



HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS VUODELTA 2002

Raportti

Kesä 2003

SISÄLLYSLUETTELO

	sivu
KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO	2
1 ESIPUHE	3
2 NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET	4
2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne	4
2.1.1. Henkilötyövuositoteutumat	8
2.1.2. Henkilöstö sukupuolen mukaan	9
2.1.3. Henkilöstön ikärakenne	11
2.1.4. Henkilöstön koulutusrakenne	13
2.2. Työajan käyttö	15
2.3. Työvoimakustannukset	16
3 HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KEHITTÄMINEN JA YLLÄPITO	20
3.1. Henkilöstön motivaatio ja työkuunto	20
3.1.1. Työtyytyväisyys	20
3.1.2. Sairauspoissaolot	24
3.1.3. Sairaustapausten yleisyys	26
3.1.4. Henkilöstön vaihtuvuus	27
3.1.5. Nykyhenkilöstön vanhuuseläkkeelle siirtyminen ja henkilöstötarve	30
3.2. Henkilöstöinvestoinnit	32
3.2.1. Työkuunto	32
3.2.2. Pätevyys ja sen kehittäminen	34
4 HENKILÖSTÖTUOTOKSET JA TULOKSELLISUUS	36
4.1. Asiakastyytyväisyys	36
4.2. Taloudelliset tunnusluvut	36
5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	38
LIITTEET	43

KUVIOLUETTELO

	sivu
Kuvio 1. Lääninhallituksen henkilöstön määrä 1998-2002.	4
Kuvio 2. Lääninhallituksen vakituinen ja määräaikainen henkilöstö 1998-2002.	6
Kuvio 3. Työllisyyden hoitovaroin palkatut 1998-2002 (% -osuus henkilöstöstä).	7
Kuvio 4. Lääninhallituksen henkilötyövuodet 1998-2002.	8
Kuvio 5. Lääninhallituksen henkilöstö sukupuolen mukaan 1998-2002.	9
Kuvio 6. Lääninhallituksen henkilöstön ikärakenne sukupuolen mukaan 2002.	11
Kuvio 7. Lääninhallituksen henkilöstön koulutusrakenne sukupuolen mukaan 2002.	13
Kuvio 8. Koulutustasoindeksin kehitys 1998-2002.	14
Kuvio 9. Lääninhallituksen vuosiloma-, sairaus- ja koulutuspäivät 1998-2002 (% -osuus säännöllisestä vuosityöajasta).	16
Kuvio 10. Työvoimakustannuserien % -osuudet työvoimakustannuksista 2002.	19
Kuvio 11. Lääninhallituksen työtyytyväisyysindeksien kehitys 1999-2002.	20
Kuvio 12. Johtamisen osa-alueiden työtyytyväisyysindeksit 1999-2002.	21
Kuvio 13. Korkeimmat indeksi-arvot 2002 ja keskiarvot 1999-2002.	22
Kuvio 14. Matalimmat indeksi-arvot 2002 ja keskiarvot 1999-2002.	22
Kuvio 15. Valtion budjettitalouden henkilöstön työtyytyväisyys 1998-2002.	23
Kuvio 16. Työtyytyväisyys Itä-Suomen lääninhallituksessa ja valtion budjettitaloudessa 2002.	24
Kuvio 17. Valtion budjettitalouden sairaustapaukset ja sairauspäivät 1998-2002.	25
Kuvio 18. Lääninhallituksen sairauspoissaolotapausten jakauma 2002.	26
Kuvio 19. Lääninhallituksen henkilöstön vaihtuvuus 2001-2002.	28
Kuvio 20. Henkilöstön vaihtuvuus budjettitaloudessa 2001 ja Itä-Suomen lääninhallituksessa 2002.	29
Kuvio 21. Vanhuuseläkeiän saavuttava henkilöstö vuosina 2003-2007 (% -osuus vuoden 2002 lopun henkilöstöstä).	30
Kuvio 22. Vuosina 2003-2007 vanhuuseläkeiän saavuttavan henkilöstön koulutusjakauma.	31
Kuvio 23. Työkuntoon liittyvät investoinnit 2002, euroa/henkilötyövuosi.	33

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Lääninhallituksen johto ja asiantuntijat 1999-2002.	5
Taulukko 2. Valtion budjettitalouden henkilöstö ja henkilötyövuodet 1998-2002.	9
Taulukko 3. Valtion budjettitalouden henkilöstön sukupuolijakauma 1998-2002.	10
Taulukko 4. Valtion budjettitalouden henkilöstön ikärakenne 1998-2002.	12
Taulukko 5. Lääninhallituksen työajan käyttö toiminnoittain 2002.	15
Taulukko 6. Lääninhallituksen henkilöstön työvoimakustannukset 2001-2002.	17
Taulukko 7. Valtion budjettitalouden henkilöstön työvoimakustannukset 2001-2002.	18
Taulukko 8. Lääninhallituksen sairaustapaukset ja sairauspäivät 1998-2002.	25
Taulukko 9. Lääninhallituksen työkuntoon liittyvät investoinnit 1998-2002.	32
Taulukko 10. Lääninhallituksen henkilöstökoulutus 1998-2002.	34
Taulukko 11. Lääninhallituksen koulutuskustannukset 1998-2002.	35

1 ESIPUHE

Henkilöstötilinpäätös määrittellään henkilöstövoimavarojen hallintajärjestelmäksi, joka kertoo organisaation henkilöstövoimavarojen sisällöstä, tasosta ja kehityssuunnasta. Se on henkilöstön strategiseen johtamiseen ja henkilöstöasioiden hoitoon liittyvä kehittämisen ja päätöksenteon työkalu, joka pohjautuu organisaation vahvistettuun henkilöstöstrategiaan.

Käsillä olevan Itä-Suomen lääninhallituksen viidennen toimintavuoden henkilöstötilinpäätösraportin tilastot perustuvat Helmi-Info -tietojärjestelmän raportteihin sekä aikaisempien vuosien toiminta- ja vuosikertomuksiin. Henkilöstötilinpäätöksen tunnusluvut vuosilta 1999-2002 ovat raportin lopussa liitteenä 1 ja työtyytyväisyysbarometrin tulokset vuodelta 2002 ovat liitteinä 2A ja 2B.

Henkilöstötietojen analysoinnissa apuna on käytetty myös valtion budjettitalouden henkilöstöä koskevia tilastoja, jotka perustuvat valtion työmarkkinalaitoksen julkaisuihin ”Tietoja henkilöstövoimavarojen hallinnan ja henkilöstötilinpäätöksen tueksi vuosilta 1998-2002” (lähdeviitteenä jäljempänä VTML: sivunumero) sekä ”Henkilöstötilinpäätöksen vuoden 2002 tunnuslukutiedustelu: Tulokset ja analyysi” (lähdeviitteenä HTP: sivunumero). Valtion budjettitalouden henkilöstötilinpäätöksen tunnusluvut vuosilta 2001-2002 ovat raportin lopussa liitteenä 3.

Henkilöstötilinpäätösraportin on laatinut Vanuatu-harjoittelun aikana hallintotieteiden maisteri Pasi Hautalahti. Ylitarkastaja Mailis Asikainen on vastannut organisaation työtyytyväisyyskyselyn tulosteiden tuottamisesta.

Kuopiossa 30. päivänä syyskuuta 2003

Maaherra Pirjo Ala-Kapee-Hakulinen

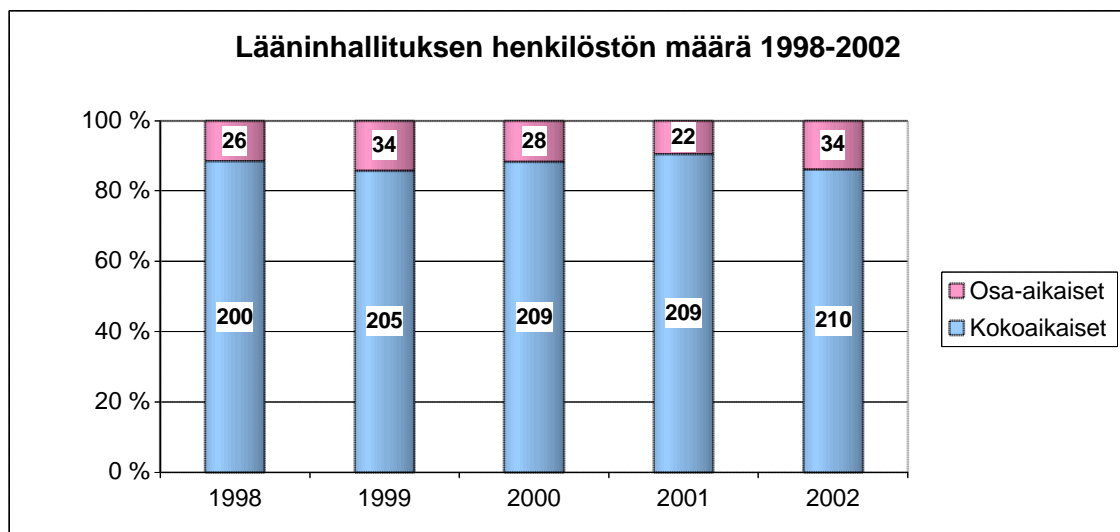
Henkilöstöpäällikkö Kyrö Kuittinen

2 NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

Itä-Suomen lääninhallituksessa työskenteli vuoden 2002 lopussa yhteensä 244 henkilöä, jossa oli edellisvuoteen verrattuna lisäystä 13 henkilöä (5,6 %). Vuoteen 2001 verrattuna varsinkin osa-aikaisen henkilöstön osuus kasvoi selvästi, mikä johtui kahdeksan henkilön siirtymisestä osa-aikaeläkkeelle vuoden 2002 aikana. Osa-aikaisen henkilöstön osuus kokonaishenkilöstömäärästä oli siten kaikkiaan 13,9 %, jossa oli lisäystä edellisvuoteen verrattuna 4,4 %.

Pientä kasvua tapahtui myös kokoaikaisen henkilöstömäärän suhteen, joka oli vuoden lopussa 210 henkilöä. Kokoaikaisen henkilöstön prosentuaalinen osuus henkilöstömäärästä laski kuitenkin hieman, kuten alla olevasta kuviosta 1 ilmenee.



Kuvio 1. Lääninhallituksen henkilöstön määrä 1998-2002.

Valtion budjettitalouden virastoissa ja laitoksissa työskenteli kaikkiaan 123 258 henkilöä vuoden 2002 lopulla, mikä oli 2,3 prosenttia enemmän kuin vuotta aikaisemmin (VTML: 25). Budjettitalouden henkilöstöstä oli kokoaikaisia 91,2 % ja osa-aikaisia vastaavasti 8,8 %. Edellisvuoteen verrattuna osa-aikaisten määrä kasvoi 0,7 prosentilla. Viimeisten viiden vuoden aikana osa-aikaisten osuus budjettitalouden koko henkilös-

töstä oli keskimäärin 8,4 % (VTML: 35), mikä oli selvästi vähemmän kuin Itä-Suomen lääninhallituksessa, jossa osa-aikaisten osuus oli vastaavana ajanjaksona keskimäärin 12,2 %.

Johtotehtävissä työskentelevien osuus Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstömäärästä oli vuoden 2002 lopulla 4,9 % ja joka kolmas johtoon kuuluvista henkilöistä oli nainen. Näissä lukumäärissä ei ole tapahtunut muutoksia viimeisten neljän vuoden aikana, kuten alla olevasta taulukosta 1 voidaan havaita. Johdon osuus henkilöstöstä oli Itä-Suomen lääninhallituksessa verraten lähellä valtakunnallista keskiarvoa, sillä vuoden 2002 lopulla valtion budjettitalouden henkilöstöstä 5,6 % työskenteli johtotehtävissä ja naisten osuus johtoon kuuluvista oli 32,6 % eli hieman vajaa kolmasosa. (HTP: 11, 13).

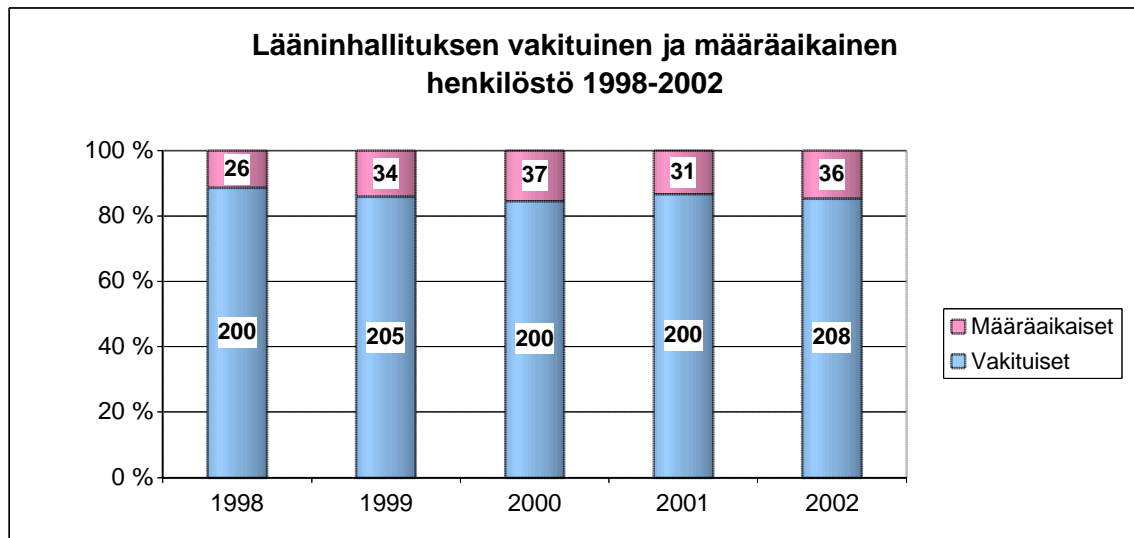
Taulukko 1. Lääninhallituksen johto ja asiantuntijat 1999-2002.

Henkilöstöryhmä	1999		2000		2001		2002	
	lkm	% henkilöstöstä	lkm	% henkilöstöstä	lkm	% henkilöstöstä	lkm	% henkilöstöstä
Johtoon kuuluvat	12	5,0	12	5,1	12	5,2	12	4,9
Johtoon kuuluvat naiset	4	1,7	4	1,7	4	1,7	4	1,6
Asiantuntijatehtävissä toimivat	81	33,9	101	42,6	111	48,1	114	46,7
Asiantuntijatehtävissä toimivat naiset	44	18,4	50	21,1	57	24,7	61	25,0

Itä-Suomen lääninhallitus on profiloitunut yhä selvemmin asiantuntijaorganisaatioksi ja -virastoksi viimeisten neljän vuoden aikana. Hieman yli kolmasosa henkilöstöstä toimi asiantuntijatehtävissä jo vuoden 1999 lopulla ja osuus on kasvanut siitä yhä edelleen. Vuoden 2002 lopulla asiantuntijoita oli jo peräti 46,7 % eli miltei puolet koko henkilöstöstä. Vastaava osuus oli verraten suuri myös valtion budjettitaloudessa: 40,6 prosenttia henkilöstöstä (HTP: 12).

Asiantuntijatehtävissä toimivien naisten osuus Itä-Suomen lääninhallituksen koko henkilöstöstä oli vuoden 2002 lopulla 25,0 %. Lääninhallituksen asiantuntijoista oli naisia hieman yli puolet (53,5 %), kun valtion budjettitaloudessa naisten osuus asiantuntijoista oli keskimäärin 47,7 % vuoden 2002 lopulla (HTP: 15).

Kaikkien määräaikaissä viroissa tai tehtävissä toimivien (mukaan luettuna henkilöt, joilla on taustavirka- tai tehtävä organisaatiossa, tukityöllistetyt sekä harjoittelijat) osuus Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstöstä oli vuoden 2002 lopussa yhteensä 14,8 %, jossa oli edellisvuoteen verrattuna lisäystä 1,4 prosenttia. Määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli myös hieman suurempi kuin viimeisten viiden vuoden aikana keskimäärin (13,9 %). Vastaavasti vakituisten osuus pieneni hieman (-1,6 %), vaikka lukumäärä kasvoikin kahdeksalla, kuten alla olevasta kuviosta 2 ilmenee.

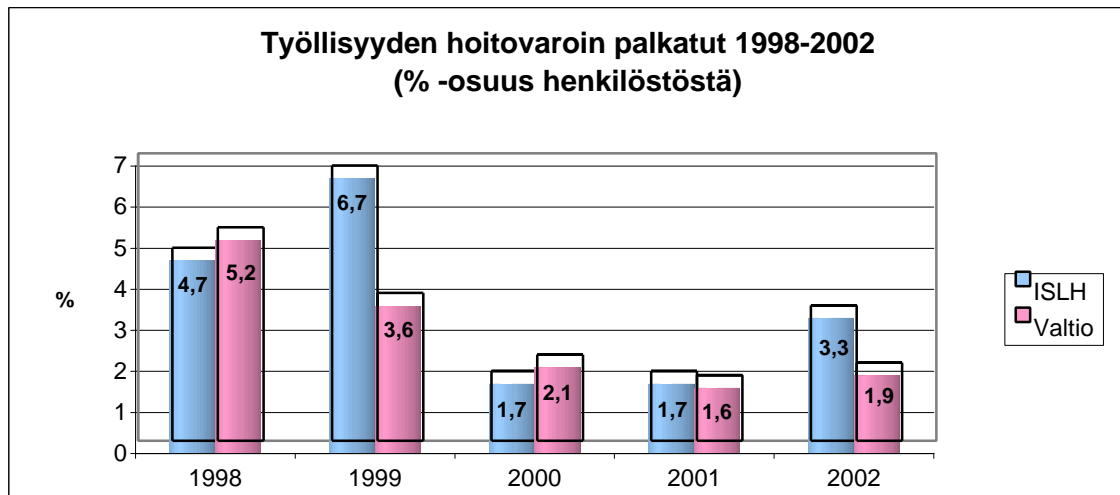


Kuvio 2. Lääninhallituksen vakituinen ja määräaikainen henkilöstö 1998-2002.

