

LÄNSI-SUOMEN LÄÄNINHALLITUKSEN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2006

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 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.

Sisällys

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

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Sivu

Henkilöstömäärä vuonna 2006

Henkilöstömäärä vuonna 2006	5
Henkilötyövuosien määrä vuonna 2006	6
Henkilöstö määrä yksiköittäin ja osastoittain 31.12.2006	7

Henkilöstörakenne vuoden 2006 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 2006

Henkilöstön työajan käyttö toiminnoittain 2002 – 2006	14
---	----

Työvoimakustannukset vuonna 2006

Henkilöstön työvoimakustannusten jakautuminen 2002 – 2006	16
Henkilöstön palkkaus ja tehtäväryhmät (naiset/miehet)	17

HENKILÖSTÖTARVE

Henkilöstön kysyntä ja tarjonta

Henkilöstön poistuma eläkkeelle tehtäväryhmittäin vuosina 2007 – 2011	18
Henkilöstön poistuma eläkkeelle osastoittain ja henkilöstöryhmittäin vuosina 2007 – 2011	18
Henkilöstön poistuma eläkkeelle yksiköittäin vuosina 2007 – 2011	19
Henkilöstötarjonta vuosina 2007 - 2011	19

HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön motivaatio ja työkuunto

Henkilöstön työtyytyväisyys(työtyytyväisyysbarometri) vuonna 2006	21
Henkilöstön sairastavuus ja tapaturmat vuonna 2006	23
Henkilöstön vaihtuvuus ja palvelusaika vuonna 2006	24

Henkilöstöinvestoinnit vuonna 2006

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

TUNNUSLUKUYHTEENVETO

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstö osastoittain ja yksiköittäin
31.12.2006

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön määrä ja rakenne osastoittain
31.12.2006, lkm (miehet/naiset)

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön määrä ja rakenne osastoittain
31.12.2006, % (miehet/naiset)

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön eläkeiän saavuttaminen tehtävittäin ja yksiköittäin vuosina 2007 - 2011 (miehet/naiset)

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2006

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 2006

Tässä henkilöstökertomuksessa henkilöstön määrään ja rakenteeseen liittyvät tiedot on ilmoitettu vuoden 2006 viimeisen päivän mukaan. Henkilöstörakennetta tarkkailtaessa mukana ovat lääninhallituksen ja läänin poliisijohdon momentille kuuluvat henkilöt.

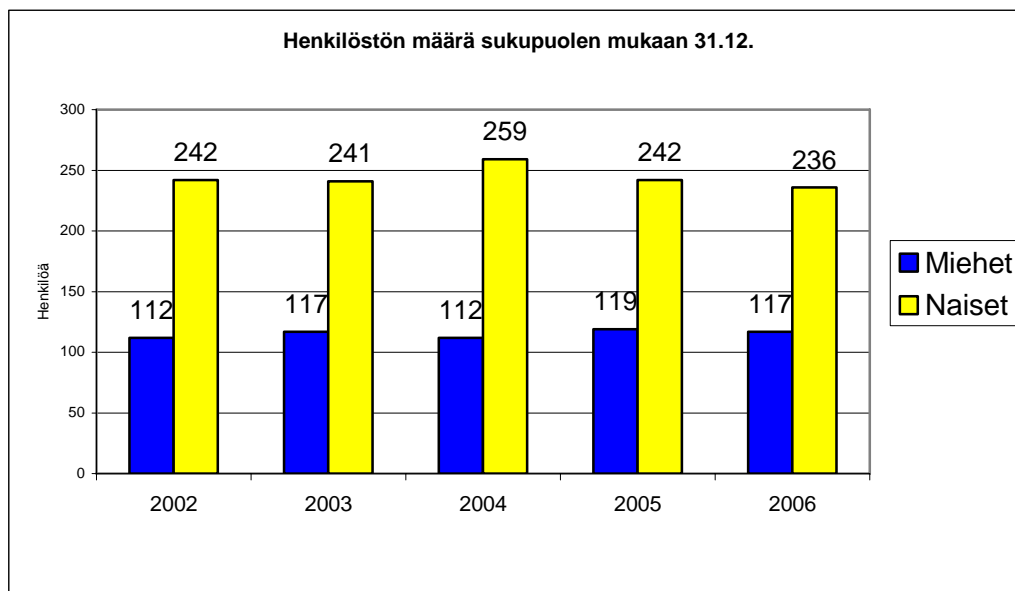
Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön määrä oli 353.

Lääninhallituksen palveluksessa olevan henkilöstön määrä sukupuolen mukaan 31.12.2006

	Naisia	%	Miehiä	%	Yhteensä
Henkilöstö	236	67,0	117	33,0	353

Valtionhallinnossa naisten osuus vuonna 2006 oli X ja miesten X % henkilöstöstä.

Lääninhallituksessa työskentelee kaksi kolmasosaa naisia ja kolmasosa miehiä. Lääninhallituksen henkilöstö on aina ollut naisvaltainen. Miesten määrä on laskenut edelliseen vuoteen verrattuna -1,7 % ja naisten -2,5 %.



