakenne	11

Työajan käyttö vuonna 2005

Henkilöstön työajan käyttö toiminnoittain 2001 – 2005	14
---	----

Työvoimakustannukset vuonna 2005

Henkilöstön työvoimakustannusten jakautuminen 2001 – 2005	16
Henkilöstön palkkaus ja tehtäväryhmät (naiset/miehet)	17

HENKILÖSTÖTARVE

Henkilöstön kysyntä ja tarjonta

Henkilöstön poistuma eläkkeelle tehtäväryhmittäin vuosina 2006 – 2011	18
Henkilöstön poistuma eläkkeelle osastoittain ja henkilöstöryhmittäin vuosina 2006 – 2011	18
Henkilöstön poistuma eläkkeelle yksiköittäin vuosina 2006 – 2011	19
Henkilöstötarjonta vuosina 2006 - 2014	19

HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön motivaatio ja työkuunto

Henkilöstön työtyytyväisyys(työtyytyväisyysbarometri) vuonna 2005	21
Henkilöstön sairastavuus ja tapaturmat vuonna 2005	22
Henkilöstön vaihtuvuus ja palvelusaika vuonna 2005	23

Henkilöstöinvestoinnit vuonna 2005

Henkilöstön hyvinvointi	24
-------------------------	----

TUNNUSLUKUYHTEENVETO

Länsi-Suomen lääninhallituksen HTP:n tunnusluvut vuodelta 2005

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstö osastoittain ja yksiköittäin
31.12.2005

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön määrä ja rakenne osastoittain
31.12.2005, lkm (miehet/naiset)

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön määrä ja rakenne osastoittain
31.12.2005, % (miehet/naiset)

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön eläkeiän saavuttaminen tehtävit-
tään ja yksiköittäin vuosina 2006 - 2011 (miehet/naiset)

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2005

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 2005

Tässä henkilöstökertomuksessa henkilöstön määrään ja rakenteeseen liittyvät tiedot on ilmoitettu vuoden 2005 viimeisen päivän mukaan. Henkilöstörakennetta tarkkailtaessa mukana ovat lääninhallituksen ja läänin poliisijohdon momentille sekä hälytyskeskuksen projektille kuuluvat henkilöt.

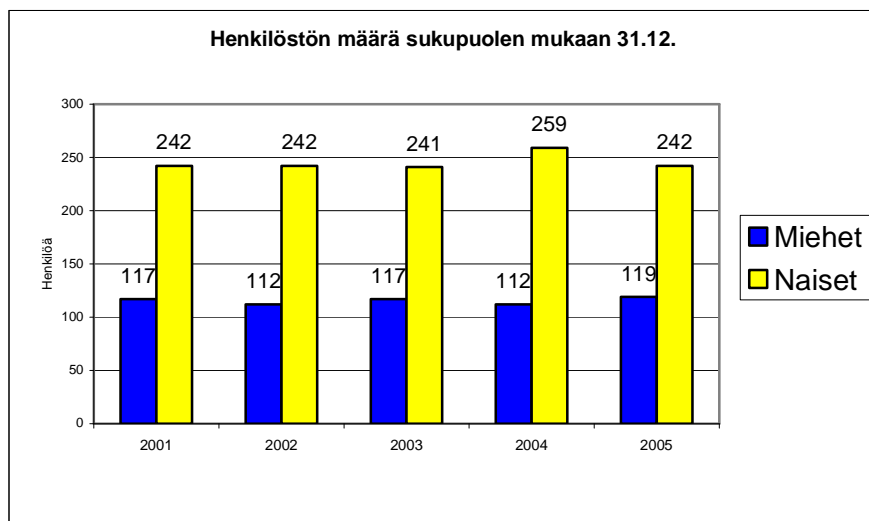
Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön määrä oli 361.

Lääninhallituksen palveluksessa olevan henkilöstön määrä sukupuolen mukaan 31.12.2005

	Naisia	%	Miehiä	%	Yhteensä
Henkilöstö	242	67,0	119	33,0	361

Valtionhallinnossa naisten osuus vuonna 2005 oli 56,4 ja miesten 43,6 % henkilöstöstä.

Lääninhallituksessa työskentelee kaksi kolmasosaa naisia ja kolmasosa miehiä. Lääninhallituksen henkilöstö on aina ollut naisvaltainen. Henkilöstöstä miehiä oli 33 % ja naisia 67 %. Miesten määrä on noussut edelliseen vuoteen verrattuna 0,7 % ja naisten vastavasti laskenut 0,7 %.



Kehittämistavoite:

Suosittelavana tavoitteena voidaan pitää sukupuolirakenteen tasapainottamista pitemmällä tähtäyksellä.

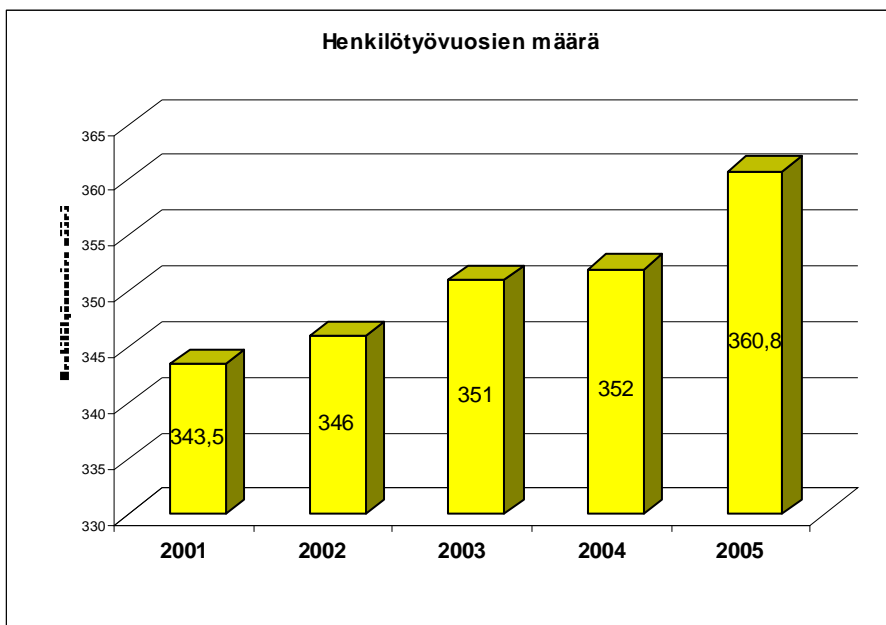
NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne

Henkilöstötyövuosien määrä vuonna 2005

Vuoden 2005 henkilöstötyövuosien lukumäärä oli 360,8. Muutos edelliseen vuoteen on 2,5 %, eli 8,8 htv:tta (vrt. 2004 352 htv:tta)

Toimintakertomustietojen mukaan henkilöstötyövuositoteuma vuosina 2001- 2005 oli seuraavanlainen:



Liitteenä tunnuslukutaulukoissa on taulukko, josta ilmenee Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstö osastoittain ja yksiköittäin. Edellä mainituissa henkilöstötyövuosilukujen lisäksi vuonna 2005 oli EU:n ja teknisen tuen tehtävissä 7,3 htv:tta.

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne

Henkilöstön määrä yksiköittäin ja osastoittain 31.12.2005

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

	henkilöstö	% -osuus
Turku	179	49,6
Vaasa	83	23,0
Jyväskylä	58	16,1
Tampere	36	10,0
Pori	5	1,3
Yhteensä	361	100,0

Virastopäällikkönä toimii maaherra Rauno Saari. Hänen alaisuudessaan toimii lisäksi sisäisessä tarkastuksessa kaksi henkilöä, viestinnässä viestintäpäällikkö ja laatuhankkeessa laatupäällikkö.

Osastoittain henkilöstö jakautui seuraavasti:

	henkilöstö	% -osuus
Virastopäällikkö	1	
Sisäinen tarkastus	2	
Laatupäällikkö	1	1,1
Sosiaali- ja terveysosasto	101	27,9
Hallinto-osasto	88	24,4
Sivistysosasto	80	22,2
Liikenneosasto	28	7,8
Poliisiosasto	22	6,1
Kilpailu- ja kuluttajaosasto	16	4,4
Pelastusosasto	13	3,6
Oikeushallinto-osasto	9	2,5
Yhteensä	361	100,0

Henkilöstörakenne vuoden 2005 lopussa

Vakinainen, määräaikainen, osa-aikainen ja muu henkilöstö

Vakituisessa virkasuhteessa työskenteli yhteensä 307 henkilöä, joista naisia 203 ja miehiä 104. Määräaikaisessa virkasuhteessa työskenteli 54 henkilöä, joista naisia 39 ja miehiä 15. Vakituksista osa-aikaisia oli 23 henkilöä, joista naisia 17 ja miehiä 6. Määräaikaisia ei vuoden 2005 aikana ollut osa-aikatyössä.

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne

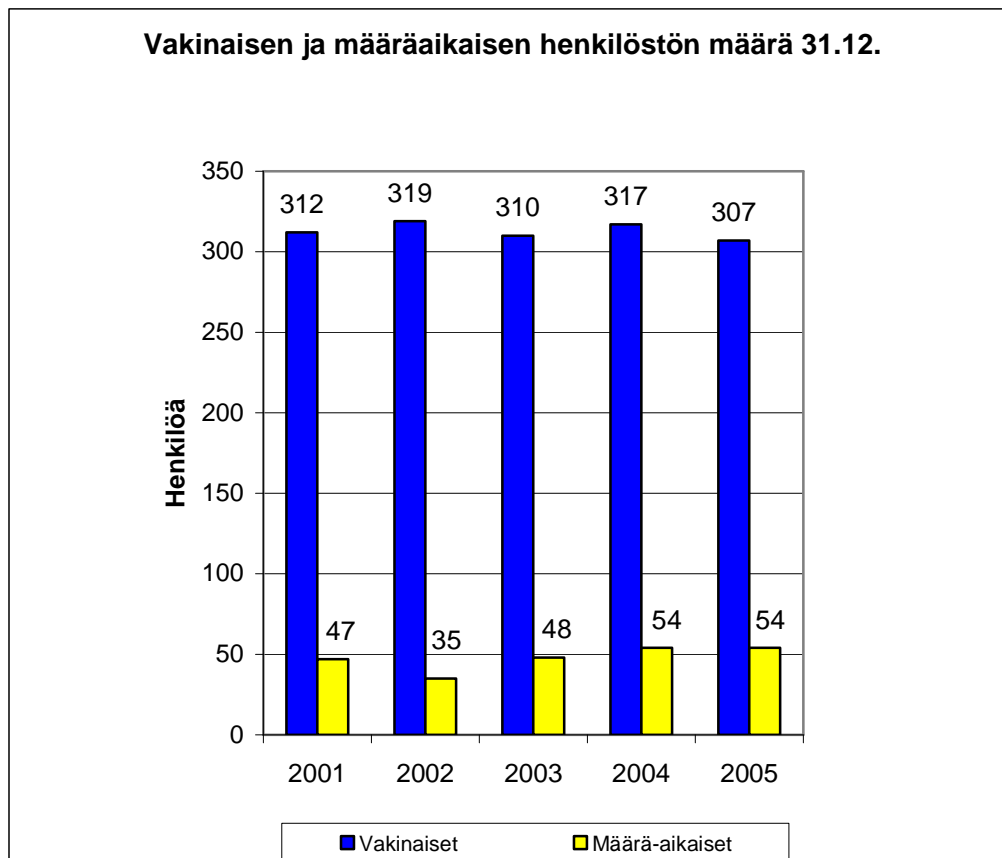
Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstö on jo tehtävien ja virkarakenteen johdosta virkasuhteista.

Virkasuhteiden laatu

	Naisia	%	Miehiä	%	Yhteensä
Vakituisia,	203	83,9	104	87,4	307
joista osa-aikaisia	17	8,4	6	5,8	23
Määräaikaisia,	39	16,1	15	12,6	54
joista osa-aikaisia	-	-	-	-	-

Valtionhallinnossa vuonna 2005 ns. aitoja määräaikaisia, joilla ei ollut taustavirkkaa tai – tehtävää ja jotka eivät olleet tukityöllistettyjä tai harjoittelijoita oli **20,3 %** henkilöstöstä. (LSLH:ssa em. määräaikaisia oli kaikkiaan **6,6 %** henkilöstöstä)

Osa-aikaisuudet koostuvat pääosin osa-aikaeläkkeistä ja osittaisista virkavapauksista. Osa-aikaisten osuus koko henkilöstöstä oli 7,0 %.



NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne

Kaikkiaan Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstöstä 14 % oli määräaikaisessa virkasuhteessa. Edelliseen vuoteen verrattuna määräaikaisten osuus on noussut 3,0 %.

Määräaikaisuudet perustuvat pääosin sijaisuuksiin. Puhtaasti sellaisia määräaikaisia, joilla ei ole taustavirkaa tai -tehtävää oli 24 henkilöä eli 44,4 % kaikista määräaikaisista ja 6,6 % 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-aikalisajaisuuudet eivät ole mukana määräaikaistiedoissa, koska osa-aikalisajärjestelyt eivät pääsääntöisesti vaikuta henkilötyövuosia lisäävästi tai vähentävästi.

Työllisyysvaroin palkattuja henkilöitä vuonna 2005 oli yhteensä 10 henkilöä eli 4,7 htv:ttä. Työllisyysvaroin palkatun henkilöstön määrällä ei nykyisellä tasolla ole vaikutusta lääninhallituksen henkilöstöresurssitilanteeseen, sillä sen määrä on erittäin vähäinen verraten koko henkilöstön määrään.

Harjoittelijoita oli vuonna 2005 34 henkeä. Työllisyysvaroin palkatut ja harjoittelijat olivat lääninhallituksen palveluksessa eripituisia ajanjaksoja vuoden 2005 aikana.

EU-rahoituksella palkattua henkilöitä oli vuonna 2005 9 henkilöä ja rekisterihallinnon rahoituksella työskenteli viisi henkilöä.

Henkilöstön ikärakenne

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön keski-ikä on 49,2 vuotta, josta naisten keski-ikä on 48,8 vuotta ja miesten keski-ikä 50,2 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on korkein kilpailu- ja kuluttajaosastolla, sivistysosastolla, hallinto-osastolla ja liikenneosastolla. Lähivuosien eläköityminen tulee erityisesti koskettamaan näitä osastoja.

Lääninhallituksen henkilöstöstä 194 eli 53,7 % on täyttänyt 50 vuotta ja yli 45 -vuotiaita on 72 % henkilöstöstä. Ikärakennetta on perusteltua tasapainottaa mahdollisuuksien mukaan.

Henkilöstön keski-ikä osastoittain:

	kaikki	miehet	naiset
hallinto-osasto	49,8	48,6	50,0
kilpailu- ja kuluttajaosasto	52,8	56,3	49,4
liikenneosasto	49,5	53,7	46,8
oikeushallinto-osasto	42,0	43,8	40,6
pelastusosasto	48,4	49,0	47,4
poliisiosasto	47,8	48,7	46,9
sivistysosasto	50,1	51,7	49,6
sosiaali- ja terveysosasto	48,4	49,0	48,1
osastot, vuotta	49,2	50,2	48,8

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne

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

Ikäjakauma

Ikä	alle 30	30-39	40-49	50-59	60-	Yhteensä
Naisia	6	26	88	98	24	242
%	2,5	10,7	36,4	40,5	9,9	100,0
Miehiä	4	15	28	54	18	119
%	3,4	12,6	23,5	45,4	15,1	100,0
Yhteensä	10	41	116	152	42	361
%	2,8	11,4	32,1	42,1	11,6	100,0

Kehittämistavoite:

Suosittelavana tavoitteena on tasapainottaa ikärakennetta pitemmällä tähtäyksellä.

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 yksikköpäälliköt. Asiantuntijoihin luetaan kuuluvaksi työtehtävien laadun perusteella mm. tarkastajat, esittelijät, suunnittelijat jne.. Toimeenpanevaan henkilöstöön kuuluu toimistotyössä oleva henkilöstö.

Sijoittuminen eri tehtäviin

Henkilöstöryhmä	Naisia	%	Miehiä	%	Yhteensä
Johto ja esimiehet	6	1,7	13	3,6	19
Asiantuntijat	119	33,0	95	26,3	214
Toimeenpaneva henkilöstö	117	32,4	11	3,0	128
Yhteensä	242	67,0	119	33,0	361

Toimeenpaneva henkilöstö on merkittävästi naisvaltainen. Muissa henkilöstöryhmissä erot miesten ja naisten tehtävien välillä ovat vähäisempiä. Tosin miehistä 90,8 % on johto- ja asiantuntijatehtävissä ja naisista 51,7 %. Kaikkiaan johdossa työskentelee 5,3 % henkilöstöstä, joista naisten osuus on 31,6 %. Asiantuntijatehtävissä on 59,3 % henkilöstöstä, joista naisten osuus on 55,6 %.

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne

Länsi-Suomen lääninhallitus on asiantuntijaorganisaatio, koska yli 50 % henkilöstöstä on asiantuntijatehtävissä.

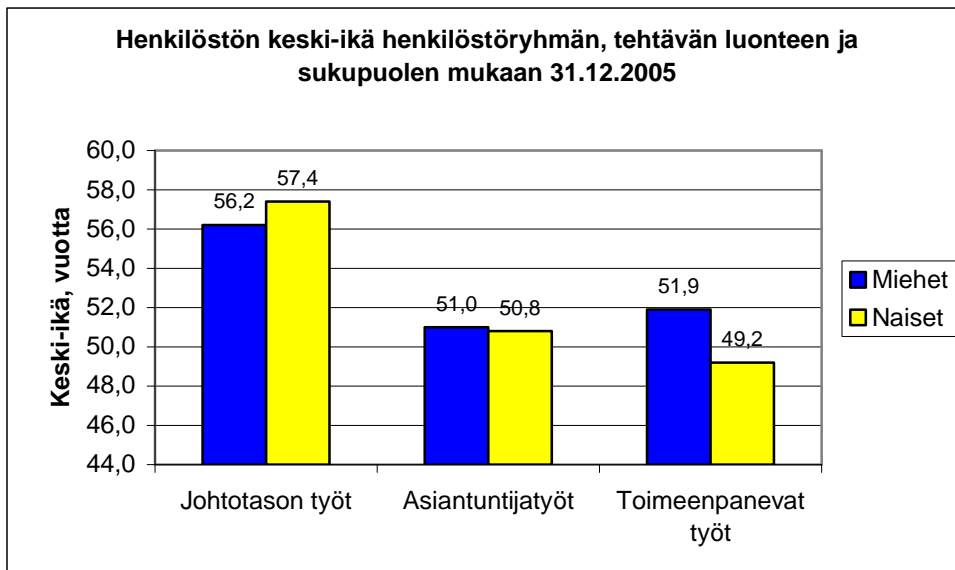
Kehittämistavoitteet:

Suosittelavana tavoitteena on tasapainottaa naisten osuutta johtotehtävissä ja miesten toimeenpaneuvissa tehtävissä. Osaamisen johtamiseen eli osaamisen varmistamiseen ja kehittämiseen tulisi asiantuntijaorganisaatiossa erityisesti panostaa. Työkaluina mm. OSAKE, kehityskeskustelut ja laadun itsearviointi.

Henkilöstön keski-ikä henkilöstöryhmän, tehtävän luonteen ja sukupuolen mukaan 31.12.2005

Vakinaisten, johtotason työtehtävissä olevien miesten keski-ikä on 56,2 ja naisten 57,2 vuotta. Vakinaisten, asiantuntijatehtävissä olevien miesten keski-ikä on 51,0 ja naisten 50,8 vuotta. Vakinaisten, toimeenpaneuvissa työtehtävissä olevien miesten keski-ikä on 51,9 ja naisten 49,2 vuotta.

Henkilöstöryhmien keski-ikä tarkastelussa miehet ovat keskimääräisesti naisia vanhempia.



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 lääninhallituksessa miesten koulutustasoindeksi on 6,3 ja naisten 5,4. Korkeakoulun ja yliopistotason tutkinnon suorittaneita

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne

on 56 % ja ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneita on 39 % lääninhallituksen henkilöstöstä.

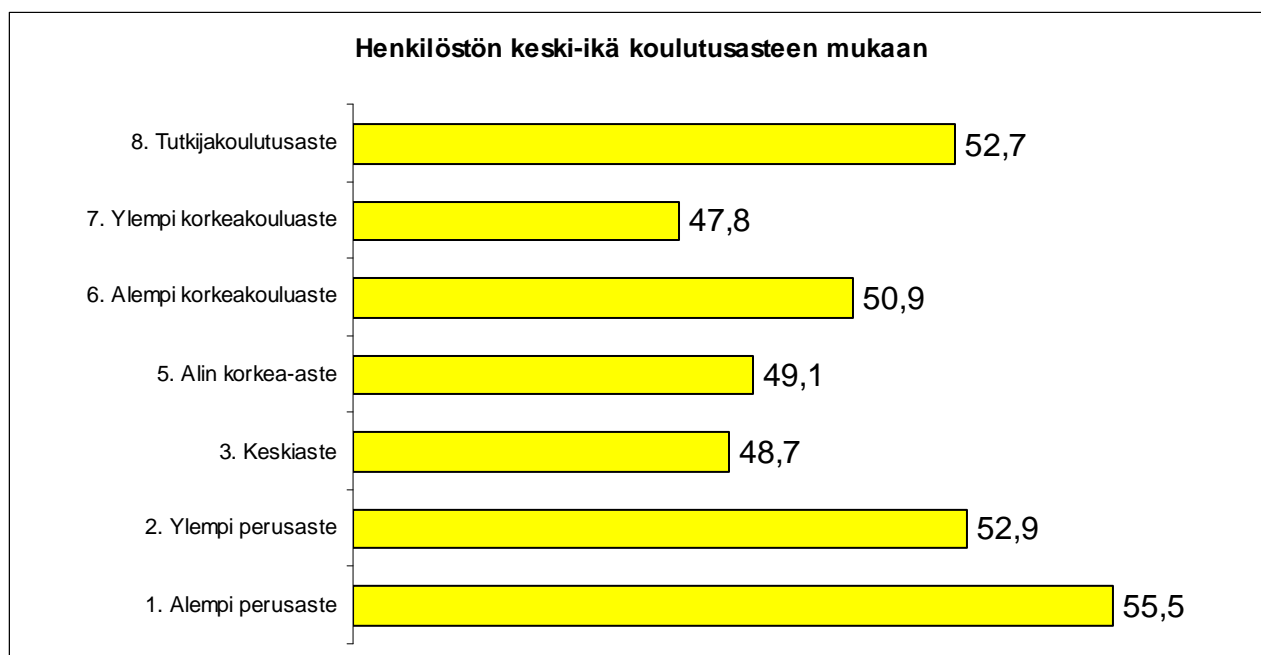
Organisaation tehtävät vaikuttavat suuresti siihen, millainen koulutusrakenteen tulisi olla. Paras mahdollinen jakauma olisi sellainen, että koulutus olisi työtehtäviin sopivaa.