Itä-Suomen lääninhallituksen määräaikaisten henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli varsin pieni, jos vertailukohtana käytetään valtion budjettitalouden vastaavia lukuja: vuoden 2002 lopussa peräti 30,3 % valtion henkilöstöstä työskenteli määräaikaissä tehtävissä ja viroissa. Aitoja määräaikaaisia, joilla ei ole taustavirkaa tai –tehtävää ja jotka eivät ole tukityöllistettyjä tai harjoittelijoita, oli kaikkiaan 24,4 % henkilöstöstä (VTML: 26). Itä-Suomen lääninhallituksen vastaava lukema oli tässä kohdin ainoastaan 7,4 %.

Määräaikaiset virka- ja työsuhteet olivat valtion budjettitaloudessa varsin yleisiä 1990-luvun loppuvuosina ja myös uuden vuosituhanen alussa; viimeisten viiden vuoden ajanjakson aikana määräaikaisia oli keskimäärin 29,3 %. (VTML: 38).

Työllisyyden hoitovaroin palkattuja henkilöitä oli Itä-Suomen lääninhallituksessa vuoden 2002 lopussa kahdeksan (3,3 % koko henkilöstöstä), missä oli edellisvuoden loppuun verrattuna lisäystä neljä henkilöä. Prosentuaalisesti laskettuna tukityöllistettyjen osuus henkilöstöstä jäi kuitenkin hieman lääninhallituksen viimeisten viiden vuoden ajanjakson keskiarvon alle, joka oli 3,6 %. Tässä kohdin on huomattava, että osuudet on laskettu aina kunkin vuoden joulukuun viimeisen päivän tilanteen mukaan, mikä vääristää tilastoa jonkin verran, sillä tukityöllistettyjen määrä on loppuvuodesta yleensä suurempi kuin vuoden aikana keskimäärin.



Kuvio 3. Työllisyyden hoitovaroin palkatut 1998-2002 (%-osuus henkilöstöstä).

Kuten yllä olevasta kuviosta 3 voidaan havaita, tukityöllistettyjen määrä on pienentynyt viime vuosina selvästi valtion budjettitaloudessa; vuonna 1998 heitä oli vielä 5,2 % henkilöstöstä, kun vuoden 2002 lopulla vastaava osuus oli enää 1,9 %. Vaikka tukityöllistettyjen osuus budjettitalouden henkilöstömäärästä kasvoikin hieman edellisvuoteen verrattuna, jäätin silti melko selvästi alle viimeisten viiden vuoden keskiarvon, joka oli 2,9 % (VTML: 39). Valtion virastoille suunnattujen määrärahojen selvä vähentäminen vuodesta 2000 lukien näkyy tukityöllistettyjen määrässä.

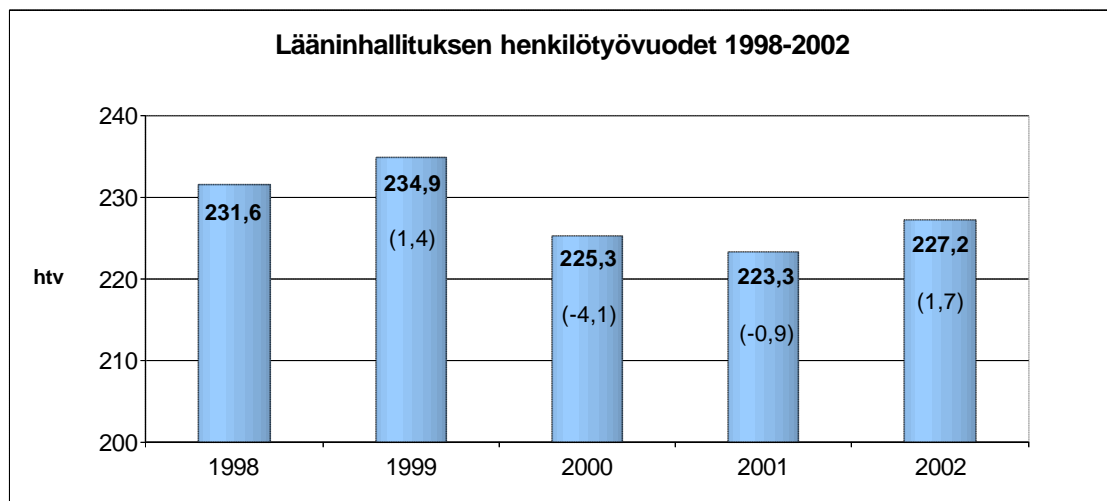
2.1.1. Henkilötyövuositoteutumat

Itä-Suomen lääninhallituksessa työskenneltiin vuonna 2002 yhteensä 227,2 henkilötyövuotta, jossa oli lisäystä edelliseen vuoteen verrattuna 3,9 vuotta eli noin 1,7 prosenttia.

Henkilötyövuodet jakautuivat osastoittain seuraavasti:

Yhteiset palvelut (hallinto)	63,40
Sosiaali- ja terveysosasto	47,63
Sivistysosasto	45,88
Liikenneosasto	20,41
Kilpailu- ja kuluttajaosasto	12,20
Poliisiosasto	16,55
Pelastusosasto	7,00
Oikeushallinto-osasto	6,94
Työvoimahallinnon rahoitus yhteensä	3,86
Ulkopuolinen rahoitus yhteensä	3,32
YHTEENSÄ	227,19

Itä-Suomen lääninhallituksen henkilötyövuosien määrä kasvoi lisääntyneiden tehtävien (mm. eläinlääkintä- ja EU-tehtävät) johdosta ensi kertaa sitten vuoden 1999, kuten alla olevasta kuviosta 4 ilmenee. Vuoden 2002 henkilötyövuosien määrä jäi kuitenkin hieman alle viimeisten viiden vuoden ajanjakson keskiarvon, joka oli 228,5 henkilötyövuotta vuotta kohti.



Kuvio 4. Lääninhallituksen henkilötyövuodet 1998-2002.

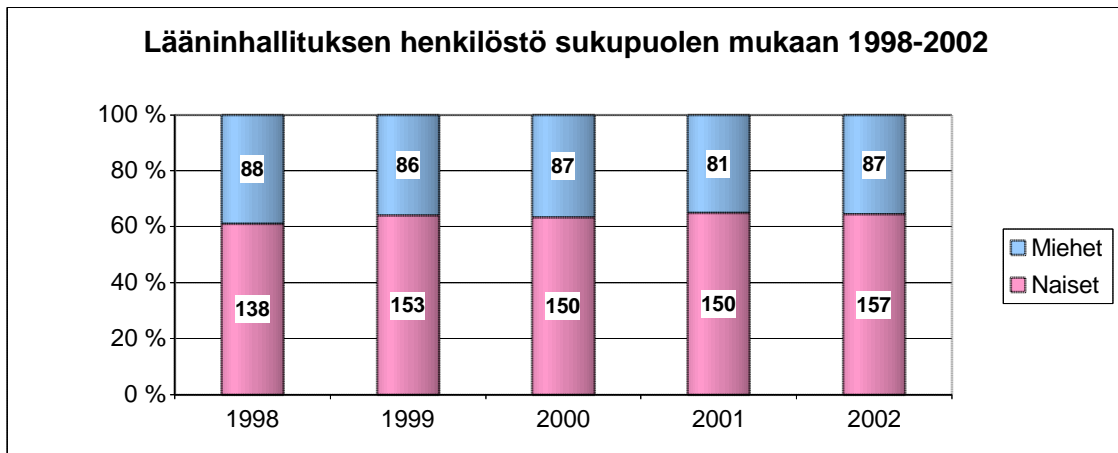
Itä-Suomen lääninhallituksen henkilötyövuosien määrän kehitys kulki viimeisten viiden vuoden aikana samansuuntaisesti kuin valtion budjettitaloudessa yleensäkin. Kuten alla olevasta taulukosta 2 ilmenee, henkilötyövuosien määrä lisääntyi myös budjettitaloudessa vuoteen 1999 saakka ja kääntyi sitten laskuun. Henkilötyövuosien määrä kasvoi jälleen vuonna 2002 keskimäärin 2,1 prosentilla (VTML: 26, 45).

Taulukko 2. Valtion budjettitalouden henkilöstö ja henkilötyövuodet 1998-2002.

Vuosi	Henkilöstö	% -muutos	Henkilötyövuodet	% -muutos
1998	124 943	1,4	121 625	1,5
1999	125 481	0,4	123 232	1,3
2000	123 721	- 1,4	121 533	- 1,4
2001	120 541	- 2,6	117 083	- 3,7
2002	123 258	2,3	119 541	2,1

2.1.2. Henkilöstö sukupuolen mukaan

Naisten osuus Itä-Suomen lääninhallituksen koko henkilöstöstä oli vuoden 2002 lopulla 64,3 %, jossa oli edellisvuoteen verrattuna vähennystä 0,5 %. Naisten osuus oli kuitenkin hieman suurempi kuin viimeisten viiden vuoden aikana keskimäärin (63,3%). Kuten alla oleva kuvio 5 osoittaa, naisten osuus lääninhallituksen henkilöstöstä on ollut koko nykymuotoisen Itä-Suomen läänin olemassaolon ajan yli 60 prosenttia.



Kuvio 5. Lääninhallituksen henkilöstö sukupuolen mukaan 1998-2002.

Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstön sukupuolijakauma poikkeaa valtion budjettitaloudesta, jossa miesten osuus henkilöstöstä on viimeisten viiden vuoden ajan ollut koko ajan yli 50 prosenttia (viimeisten viiden vuoden ajan keskiarvo 53,1 %). Naisten osuus valtion budjettitalouden kokonaishenkilöstömäärästä on kuitenkin vuosi vuodelta lisääntynyt ollen vuonna 2002 jo 48,2 %, kuten taulukosta 3 ilmenee.

Taulukko 3. Valtion budjettitalouden henkilöstön sukupuolijakauma 1998-2002. (VTML: 38).

Vuosi	Miehet	% -osuus	% -muutos	Naiset	% -osuus	% -muutos
1998	67 722	54,2	0,2	57 221	45,8	2,9
1999	67 688	53,9	- 0,1	57 793	46,1	1,0
2000	66 338	53,6	- 2,0	57 383	46,4	- 0,7
2001	62 906	52,2	- 5,2	57 635	47,8	0,4
2002	63 862	51,8	1,5	59 396	48,2	3,1
Keskiarvo	65 703	53,1	- 1,1	57 886	46,9	1,3

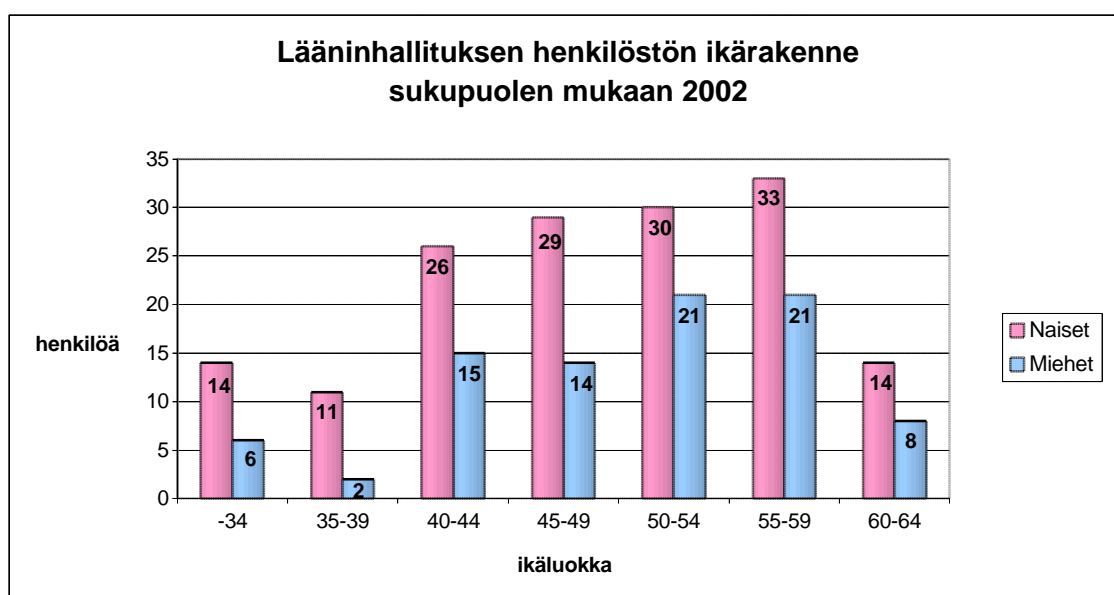
Tiedot ovat marraskuun viimeisen päivän tilanteen mukaisia.

Naisten osuuden tasaisen kasvamisen syynä ovat olleet osittain budjettitalouden rakenteissa tapahtuneet muutokset eli esimerkiksi miesvaltaisten toimintojen siirtyminen budjettitalouden ulkopuolelle. Tämä selittää osaltaan sen, että miesten lukumäärä on pudonnut vuoden 1998 lopusta kaikkiaan 3 860 henkilöllä (noin 5,7 prosenttia). Naisten lukumäärä on vastaavana ajanjaksona puolestaan kasvanut yhteensä 2 175 henkilöllä eli noin 3,8 prosentilla. (VTML: 28).

Valtion budjettitalouden miesvaltaisin ala on turvallisuustoiminta, jonka tehtävissä toimivasta henkilöstöstä on miehiä lähes 73 prosenttia. Myös liikenteen ja liikennepalveluiden henkilöstöstä on valtaosa miehiä, noin 67 prosenttia (VTML: 28). Lääninhallituksen tehtäväkenttään keskeisesti kuuluvat opetus- ja kulttuurihallinto sekä esimerkiksi sosiaali- ja terveyshallinto ovat puolestaan perinteisesti olleet naisvaltaisia aloja; opetus- ja koulutuspalveluiden henkilöstöstä noin 72 prosenttia oli naisia vuoden 2002 lopulla ja kulttuuripalveluiden piirissä vastaava osuus oli noin 65 prosenttia. Eroavaisuudet Itä-Suomen lääninhallituksen ja valtion budjettitalouden henkilöstön sukupuolirakenteiden välillä johtuvat varsin pitkälti juuri em. alojen vallitsevasta sukupuolijakaumasta.

2.1.3. Henkilöstön ikärakenne

Itä-Suomen lääninhallituksen ikärakenteen suurimman viisivuotisryhmän muodostivat 55-59-vuotiaat, joihin kuului kaikkiaan 54 henkilöä (22,1 % henkilöstöstä). Lähes yhtä suuri oli 50-54-vuotiaiden ryhmä, johon kuului yhteensä 51 henkilöä (20,9 % henkilöstöstä). Kaiken kaikkiaan seniori-ikäisiä (45 vuotta täyttäneitä) oli 170 henkilöä, eli 69,7 % koko henkilöstöstä. Kuten alla olevasta kuviosta 6 ilmenee, pienimmät viisivuotisryhmät olivat 35-39-vuotiaat (13 henkilöä, osuus 5,3 %), alle 34-vuotiaat (20 henkilöä, osuus 8,2 %) sekä 60-64-vuotiaat (22 henkilöä, osuus 9,0 %).



Kuvio 6. Lääninhallituksen henkilöstön ikärakenne sukupuolen mukaan 2002.

Lääninhallituksen ikärakenne on pääpiirteissään pysynyt suhteellisen muuttumattomana viime vuosina. Suurin yksittäinen muutos verrattuna viime vuoden lopun tilanteeseen oli 55-59-vuotiaiden nouseminen suurimmaksi ryhmäksi, kun vielä edellisenä vuonna suurin osa (23,4 %) henkilöstöstä kuului 50-54-vuotiaiden ryhmään. Kaiken kaikkiaan seniori-ikäisten osuus henkilöstöstä kuitenkin pieneni 6,3 % edellisvuoteen verrattuna.

Itä-Suomen lääninhallituksen vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2002 lopulla 50,4 vuotta eli hieman korkeampi kuin edellisvuoden lopulla, jolloin keski-ikä oli 50,2 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä oli puolestaan 47,8 vuotta, mikä oli 1,3 vuotta vä-

hemmän kuin vuoden 2001 lopulla ja myös jonkin verran pienempi kuin viiden viimeisen vuoden ajalta laskettu lääninhallituksen henkilöstön keskimääräinen keski-ikä, joka oli 48,7 vuotta.

Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstö on selvästi iäkkäämpää kuin valtion budjettitalouden henkilöstö keskimäärin. Vuoden 2002 lopussa budjettitalouden kokonaishenkilöstön keski-ikä oli 42,5 vuotta, eli 5,3 vuotta vähemmän kuin lääninhallituksessa. Viimeisen viiden vuoden ajanjakson laskettu keski-ikä keskiarvo oli valtion budjettitaloudessa 42,3 vuotta (VTML; 41).