Kehittämistavoite:

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

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

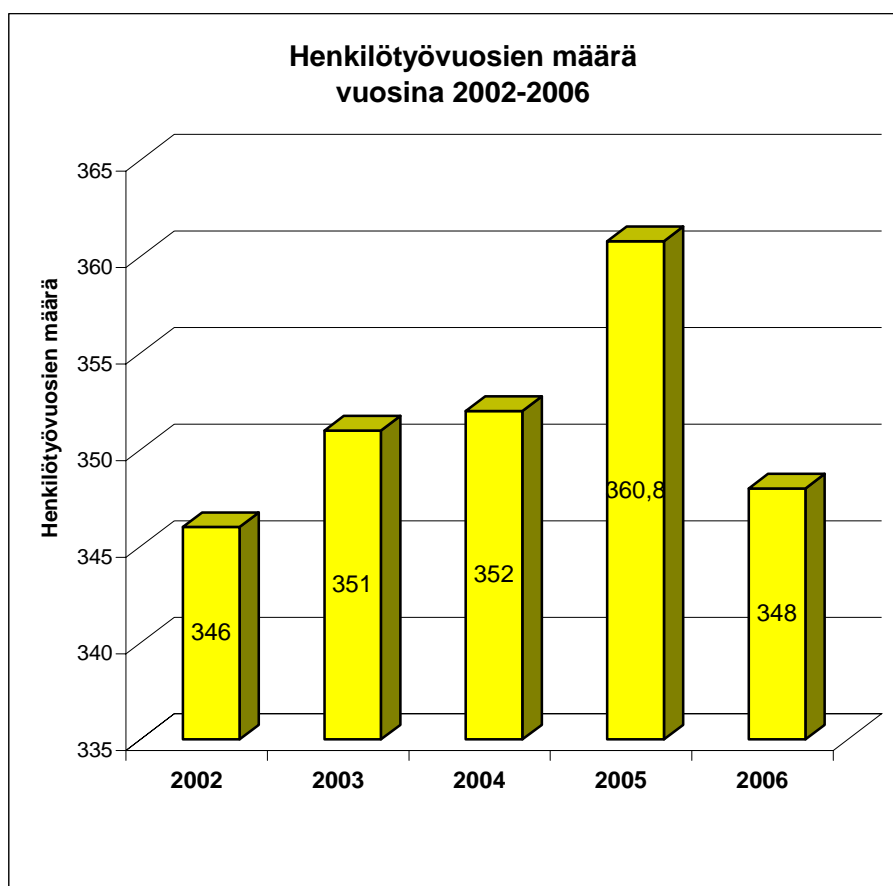
Määrä ja rakenne

Henkilöstötyövuosien määrä vuonna 2006

Vuoden 2006 henkilötyövuosien lukumäärä oli 348. Muutos edelliseen vuoteen on -3,5 %, eli 12,8 htv:tta (vrt. 2005 360,8 htv:tta)

Länsi-Suomen lääninhallitukselle asetettu tuottavuusohjelman kulumalatiivinen htv-vähennys ja tulostavoite vuosille 2006-2007 on 14 htv.

Toimintakertomustietojen mukaan henkilötyövuositoteuma vuosina 2002- 2006 oli seuraavanlainen:



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

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne

Henkilöstön määrä yksiköittäin ja osastoittain 31.12.2006

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

	henkilöstö	% -osuus
Turku	171	48,4
Vaasa	82	23,2
Jyväskylä	56	15,9
Tampere	39	11,0
Pori	5	1,4
Yhteensä	353	100,0

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

Osastoittain henkilöstö jakautui seuraavasti:

	henkilöstö	% -osuus
Virastopäällikkö	1	
Sisäinen tarkastus	2	
Laatupäällikkö	1	1,1
Sosiaali- ja terveysosasto	102	28,9
Hallinto-osasto	82	23,2
Sivistysosasto	78	22,1
Liikenneosasto	28	7,9
Poliisiosasto	22	6,2
Kilpailu- ja kuluttajaosasto	16	4,5
Pelastusosasto	13	3,7
Oikeushallinto-osasto	8	2,3
Yhteensä	353	100,0

Henkilöstörakenne vuoden 2006 lopussa

Vakinainen, määräaikainen, osa-aikainen ja muu henkilöstö

Vakituisessa virkasuhteessa työskenteli yhteensä 315 henkilöä, joista naisia 207 ja miehiä 108. Määräaikaisessa virkasuhteessa työskenteli 38 henkilöä, joista naisia 29 ja miehiä 9. Vakituisista osa-aikaisia oli 26 henkilöä, joista naisia 18 ja miehiä 8. Määräaikaisista yksi oli vuoden 2006 aikana osa-aikatyössä.