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 31.12.2005

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



Henkilöstön koulutus rakenne sukupuolen mukaan 31.12.2005

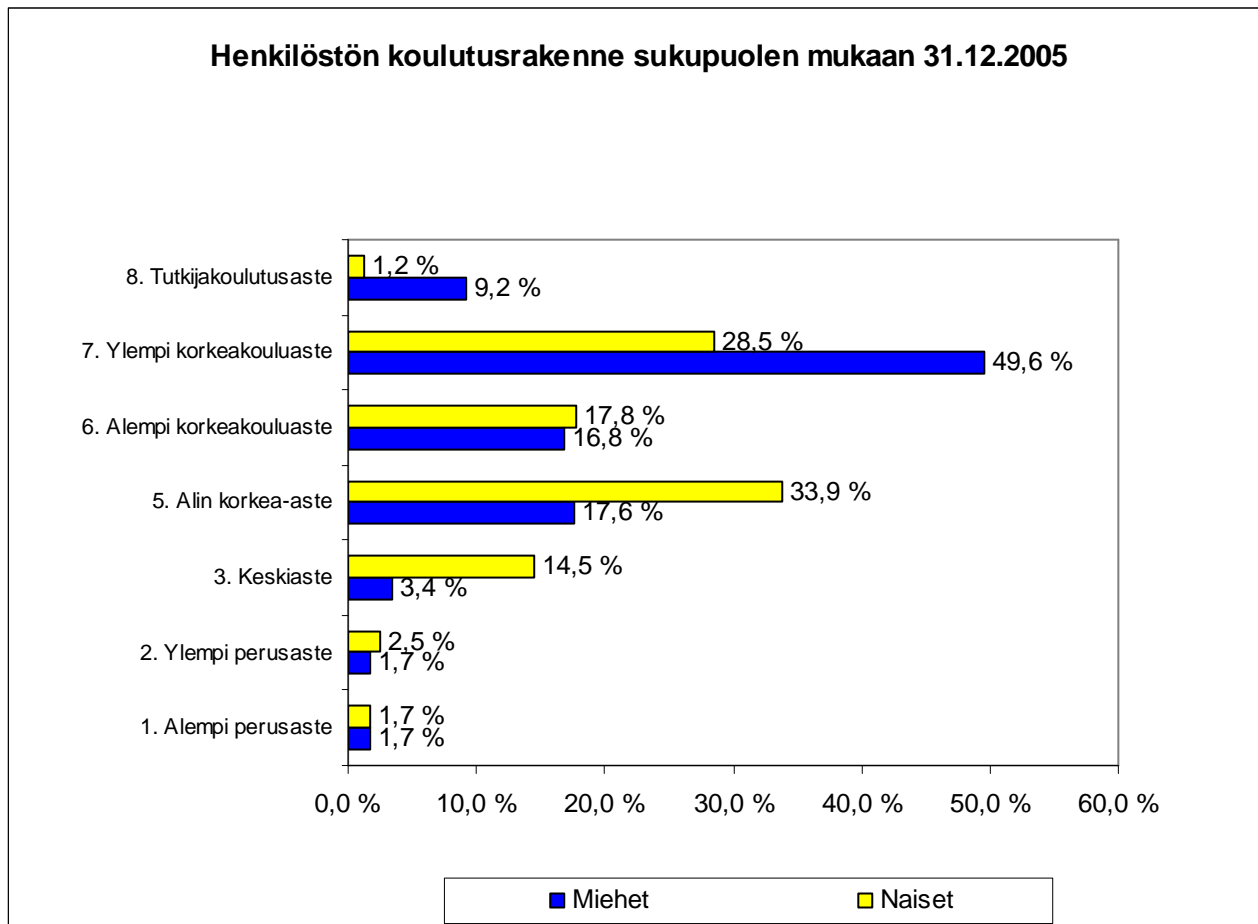
Naisista 33,9 % on suorittanut alimman korkea-asteen, 17,8 % alemman korkeakouluasteen ja 28,4 % ylemmän korkeakouluasteen tutkinnon ja 1,2 % tutkijakoulutusasteen (koulutustasoindeksi on 5.4)

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne

Miehistä 17,6 % on suorittanut alimman korkea-asteen, 16,8 % alemman korkeakouluasteen ja 49,6 % ylemmän korkeakouluasteen tutkinnon ja 9,2 % tutkijakoulutusasteen (koulutustasoindeksi on 6.3)

Miehet ovat keskimäärin koulutetumpia kuin naiset.



NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Työajankäyttö

Työajan käyttö vuonna 2005

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

Henkilöstön työajan käyttö toiminnoittain 2001 – 2005

	2001	2002	2003	2004	2005
Säännöllinen vuosityöaika (htp)	87 116	88 854	90 216	89 408	91 282
Ei tehty vuosityöaika					
Vuosiloma (a)	14 519	15 911	15 036	14 480	14 440
lapsen syntymä ja hoito	201	238	677	1117	548
sairaus	2 727	4 334	3 180	2 369	3 180
ammattiyhdistystoiminta	45	58	33	43	30
virkestystoiminta (a)	260	320	360	400	400
koulutus (a)	1 050	1 000	1 230	300	900
muu	60	50	50	126	139
Yhteensä, htp	18 862	21 911	20 566	18 835	19 637
Tehty vuosityöaika (htp)	68 254	66 943	69 650	70 573	71 645

Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta on 78 % (keskiarvo 2005 valtiolla 79,4 %).

Yhden henkilötyövuoden työpanoksen tuottamiseen tarvittiin vuonna 2005 1,27 henkilön työpanos, kun työaika vähentävänä tekijänä otettiin huomioon lomat, sairauspoissaolajat ja muu palkallisen välillisen työajan käytön määrä (keskiarvo 2005 valtiolla 1,26).

Vuosiloma-aikojen osuus perustuu myös arvioon. Mitä pitempi palvelusaika on, sitä suurempi on vuosiloma-aikojen osuus säännöllisestä työajasta. Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstöllä on keskimäärin 16 vuotta lääninhallituksen palvelusta. (valtiolla 2005 keskimäärin 11 vuotta)

Koulutukseen käytetyn työajan ja kustannusten osalta Länsi-Suomen lääninhallitukselta puuttuu kattava seuranta- ja kustannusjärjestelmä. Henkilöstökoulutuksen osuus säännöllisestä vuosityöajasta on arvioituna noin 1 %. Vuosiloma-ajan osuus on noin 15 % ja sairauspoissaoloajan osuus noin 3 % säännöllisestä vuosityöajasta.

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Työajankäyttö

Kehittämistavoitteet:

Länsi-Suomen lääninhallituksessa varsinaisia työtehtäviä tehdään 78 % tehdystä työajasta. Tavoitetilaksi tulisi olla mahdollisimman korkea luku.

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

Työajan käyttöön liittyviä muita tunnuslukuja on esitetty HTP:n tunnuslukuyhteenvedossa.

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset vuonna 2005

Työvoimakustannustiedot vuodelta 2005 koskevat koko kalenterivuonna työnantajalle aiheutuneita henkilöstön työvoimakustannuksia.

Henkilöstön työvoimakustannusten jakautuminen 2001-2005

Lääninhallituksen momentin 260521 kokonaistyövoimakustannukset vuonna 2005 olivat 14 433 014 euroa (ml. lääninpoliisijohto 15 537 589 euroa). Kokonaistyövoimakustannusten %-muutos vuoteen 2004 verrattuna oli 4 %. Välillisten työvoimakustannusten osuus tehdyn työajan palkoista oli 69 %. Välillisten työvoimakustannusten osuus työvoimakustannuksista oli noin 43 %, joista välillisten palkkojen osuus 18 % (lomaraha, sairausajanpalkat, lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat sekä loma-ajan palkat), sosiaaliturvakustannusten osuus 19 % ja muiden välillisten kustannusten osuus 5 % (henkilöstöruokailu, matkat, koulutus, terveyden- ja sairaanhoito ja virkistys).