Valtion budjettitalouden selvästi suurimman ikäryhmän vuonna 2002 muodostivat alle 35-vuotiaat, joita oli kaikkiaan hieman yli neljäsosa (25,7 %) koko henkilöstöstä. Toiseksi suurin ikäryhmä muodostui 45-49-vuotiaista, joiden osuus henkilöstöstä oli puolestaan 15,7 % (VTML: 41). Ikärakenteen suhteen ei viime vuosina ole tapahtunut kovinkaan suuria muutoksia, sillä samat ikäryhmät olivat suurimpia myös edellisvuosina, kuten alla olevasta taulukosta 4 voidaan havaita.

Taulukko 4. Valtion budjettitalouden henkilöstön ikärakenne 1998-2002. (VTML: 41).

Ikä, vuotta	1998		1999		2000		2001		2002	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
alle 35	32 514	26,0	32 887	26,2	31 343	25,3	30 971	25,7	31 618	25,6
35-39	18 562	14,9	18 137	14,4	17 611	14,2	16 927	14,0	17 049	13,8
40-44	20 093	16,1	19 603	15,6	19 021	15,4	18 066	15,0	18 184	14,8
45-49	20 629	16,5	20 220	16,1	19 932	16,1	19 263	16,0	19 360	15,7
50-54	19 538	15,6	20 022	16,0	19 709	16,0	18 203	15,1	18 065	14,7
55-59	10 441	8,4	11 099	8,9	12 358	10,0	12 861	10,7	14 488	11,8
60-64	3 117	2,5	3 474	2,8	3 711	3,0	4 212	3,5	4 449	3,6
yli 64	9	0,0	39	0,0	36	0,0	38	0,0	45	0,0
Yhteensä	124 943	100	125 481	100	123 721	100	120 541	100	123 258	100

Tiedot ovat marraskuun viimeisen päivän tilanteen mukaisia.

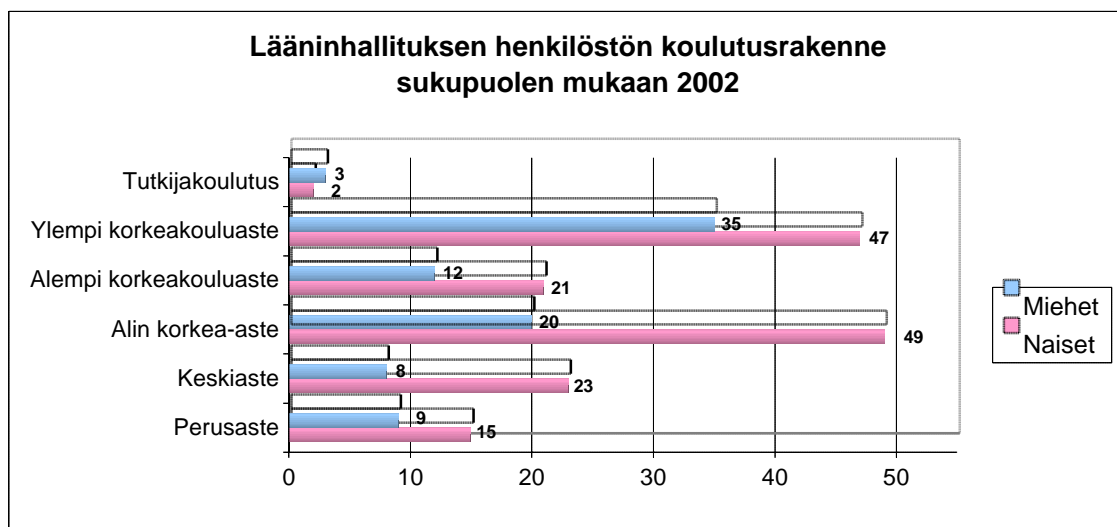
Itä-Suomen lääninhallituksen ja valtion budjettitalouden ikärakenteiden erot konkreettisesti selvimmin, kun verrataan seniori-ikäisten suhteellista osuutta henkilöstöstä: 45 vuotta täyttäneisiin kuului vuonna 2002 kaikkiaan 45,7 % valtion budjettitalouden henkilöstöstä, kun taas lääninhallituksessa seniori-ikäisiä oli peräti 69,7 prosent-

tia henkilöstöstä. Seniori-ikäisten osuus on kuitenkin kasvamassa myös budjettitalou-
dessa; viimeisten viiden vuoden aikana kasvu on ollut lukumääräisesti suurinta 55-59 –
vuotiaiden ryhmässä, joka on kasvanut kaikkiaan 4 047 henkilöllä (noin 38,8 %). Toisek-
si suurinta kasvu on ollut 60-64 –vuotiaiden ryhmässä, johon kuului vuoden 2002 lo-
pulla yhteensä 1 332 henkilöä (42,7 %) enemmän kuin vuonna 1998.

2.1.4. Henkilöstön koulutusrakenne

Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstöstä miltei joka toisella (49,2 %) oli korkeakou-
lu- ja yliopistotason tutkinto vuoden 2002 lopulla. Edelliseen vuoteen verrattuna osuus
kasvoi 2,4 prosentilla. Suurimman yksittäisen ryhmän muodostivat ylempään korkea-
koulututkinnon suorittaneet, joita oli kaikkiaan 82 henkilöä eli hieman yli kolmasosa
(33,6 %) henkilöstöstä. Kyseinen ryhmä oli suurin myös edellisen vuoden lopulla, jol-
loin siihen kuului 75 henkilöä (32,5 % henkilöstöstä).

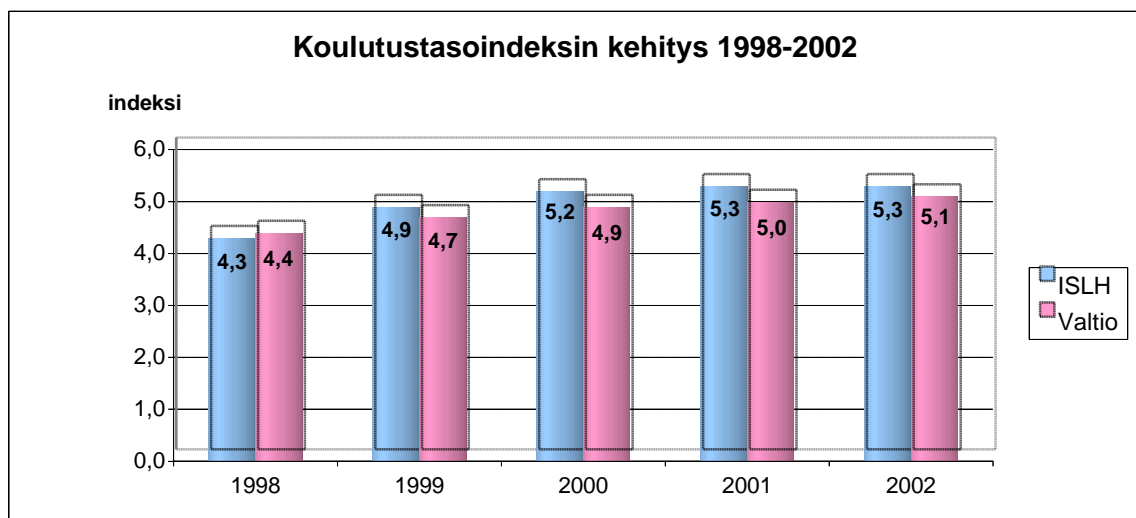
Edellisvuoden tapaan toiseksi suurimman henkilöstöryhmän muodostivat vuoden 2002
lopulla alimman korkea-asteen tutkinnon suorittaneet. Tähän ryhmään kuului kaikkiaan
69 henkilöä eli 28,3 % henkilöstöstä. Alla olevasta kuviosta 7 ilmenee henkilöstön ja-
kautuminen eri ryhmiin koulutuksen ja sukupuolen perusteella vuoden 2002 lopulla.



Kuvio 7. Lääninhallituksen henkilöstön koulutusrakenne sukupuolen mukaan 2002.

Lääninhallituksen henkilöstön koulutusrakenteen suhteen ei ole viimeisen vuoden aikana tapahtunut kovinkaan suuria muutoksia, mistä on osaltaan osoituksena henkilöstön koulutustasoindeksin pysyminen täsmälleen samoissa lukemissa (5,3).

Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstön koulutustaso on selvästi korkeampi kuin valtion budjettitalouden henkilöstöllä keskimäärin. Tätä ilmentää korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden suurempi suhteellinen osuus; budjettitalouden henkilöstöstä noin 39,0 % omasi kyseisen tutkinnon vuoden 2002 lopulla, kun taas lääninhallituksessa vastaava osuus oli siis 49,2 % (VTML: 42-43). Ero näkyy myös koulutustasoindeksissä, joka on ollut lääninhallituksessa viime vuosina hieman korkeampi kuin valtion budjettitaloudessa keskimäärin, kuten kuvio 8 osoittaa.



Kuvio 8. Koulutustasoindeksin kehitys 1998-2002.

Sekä valtion budjettitalouden että Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstön koulutusrakenteet osoittavat sen, että suuri osa valtion tehtävistä edellyttää henkilöstöltä korkeaa koulutustasoa. Muulla työllisellä työvoimalla (poisluettuna valtion henkilöstö) ammatitutkinto oli 77 prosentilla, kun budjettitaloudessa vastaava lukema oli 91,9 prosenttia ja Itä-Suomen lääninhallituksessa 90,2 prosenttia. Valtion koulutustaso on myös noussut jatkuvasti viime vuosina; vuoteen 1998 verrattuna budjettitalouden henkilöstön koulutustaso on koulutustasoindeksillä mitattuna noussut 16,0 prosenttia ja lääninhallituksessa vastaavasti 18,6 prosenttia. (VTML: 32, 43).

2.2. Työajan käyttö

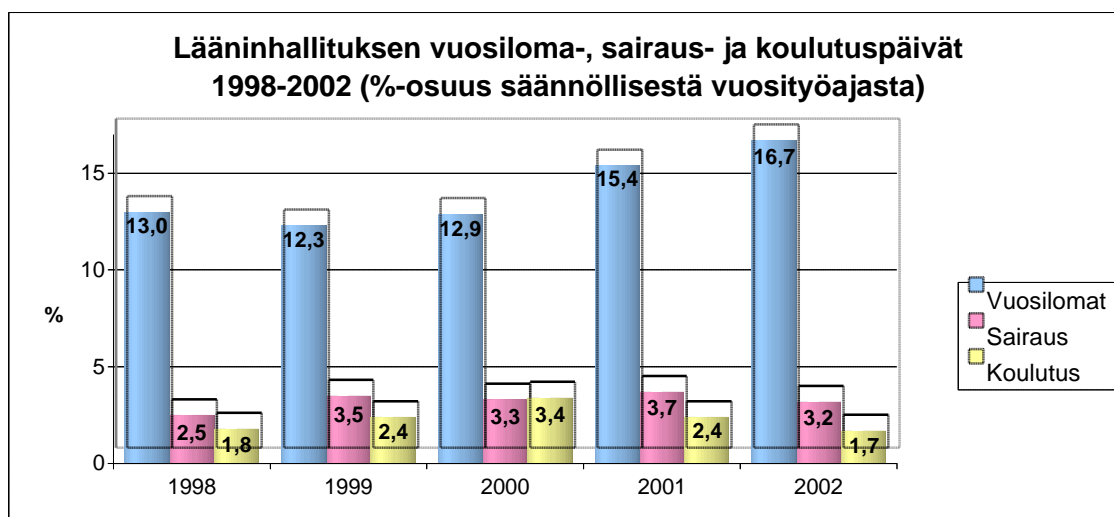
Itä-Suomen lääninhallituksen tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli 76,9 % vuonna 2002 ja koulutuksen sekä muun ei tehdyn työajan osuus oli vastaavasti 23,1 %. Näin palvelun tuottamiseen, joka vaatii yhden henkilötövuoden työpanoksen, tarvittiin 1,30 henkilöä (100/76,9). Näissä luvuissa ei tapahtunut kovinkaan suurta muutosta verrattuna viime vuoteen, jolloin tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli 77,5 % ja yhden henkilötövuoden työpanoksen tuottamiseen tarvittiin 1,29 henkilöä. Alla olevasta taulukosta 5 ilmenee Itä-Suomen lääninhallituksen työajan käyttö toiminnoittain vuonna 2002.

Taulukko 5. Lääninhallituksen työajan käyttö toiminnoittain 2002.

Toiminto	Työpäiviä	Työpäiviä/ henkilö- työvuosia	Työajan jakauma % (tehty vuosityöaika / säänn. vuosityöaika)
Tehty vuosityöaika	43 852,7	193,0	76,9
Koulutus	979,0	4,3	1,7
Ei tehty vuosityöaika	12 193,0	53,7	21,4
1.Vuosiloma	9 499,0	41,8	16,7
2.Lapsen syntymä- ja hoito	228,0	1,0	0,4
3.Sairaus	1 828,0	8,1	3,2
4.Tapaturmat	20,0	0,1	0,0
5.Muut palkalliset vapaat	618,0	2,7	1,1
Säännöllinen vuosityöaika	57 024,7	251,0	100,0
Tehdyt ylityöt (maksetut tai vapaana korvatut)	69,8	0,3	0,1
Tehty kokonaisvuosityöaika	43 922,5	193,3	77,0
Kokonaisvuosityöaika	57 094,5	251,3	100,1

Valtion budjettitaloudessa tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli 81,9 % vuonna 2002 ja koulutuksen sekä muun ei tehdyn työajan osuus oli vastaavasti 18,1 %. Näin palvelun tuottamiseen, joka vaatii yhden henkilötyövuoden työpanoksen, tarvittiin budjettitaloudessa keskimäärin 1,22 henkilöä (100/81,9). Tehdyn vuosityöajan tunnusluvut pysyivät budjettitaloudessa lähes tarkalleen samoissa lukemissa edellisvuoteen verrattuna (VTML; 60).

Vuosilomien osuus säännöllisestä työajasta oli budjettitaloudessa noin 12,4 prosenttia ja sairauspoissaoloihin käytettiin noin 3,4 prosenttia säännöllisestä työajasta. Koulutuksen vastaava osuus vuonna 2002 oli puolestaan noin 1,4 prosenttia (VTML: 57). Jakauma vastaa melko tarkasti Itä-Suomen lääninhallituksen työajan käytön jakaumaa. Oikeastaan ainoa suurempi eroavaisuus ilmenee vuosilomien suhteellisessa osuudessa, joka oli lääninhallituksessa 4,3 prosenttiyksikköä suurempi. Kuten alla olevasta kuvioista 9 ilmenee, vuosilomien osuus säännöllisestä työajasta on kasvanut tasaisesti nykymuotoisen Itä-Suomen lääninhallituksen aikana; keskimäärin niihin on käytetty vuosittain 14,1 % säännöllisestä vuosityöajasta viimeisten viiden vuoden aikana.



Kuvio 9. Lääninhallituksen vuosiloma-, sairaus- ja koulutuspäivät 1998-2002 (% -osuus säännöllisestä vuosityöajasta).

2.3. Työvoimakustannukset

Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstön työvoimakustannukset olivat vuonna 2002 kaikkiaan 8 976 215 euroa, missä oli lisäystä edelliseen vuoteen 406 209 euroa (4,7 %). Tehdyn työajan palkkojen osuus työvoimakustannuksista oli 60,6 %, mikä oli puolestaan 3,6 % enemmän kuin vuonna 2001. Suurin muutos edellisvuoteen verrattuna tapahtui välillisten työvoimakustannusten ja tehdyn työajan palkkojen suhdeluvussa: välillisten työvoimakustannusten osuus tehdyn työajan palkoista laski 65,1 prosenttiin, kun edellisvuonna vastaava lukema oli 75,4 prosenttia.

Välillisten työvoimakustannusten pienenemiseen vaikutti etenkin välillisten palkkojen pieneneminen kaikkiaan 127 172 euroa (7,2 %) edellisvuodesta. Prosentuaalisesti laskettuna suurin muutos oli koulutuskustannusten pieneneminen peräti 37,7 prosentilla vuoteen 2001 verrattuna. Työvoimakustannusten jakautuminen eri kustannuseriin vuosina 2001-2002 ilmenee tarkemmin alla olevasta taulukosta 6.

Taulukko 6. Lääninhallituksen henkilöstön työvoimakustannukset 2001-2002.

Työvoimakustannuserä	Työvoimakustannukset	
	€	€
	2001	2002
Palkkasumma	6 771 872	7 142 102
Tehdyn työajan palkat	4 885 003	5 436 019
Välilliset palkat	1 756 144	1 628 972
1. lomaraha	307 745	326 802
2. vuosiloma-ajan palkat	976 028	934 804
3. lapsen syntymä ja hoito	6 873	6 089
4. sairaus- ja tapaturma-ajan palkat	217 452	184 867
5. muut palkalliset vapaat	3 781	3 027
6. kertausharjoitukset	518	371
7. koulutusajan palkat	155 971	117 740
8. ammattiyhdistystoiminta	931	3 088
9. yhteistoiminta	2 760	6 370
10. työsuojelu	6 915	9 410
11. virkistystoiminta	15 439	18 848
12. ay-koulutus	9 480	2 509
13. lapsen sairaus	6 898	7 144
14. opintovapaa	2 574	806
15. varhaiskuntoutus	38 460	3 299
16. luontaisedut	4 319	3 798
Sosiaaliturva	1 708 407	1 737 201

Muut välilliset työvoimakustannukset	220 452	174 023
1. virka- ja suojapuvut	-	342
2. koulutus	100 636	62 605
3. omaehtoinen opiskelu	1 881	1 875
4. yhteistoiminta	-	3 088
5. työsuojelu	4 051	931
6. työterveyshuolto	66 849	60 773
7. työpaikkaruokailu	23 529	25 329
8. virkistystoiminta (+ tyky-toiminta)	10 425	11 470
9. rekrytointi	10 478	7 247
10. luottamusmiestoiminta	2 603	363
Välilliset työvoimakustannukset yht.	3 685 003	3 540 196
Työvoimakustannukset yht.	8 570 006	8 976 215

Valtion budjettitalouden työvoimakustannukset olivat vuonna 2002 yhteensä lähes 4,7 miljardia euroa, jossa oli edellisvuoteen verrattuna lisäystä 254,2 miljoonaa euroa eli noin 5,7 % (VTML; 65). Tehdyn työajan palkkoja maksettiin kaikkiaan 2,9 miljardia euroa, jossa oli lisäystä edellisvuoteen verrattuna 154,6 miljoonaa euroa (noin 5,6 %). Kaiken kaikkiaan tehdyn työajan palkkojen osuus työvoimakustannuksista pysyi kuitenkin lähes samoissa lukemissa kuin vuotta aiemmin (noin 62,3 prosenttia). Alla olevasta taulukosta 7 ilmenee valtion budjettitalouden työvoimakustannusten jakautuminen eri kustannuseriin vuosina 2001-2002.