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne

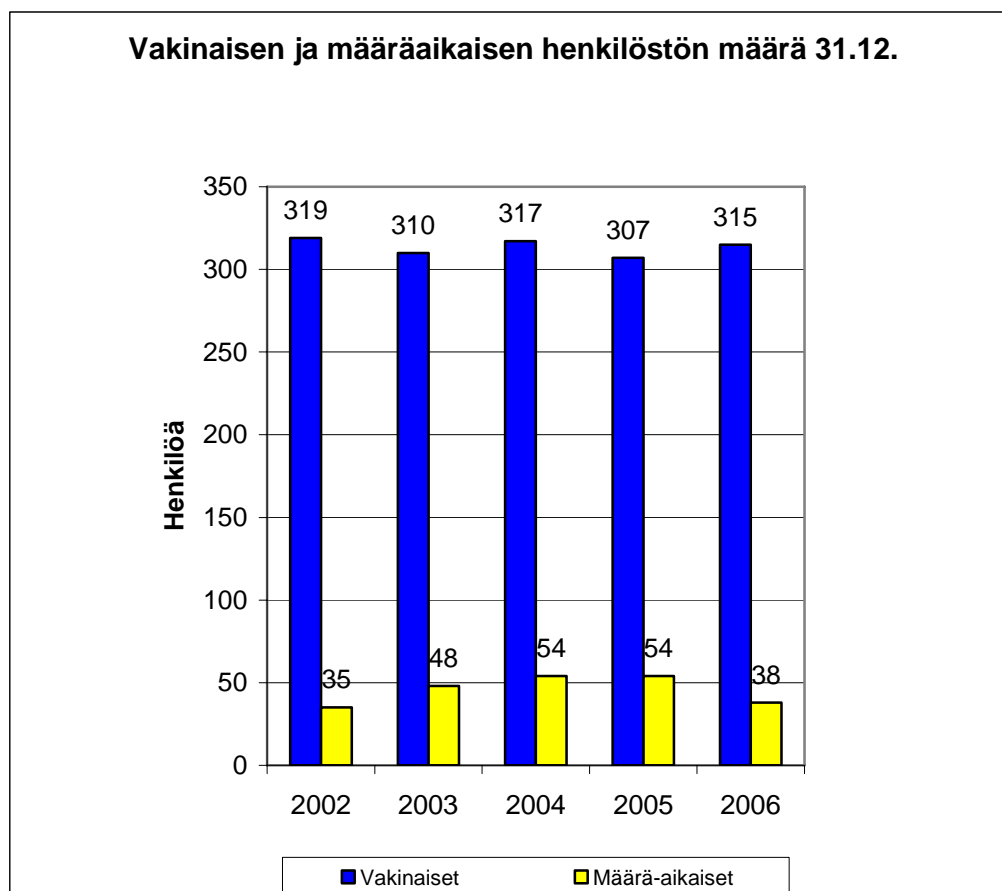
Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstö on tehtävien ja virkarakenteen johdosta virkasuhteista.

Virkasuhteiden laatu

	Naisia	%	Miehiä	%	Yhteensä
Vakituisia, joista osa-aikaisia	207 18	87,7 8,7	108 8	92,3 7,4	315 26
Määräaikaisia, joista osa-aikaisia	29 1	12,3 3,4	9 -	7,7 -	38 1

Valtionhallinnossa vuonna 2006 ns. aitoja määräaikaisia, joilla ei ollut taustavirkaa tai – tehtävää ja jotka eivät olleet tukityöllistettyjä tai harjoittelijoita oli X % henkilöstöstä. (LSLH:ssa em. määräaikaisia oli 13 henkilöä eli kaikkiaan **3,68 %** henkilöstöstä)

Osa-aikaisuudet koostuvat pääosin osa-aikaeläkkeistä ja osittaisista virkavapauksista. Osa-aikaisten osuus koko henkilöstöstä oli 7,6 %.



NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne

Kaikkiaan Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstöstä 10,8 % oli määräaikaisessa virkasuhteessa. Edelliseen vuoteen verrattuna määräaikaisten osuus on laskenut 4,2 %.

Määräaikaisuudet perustuvat pääosin sijaisuuksiin. Puhtaasti sellaisia määräaikaisia, joilla ei ole taustavirkaa tai -tehtävää oli 13 henkilöä eli 34,2 % kaikista määräaikaisista ja 3,7 % 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-aikalisajaisuuksien ei ole mukana määräaikaistiedoissa, koska osa-aikalisajärjestelyt eivät pääsääntöisesti vaikuta henkilötyövuosia lisäävästi tai vähentävästi.

Työllisyysvaroin palkattuja henkilöitä vuonna 2006 oli yhteensä 16 henkilöä eli 6,9 htv:tta (vrt. 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 28 henkeä vuonna 2006 (vrt. vuonna 2005 34 henkeä). Työllisyysvaroin palkatut ja harjoittelijat olivat lääninhallituksen palveluksessa eripituisia ajanjaksoja vuoden 2006 aikana.

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

Henkilöstön ikärakenne

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön keski-ikä on 50,5 vuotta (vrt vuonna 2005 49,2 vuotta), josta naisten keski-ikä on 50,1 vuotta ja miesten keski-ikä 51,4 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on korkein kilpailu- ja kuluttajaosastolla, sivistysoosastolla, liikenneosastolla ja hallinto-osastolla. Lähivuosien eläköityminen tulee erityisesti koskettamaan näitä osastoja.

Lääninhallituksen henkilöstöstä 210 eli 59,5 % on täyttänyt 50 vuotta ja yli 45 -vuotiaita on 77,3 % henkilöstöstä. Ikärakennetta on perusteltua tasapainottaa mahdollisuuksien mukaan.

Henkilöstön keski-ikä osastoittain:

	kaikki	miehet	naiset
hallinto-osasto	50,9	48,2	52,3
kilpailu- ja kuluttajaosasto	54,3	57,3	51,4
liikenneosasto	51,4	54,7	49,2
oikeushallinto-osasto	44,0	48,0	41,6
pelastusosasto	48,5	49,3	46,8
poliisiosasto	48,7	49,3	48,2
sivistysoosasto	51,9	54,4	51,1
sosiaali- ja terveystoiminta	49,3	50,5	48,7
osastot, vuotta	50,5	51,4	50,4

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne

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	5	18	81	103	29	236
%	2,1	7,6	34,3	43,6	12,3	100,0
Miehiä	3	12	24	55	23	117
%	2,6	10,3	20,5	47,0	19,7	100,0
Yhteensä	8	30	105	158	52	353
%	2,3	8,5	29,7	44,8	14,7	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 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	7	2,0	13	3,7	20
Asiantuntijat	120	34,0	93	26,3	213
Toimeenpaneva henkilöstö	109	30,9	11	3,1	120
Yhteensä	236	66,9	117	33,1	353

Toimeenpaneva henkilöstö on merkittävästi naisvaltainen. Muissa henkilöstöryhmissä erot miesten ja naisten tehtävien välillä ovat vähäisempiä. Tosin miehistä 90,6 % on johto- ja asiantuntijatehtävissä ja naisista 53,8 %. Kaikkiaan johdossa työskentelee 5,7 % henkilöstöstä, joista naisten osuus on 35 %. Asiantuntijatehtävissä on 60,3 % henkilöstöstä, joista naisten osuus on 56,3 %.