Toimintamenot henkilötyövuotta kohden vuonna 2005 oli 54 701 € (vrt. vuonna 2004 56 415 €). Työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden oli 42 575 € (vrt. vuonna 2004 41 703 €)

Työvoimakustannusten jakautuminen vuosina 2001 - 2005

	2001	2002	2003	2004	2005
Työvoimakustannukset, mk/€	68 462 992	13 311 404	16699 712	13 770 690	14 433 014
Sosiaaliturvakustannukset, mk/€	17 378 978	2 614 960	2763 574	2 750 170	2 793 956
Kokonaispalkkasumma, mk/€	51 084 014	10 696 444	13936 138	11 020 520	11 639 058
Välilliset palkat					
* lomaraha	3 187 159	530 374	703 015	639 493	700 129
* sairausajanpalkat	1 192 855	414 418	345 094	273 434	326 851
* lapsen syntymä ja hoito	162 186	31 545	73 468	54 270	30 151
* loma-ajan palkat	6 223 908	1 060 748	1406 030	1 219 965	1 575 537
Yhteensä mk/€	10 766 108	2 037 085	2527 607	2187 162	2 632 668
Tehdyn työajan palkat, mk/€	40 317 906	8 659 359	11408 531	8 833 358	9 006 390
Muut välilliset työvoimakustannukset					
* henkilöstöruokailu	198 893	35 892	35 548	36 557	37 985
* matkat	2 622 656	451 885	502 853	276 820	509 794
* koulutus (a)	550 000	110 000	110 000	24 136	87 212
* terveyden- ja sairaanhoito	921 825	181 400	172 215	168 098	166 756
* virkistys	91 138	14 961	16 122	15 905	15 864
Yhteensä, mk/€	4 384 512	794 138	836 738	687 450	817 611

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.

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Työvoimakustannukset

Työvoimakustannuksiin liittyviä tunnuslukuja on esitetty HTP:n tunnuslukuyhteenvedossa.

Henkilöstön palkkaus ja tehtäväryhmät

Sijoittuminen vaativuus- ja palkkaryhmiin

Vaativuusluokka	Naisia	% naisista	Miehiä	% miehistä	% henkilöstöstä
2 – 3,1	42	21,0	8	8,9	17,2
4 – 5,1	76	38,0	11	12,2	30,0
6 – 7,1	66	33,0	48	53,3	39,3
8 – 10	16	8,0	23	25,6	13,5
Yhteensä	200	100,0	90	100,0	100,0

Vaativuusluokituksesta puuttuvat sopimuspalkkaiset virkamiehet, poliisiosaston virkamiehet ja alle vuoden määräaikaiset virkamiehet, joille ei ole määritelty vaativuustasoa. Eri tehtäviin sijoittuminen näkyy myös vaativuustasoluokituksessa. Naisten %-osuus vaativuusluokissa 2–5.1 on kolminkertainen miehiin verrattuna.

Palkat

Henkilöstöryhmä	Naiset	Miehet	Palkkaero keskiarvo €	Yhteensä
Johto ja esimiehet	4079,45	5364,62	1285,17	4722,04
Asiantuntijat	3099,35	3583,92	484,57	3341,63
Toimeenpaneva henkilöstö	1994,91	1992,55	2,36	1993,73

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 31,5 % suurempi kuin naisten palkka. Asiantuntijatehtävissä miesten keskipalkka on 15,6 % suurempi kuin naisten keskipalkka. Toimeenpaneissa tehtävissä miesten ja naisten keskipalkka on samansuuruinen.

HENKILÖSTÖTARVE

Henkilöstön kysyntä ja tarjonta

Henkilöstösuunnittelun kannalta on ensiarvoisen tärkeää huomioida henkilöstötarjonta ja henkilöstön poistuma. Arvioimalla ja tarkkailemalla 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 toiminta.

Henkilöstön poistuma eläkkeelle tehtäväryhmittäin vuosina 2006 - 2011

Vuosien 2006-2011 arvioidun 64-vuoden eläkeiän saavuttaa 52,6 % johdosta, 20,1 % asiantuntijoista ja 10,9 % toimeenpanevesta henkilöstöstä.

Poistuma eläkkeelle tehtäväryhmittäin

	henkilöstö 31.12.2005	eläkkeelle 2006-2011	nykyinen jäävä henkilöstö
johto	19	10	9
asiantuntijat	214	43	171
toimeenpanevea	128	14	114
Yhteensä, lkm	361	67	294

Henkilöstön poistuma eläkkeelle osastoittain ja henkilöstöryhmittäin vuosina 2006 - 2011

Osastoittain tarkasteltuna eläkkeelle jää 15,4 % (HAL), 31,3 % (KIL), 14,3% (LII), 23,1 % (PEL), 4,5 % (POL), 18,8 % (SIV), 20,8 % (STO) ja 18,3 % koko lääninhallituksen henkilöstöstä. Vuosina 2006 -2011 tulee siirtymään eläkkeelle noin 67 henkilöä. Eläkkeelle siirtymiset kohdistuvat lähi vuosina erityisesti jo ikärakenteenkin vuoksi hallinto-osaston, kilpailu- ja kuluttajaosaston, sivistysosaston ja sosiaali- ja terveysosaston asiantuntija- ja johtohenkilöstöön.