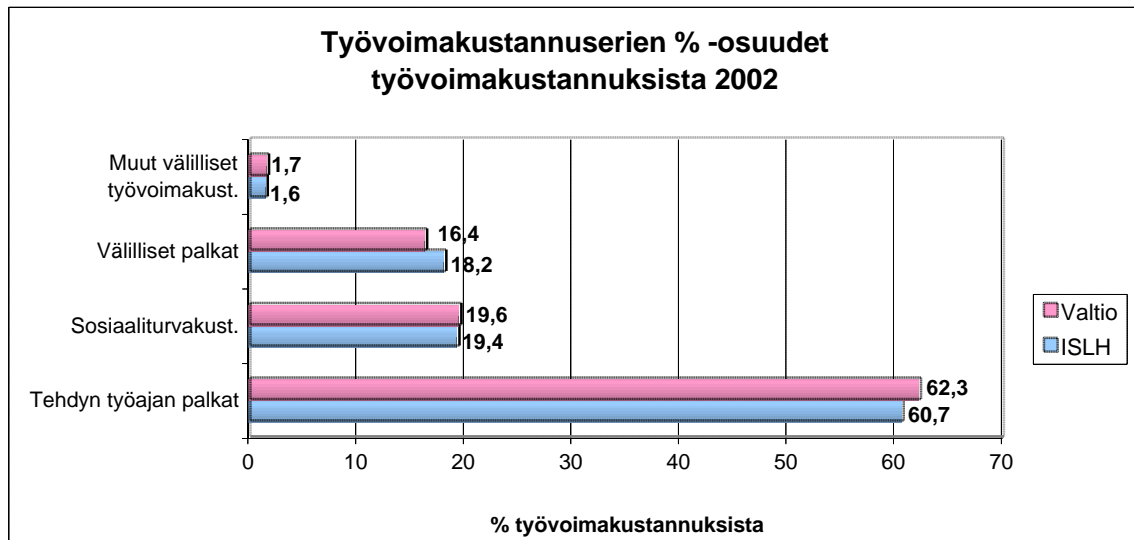
Taulukko 7. Valtion budjettitalouden henkilöstön työvoimakustannukset 2001-2002. (VTML: 65).

Työvoimakustannuserä	Työvoimakustannukset	
	milj. euroa	milj. euroa
	2001	2002
Palkkasumma	3 475,2	3 670,5
Tehdyn työajan palkat	2 751,7	2 906,3
Välilliset palkat	723,5	764,1
1. lomarahat	160,2	169,1
2. vuosiloma-ajan palkat	405,5	428,2
3. lapsen syntymä ja hoito	6,8	7,2
4. sairausajan palkat	99,0	104,5
5. muut palkalliset vapaat	4,7	5,0
6. kertausharjoitukset	0,2	0,3
7. koulutusajan palkat	36,7	38,8
8. palkalliset arkipyhät	0,5	0,5
9. ammattiyhdistystoiminta	3,7	3,9
10. yhteistoiminta	1,7	1,8
11. työsuojelun yhteistoiminta	0,7	0,7
12. virkistystoiminta	3,9	4,2
Sosiaaliturva	863,6	918,5

Muut välilliset työvoimakustannukset	73,2	77,3
1. virka- ja suoja- ja suojapuvut	6,1	6,5
2. vapaat matkat	1,2	1,3
3. koulutus	33,4	35,3
4. työsuojelu	0,3	0,4
5. väestönsuojelu	0,3	0,3
6. terv.- ja sairaudenhoito	18,6	19,6
7. työpaikkaruokailu	4,6	4,9
8. virkistys- ja sosiaalitoiminta	3,5	3,7
9. muut kustannukset	5,2	5,5
Välilliset työvoimakustannukset yht.	1 660,4	1 759,9
Työvoimakustannukset yht.	4 412,1	4 666,3

Valtion budjettitalouden henkilöstön työvoimakustannukset kasvoivat lähes jokaisen kustannuserän suhteen vuoden 2002 aikana. Verrattuna Itä-Suomen lääninhallituksen työvoimakustannuserien vastaavaan kehitykseen suurimmat eroavaisuudet ilmenevät koulutusajan palkkojen ja muiden koulutuskustannusten suhteen; budjettitaloudessa ko. kustannukset kasvoivat 5,7 prosenttia edellisvuoteen verrattuna, kun Itä-Suomen lääninhallituksessa vastaava kustannuserä pieneni peräti 37,7 prosenttia. Toinen selkeä eroavaisuus oli havaittavissa sairausajan palkkojen määrän kehityksessä, joiden suhteen budjettitaloudessa tapahtui 5,6 prosentin kasvu, kun taas Itä-Suomen lääninhallituksessa kyseinen kustannuserä pieneni 15,0 prosentilla edellisvuoteen verrattuna.

Kaiken kaikkiaan Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstön työvoimakustannusrakenne vastaa melko tarkasti valtion budjettitalouden vastaavaa jakaumaa, jos vertailu kohdistetaan työvoimakustannuserien pääluokkien prosentuaalisiin osuuksiin kaikista työvoimakustannuksista (VTML: 70). Tämä ilmenee alla olevasta kuviosta 10.



Kuvio 10. Työvoimakustannuserien %-osuudet työvoimakustannuksista 2002.

3 HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KEHITTÄMINEN JA YLLÄPITO

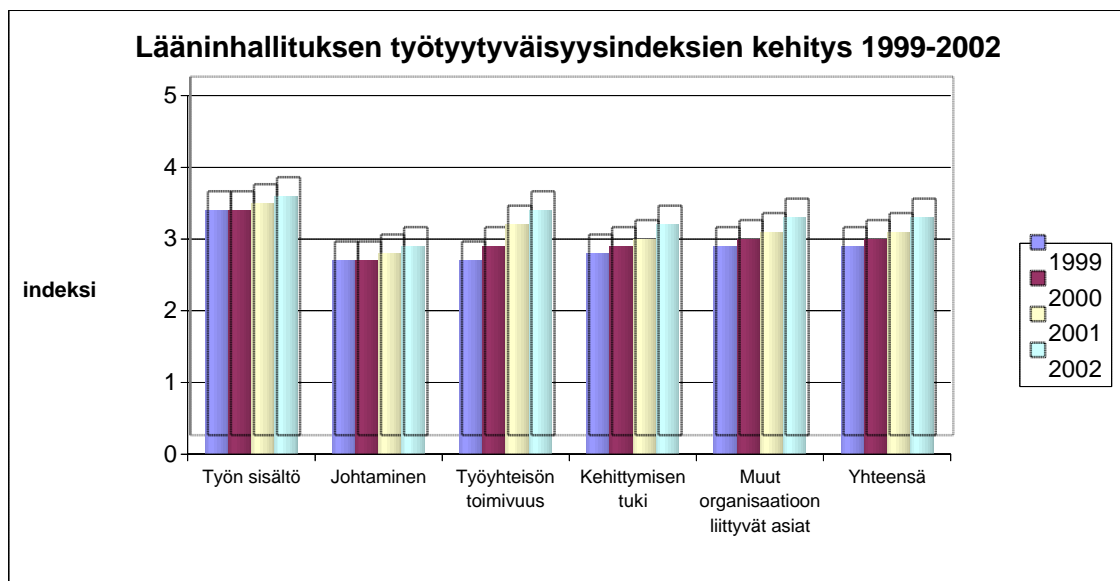
3.1. Henkilöstön motivaatio ja työkuunto

3.1.1. Työtyytyväisyys

Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstön työtyytyväisyyttä on mitattu vuosittaisen työtyytyväisyysbarometrin avulla vuodesta 1999 lähtien. Barometrissä on mitattu henkilöstön työtyytyväisyyttä seuraavien työn osa-alueiden suhteen:

- 1) työn sisältö,
- 2) johtaminen,
- 3) työyhteisön toimivuus,
- 4) kehittymisen tuki
- 5) muut organisaatioon liittyvät asiat (mm. sisäinen avoimuus ja tiedotus)

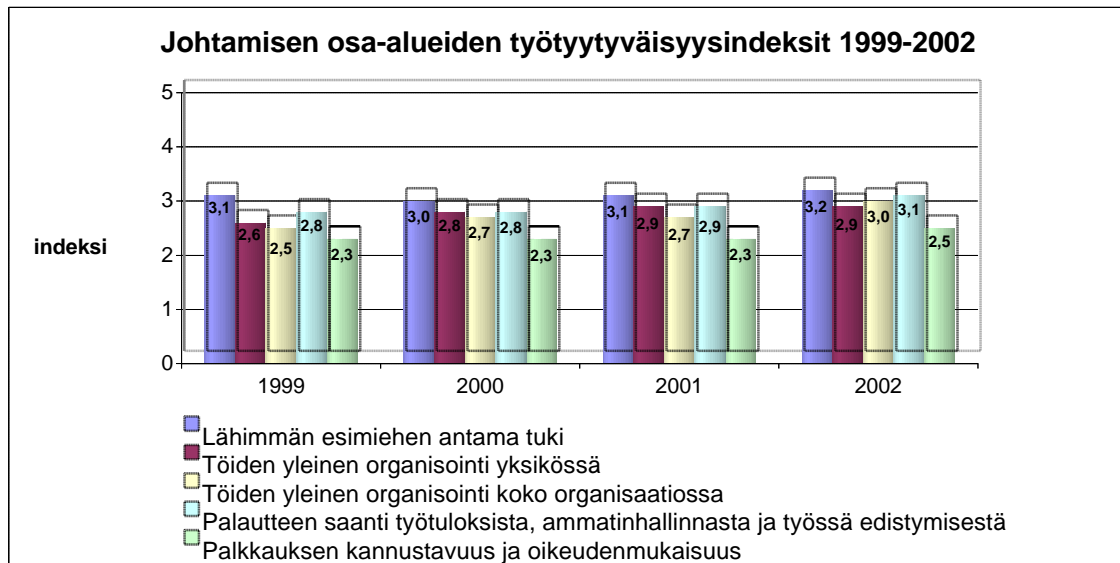
Vuoden 2002 barometrin tuloksista ilmeni, että henkilöstö oli tyytyväisintä työnsä sisältöön (indeksi 3,6) ja työyhteisön yleiseen toimivuuteen (indeksi 3,4). Tyytymättömiä oltiin johtamiseen, jonka indeksipistearvo oli alhaisin (2,9). Työn sisällön ja työyhteisön toimivuuden indeksi oli korkein ja johtamisen vastaavasti alhaisin myös edellisen vuoden mittauksessa. Henkilöstön tyytyväisyys on kasvanut tasaisesti jokaisella työn osa-alueella viime vuosina, kuten kuviosta 11 voidaan havaita.



Kuvio 11. Lääninhallituksen työtyytyväisyysindeksien kehitys 1999-2002.

Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstö oli johtamisen suhteen melko tyytyväistä lähimmän esimiehen antamaan tukeen (indeksi 3,2) ja palautteen saantiin (indeksi 3,1). Nämä kaksi ovat olleet indeksilukujen perusteella johtamisen osa-alueista parhaiten hoidettuja myös aiempina vuosina. Johtamisen työtyytyväisyysindeksiä alentavasti vaikuttaa palkkauksen kannustavuuden ja oikeudenmukaisuuden osa-alue, jonka indeksi oli ainoastaan 2,5. Palkkaus on saanut johtamisen osa-alueista selvästi alhaisimmat indeksiluvut myös aiempina vuosina.

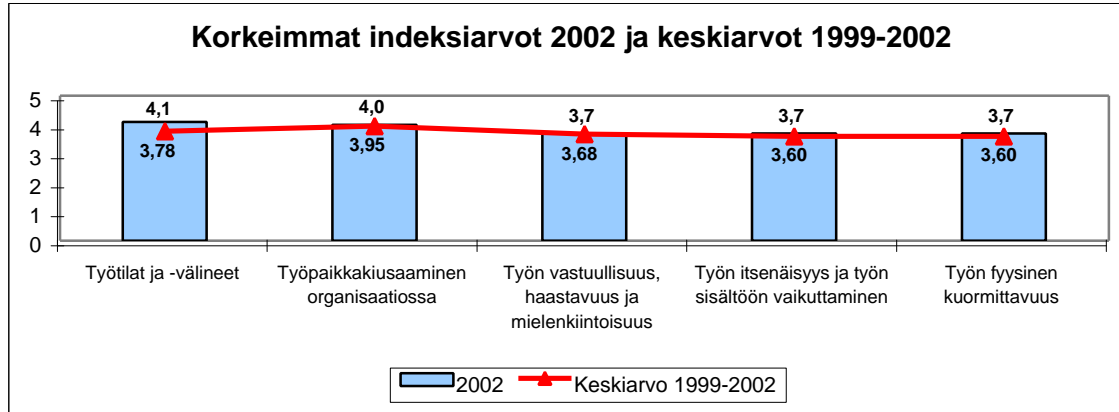
Henkilöstön tyytyväisyys on kuitenkin lisääntynyt jonkin verran myös palkkauksen suhteen, kuten alla olevasta kuviosta 12 ilmenee. Edellisvuoteen verrattuna henkilöstön tyytyväisyys johtamisen osalta kasvoi kuitenkin selvimmin organisaatiotasolla tapahtuvan töiden yleisen organisoinnin suhteen, jonka indeksi nousi 0,3 pistettä.



Kuvio 12. Johtamisen osa-alueiden työtyytyväisyysindeksit 1999-2002.

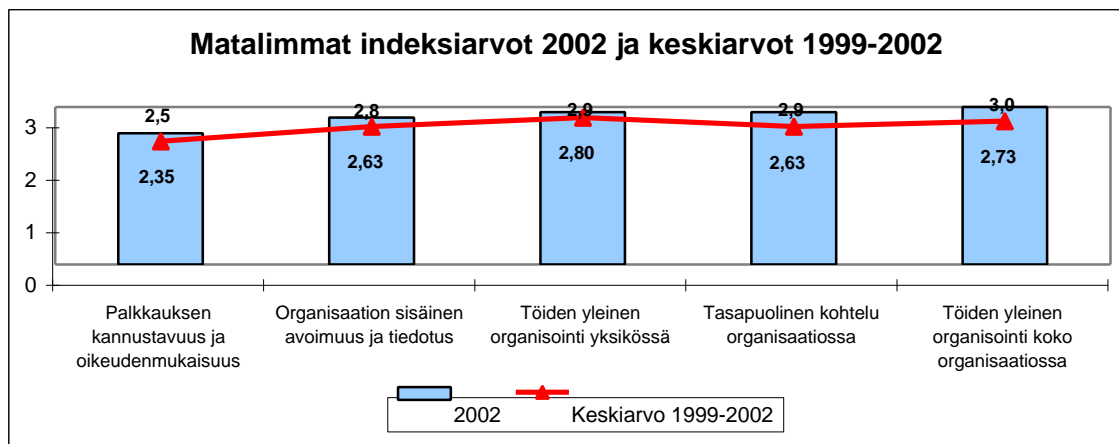
Lääninhallituksen työtilat ja työvälineet saivat vuonna 2002 työtyytyväisyysbarometrin korkeimmat yksittäiset pisteet (indeksi 4,1). Fyysinen työympäristö on ollut yleensäkin verraten hyvässä kunnossa viimeisten neljän vuoden ajan, sillä ko. ajanjakson pistekeskiarvo oli lähes 3,8. Työtyytyväisyysbarometri osoitti myös työyhteisön toimivuuden sikäli, että lääninhallituksessa ei juurikaan esiinny työpaikkakiusaamista (vuoden 2002 indeksi 4,0 ja viimeisten neljän vuoden keskiarvo 3,95). Henkilöstö oli

niin ikään suhteellisen tyytyväistä työnsä vastuullisuuteen, haastavuuteen ja mielenkiintoisuuteen sekä työn itsenäisyyteen, kuten alla oleva kuvio 13 osoittaa.