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne

Organisaatio määrittellään asiantuntijaorganisaatioksi, jos yli 50 % henkilöstöstä on asiantuntijatehtävissä. Länsi-Suomen lääninhallituksessa 66 % henkilöstöstä on johto- tai asiantuntijatehtävissä.

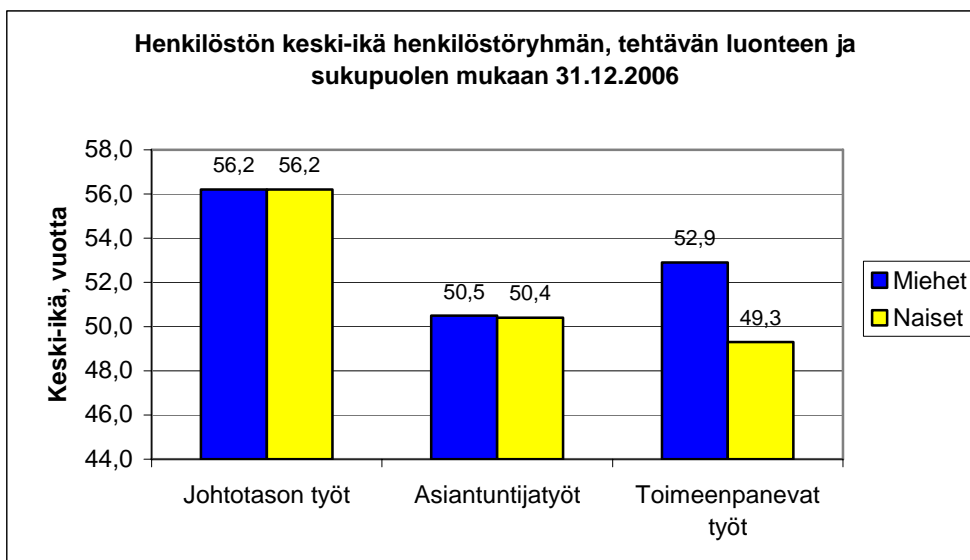
Kehittämistavoitteet:

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. Vuodelle 2007 on tehty keskitetty koulutussuunnitelma, jota toteutetaan mahdollisuuksien mukaan.

Henkilöstön keski-ikä henkilöstöryhmän, tehtävän luonteen ja sukupuolen mukaan 31.12.2006

Johtotason työtehtävissä olevien sekä miesten että naisten keski-ikä on sama. Asiantuntijatehtävissä olevien miesten keski-ikä on 50,5 ja naisten 50,4 vuotta. Toimeenpaneissa työtehtävissä olevien miesten keski-ikä on 52,9 ja naisten 49,3 vuotta.

Henkilöstöryhmien keski-ikä tarkastelussa miehet ja naiset ovat keskimääräisesti hyvin samanikäisiä lukuun ottamatta toimeenpaneissa työtehtävissä, joissa 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).

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne

Asiantuntijaorganisaatiossa koulutustasoindeksin tulisi olla vähintään 6, kuitenkin suhteutettuna tehtävien vaatimaan tasoon. Länsi-Suomen lääninhallituksen koko henkilöstön koulutustasoindeksin arvo on 5,7, jolloin miesten koulutustasoindeksi on 6,3 ja naisten 5,4.

Korkeakoulun ja yliopistotason tutkinnon suorittaneita on 59,2 % ja ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneita on 41,9 % lääninhallituksen henkilöstöstä.

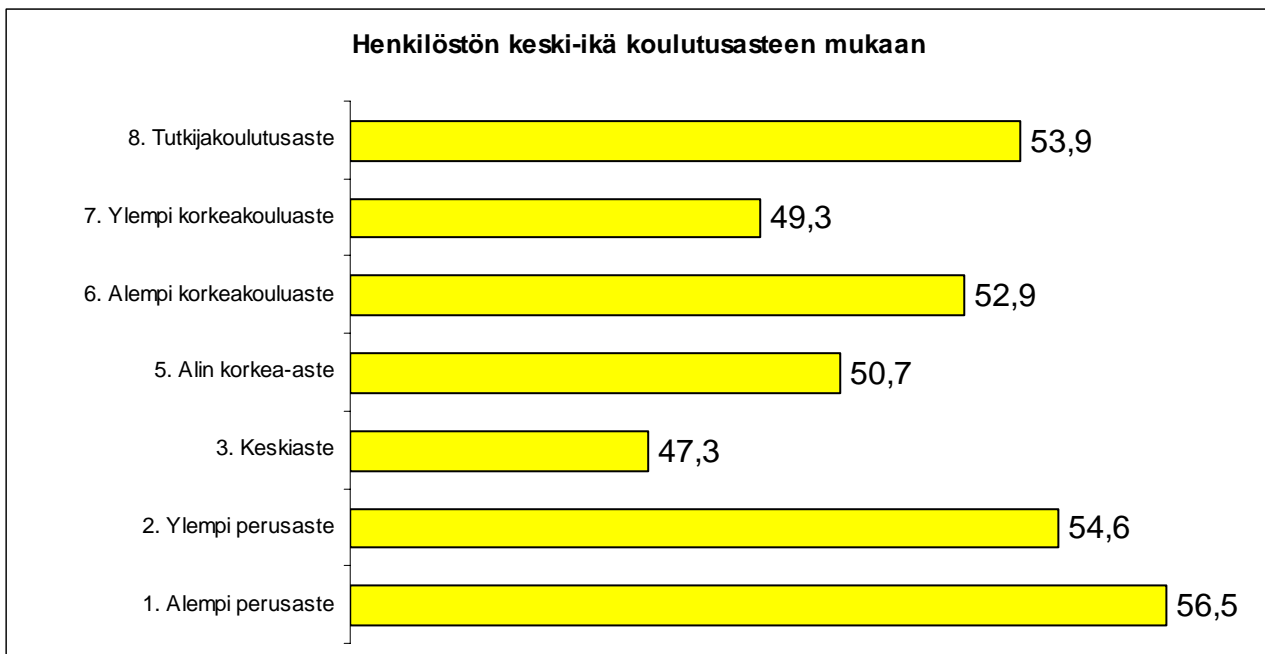
Organisaation tehtävät vaikuttavat suuresti siihen, millainen koulutusrakenteen tulisi olla. Paras mahdollinen jakauma olisi sellainen, että koulutus olisi työtehtäviin sopivaa.