HENKILÖSTÖTARVE

Poistuma eläkkeelle osastoittain ja henkilöstöryhmittäin vuosina 2006 - 2011

	Johto	Asiantuntija	Toimeenpaneva	Yhteensä
Hallinto-osasto	1	6	7	14
Kilpailu- ja kuluttajaosasto	1	4	-	5
Liikenneosasto	-	4	-	4
Oikeushallinto-osasto	1	1	-	2
Pelastusosasto	-	3	-	3
Poliisiosasto	-	1	1	2
Sivistysosasto	1	11	3	15
Sosiaali- ja terveysosasto	5	13	3	21
Yhteensä	9	43	14	66

Henkilöstön poistuma eläkkeelle yksiköittäin vuosina 2006 - 2011

Yksikkökohtaisesti eläkkeelle siirtyy Turusta ml. Pori 20,1 %, Jyväskylästä 15,5 %, Tampereelta 16,7 % ja Vaasasta 18,1 %. Länsi-Suomen lääninhallituksen miehistä eläkeiän saavuttaa 24,4 % ja naisista 15,7 %.

Poistuma eläkkeelle yksikkökohtaisesti vuosina 2006 - 2011

	henkilöstö	eläkkeelle	%-osuus	jäävä
Turku ml. Pori	184	37	20,1	143
Jyväskylä	58	9	15,5	49
Tampere	36	6	16,7	31
Vaasa	83	15	18,1	68
Yhteensä, lkm	361	67	18,6	291

Henkilöstötarjonta vuosina 2006 – 2014

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 18 % saavuttaa 64- vuoden arvioidun eläkeiän. Seuraavien yhdeksän vuoden aikana noin kolmasosa lääninhallituksen henkilöstöstä saavuttaa eläkeiän. Muu arvioitu vaihtuvuus vuositasolla on noin viisi henkilöä.

HENKILÖSTÖTARVE

Henkilöstötarjonta vuosina 2006 – 2014

Vuosi	2006	2007	2008	2009	2010 - 2014
Henkilömäärä	370	370	370	370	370
Eläkkeelle	5	11	11	15	72
Muu poistuma	5	5	5	5	5
Yhteensä	360	354	354	350	293
Henkilöstön kysyntä	360	370	370	370	370
Henkilöstön uskysyntä	10	16	16	20	77

Kehittämistavoite:

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

HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön motivaatio ja työkuunto

Henkilöstön motivaatio ja työkuunto

Henkilöstön työtyytyväisyys vuonna 2005

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 useimmiten 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 työvälineisiin, sisäiseen avoimuuteen ja tiedotukseen ja sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen. Sen sijaan henkilöstön johtamiseen ja palkkauksen kannustavuuteen ja oikeudenmukaisuuteen tulisi entisestään panostaa.

Länsi-Suomen lääninhallituksen työtyytyväisyys vuonna 2005 (työtyytyväisyysbarometri)

		LSLH -04	Valtio -05
Tyytyväinen työn sisältöön (indeksi)	3,6	3,6	(3,7)
Tyytyväisyys johtamiseen (indeksi)	2,8	2,9	(3,2)
Tyytyväisyys työyhteisön toimivuuteen (indeksi)	3,2	3,3	(3,5)
Tyytyväisyys kehittymisen tukeen (indeksi)	3,0	3,0	(3,3)
Tyytyväisyys organisaation muihin asioihin (sis. avoimuus/tiedotus) (indeksi)	3,4	3,4	(3,2)
Kokonaistyytyväisyysindeksi	3,2	3,3	(3,4)

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, tulisi ryhtyä toimenpiteisiin. Lähtökohtana tulisi olla jatkuva parantaminen. Tyytyväisyys johtamiseen on alle tyydyttävän tason (2,8). Erityisesti ollaan tyytymättömiä töiden yleiseen organisointiin yksikössä, palautteen saantiin työtuloksista, ammatinhallinnasta ja työssä kehittymisestä sekä palkkauksen kannustavuuteen ja oikeudenmukaisuuteen ja uralla etenemisen mahdollisuuteen.

Tiedusteltaessa halukkuutta työpaikan vaihtoon lähitulevaisuudessa lähes 35 % vastanneista ilmoitti halukkuutensa työpaikan vaihtoon ja henkilökiertoon.

HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön motivaatio ja työkuunto

Tänä vuonna työtyytyväisyyskysely toteutettiin ensimmäisen kerran ainoastaan sähköisesti, mikä saattaa osaltaan vaikuttaa alhaiseen vastausprosenttiin, joka oli 64. Tiedon kululla on myös suuri merkitys yleiseen tyytyväisyyteen.

Työtyytyväisyyttä selvitetessä tulisi kiinnittää yhtäaikaista huomiota useampiin mittareihin kuten

- työtyytyväisyysbarometriin, sekä jäljessä käsiteltyihin
- sairauspoissaoloihin,
- työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisiin ja
- vaihtuvuuteen.

Kehittämistarpeet:

Kriittisenä arvona voidaan pitää indeksiarvoa 3. Tavoitteena tulisi olla huomattavasti indeksiarvon ylittävät työtyytyväisyysindeksit. Yleisesti ottaen työtyytyväisyyttä ja jaksamista tulisi seurata, nykyisessä tilanteessa, kun henkilöstön ikärakenne on suhteellisen korkea. Lisäksi tulisi panostaa henkilöstön hyvinvointiin tilanteessa, kun valtionhallinto elää jatkuvassa muutosprosessissa esim. palvelukeskuksien perustamiset ja valtiohallinnon tuottavuusohjelma. Henkilöstösuunnittelun merkitys korostuu. Tässä Länsikaiku-hankkeen merkitys on erityisen tärkeä ” muutoksen pehmittäjänä ”.

Henkilöstön sairastavuus ja tapaturmat vuonna 2005

Länsi-Suomen lääninhallituksessa henkilöstön työkuunta ei ole mitattu.

Sairauspoissaolojen määrään voi ikärakenteen lisäksi vaikuttaa työmotivaatio. Sairauspoissaoloja oli vuonna 2005 yhteensä 668 tapausta. Sairaina olleita henkilöitä oli yhteensä 225. Sairauspäiviä oli yhteensä 3176. Keskimääräinen sairauden kesto oli 4,8 päivää.

Yhden päivän pituisia sairauspoissaoloja oli 253 kappaletta, 1-3 päivää kestäneitä oli 516 kappaletta, 61-90 päivää kestäneitä oli kolme tapausta ja 11-60 päivää kestäneitä sairauspoissaoloja oli 50 kappaletta.

Länsi-Suomen lääninhallituksen sairauspoissaolomäärät ovat samansuuntaiset kuin valtion muissa sektoreissa. Tähän yhtenä syynä on varmasti valtion organisaatioiden samankaltainen ikärakenne.