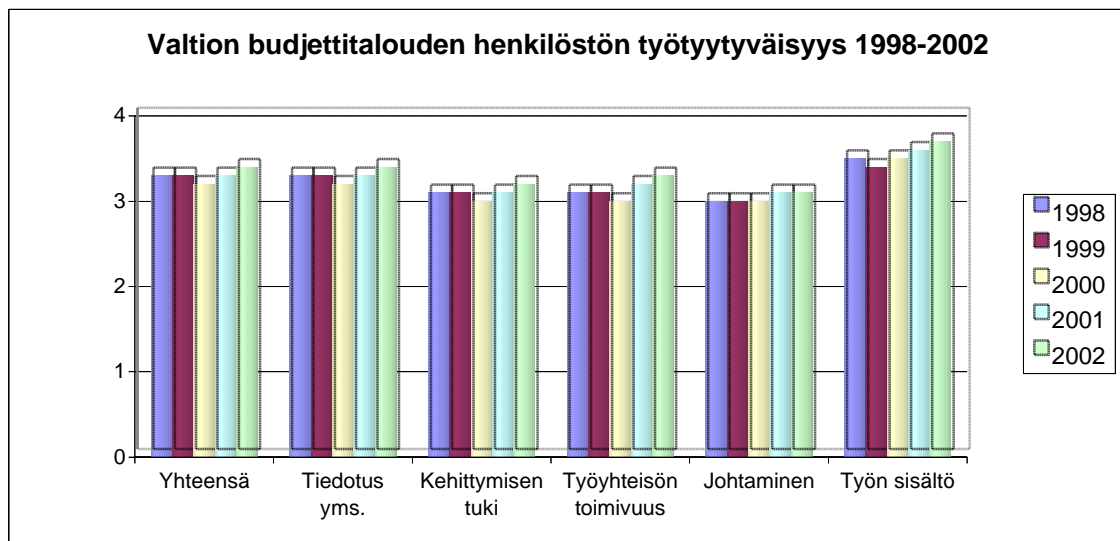
Kuvio 13. Korkeimmat indeksi-arvot 2002 ja keskiarvot 1999-2002.

Kuten jo aiemmin tuli esille, lääninhallituksen henkilöstö on viime vuosina ollut selvästi tyytymättömintä palkkauksen kannustavuuteen ja oikeudenmukaisuuteen. Viimeisten neljän vuoden ajanjakson pistekeskiarvo oli tällä kohdin ainoastaan 2,35 huolimatta siitä, että indeksi nousi 0,15 pistettä vuonna 2002. Työtyytyväisyysbarometri osoitti myös, että organisaation sisäisessä avoimuudessa ja tiedotuksessa on parannettavaa; vuoden 2002 indeksi (2,8) ja viimeisten neljän vuoden keskiarvo (2,63) olivat koko kyselyn toiseksi pienimmät, kuten alla olevasta kuviosta 14 ilmenee.



Kuvio 14. Matalimmat indeksi-arvot 2002 ja keskiarvot 1999-2002.

Henkilöstön työtyytyväisyys on yleisesti ottaen parantunut myös valtion budjettitaloudessa vuosina 1998-2002. Suhteellisesti selvimmin tyytyväisyys kasvoi työn sisällön osa-alueella, jossa indeksiluku on noussut 0,2 pistettä vuodesta 1998. Työn sisällön indeksit ovat olleet myös viimeisten viiden vuoden aikana jatkuvasti korkeimmat budjettitalouden henkilöstön työtyytyväisyysbarometrissä, kuten alla oleva kuvio 15 osoittaa. (VTML: 94).

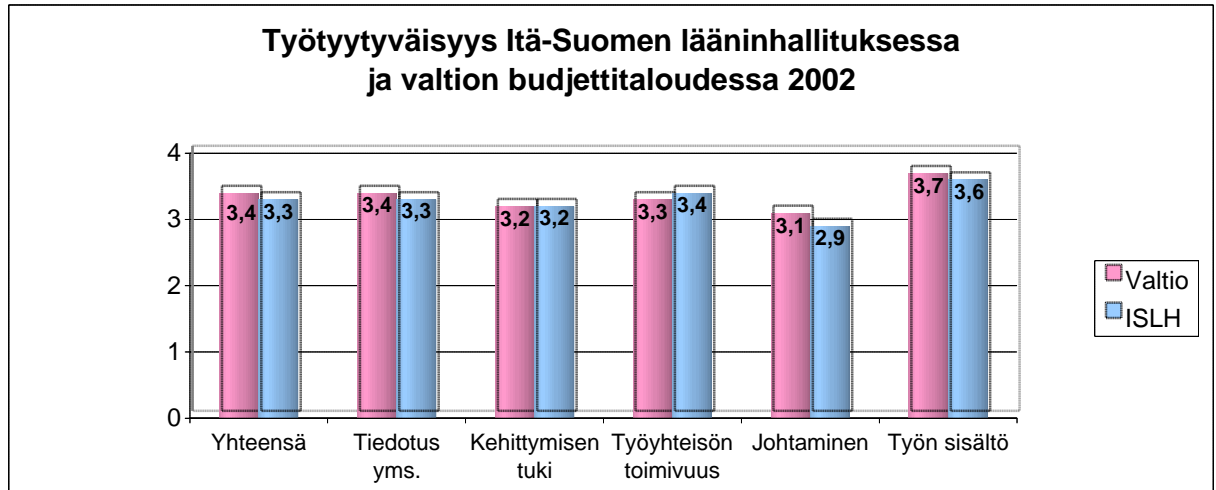


Kuvio 15. Valtion budjettitalouden henkilöstön työtyytyväisyys 1998-2002.

Valtion budjettitalouden työtyytyväisyysindeksejä tarkastellessa kiinnittää huomiota se, että yhdenkään työn osa-alueen kohdalla indeksilukemat eivät jääneet alle arvon 3,0, jota voidaan pitää ns. kriittisenä rajana ja jonka alle indeksi ei saisi mennä. Kaiken kaikkiaan kehitys on ollut viimeisten viiden vuoden aikana melko tasaista kaikilla osa-alueilla, eikä suuria pistearvojen heilahteluja ole tapahtunut.

Jos verrataan Itä-Suomen lääninhallituksen työtyytyväisyysbarometrin tuloksia valtion budjettitalouden vastaaviin vuodelta 2002, havaitaan että jakaumien suhteen ei ole kovinkaan suuria eroavaisuuksia. Työn sisältöön ollaan selvimmin tyytyväisiä sekä lääninhallituksen (indeksi 3,6) että myös yleensä koko budjettitalouden henkilöstön (indeksi 3,7) keskuudessa. Samaten johtamiseen liittyvät indeksiarvot ovat matalimmat; budjettitaloudessa 3,1 ja lääninhallituksessa 2,9. Johtamisen osa-alueen indeksiarvojen suhteen esiintyy myös jakauman suurin yksittäinen poikkeama, joka on kuitenkin

ainoastaan 0,2 pistettä. Kuten alla olevasta kuviosta 16 ilmenee, Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstö on jonkin verran kriittisempää kuin valtion budjettitalouden henkilöstö keskimäärin, sillä kaikkien työn osa-alueiden indeksiarvot jäävät hieman budjettitalouden vastaavien alle, lukuun ottamatta työyhteisön toimivuuteen sekä kehittymisen tukeen liittyviä asioita.



Kuvio 16. Työtyytyväisyys Itä-Suomen lääninhallituksessa ja valtion budjettitaloudessa 2002.

Työtyytyväisyysindekseistä voi yleensä ottaen vetää sen johtopäätöksen, että työn eri osa-alueiden suhteen on edelleen paljon kehitettävää ja tekemistä, jotta viime vuosien myönteinen kehitys jatkuisi myös tulevana vuosina. Sekä Itä-Suomen lääninhallituksen että myös koko budjettitalouden osalta tavoitteena tulisi olla huomattavasti indeksiarvon 3 ylittävät työtyytyväisyysindeksit. Barometrien tulosten lisäksi työtyytyväisyyttä voidaan tarkastella myös muiden mittareiden avulla, joita ovat esimerkiksi sairauspoissaolojen sekä vaihtuvuuden tunnusluvut, joihin paneudutaan seuraavissa kappaleissa.

3.1.2. Sairauspoissaolot

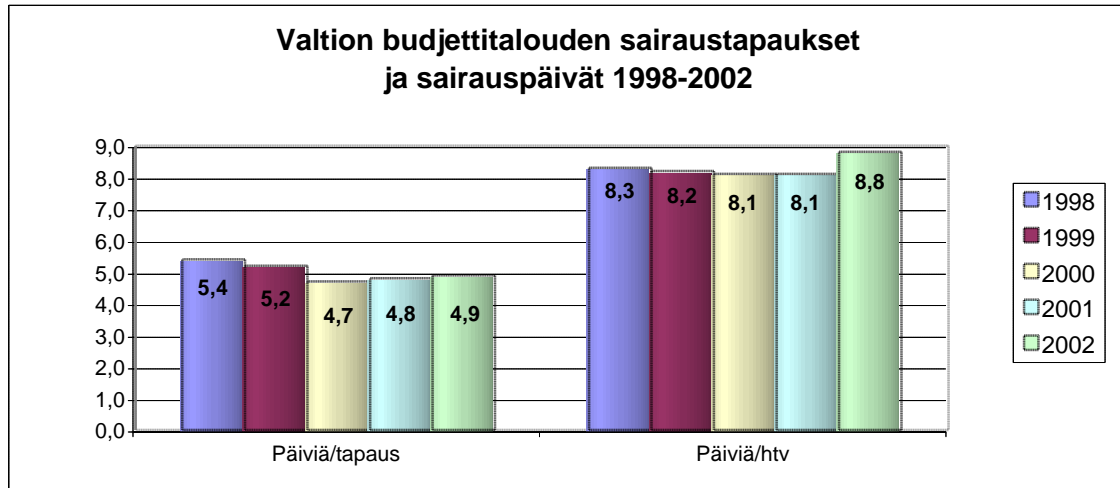
Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstön sairastavuus väheni vuoden 2002 aikana verraten selvästi. Sairauspoissaoloja oli yhteensä 1 828 työpäivää, mikä teki 8,0

työpäivää henkilötyövuotta kohti. Vuotta aiemmin vastaavat lukemat olivat 2 109 sairauspoissaolopäivää ja 9,4 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Vähennystä tapahtui siten kaikkiaan 281 päivää (13,3 %). Sairauspoissaolon kesto oli vuonna 2002 keskimäärin 5,0 työpäivää, kun vuotta aiemmin poissaolo kesti keskimäärin 6,1 päivää. Kuten taulukosta 8 ilmenee, sekä sairauspoissaolojen kesto että sairauspäivien määrä jäi viimeisten viiden vuoden ajanjakson keskiarvosta vuonna 2002.

Taulukko 8. Lääninhallituksen sairaustapaukset ja sairauspäivät 1998-2002.

Vuosi	Sairaus- päiviä	Päiviä /henkilö	Sairaus- tapauksia	Tapauksia /henkilö	Päiviä /tapaus	Päiviä /henkilötyövuosi
1998	1 444	6,4	332	1,5	4,3	6,2
1999	2 115	8,8	413	1,7	5,1	9,0
2000	1 876	7,9	335	1,4	5,6	8,3
2001	2 109	9,1	346	1,5	6,1	9,4
2002	1 828	7,5	366	1,5	5,0	8,0
Keskiarvo	1 874	7,9	358	1,5	5,2	8,2

Valtion budjettitaloudessa sairauspoissaoloja kertyi 8,8 työpäivää henkilötyövuotta kohti vuonna 2002, missä oli edellisvuoteen verrattuna 0,7 työpäivän lisäys. Määrä oli myös jonkin verran korkeampi kuin viimeisten viiden vuoden aikana keskimäärin: 8,3 työpäivää henkilötyövuotta kohti (VTML: 95). Sairauspoissaolojen keskimääräinen kesto pysyi sitä vastoin miltei edellisvuoden lukemissa, kuten kuvio 17 osoittaa.



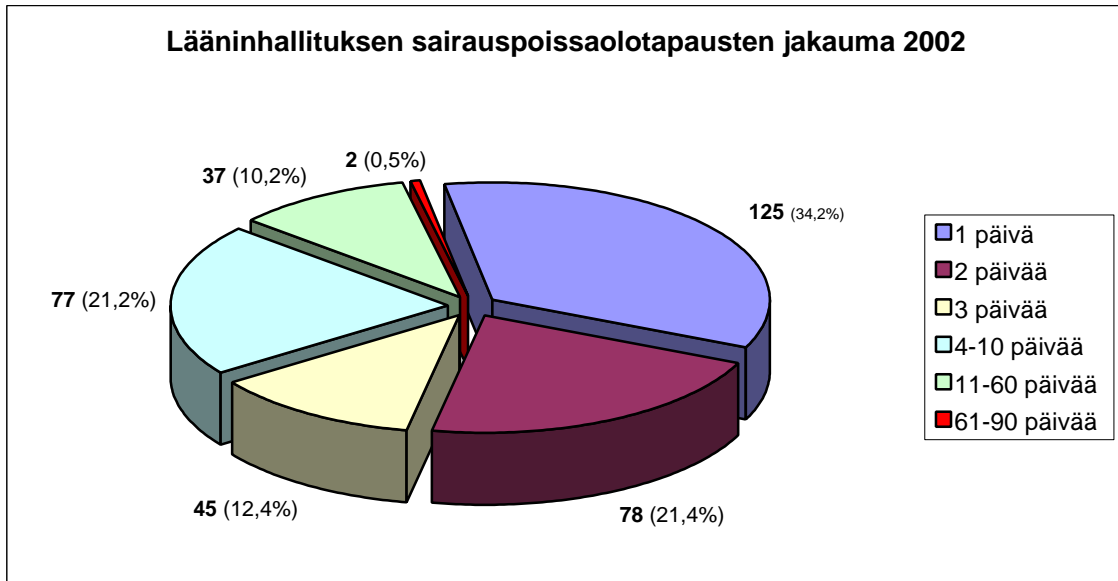
Kuvio 17. Valtion budjettitalouden sairaustapaukset ja sairauspäivät 1998-2002.

Sairauspoissaolojen lisääntymisen katsotaan usein olevan seurausta henkilöstön ikääntymisestä. Tätä taustaa vasten on mielenkiintoista huomata, että Itä-suomen lääninhallituksen henkilöstön sairastavuus oli vuonna 2002 vähäisempää kuin valtion budjettitalouden laitoksissa ja virastoissa keskimäärin, vaikka henkilöstö oli toisaalta keskimääräistä iäkkäämpää.

3.1.3. Sairaustapausten yleisyys

Itä-Suomen lääninhallituksessa oli kaikkiaan 91 henkilöä, joilla ei kertynyt lainkaan sairaus- tai tapaturmapoissaoloja vuoden 2002 aikana. Terveysprosentti (ilman ko. poissaoloja olleiden prosentuaalinen osuus koko henkilöstöstä) oli siten 37,3. Henkilöstötilinpäätösten tunnuslukutiedusteluun vastanneiden valtion budjettitalouden virastojen ja laitosten terveysprosentti oli vuonna 2002 keskimäärin 36,5 % (HTP: 40).

Yhden päivän sairauspoissaolojen osuus kaikista tapauksista oli Itä-Suomen lääninhallituksessa vuonna 2002 hieman yli kolmasosa (34,3 %). Edellisvuoteen verrattuna osuus kasvoi 4,2 prosenttia. Yli kaksi kolmasosaa (68,1 %) sairauspoissaoloista oli kestoaltaan 1-3 päivää, kuten alla olevasta kuviosta 18 ilmenee. Edellisvuonna näiden lyhyiden sairauspoissaolojen vastaava osuus oli 64,6 %.



Kuvio 18. Läänihallituksen sairauspoissaolotapausten jakauma 2002.

Yhden päivän sairauspoissaolojen osuus kaikista tapauksista oli hieman yli kolmasosa (34,4 %) myös valtion budjettitaloudessa vuonna 2002. Edellisvuoteen verrattuna osuus pysyi miltei samansuuruisena, laskua tapahtui vain 0,3 prosenttiyksikköä. Lyhyiden sairauspoissaolojen määrä oli suhteellisen suuri, sillä peräti 72,1 prosenttia kaikista tapauksista oli kestoltaan 1-3 päivää (VTML: 101). Itä-Suomen lääninhallituksen vastaavat tunnusluvut olivat näin kaiken kaikkiaan varsin lähellä valtakunnallista keskiarvoa.

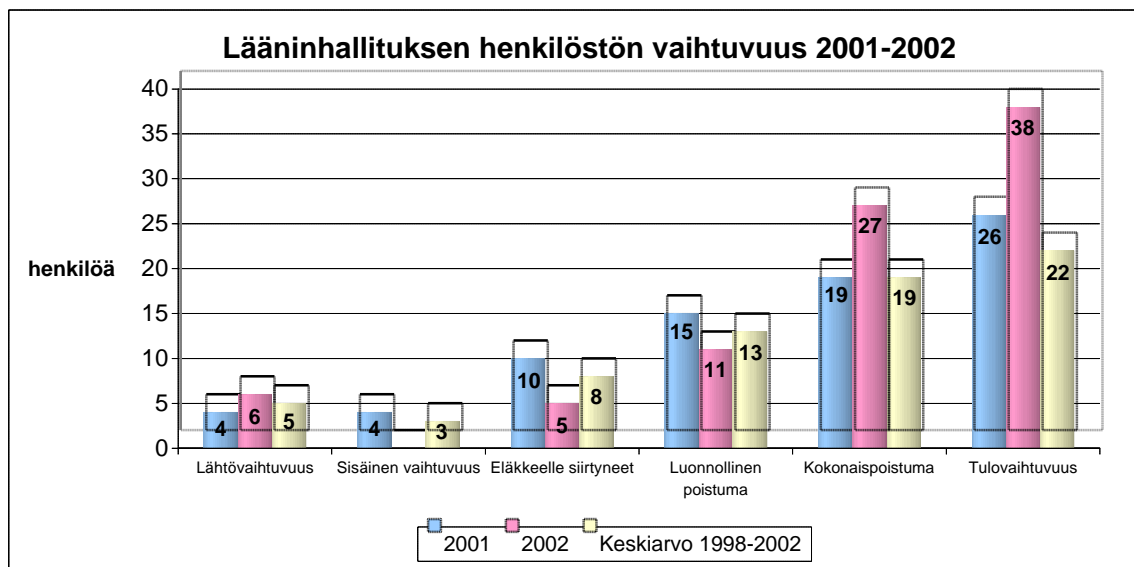
Valtion budjettitalouden organisaatioiden töiden luonteesta johtuen niissä ei juurikaan ole kertynyt tapaturmapoissaoloja; vuonna 2002 tapaturmapoissaoloja oli valtion budjettitaloudessa ainoastaan 0,3 työpäivää henkilötyövuotta kohti (VTML: 102). Itä-Suomen lääninhallituksessa vastaava lukema oli puolestaan 0,1 työpäivää henkilötyövuotta kohti.