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 31.12.2006

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

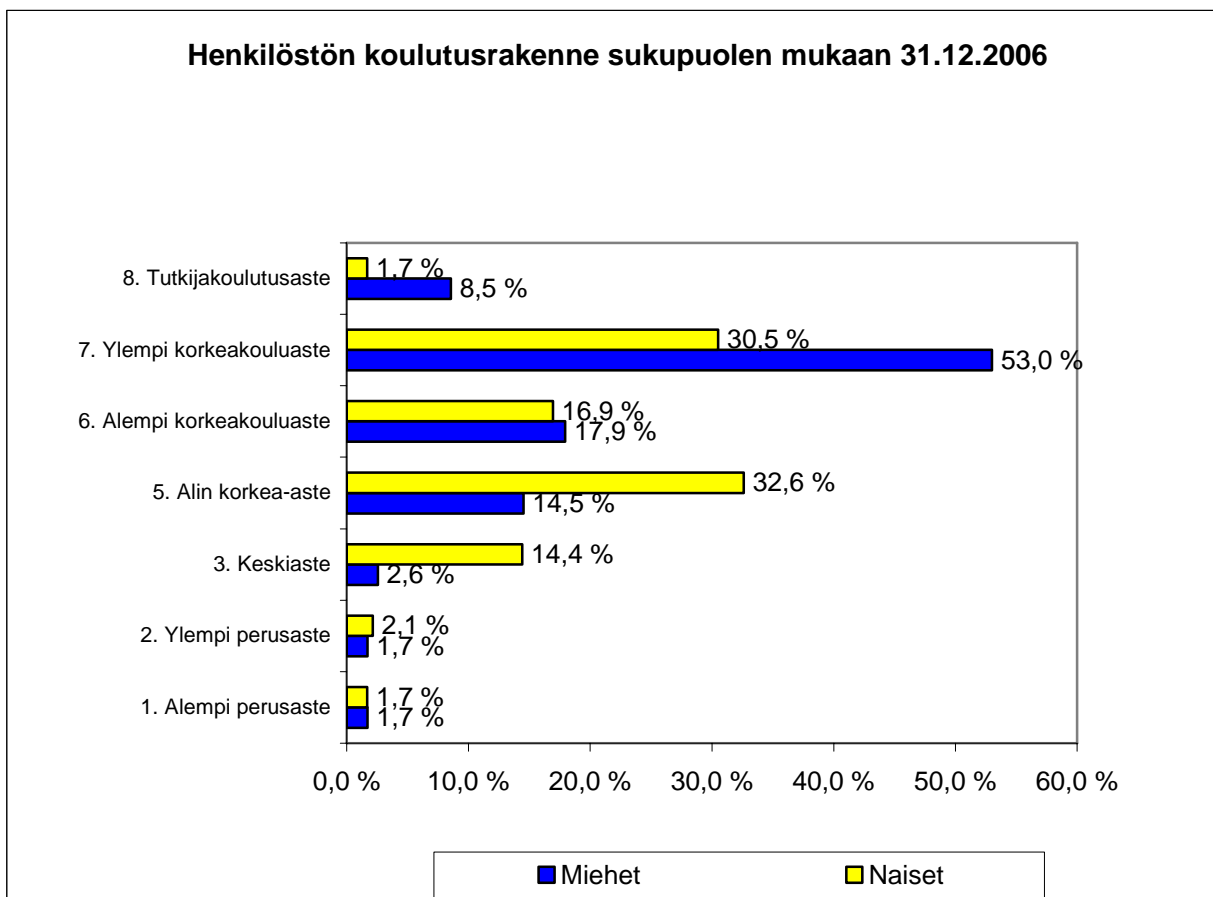
Määrä ja rakenne

Henkilöstön koulutusrakenne sukupuolen mukaan 31.12.2006

Naisista 32,6 % on suorittanut alimman korkea-asteen, 16,9 % alemman korkeakouluasteen ja 30,5 % ylemmän korkeakouluasteen tutkinnon ja 1,7 % tutkijakoulutusasteen (koulutustasoindeksi on 5.4)

Miehistä 14,5 % on suorittanut alimman korkea-asteen, 17,9 % alemman korkeakouluasteen ja 53,0 % ylemmän korkeakouluasteen tutkinnon ja 8,5 % tutkijakoulutusasteen (koulutustasoindeksi on 6.3)

Miehet ovat keskimäärin koulutetumpia kuin naiset.



NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Työajankäyttö

Työajan käyttö vuonna 2006

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

Henkilöstön työajan käyttö toiminnoittain 2002 – 2006

	2002	2003	2004	2005	2006
Säännöllinen vuosityöaika (htp)	88 854	90 216	89 408	91 282	87 348
Ei tehty vuosityöaika					
Vuosiloma (arvio)	15 911	15 036	14 480	14 440	14 120
lapsen syntymä ja hoito	238	677	1117	548	505
sairaus	4 334	3 180	2 369	3 180	3 945
ammattiyhdistystoiminta	58	33	43	30	37
virkestystoiminta (arvio)	320	360	400	400	400
koulutus (arvio)	1 000	1230	300	900	900
muu	50	50	126	139	63
Yhteensä, htp	21 911	20 566	18 835	19 637	19 970
Tehty vuosityöaika (htp)	66 943	69 650	70 573	71 645	67 378

Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta on 77 % (keskiarvo 2005 valtiolla 79,4 %).

Yhden henkilötyövuoden työpanoksen tuottamiseen tarvittiin vuonna 2006 1,29 henkilön työpanos (vrt. v. 2005 1,27), kun työaika vähentävänä tekijänä otettiin huomioon lomat, sairauspoissaoloajat ja muu palkallisen välillisen työajan käytön määrä (keskiarvo 2005 valtiolla 1,26).

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. (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 16 % ja sairauspoissaoloajan osuus noin 4 % säännöllisestä vuosityöajasta.

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Työajankäyttö

Kehittämistavoitteet:

Länsi-Suomen lääninhallituksessa varsinaisia työtehtäviä tehdään 77 % tehdystä työajasta. Tavoitteena tulee 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 ja kehittämiseen tulee panostaa entistä enemmän.

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

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset vuonna 2006

Työvoimakustannustiedot vuodelta 2006 koskevat koko kalenterivuonna työnantajalle aiheutuneita henkilöstön työvoimakustannuksia.

Henkilöstön työvoimakustannusten jakautuminen 2002-2006

Lääninhallituksen momentin 260521 kokonaistyövoimakustannukset vuonna 2006 olivat 14 553 255 euroa (ml. lääninpoliisijohto 15 657 101 euroa). Kokonaistyövoimakustannusten %-muutos vuoteen 2005 verrattuna oli 0,83 % (ml. lääninpoliisijohto 0,77 %). Välillisten työvoimakustannusten osuus tehdyn työajan palkoista oli 71 %. Välillisten työvoimakustannusten osuus työvoimakustannuksista oli noin 44 %, joista välillisten palkkojen osuus 18 % (lomaraha, sairausajanpalkat, lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat sekä loma-ajan palkat), sosiaaliturvakustannusten osuus 20 % ja muiden välillisten kustannusten osuus 6 % (henkilöstöruokailu, matkat, koulutus, terveyden- ja sairaanhoito ja virkistys). Toimintamenot henkilötyövuotta kohden vuonna 2006 oli 56 687 € (ml. lääninpoliisijohto). Työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden oli 44 992 € (ml. lääninpoliisijohto).

Työvoimakustannusten jakautuminen vuosina 2002 - 2006

	2002	2003	2004	2005	2006
Työvoimakustannukset, €	13 311 404	16699 712	13 770 690	14 433 014	14 553 255
Sosiaaliturvakustannukset, €	2 614 960	2763 574	2 750 170	2 793 956	2 950 748
Kokonaispalkkasumma, €	10 696 444	13936 138	11 020 520	11 639 058	11 602 507
Välilliset palkat					
* lomaraha	530 374	703 015	639 493	700 129	573 410
* sairausajanpalkat	414 418	345 094	273 434	326 851	408 946
* lapsen syntymä ja hoito	31 545	73 468	54 270	30 151	34 808
* loma-ajan palkat	1 060 748	1406 030	1 219 965	1 575 537	1 624 351
Yhteensä, €	2 037 085	2527 607	2187 162	2 632 668	2 641 515
Tehdyn työajan palkat, €	8 659 359	11408 531	8 833 358	9 006 390	8 960 992
Muut välilliset työvoimakustannukset					
* henkilöstöruokailu	35 892	35 548	36 557	37 985	38 764
* matkat	451 885	502 853	276 820	509 794	494 819
* koulutus (a)	110 000	110 000	24 136	87 212	90 583
* terveyden- ja sairaanhoito	181 400	172 215	168 098	166 756	165298
* virkistys	14 961	16 122	15 905	15 864	16 458
Yhteensä, €	794 138	836 738	687 450	817 611	805 922

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 sairaudenhoidon 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	37	16,2	9	8,9	14,0
4 – 5,1	92	40,4	10	9,9	31,0
6 – 7,1	75	32,9	57	56,4	40,1
8 – 10	24	10,5	25	24,8	14,9
Yhteensä	228	100,0	101	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 2–5.1 on kolminkertainen miehiin verrattuna. Vaativuusluokissa 6-10 miehistä oli 81,2 % ja naisista 43,4 %.

Palkat

Henkilöstöryhmä	Naiset	Miehet	Palkkaero keskiarvo €	Yhteensä keskiarvo €
Johto ja esimiehet	4528	5363	835	5070
Asiantuntijat	3115	3279	164	3197
Toimeenpaneva henkilöstö	2009	2042	33	2009

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 15,6 % suurempi kuin naisten palkka. Asiantuntijatehtävissä miesten keskipalkka on 5,0 % 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 2007 - 2011

Vuosien 2007-2011 arvioidun 64-vuoden eläkeiän saavuttaa 40 % johdosta, 19,7 % asiantuntijoista ja 10,0 % toimeenpanevesta henkilöstöstä.