Tapaturmapoissaolojen määrät ovat lääninhallituksessa vähäisiä. Tapaturmista johtuvia poissaolopäiviä oli vain yhteensä neljä päivää. Tapaturmien vähäinen määrä on suurelta osin työnluonteesta johtuvaa. Suurin osa työstä muodostuu toimistotyöstä, joka on pääosin riskitöntä ja turvallista.

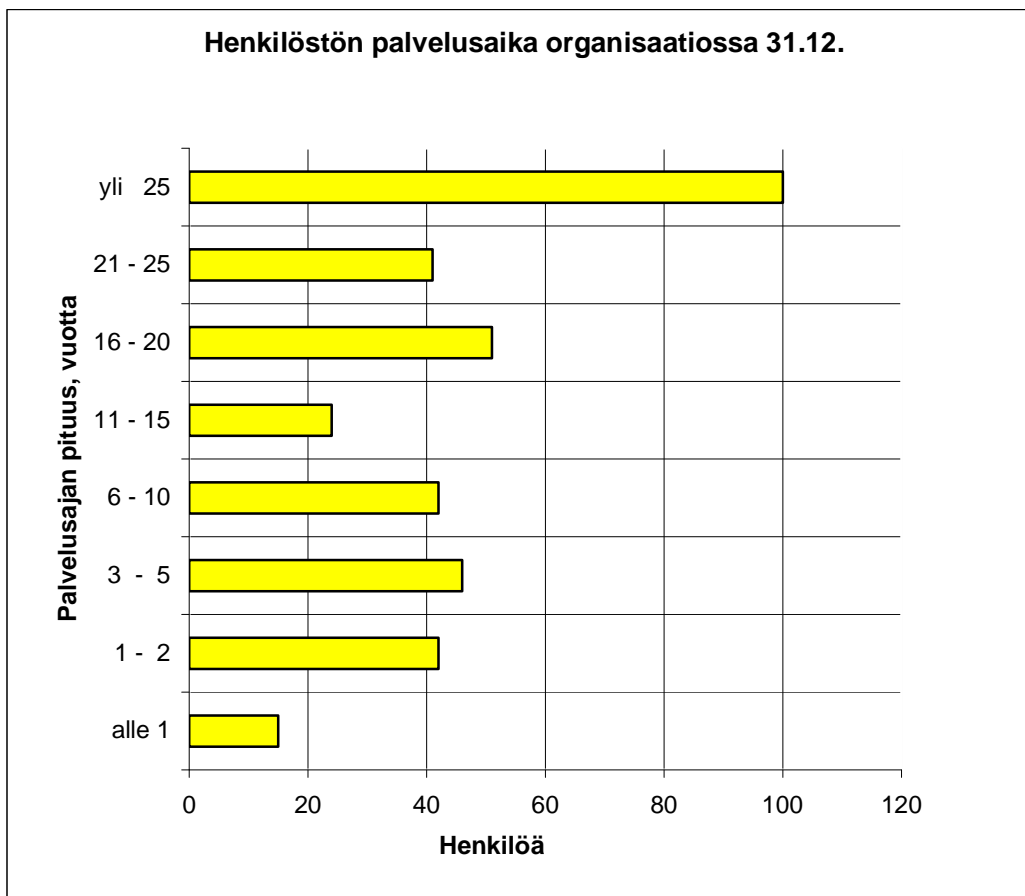
HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön motivaatio ja työkuunto

Länsi-Suomen lääninhallituksen terveysprosentti eli ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden %-osuus koko henkilöstöstä oli 37 %.

Henkilöstön vaihtuvuus ja palvelusaika vuonna 2005

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstöstä siirtyi kahdeksan henkilöä vanhuuseläkkeelle, kolme työkyvyttömyyseläkkeelle ja yksi toisen työnantajan palvelukseen vuonna 2005. Lääninhallituksen sisäinen vaihtuvuus eli oman organisaation sisällä tehtäviä vaihtaneiden osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä oli noin 1 %. Eläkkeelle siirtyi 3 % vuoden 2004 lopun henkilöstöstä. Tulovaihtuvuus eli palvelukseen otettujen uusien henkilöiden ja palkattomalta virkavapaalta palanneiden henkilöiden %-osuus vuoden 2004 henkilöstöstä on 6 %. Keskimääräinen lääninhallituksen palvelusaika vuoden 2005 lopussa oli 16 vuotta ja keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä vuonna 2005 oli 62,6 vuotta.



HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstöinvestoinnit

Henkilöstöinvestoinnit vuonna 2005

Henkilöstön hyvinvointi

Työtyytyväisyyteen ja työkuoron 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.

Virkistys- ja liikuntatoimintaan kohdistuneita kustannuksia oli 16.080 € (v. 2004 16.025 €).

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

Työterveyskustannukset olivat vuonna 2005 161 013 €. Työterveyshuollon kustannukset olivat noin 446 € 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 2001 – 2005 (ml. Tyky ja Virkku)

	2001	2002	2003	2004	2005
Korvausluokat I ja II	819 461	156 956	150 918	170 259	161 013
Silmälasit	73 325	13 427	21 297	11 323	17 011
	892 786	170 383	172 215	181 582	178 024
Tyky	79 531	9 790	13 376	10 921	11 443
Virkku	91 318	14 961	16 122	16 025	17 977
Yhteensä	170 849	24 751	29 498	26 946	29 420

Kehittämiskohteet:

Työterveyshuollon sopimusten sisällössä huomioidaan entistä enemmän ikääntyvän henkilöstön tarpeet. Ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon panostetaan entistä enemmän. Lisäksi lähivuosien budjetissa huomioidaan kustannusten mahdollinen nousu.

TUNNUSLUKUYHTEENVETO

Länsi-Suomen lääninhallituksen HTP:n tunnusluvut vuodelta 2005

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstö osastoittain ja yksiköittäin
31.12.2005

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön määrä ja rakenne osastoittain
31.12.2005, lkm (miehet/naiset)

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön määrä ja rakenne osastoittain
31.12.2005, % (miehet/naiset)

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön eläkeiän saavuttaminen tehtävittäin ja yksiköittäin vuosina 2006 - 2011 (miehet/naiset)

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2005