Sairauksista johtuvia työterveyshuollossa käyntejä kertyi Itä-Suomen lääninhallituksessa 2,5 henkilötyövuotta kohti vuonna 2002, mikä oli hieman vähemmän kuin edellisvuonna, jolloin käyntejä oli 3,1 henkilötyövuotta kohti. Lukema jää selvästi alle lääninhallituksen viiden viimeisen vuoden ajanjakson keskiarvon, joka oli 3,5 käyntiä henkilötyövuotta kohti. Työterveyshuollossa käytiin myös jonkin verran vähemmän kuin valtion budjettitaloudessa keskimäärin vuonna 2002: 3,3 kertaa henkilötyövuotta kohti (HTP: 41).

3.1.4. Henkilöstön vaihtuvuus

Lääninhallituksen tulovaihtuvuus (palvelukseen otetut uudet henkilöt ja palkattomalta virkavapaalta palanneet) oli vuonna 2002 kaikkiaan 38 henkilöä, mikä oli 12 henkilöä (46,2 %) enemmän kuin vuotta aiemmin. Vuoden 2002 tulovaihtuvuus oli myös selvästi korkeampi kuin viimeisten viiden vuoden aikana keskimäärin (22 henkilöä). Organisaation palvelukseen tulleiden osuus edellisvuoden henkilöstömäärästä oli vuonna 2002 kaikkiaan 16,5 prosenttia.

Samanaikaisesti tulovaihtuvuuden kanssa kasvoi kuitenkin myös lääninhallituksen kokonaispoistuma, eli kaikkien organisaation palveluksesta eronneiden tai palkattomalle virkavapaalle siirtyneiden lukumäärä. Kokonaispoistuma oli vuonna 2002 kaikkiaan 27 henkilöä (11,7 % edellisvuoden henkilöstömäärästä), mikä oli 8 henkilöä (42,1 %) enemmän kuin vuonna 2001. Palveluksesta eronneiden ja palkattomalle virkavapaalle siirtyneiden määrä oli myös selvästi viimeisten viiden vuoden ajanjakson keskiarvoa (19 henkilöä) korkeampi. Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstön vaihtuvuus on muilta osin pysynyt jotakuinkin edellisvuosien tasolla, kuten alla olevasta kuvioista 19 ilmenee.

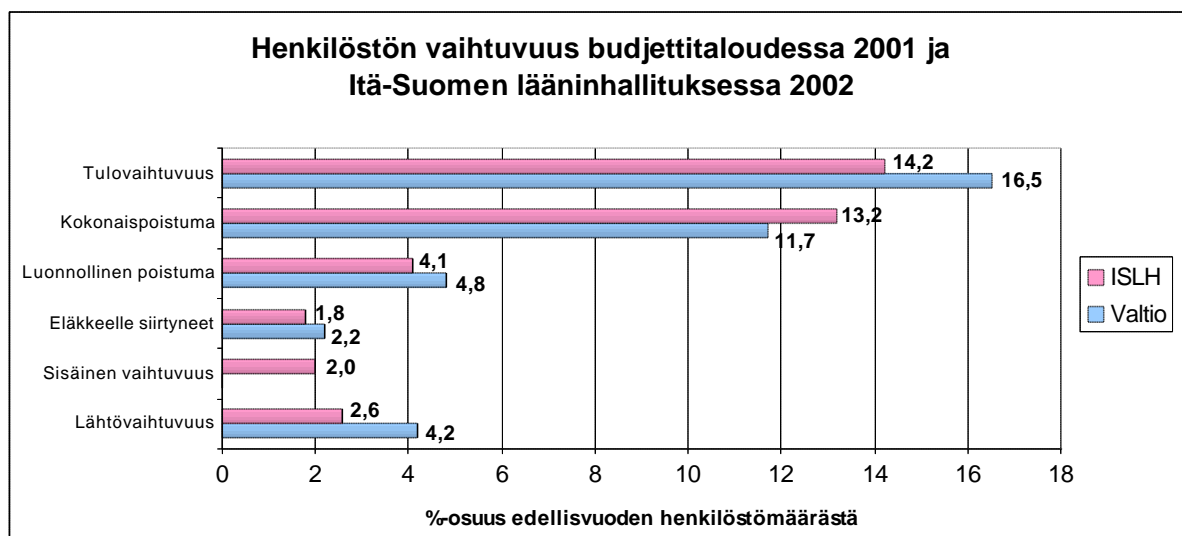


Kuvio 19. Lääninhallituksen henkilöstön vaihtuvuus 2001-2002.

Valtion budjettitalouden vaihtuvuudesta ei ole vielä tätä kirjoitettaessa saatavilla rekistereihin perustuvaa vertailutietoa vuodelta 2002, joten vertailu suoritetaan vuoden 2001 tietojen pohjalta. Itä-Suomen lääninhallituksen tulovaihtuvuus (16,5 %) oli hieman korkeampi kuin budjettitaloudessa, jossa palvelukseen otettujen uusien henkilöiden ja palkattomalta virkavapaalta palanneiden henkilöiden lukumäärän osuus oli 14,2 % edellisvuoden henkilöstömäärästä (VTML: 104-105).

Vuonna 2001 budjettitalouden organisaatioiden palveluksesta eronneiden tai palkattomalle virkavapaalle siirtyneiden yhteismäärän osuus oli 13,2 % edellisvuoden henkilöstömäärästä, mikä oli 1,5 prosenttia enemmän kuin Itä-Suomen lääninhallituksessa vuonna 2002. Budjettitaloudessa selvästi yleisin (41,1 %) erosyys oli ”tuntematon” kun taas Itä-Suomen lääninhallituksessa yleisintä oli palkattomalle virkavapaalle siirtyminen (omaehtoinen koulutus, yksityisten asioiden hoitaminen), jonka osuus kattoi kaikkiaan 44,4 % organisaation kokonaispoistumasta.

Henkilöstön vaihtuvuutta kuvaavien pääluokkien tunnusluvut olivat Itä-Suomen lääninhallituksessa vuonna 2002 suhteellisen lähellä valtion budjettitalouden vuoden 2001 vastaavia arvoja. Kuten alla olevasta kuviosta 20 ilmenee, suurimmat poikkeamat syntyivät juuri edellä mainittujen tulo- ja lähtövaihtuvuuden suhteen.



Kuvio 20. Henkilöstön vaihtuvuus budjettitaloudessa 2001 ja Itä-Suomen lääninhallituksessa 2002.

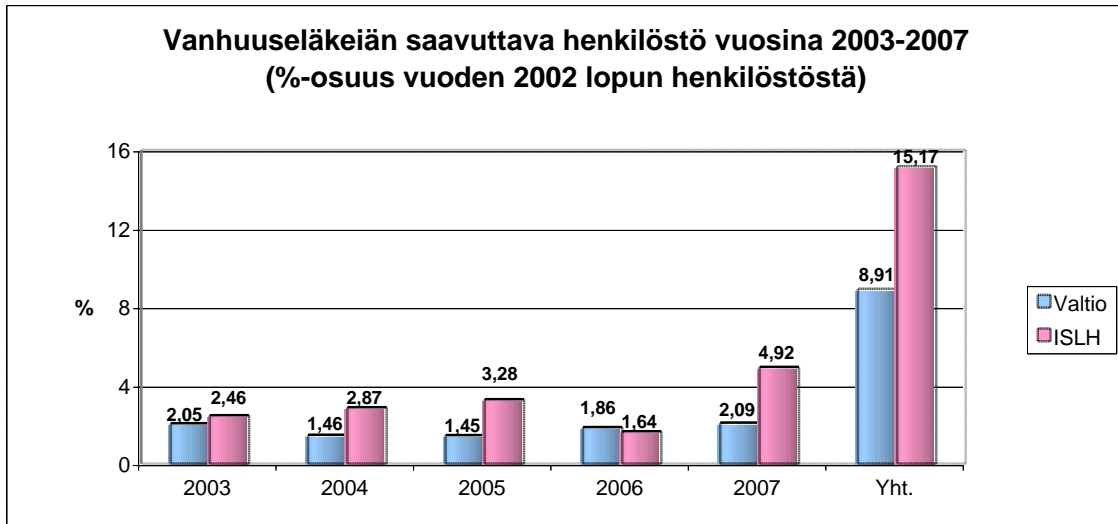
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden lukumäärä vuonna 2002 oli vähäinen sekä Itä-Suomen lääninhallituksessa (0,4 % edellisvuoden henkilöstöstä) että valtion budjettitaloudessa yleensä (0,2 % edellisvuoden henkilöstöstä). Näiden lukujen suhteen ei ole viime vuosina tapahtunut juurikaan muutoksia, vaan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden osuus on pysytellyt alle yhden prosentin tasolla.

Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstö siirtyy eläkkeelle selvästi myöhemmin kuin valtion budjettitalouden henkilöstö keskimäärin: vuonna 2002 eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 62,3 vuoden iässä, kun budjettitaloudessa eläkkeellesiirtymisikä oli vuoden 2001 tilaston mukaan 58,8 vuotta. Eläkkeellesiirtymisikä on pysynyt Itä-Suomen lääninhallituksessa viime vuosina melko tarkkaan 62 ikävuoden tietämissä, kun taas valtion koko budjettitalouden henkilöstön eläkkeellesiirtymisikä on noussut jonkin verran viime vuosina. (VTML: 75).

3.1.5. Nykyhenkilöstön vanhuuseläkkeelle siirtyminen ja henkilöstötarve

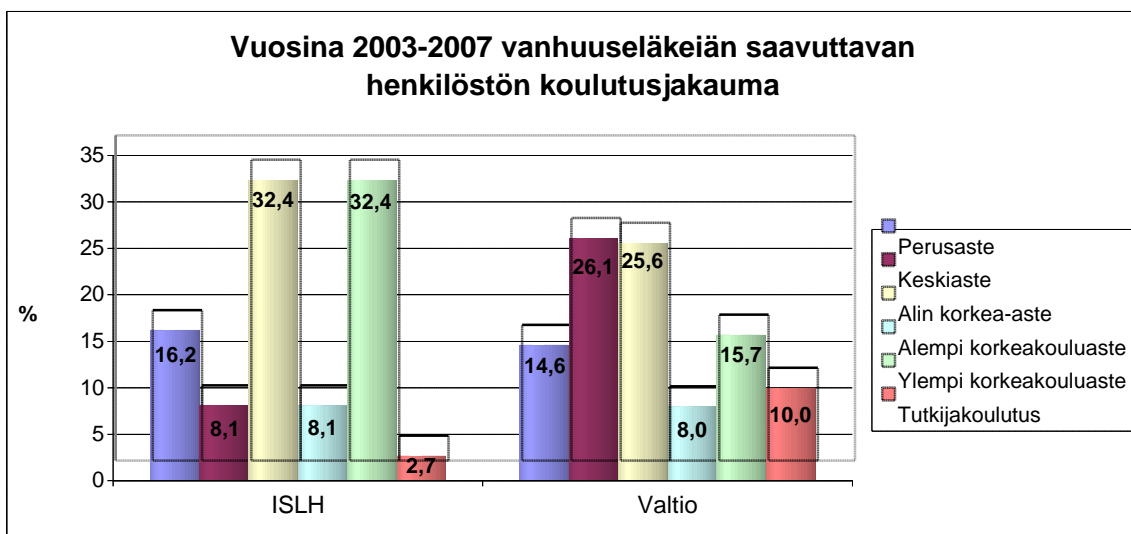
Normaalin vanhuuseläkeiän saavuttamisen takia Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstö vähenee seuraavien viiden vuoden aikana kaikkiaan 37 henkilöllä, joka on 15,2 % vuoden 2002 henkilöstömäärästä. Tämä poistuma-arvio koskee ainoastaan vanhuuseläkkeelle siirtyviä, eikä siinä ole huomioitu muita vaihtuvuuslukuja, kuten esimerkiksi toisen työnantajan palvelukseen siirtyvien henkilöiden lukumäärää.

Valtion budjettitalouden henkilöstö vähenee normaalin vanhuuseläkeiän saavuttamisen takia 10 993 henkilöllä (8,9 % vuoden 2002 lopun henkilöstömäärästä) seuraavien viiden vuoden aikana, kuten alla oleva kuvio 21 osoittaa. Jos mukaan lasketaan myös valtion budjettitalouden ulkopuolelle siirtyvien lukumäärä ja muut eläkelajit, valtion henkilöstön poistuma-arvio on kyseisenä ajanjaksona kaikkiaan lähes 29 000 henkilöä, mikä on kaikkiaan noin 23,5 % vuoden 2002 lopun henkilöstöstä (VTML: 81).



Kuvio 21. Vanhuuseläkeiän saavuttava henkilöstö vuosina 2003-2007.

Suurin osa vanhuuseläkeiän vuosina 2003-2007 saavuttavasta valtion budjettitalouden henkilöstöstä omaa joko perusasteen (14,6 %), keskiasteen (26,1 %) tai alimman korkea-asteen (25,6 %) koulutuksen. Korkeakoulu- ja yliopistotasaisen tutkinnon suorittaneiden osuus on yhteensä 33,7 % eli hieman yli kolmasosa (VTML: 83). Jakauma poikkeaa tässä kohdin melko selvästi Itä-Suomen lääninhallituksen vastaavasta, jossa korkeakoulututkinnon omaavien ryhmään kuuluu kaikkiaan 43,3 % seuraavien viiden vuoden aikana eläkeiän saavuttavasta henkilöstöstä. Kuten alla olevasta kuviosta 22 ilmenee, ylemmän korkeakouluasteen ja alimman korkea-asteen tutkinnon suorittaneet muodostavat suurimmat ryhmät tässä suhteessa.



Kuvio 22. Vuosina 2003-2007 vanhuuseläkeiän saavuttavan henkilöstön koulutusjakauma.

Vanhuuseläkkeelle siirtyminen on sidoksissa henkilöstön ikään ja säädettyyn normaaliin eläkkeellesiirtymisikään, joihin organisaatio ei voi toimenpiteillään paljonkaan vaikuttaa nykytilanteessa, jossa työvoiman ikääntyminen on yleistä (VTML: 77). Tasaista ikärakennetta voidaan kuitenkin jossain määrin turvata hallitulla rekrytoinnilla. Uusien tai korvaavien henkilöiden rekrytointitarve vuosille 2003-2007 on Itä-Suomen lääninhallituksessa 25 henkilöä (10,2 % vuoden 2002 lopun henkilöstöstä), joista ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden osuus on 11 henkilöä. Itä-Suomen lääninhallituksen rekrytointitarve on pysytellyt viimeisten neljän vuoden aikana suhteellisen vakaasti näiden lukemien tasolla, mutta tulee kasvamaan selvästi varsinkin vuosina 2009-2011, jolloin vanhuuseläkeiän saavuttaa noin viidennes nykyisestä, vuoden 2002 lopulla palveluksessa olevasta henkilöstöstä.

3.2. Henkilöstöinvestoinnit

3.2.1. Työkunto

Itä-Suomen lääninhallituksen työkuntoon liittyvät investoinnit vuonna 2002 olivat kaikkiaan 76 511 euroa, mikä oli 3 134 euroa (4,3 %) enemmän kuin edellisvuonna. Viimeisen viiden vuoden aikana lääninhallituksessa on tehty työkuntoon liittyviä investointeja keskimäärin 75 438 eurolla vuodessa.

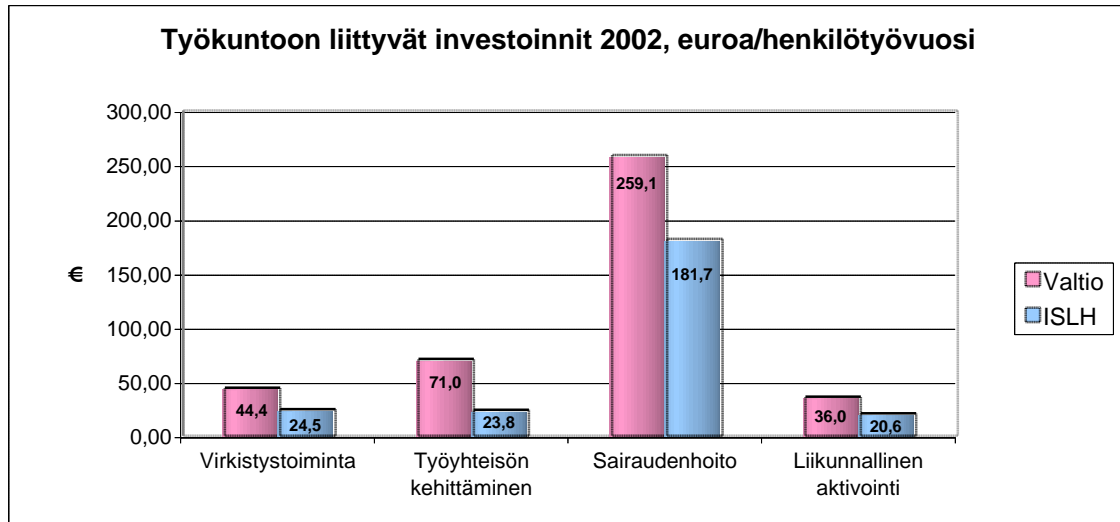
Valtaosa (noin 54 %) vuoden 2002 työkuntoinvestoinneista oli sairaudenhoitoon liittyvien työterveyspalvelujen kustannuksia; viimeisten viiden vuoden aikana niiden osuus työkuntoinvestoinneista on vaihdellut 54-70 prosentin välillä (keskiarvo 62,4 %). ja euromääräiset kustannukset ovat olleet keskimäärin 47 646 euroa vuodessa. Toisen merkittävän investointierän ovat muodostaneet ennalta ehkäisevään työterveyshoitoon liittyvät työterveyspalvelun kustannukset, joiden osuus investoinneista on viimeisten viiden vuoden aikana ollut keskimäärin 23,6 % (17 878 euroa). Työkuntoon liittyvät investoinnit ja niiden kehitys ilmenevät alla olevasta taulukosta 9.