Poistuma eläkkeelle tehtäväryhmittäin

	henkilöstö 31.12.2006	eläkkeelle 2007-2011	nykyinen jäävä henkilöstö
johto	20	8	12
asiantuntijat	213	42	171
toimeenpaneva	120	12	108
Yhteensä, lkm	353	62	291

Henkilöstön poistuma eläkkeelle osastoittain ja henkilöstöryhmittäin vuosina 2007 - 2011

Osastoittain tarkasteltuna eläkkeelle jää 17,1% (HAL), 31,3 % (KIL), 14,3% (LII), 23,1 % (PEL), 9,1 % (POL), 17,9 % (SIV), 18,6 % (STO) ja 17,6 % koko lääninhallituksen henkilöstöstä. Vuosina 2007 -2011 tulee siirtymään eläkkeelle noin 62 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 2007 - 2011

	Johto	Asiantuntija	Toimeenpaneva	Yhteensä
Hallinto-osasto	1	6	7	14
Kilpailu- ja kuluttajaosasto	1	4	-	5
Liikenneosasto	-	4	-	4
Oikeushallinto-osasto	-	1	-	1
Pelastusosasto	-	3	-	3
Poliisiosasto	-	1	1	2
Sivistysosasto	1	10	3	14
Sosiaali- ja terveysosasto	4	14	1	19
Yhteensä	7	43	12	62

Henkilöstön poistuma eläkkeelle yksiköittäin vuosina 2007 - 2011

Yksikkökohtaisesti eläkkeelle siirtyy Turusta ml. Pori 20,5 %, Jyväskylätä 16,1 %, Tampereelta 15,4 % ja Vaasasta 14,6 %. Länsi-Suomen lääninhallituksen miehistä eläkeiän saavuttaa 22,2 % ja naisista 15,7 %.

Poistuma eläkkeelle yksikkökohtaisesti vuosina 2007 - 2011

	henkilöstö	eläkkeelle	%-osuus	jäävä
Turku ml. Pori	176	36	20,5	140
Jyväskylä	56	9	16,1	47
Tampere	39	6	15,4	33
Vaasa	82	12	14,6	70
Yhteensä, lkm	353	63	17,8	290

Henkilöstötarjonta vuosina 2007 – 2011

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

Henkilöstön rekrytointitarpeella on merkitystä rekrytointikustannuksiin, perehdyttämiseen ja koulutukseen.

Lähimmän viiden vuoden aikana Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstöstä 63 henkilöä eli 17,8 % saavuttaa 64-vuoden arvioidun eläkeiän vuoden 2011 loppuun mennessä. Seuraavien yhdeksän vuoden aikana noin kolmasosa lääninhallituksen henkilöstöstä saavuttaa eläkeiän. Muu arvioitu vaihtuvuus vuositasona on noin viisi henkilöä.

HENKILÖSTÖTARVE

Henkilöstötarjonta vuosina 2007 – 2011

Vuosi	2007	2008	2009	2010	2011	Yhteensä
Henkilömäärä	353	346	339	332	325	325
Eläkkeelle	10	18	12	10	12	62
Muu poistuma	5	5	5	5	5	25
Yhteensä	338	323	322	317	308	238
Henkilöstön kysyntä	353	346	339	332	325	325
	-2	-10	-3	-6	-7	-28
Henkilöstön uuskysyntä	8-13	8 - 13	9 -14	4 - 9	5 -10	34 - 59

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 2006

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.

Tänä vuonna työtyytyväisyyskysely toteutettiin 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 toisen kerran ainoastaan sähköisesti. Kyselyn vastausprosentti nousi lähes yhdellä prosenttiyksiköllä edelliseen vuoteen verrattuna vastausprosentin ollessa 65,4 %.

Länsi-Suomen lääninhallituksen työtyytyväisyys vuonna 2006 (työtyytyväisyysbarometri)

Vastaajia 231/353 -06 (65,4 %), 233/361 -05 (64,5 %) koko talo	Indeksi 2006	Indeksi 2005
1 Johtaminen	3,06	2,78
1.1 Esimiehen antama tuki työnteossa	3,27	3,03
1.2 Töiden yleinen organisointi työyhteisössä	2,84	2,83
1.3 Palautteen saanti työtuloksista ja ammatinhallinnasta	2,95	2,81
1.4 Oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu työyhteisössä	3,19	uusi kys
2 Työn sisältö ja haasteellisuus	3,68	3,56
2.1 Tulos- ja muiden työtavoitteiden selkeys	3,48	3,43
2.2 Työn itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön	3,87	3,82
2.3 Työn haastavuus	3,86	3,86
2.4 Työn innostavuus ja työssä koettu työn ilo	3,52	uusi kys
3 Palkkaus	2,66	uusi osio
3.1 Palkkauksen perusteiden selkeys ja ymmärrettävyys	2,87	uusi kys
3.2 Palkkauksen suhde työn asettamaan vaativuuteen	2,64	2,39
3.3 Palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muutoksen myötä	2,55	2,39
3.4 Palkkauksen oikeudenmukaisuus	2,58	2,39
4 Kehittymisen tuki	3,01	2,98