Taulukko 9. Lääninhallituksen työkuntoon liittyvät investoinnit 1998-2002.

Työkuntoon liittyvät investoinnit	1998		1999		2000		2001		2002	
	€	%	€	%	€	%	€	%	€	%
Virkistystoimintaan liittyvät investoinnit	4 285	7	3 441	4	2 656	3	4 913	7	5 567	7
Liikunnan tukemisen kustannukset	1 363	2	3 220	4	4 339	6	4 823	7	4 771	6
Työyhteisön kehittämiseen liittyvät investoinnit	4 793	8	0	0	0	0	0	0	5 400	7
Ennalta ehkäisevään työterveyshoitoon liittyvät työterveyspalvelun kustannukset (brutto)	12 995	21	19 560	22	17 245	22	20 097	27	19 493	26
Sairaudenhoitoon liittyvät työterveyspalvelujen kustannukset (brutto)	37 776	62	61 703	70	53 925	69	43 544	59	41 280	54
Yhteensä	61 212	100	87 924	100	78 165	100	73 377	100	76 511	100

Valtion budjettitaloudessa investoitiin vuoden 2002 aikana henkilöstön työkuntoon (pl. lomapalkat ja työpaikkaruokailu) kaikkiaan 34,4 miljoonaa euroa, jossa oli edellisvuoteen verrattuna lisäystä 1,7 miljoonaa euroa eli noin 5,2 prosenttia. Myös budjettitaloudessa sairaudenhoitoon liittyvien kustannusten osuus työkuntoinvestoinneista oli selvästi suurin, kaikkiaan noin 57 prosenttia; osuus kasvoi noin 5,4 prosenttia vuoteen 2001 verrattuna. (VTML: 110-112).

Itä-Suomen lääninhallituksen työkuntoon liittyvät investoinnit olivat vuonna 2002 kaikilta osin pienemmät kuin valtion budjettitaloudessa keskimäärin. Kuten alla oleva kuvio 23 osoittaa, budjettitalouden euromääräiset investoinnit henkilötyövuosia kohden laskettuna olivat varsinkin työyhteisön kehittämisen suhteen selvästi suuremmat (HTP: 49-51).



Kuvio 23. Työkuntoon liittyvät investoinnit 2002, euroa/henkilötyövuosi.

Edellä oleva työkuntoinvestointien kuvio perustuu henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukutiedusteluun vastanneiden virastojen keskiarvoihin ja on huomattava, että kyseessä ei ole täydellinen kuva budjettitalouden tilanteesta tässä suhteessa otoskokojen suuren vaihtelun vuoksi. Varsinkin työyhteisön kehittämisen (22/105 vastausta) ja liikunnallisen aktiivisuuden (45/105 vastausta) keskiarvoja voidaan pitää lähinnä suuntaa antavina. Sairaushoidon (76/105 vastausta) ja virkistystoiminnan (74/105 vastausta) investointien suhteen vertailu on täsmällisempää.

3.2.2. Pätevyys ja sen kehittäminen

Itä-Suomen lääninhallituksessa sai vuoden 2002 aikana henkilöstökoulutusta kaikkiaan 167 henkilöä, joka oli 68,4 % lääninhallituksen kokonaishenkilöstömäärästä. Koulutusta kertyi kaikkiaan 954 päivää, eli 5,7 työpäivää koulutettua kohti. Kuten alla olevasta taulukosta 10 ilmenee, vuoden 2002 henkilöstökoulutuksen tunnusluvut olivat kautta linjan selvästi pienempiä kuin edellisvuonna. Koulutuksen laajuus, koulutuksen pituus ja koulutuspanostus jäivät selvästi myös viiden viimeisen vuoden ajanjakson keskiarvoista.

Taulukko 10. Lääninhallituksen henkilöstökoulutus 1998-2002.

Vuosi	Koulutusta saaneet		Koulutus- päiviä	Päivää / koulutettu	Päivää / henkilötyövuosi
	Henkilöitä	% henkilöstöstä			
1998	226	100,0	1 107	4,9	4,8
1999	184	77,0	1 435	7,8	6,1
2000	159	67,1	1 960	12,3	8,7
2001	206	89,2	1 317	6,4	5,9
2002	167	68,4	954	5,7	4,2
Keskiarvo	188	80,3	1 355	7,4	5,9

Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstökoulutuksen tunnusluvut jäivät myös jonkin verran valtion budjettitalouden vastaavista vuonna 2002; henkilöstökoulutusta sai kaikkiaan 77,8 % valtion budjettitalouden henkilöstöstä ja koulutuksen kesto oli keskimäärin 6,3 työpäivää koulutettua kohti. Budjettitalouden koulutuspanostus oli puolestaan 5,3 työpäivää henkilötyövuotta kohti (VTML: 98, 106). Pidemmän aikavälin (vuosien 1998-2002) keskiarvojen vertailussa Itä-Suomen lääninhallituksen panostaminen henkilöstökoulutukseen on kuitenkin ollut jonkin verran laajempaa kuin valtion budjettitaloudessa keskimäärin, kuten seuraava erittely osoittaa:

	<u>Valtio</u>	<u>ISLH</u>
• koulutuksen laajuus (koulutusta saaneiden %-osuus koko henkilöstöstä)	74,8 %	80,3 %
• koulutuksen pituus (työpäivää/koulutettu)	6,8	7,4
• koulutuspanostus (työpäivää/henkilötyövuosi)	5,1	5,9

Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstökoulutuksen kustannukset olivat vuonna 2002 yhteensä 180 345 euroa, mikä oli 78 236 euroa (30,3 %) vähemmän kuin edellisvuonna. Koulutuskustannukset jäivät selvästi (27,5 %) myös viiden viimeisen vuoden ajanjakson keskimääräisistä kustannuksista, jotka olivat 248 805 euroa. Kuten alla olevasta

taulukosta 11 ilmenee, koulutuskustannuksiin liittyvät tunnusluvut olivat vuonna 2002 pienempiä kuin kertaakaan aikaisemmin viimeisten viiden vuoden aikana.

Taulukko 11. Lääninhallituksen koulutuskustannukset 1998-2002.

Vuosi	Koulutuksen kustannukset*			
	€	€/ henkilö- työvuosi	€/ koulutettu	% -osuus työvoimakustannuksista
1998	210 412	908,5	931,0	2,6
1999	271 645	1 156,4	1 476,3	3,2
2000	323 043	1 433,8	2 031,7	4,1
2001	258 581	1 158,0	1 255,2	3,0
2002	180 345	793,8	1 080,0	2,0
Keskiarvo	248 805	1 090,1	1 354,8	3,0

* Kustannuksiin sisältyvät henkilöstökoulutuksen ajan palkat sekä muut koulutuskustannukset.

Vuoden 2002 henkilöstökoulutuksen kustannukset (menetetyn työajan palkat ja muut koulutuksesta aiheutuvat menot) olivat valtion budjettitaloudessa noin 74,05 miljoonaa euroa, mikä oli 3,94 miljoonaa euroa (5,6 %) enemmän kuin vuonna 2001. Koulutuksen kustannukset olivat myös jonkin verran suuremmat kuin viimeisen viiden vuoden aikana keskimäärin, 71,65 miljoonaa euroa. Henkilötyövuotta kohti laskettujen koulutuskustannusten määrä nousi vastaavasti edellisvuodesta 6,1 prosentilla 619 euroon. (VTML: 114).

Henkilöstökoulutuksen kustannusten osuus kokonaistyövoimakustannuksista oli budjettitaloudessa 1,59 % vuonna 2002, mikä oli täsmälleen yhtä paljon kuin vuotta aikaisemmin. Osuus jäi hieman alle viimeisen viiden vuoden ajanjakson keskiarvon, joka oli 1,64 % (VTML: 106). Itä-Suomen lääninhallituksessa vastaava osuus oli

puolestaan 2,0 %, jossa oli edellisvuoteen verrattuna yhden prosentin lasku koko henkilöstölle järjestettyjen koulutustilaisuuksien määrän vähenemisen takia. Viimeisten viiden vuoden aikana vastaava osuus on ollut keskimäärin 2,98 %.

4 HENKILÖSTÖTUOTOKSET JA TULOKSELLISUUS

4.1. Asiakastyytyväisyys

Itä-Suomen lääninhallituksessa ei tehty vuonna 2002 koko organisaatiota kattavaa asiakastyytyväisyyskyselyä. Asiakastyytyväisyyden tilaa seurattiin osastoittain osana normaalia päivittäistä virkamiestyötä.

Liikenneosasto tutki tämän lisäksi keskeisten asiakkaidensa käsityksiä osaston palveluista myös systemaattisemmalta pohjalta; asiakkaille suunnattu kysely keskittyi selvittämään mm. puhelinpalvelun, asiakaskäyntien, postiasioinnin ja sähköpostiasioinnin palvelutasoa sekä lomakkeiden ja ohjeiden käyttökelpoisuutta.

Lokakuussa 2002 toteutetun liikenneosaston tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa sitä, minkä tasoisena asiakkaat pitävät saamaansa palvelua ja miten osasto on onnistunut toiminnassaan. Liikenneosaston palveluiden keskiarvoksi saatiin ns. kouluarvosanaasteikolla 8½, eli hajautetun verkko-organisaation toimintatapa koettiin verraten hyvin toimivaksi osaston asiakkaiden keskuudessa. Kyselyn tuloksia käytetään edelleen osaston työn kehittämiseen ja asiakastyytyväisyystutkimus uusitaan muutaman vuoden kuluttua.

4.2. Taloudelliset tunnusluvut

Henkilötyövuoden hinta (työvoimakustannukset/henkilötyövuosi) oli vuonna 2002 Itä-Suomen lääninhallituksessa 39 388 euroa, mikä oli 1 010 euroa (2,6 %) enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Henkilötyövuoden hinta oli 6,5 % suurempi kuin viimeisten viiden vuoden aikana keskimäärin ja vuodesta 1998 henkilötyövuoden hinta on noussut kaikkiaan 4 237 euroa eli noin 12,1 prosenttia.

Itä-Suomen lääninhallituksen henkilötyövuoden hinta oli verraten lähellä valtakunnallista valtion budjettitalouden keskiarvoa, joka oli 39 035 euroa vuonna 2002 (VTML: 127). Henkilötyövuoden hinta on noussut budjettitaloudessa hivenen nopeammin kuin Itä-Suomen lääninhallituksessa; edellisvuodesta nousua oli kaikkiaan

1 352 euroa eli noin 3,6 prosenttia ja vuodesta 1998 laskettu hinnannousu oli kaikkiaan 5 419 euroa (16,1 prosenttia).

Henkilötyövuotta kohti lasketut talousarvion toimintamenot olivat Itä-Suomen lääninhallituksessa 42 343 euroa vuonna 2002, mikä oli edellisvuoteen verrattuna 209 euroa vähemmän. Henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukutiedusteluun vastanneiden 63 valtion budjettitalouden viraston ja laitoksen keskiarvo oli tässä kohdin 62 515 euroa vuonna 2002 (HTP: 58).

5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Henkilöstörakenteeseen liittyviä huomioita

Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstömäärä lisääntyi henkilöstötilinpäätöksen tarkasteluajanjaksona, vuosina 2001-2002, yhteensä 13 henkilöllä eli 5,6 prosentilla. Henkilöstöstä oli kokoaikaisia 210 (86,1 %) ja osa-aikaisia puolestaan 34 (13,9 %). Osa-aikaisten osuus henkilöstöstä oli 3,4 % suurempi kuin valtion budjettitalouden virastoissa ja laitoksissa keskimäärin vuonna 2002.

Kaikkien määräaikaaisissa viroissa toimivien henkilöiden osuus Itä-Suomen lääninhallituksen kokonaishenkilöstöstä oli 14,8 %, jossa oli edelliseen vuoteen verrattuna lisäystä 1,4 %. Vastaavasti vakituisen henkilöstön osuus henkilöstömäärästä pieneni hieman, vaikka lukumäärä kasvoikin kahdeksalla henkilöllä. Määräaikaisten lukumäärä oli melko pieni verrattuna valtion budjettitalouteen, jossa kaikkien määräaikaisten yhteenlaskettu osuus oli 30,3 % kokonaishenkilöstömäärästä. Niin sanottujen ”aitojen” määräaikaisten eli henkilöiden, joilla ei ole organisaatiossa taustavirkkaa tai -tehtävää ja jotka eivät ole harjoittelijoita tai tukityöllistettyjä, osuus oli budjettitaloudessa 24,4 % kokonaishenkilöstöstä. Ero on merkittävä verrattuna Itä-Suomen lääninhallitukseen, jossa vastaava osuus oli ainoastaan 7,4 %.

Vuoden 2002 alusta voimaan tullessa Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstöstrategiassa henkilöstölle annetaan mahdollisuus vapaaehtoisuuteen perustuviin osa-aikajärjestelyihin. Samoin korostetaan osa-aikaeläkkeen merkitystä henkilön kulloiseenkin elämäntilanteeseen sopivia työaikoja järjestettäessä. Tätä taustaa vasten osa-aikaisen henkilöstön osuuden kasvu kokonaishenkilöstömäärästä ei ole yllättävää. Henkilöstöstrategiasta löytyy selityspohja myös määräaikaisten henkilöstön suhteellisen pienelle määrälle. Strategiassa todetaan nimenomaan, että määräaikaaisiksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi otetaan määräaikaista henkilöstöä vain, jos työn luonne tai avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon väliaikainen järjestäminen näin vaatii. Tämän lisäksi määräaikaista henkilöstöä voidaan ottaa työvoimahallinnon tai muulla ulkopuolisella rahoituksella.

Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstö on selvästi naisvaltaisempaa kuin valtion budjettitalouden virastojen ja laitosten henkilöstö keskimäärin. Valtion budjettitalouden henkilöstöstä oli vuonna 2002 miehiä noin 52 prosenttia, kun taas Itä-Suomen lääninhallituksessa miesten osuus henkilöstöstä jäi selvästi alle 40 prosentin.

Lääninhallituksen ikärakenteessa ei tapahtunut kovinkaan suuria muutoksia tarkasteluajanjakson aikana. 55-59-vuotiaat sekä 50-54-vuotiaat muodostivat edellisvuoden tapaan kaksi suurinta ikäryhmää, joiden yhteenlaskettu osuus koko henkilöstöstä oli yli 30 prosenttia. Henkilöstön keski-ikä laski 47,8 vuoteen, mutta oli silti selvästi (5,3 vuotta) korkeampi kuin valtion budjettitalouden henkilöstön keski-ikä. Itä-Suomen lääninhallituksen vakituisten henkilöstön keski-ikä nousi sitä vastoin 0,2 vuodella, ollen 50,4 vuotta tarkasteluajanjakson lopulla.

Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstö on verraten korkeasti koulutettua, sillä melkein joka toisella (49,2 %) oli korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinto vuoden 2002 lopulla. Koulutustason perusteella laskettuna toiseksi suurimman henkilöstöryhmän muodostivat alimman korkea-asteen suorittaneet, joita oli kaikkiaan 28,2 % henkilöstöstä. Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstön koulutustaso on jonkin verran korkeampi kuin valtion budjettitalouden virastoissa ja laitoksissa keskimäärin. Tämä ilmeni paitsi korkeakoulutettujen suuremmasta suhteellisesta osuudesta myös koulutustasoindeksistä, joka oli 0,2 pistettä korkeampi kuin budjettitaloudessa keskimäärin.

Henkilöstövoimavarojen suunnittelun yksi keskeisistä tavoitteista on henkilöstöstrategian mukaan ammattitaitoinen ja työssään viihtyvä, eri-ikäisistä koostuva henkilöstö. Henkilöstötilinpääöstietojen osoittama korkea koulutustaso luokin pohjaa ammattitaidolle ja osaamiselle, eli kehityksen voidaan sanoa tässä kohdin olevan linjassa strategian kanssa. Henkilöstön eri-ikäisyyden tavoite ei sen sijaan ole täyttynyt, sillä edellisvuosien tapaan valtaosa lääninhallituksen henkilöstöstä on seniori-ikäisiä, yli 45-vuotiaita. On tietysti selvää, että kovin radikaalit muutokset organisaation ikärakenteessa eivät ole mahdollisiakaan yhden vuoden aikana, vaan tavoitteeseen pääseminen vaatii tässä kohdin useamman vuoden aikajännettä.