4.1	Uralla eteneminen ja sen tukeminen työyhteisössä	2,90	2,89
4.2	Työpaikkakoulutus- ja muut osaamisen kehittämismahdollisuudet	3,11	3,07
5	Työilmapiiri ja yhteistyö	3,47	3,19
5.1	Työyhteisön sisäinen yhteistyö ja työilmapiiri	3,35	3,13
5.2	Oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu työtovereiden taholta	3,59	2,76*)
5.3	Osaamisen ja työpanoksen arvostus työyhteisössä	3,43	uusi kys
5.4	Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä	3,51	3,45
6	Työolot	3,52	uusi osio
6.1	Mahdollisuudet yhdistää työ- ja yksityiselämä	3,44	uusi kys
6.2	Työpaikan varmuus nyt ja tulevaisuudessa	3,44	uusi kys
6.3	Jaksaminen ja energisyys	3,33	3,32
6.4	Työtilat ja työvälineet	3,87	3,77
7	Tiedon kulku	2,96	uusi osio
7.1	Työyhteisön sisäinen viestintä ja tiedon kulku	3,05	3,05
7.2	Työyhteisön avoimuus asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa	2,87	3,05
8	Työnantajakuva	3,14	uusi osio
8.1	Työnantajan julkikuva hyvänä työnantajana	3,26	3,23
8.2	Arvojen selkeys ja ymmärrettävyys	3,29	uusi kys
8.3	Arvojen toteutuminen käytännössä	2,85	uusi kys
Y	Yhteensä	3,22	3,20
9	Halukkuus henkilökiertoon	1,62	1,78
9.1	Halukkuus henkilökiertoon	1,62	1,78
10	Aikomus vaihtaa työpaikkaa	1,84	1,74
10.1	Aikomus vaihtaa työpaikkaa	1,84	1,74

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

*) Tasapuolinen kohtelu organisaatiossa

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 (2,87). 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 16,0 % vastanneista ilmoitti halukkuutensa työpaikan vaihtoon ja 38,1 % henkilökiertoon.

HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön motivaatio ja työkuunto

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 tulee olla 3:n indeksiarvon ylittävät työtyytyväisyysindeksit. Länsi-Suomen lääninhallituksen kokonaistyötyytyväisyysindeksi vuonna 2006 oli 3,22. Tasapainoiseen tuloksen mittaamiseen (BSC) on 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. Henkilöstösuunnittelun 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 2006

Länsi-Suomen lääninhallituksessa henkilöstön työkuunta ei ole mitattu.

Sairauspoissaolojen määrään voi ikärakenteen lisäksi vaikuttaa työmotivaatio.

Sairauspoissaoloja oli vuonna 2006 yhteensä 641 tapausta. Sairaina olleita henkilöitä oli yhteensä 239. Sairauspäiviä oli yhteensä 3945 Keskimääräinen sairauspoissaolo/htv 11,33 päivää/htv (ml. neljää pitkää sairauspoissaoloa) ja 7,58 päivää/htv (pl. pitkät sairauspoissaolot). Yhden päivän pituisia sairauspoissaoloja oli 254 kappaletta, 1-3 päivää kestäneitä oli 485 kappaletta, 61-90 päivää kestäneitä oli kaksi tapausta ja 11-60 päivää kestäneitä sairauspoissaoloja oli 74 kappaletta.

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

Tapaturmapoissaolojen määrät ovat lääninhallituksessa vähäisiä. Tapaturmista johtuvia poissaolopäiviä oli kahdella henkilöllä yhteensä 46 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 32,3 (vrt. vuonna 2005 37 %).

Henkilöstön vaihtuvuus ja palvelusaika vuonna 2006

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstöstä siirtyi yksi henkilö vanhuuseläkkeelle, kaksi työkyvyttömyyseläkkeelle ja viisi toisen työnantajan palvelukseen vuonna 2006.

Lääninhallituksen sisäinen vaihtuvuus eli oman organisaation sisällä tehtäviä vaihtaneiden osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä oli noin 2 %. Eläkkeelle siirtyi 0,83 % vuoden 2005 lopun henkilöstöstä. Tulovaihtuvuus eli palvelukseen otettujen uusien henkilöiden ja palkattomalta virkavapaalta palanneiden henkilöiden osuus vuoden 2005 henkilöstöstä on 5 %. Keskimääräinen lääninhallituksen palvelusaika vuoden 2006 lopussa oli 17 vuotta ja keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä vuonna 2006 oli 59,5 vuotta.



HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstöinvestoinnit

Henkilöstöinvestoinnit vuonna 2006

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.

Virkistys- ja liikuntatoimintaan kohdistuneita kustannuksia oli 16 458 € (v. 2005 17 977 €).

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

Työterveyskustannukset olivat vuonna 2006 184 112 €. Työterveyshuollon kustannukset olivat noin 529 € 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 2002 – 2006 (ml. Tyky ja Virkku)

	2002	2003	2004	2005	2006
Korvausluokat I ja II	156 956	150 918	170 259	161 013	165 298
Silmälasit	13 427	21 297	11 323	17 011	18 814
	170 383	172 215	181 582	178 024	184 112
Tyky	9 790	13 376	10 921	11 443	6 593
Virkku	14 961	16 122	16 025	17 977	16 458
Yhteensä	24 751	29 498	26 946	29 420	23 051

Kehittämiskohteet:

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

TUNNUSLUKUYHTEENVETO

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstö osastoittain ja yksiköittäin
31.12.2006

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön määrä ja rakenne osastoittain
31.12.2006, lkm (miehet/naiset)

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön määrä ja rakenne osastoittain
31.12.2006, % (miehet/naiset)

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön eläkeiän saavuttaminen tehtävittäin ja yksiköittäin vuosina 2007 - 2011 (miehet/naiset)

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2006