Työajan käyttöön ja työvoimakustannuksiin liittyviä huomioita

Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta oli tarkasteluajanjaksona 76,9 % eli 0,6 prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuotta aiemmin. Yhden henkilötyövuoden työpanoksen vaativan palvelun tuottamiseen tarvittiin siten 1,30 henkilöä (100/76,9). Budjettitaloudessa tehdyn vuosityöajan vastaava osuus oli 81,9 % ja yhden henkilötyövuoden työpanoksen vaativan palvelun tuottaminen vaati näin 1,22 henkilöä (100/81,9). Kaiken kaikkiaan työajan käytön jakaumassa ei tapahtunut kovinkaan suuria muutoksia tarkasteluajanjakson aikana.

Työvoimakustannusten määrä nousi vuonna 2002 edellisvuoteen verrattuna noin 4,4 prosentilla ollen kaikkiaan 8,95 miljoonaa euroa. Tehdyn työajan palkkojen osuus työvoimakustannuksista oli 60,7 prosenttia, mikä oli 3,7 prosenttia enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Työvoimakustannusrakenne vastasi pääpiirteissään melko tarkasti valtion budjettitalouden vastaavaa jakaumaa. Suurimmat eroavaisuudet ilmenivät koulutusajan palkkojen ja muiden koulutuskustannusten suhteen: budjettitaloudessa osuus kasvoi noin 5,7 prosentilla edellisvuoteen verrattuna, kun taas Itä-Suomen lääninhallituksessa koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista pieneni melkein 30 prosentilla vuodesta 2001.

Henkilöstön motivaatioon ja työkuuntoon liittyviä huomioita

Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstön työtyytyväisyys kasvoi vuonna 2002 työn jokaisella osa-alueella. Työn sisältö ja työyhteisön yleinen toimivuus saivat korkeimmat yksittäiset indeksi-arvot ja johtamisen osa-alue puolestaan matalimmat. Johtamisen suhteen erityisesti palkkauksen kannustavuus ja oikeudenmukaisuus herätti tyytymättömyyttä henkilöstössä. Toiseksi keskeiseksi kehittämiskohteeksi nousi työtyytyväisyyskyselyn perusteella organisaation sisäinen avoimuus ja tiedotus. Työtyytyväisyysindeksit olivat kaiken kaikkiaan verraten lähellä valtion budjettitalouden tasoa, eikä suuria eroavaisuuksia ilmennyt työn eri osa-alueiden pisteytyksissä.

Palkkauksen kannustavuuden ja oikeudenmukaisuuden sekä organisaation avoimuuden ja sisäisen tiedotuksen toimivuuden kehittämistarvetta korostaa osaltaan myös se, että

organisaation henkilöstöstrategiassa juuri näiden tekijöiden koettiin olevan keskeisiä henkilöstön hyvinvointiin ja sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Palkkauksen suhteen tilanne on muuttumassa sikäli, että organisaatiossa ollaan siirtymässä kannustavaan palkkausjärjestelmään vielä vuoden 2003 aikana. Tulevien vuosien henkilöstötilinpäätökset ja työtyytyväisyyskyselyt osoittanevat uudistuksen lopullisen toimivuuden.

Sairastavuus väheni Itä-Suomen lääninhallituksessa vuonna 2002 noin 13,3 prosenttia edellisvuoteen verrattuna. Sairauspoissaolon keskimääräinen kesto lyheni edellisvuoteen verrattuna 1,1 päivällä ollen vuonna 2002 tasan viisi päivää. Henkilötyövuotta kohti laskettuna sairauspoissaolo kesti keskimäärin 8,0 työpäivää. Vaikka Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstö onkin suhteellisen iäkästä, sairastavuus oli kuitenkin vähäisempää kuin budjettitaloudessa keskimäärin.

Itä-Suomen lääninhallituksen tulovaihtuvuus (palvelukseen otetut uudet henkilöt ja palkattomalta virkavapaalta palanneet) oli vuonna 2002 selvästi suurempaa kuin viime vuosina keskimäärin, kaikkiaan 38 henkilöä, mutta tilannetta tasoitti se, että samanaikaisesti myös kokonaispoistuma eli organisaation palveluksesta eronneiden ja palkattomalle virkavapaalle siirtyneiden yhteismäärä oli aiempia vuosia korkeampi, yhteensä 27 henkilöä. Muilta osin vaihtuvuuden tunnusluvut pysyivät edellisvuosien tasolla.

Seuraavien viiden vuoden aikana Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstö vähenee vanhuuseläkeiän saavuttamisen takia kaikkiaan 37 henkilöllä, joka on 15,2 % vuoden 2002 lopun henkilöstömäärästä. Eläkkeelle siirtävistä yli 40 % kuuluu korkeakoulututkinnon suorittaneisiin, mikä poikkeaa selvästi budjettitalouden tilanteesta, jossa vastaava osuus on 33,7 %. Tulevien viiden vuoden ajan rekryointitarve on Itä-Suomen lääninhallituksessa kaikkiaan 25 henkilöä, joista ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden henkilöiden osuus on 11 henkilöä. Rekryointitarve on pysytellyt viimeisten neljän vuoden aikana suhteellisen vakaana, mutta tulee kasvamaan varsinkin vuosina 2009-2011, jolloin vanhuuseläkeiän saavuttaa joka viides nykyisestä henkilöstöön kuuluvasta.

Tulevien vuosien rekryointitarpeen täyttäminen edellyttää Itä-Suomen lääninhallitukselta kilpailukykyä työmarkkinoilla. Kilpailukyvyn ylläpitäminen edellyttää henkilöstöstrategian mukaan organisaation palkkapolitiikan toimivuutta, henkilöstön hyvää työmotivaatiota ja sitoutuneisuutta. Määrätietoisen ja pitkäjänteisen kehittämisen (esimerkiksi työtyytyväisyyskyselyn tuloksia hyväksi käyttäen) merkitystä ei voi tässä kohdin ylikorostaa.

Henkilöstöinvestointeihin liittyviä huomioita

Työkuntaan investoitiin Itä-Suomen lääninhallituksessa tarkasteluajanjakson aikana noin 4,3 prosenttia enemmän kuin vuoden 2001 aikana. Suurin osa investoinneista (noin 54 %) oli edellisvuosien tapaan sairaudenhoitoon liittyviä työterveyspalvelujen kustannuksia, joiden osuus on toisaalta laskenut viimeisten kahden vuoden aikana peräti 15 prosenttia. Toiseksi suurin kustannuserä oli ennalta ehkäisevään työterveyshoitoon liittyvät työterveyspalvelut, joiden osuus oli 26 prosenttia kaikista työkuntaan liittyvistä investoinneista.

Henkilöstökoulutusta sai tarkasteluajanjakson aikana kaikkiaan 68,4 % Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstöstä, mikä oli yli 20 prosenttia vähemmän kuin edellisvuonna. Koulutusta kertyi kaikkiaan 954 työpäivää, mikä teki 4,2 päivää henkilötyövuotta kohti ja 5,7 päivää koulutettua kohti laskettuna. Vastaavasti myös henkilöstökoulutuksen kustannukset laskivat selvästi (yli 30 prosentilla) edellisvuoteen verrattuna. Koulutettua kohti lasketut euromääräiset koulutuskustannukset olivat tarkasteluajanjaksona 1 080 euroa, eli pienimmillään sitten vuoden 1998. Henkilötyövuotta kohti laskettujen euromääräisten koulutuskustannusten määrä (793,8 euroa) jäi puolestaan selvästi myös vuoden 1998 tasosta.

LIITE 1. Itä-Suomen lääninhallituksen henkilöstötilinpäätöksen tunnusluvut 1999-2002.

1.Organisaatio	Itä-Suomen lääninhallitus
-----------------------	----------------------------------

T1. Nykyiset henkilöstöpanokset

Henkilöstön määrä	1999	2000	2001	2002
2.Henkilöstön määrä	239	237	231	244
3.Henkilöstön lukumäärän %-muutos edellisen vuoden lopusta	5,7	-0,8	-2,5	5,6
4.Henkilötyövuosien määrä	234,9	225,3	223,3	227,2
5.Henkilötyövuosien määrän %-muutos edellisen vuoden lopusta	1,4	-4,1	-0,9	1,7

Henkilöstörakenne

6.Johtoon kuuluvien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä	5,0	5,1	5,2	4,9
7.Muiden esimiesasemassa olevien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä	0,0	0,0	5,2	4,9
8.Asiantuntijatehtävissä toimivien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä	33,9	42,6	48,1	46,7
9.Kansainvälisissä tehtävissä toimivien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä	0,0	1,7	0,4	0,4
10.Naisten %-osuus johdosta	33,3	33,3	33,3	33,3
11.Naisten %-osuus muista esimiehistä	0,0	0,0	33,3	25,0
12.Naisten %-osuus asiantuntijatehtävissä toimivista	54,3	49,5	51,4	53,5
13.Kokoaikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä	85,8	88,2	90,5	86,1
14.Määräaikaisten, joilla ei ole organisaatiossa taustavirkaa tai -tehtävää, %-osuus henkilöstöstä (määräaikaiset ilman tukityöllistettyjä)	7,1	8,0	11,3	7,4
15.Kaikkien määräaikaisissa viroissa tai tehtävissä toimivien (ml. henkilöt, joilla on taustavirka tai -tehtävä ja tukityöllistetyt) %-osuus henkilöstöstä	14,2	15,6	13,4	14,8
16.Tukityöllistettyjen %-osuus henkilöstöstä	6,7	1,7	1,7	3,3
17.Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä	100,0	99,6	100,0	100,0
18.Miesten %-osuus henkilöstöstä	36,0	36,7	35,1	35,7
19.Naisten %-osuus henkilöstöstä	64,0	63,3	64,9	64,3
20.Keski-ikä, vuotta	48,8	48,9	49,1	47,8
21.45 vuoden ikäisten ja vanhempien %-osuus henkilöstöstä	70,7	72,6	72,3	66,0
22.Koulutustasoindeksi	4,9	5,2	5,3	5,3
23.Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä	38,9	45,6	46,8	49,2
24.Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä	29,7	33,8	32,5	35,7
25.Tutkijakoulutuksen (lisensiaatin/tohtorin tutkinnon) suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä	3,0	3,8	3,9	2,0

Työajan käyttö

26.Tehdyn vuosityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	77,9	75,3	77,5	76,9
27.Säännöllinen vuosityöaika / tehty vuosityöaika	1,29	1,33	1,29	1,30
28.Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	2,4	3,4	2,4	1,7
29.Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	12,3	12,9	15,4	17,6
30.Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	3,5	3,3	3,7	3,2
31.Tapaturmapoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	0,3	0,1	0,0	0,0
32.Rahana korvatus ylityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	0,1	0,2	0,1	0,1
33.Muun kuin rahana tai ylityövapaana korvatus säännöllisen työajan ylittävän ylimääräisen työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta				

Työvoimakustannukset

34.Kokonaistyövoimakust. %-muutos edellisestä vuodesta (ed. vuoden käyvin hinnoin)	3,4	-5,9	7,8	4,4
35.Kokonaistyövoimakust. %-muutos edellisestä vuodesta (ko. vuoden käyvin hinnoin)	2,2	-9,0	5,1	2,8
36.Välillisten työvoimakustannusten %-osuus tehdyn työajan palkoista	65,0	63,1	75,4	64,6
37.Kokonaistyövoimakustannusten %-osuus palkkasummasta	130,2	122,7	129,0	125,3
38.Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	60,6	61,3	57,0	60,7
39.Välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	39,4	38,7	43,0	39,3
40.Välillisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	16,2	20,2	20,5	18,2
41.Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	20,9	15,9	19,9	19,4
42.Muiden välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	2,4	2,7	2,6	1,6
43.Ostettujen henkilöstöpanosten (ulkoistettujen henkilöstöpalvelujen ja muiden henkilöstöpalvelujen ml.konsulttipalvelut) kustannusten %-osuus työvoimakustannuksista				

T2. Henkilöstötarve

Henkilöstön kysyntä ja tarjonta	1999	2000	2001	2002
44. Henkilöstön kysyntä (uusien tai korvaavien henkilöiden rekrytointitarve) yhteensä seuraavien viiden vuoden aikana, %-osuus vuoden lopun henkilöstöstä	8,4	4,6	13,0	10,2
45. Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden henkilöiden kysyntä seuraavien viiden vuoden aikana, %-osuus vuoden lopun henkilöstöstä	2,9	2,5	7,4	4,5

T3. Henkilöstön motivaatio, osaaminen ja työkuunto

T3.1 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys (työtyytyväisyysbarometri)

46. Työtyytyväisyysindeksi yhteensä, keskiarvo indekseistä kohdissa 47-51	2,9	3,0	3,1	3,3
47. Tytyväisyys työn sisältöön (indeksi)	3,4	3,4	3,5	3,6
48. Tytyväisyys johtamiseen (indeksi)	2,7	2,7	2,8	2,9
49. Tytyväisyys työyhteisön toimivuuteen (indeksi)	2,7	2,9	3,2	3,4
50. Tytyväisyys kehittämisen tukeen (indeksi)	2,8	2,9	3,0	3,2
51. Tytyväisyys organisaation muihin asioihin (sis. avoimuus/tiedotus) (indeksi)	2,9	3,0	3,1	3,3

Sairastavuus ja tapaturmat

52. Sairauspoissaolot, työpäivää / henkilötyövuosi	9,0	8,3	9,4	8,0
53. Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää / tapaus	5,1	5,6	6,1	5,0
54. Tapaturmapoissaolot, työpäivää / henkilötyövuosi	0,6	0,2	0,0	0,1
55. Tapaturmapoissaolojen pituus, työpäivää / tapaus	18,7	18,5	0,0	20,0

Sairaustapausten yleisyys

56.1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	69,7	66,8	64,6	68,1
57. Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus sen henkilöstön, joka on mukana terveysprosentin laskennassa, kokonaislukumäärästä	38,3	41,7	61,8	37,3
58. Sairauksista johtuvien työterveyshuollossa käyntien lukumäärä / henkilötyövuosi	3,4	4,9	3,1	2,5

Vaihtuvuus

59. Lähtövaihtuvuus, toisen työnantajan palvelukseen siirtyneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä	2,8	0,4	1,8	2,6
60. Sisäinen vaihtuvuus, oman organisaation sisällä tehtäviä vaihtaneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä	2,3	0,0	1,8	0,0
61. Eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden lukumäärän (kaikki eläkelajit) %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä	3,7	3,8	4,4	2,2
62. Luonnollinen poistuma eli toisen työnantajan palvelukseen ja eläkkeelle siirtyneiden sekä kuolleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä	6,5	4,2	6,6	4,8
63. Kokonaispoistuma, kaikkien organisaation palveluksesta eronneiden tai palkattomalle virkavapaalle siirtyneiden yhteismäärän %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä	6,5	6,7	8,4	11,7
64. Tulovaihtuvuus, palvelukseen otettujen uusien henkilöiden ja palkattomalta virkavapaalta palanneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus ed. vuoden lopun henkilöstöstä	1,9	13,4	11,5	16,5
65. Alle vuoden palveluksessa olleen vakinaisen henkilöstön %-osuus edellisen vuoden lopun vakinaisesta henkilöstöstä	1,8	4,5	4,3	5,6
66. Keskimääräinen työkokemus omassa organisaatiossa vuoden lopussa				
67. Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä, vuotta	63,1	61,5	62,3	62,3

Työkyvyttömyyseläköityminen

68. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä	0,0	0,8	0,4	0,4
---	-----	-----	-----	-----

T3.2 Pätevyys

Pätevyys ja sen kehittäminen

69. Koulutuksen laajuus, henkilöstökoulutusta saaneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus henkilöstöstä	77,0	67,1	89,2	68,4
70. Koulutuksen pituus, työpäivää / koulutettu	7,8	12,3	6,4	5,7

Pätevyys ja sen kehittäminen jatkoa...	1999	2000	2001	2002
71.Koulutuspanostus, työpäivää / henkilötyövuosi	6,1	8,7	5,9	4,2
72.Kehityskeskustelujen käyneiden henkilöiden %-osuus henkilöstöstä	75,7	85,0	100,0	100,0
73.Henkilöiden, joille on asetettu kirjalliset tulostavoitteet, %-osuus henkilöstöstä	0,0	0,0	0,0	0,0
74.Henkilöiden, joille on tehty osaamiskartoitus, %-osuus henkilöstöstä	0,0	0,0	0,0	0,0
75.Henkilöiden, joille on tehty kirjallinen kehittämissuunnitelma, %-osuus henkilöstöstä	0,0	0,0	0,0	0,0
75.1 Niiden johto- ja esimiestehtävissä toimivien %-osuus henkilöstöstä, joille on järjestetty ikäjohtamiseen liittyvää koulutusta			0,0	9,8

T4. Henkilöstöinvestoinnit

Työtyytyväisyyden edistäminen ja ylläpito

76.Virkistystoimintaan liittyvät investoinnit, €henkilötyövuosi	14,6	11,8	22,0	24,5
77.Työyhteisön kehittämiseen liittyvät investoinnit, €henkilötyövuosi				23,8

Työkunnan edistäminen ja ylläpito

78.Liikunnalliseen aktivointiin liittyvät kustannukset, €henkilötyövuosi	13,7	19,3	21,6	20,6
78.1 Muut työkunnan ylläpitoon ja parantamiseen liittyvät investoinnit, €henkilötyövuosi			3,2	7,7

Koulutus- ja muu osaamisen kehittäminen

79.Koulutuskustannukset (henkilöstökoul.ajan palkat&muut koul.kust.), €henkilötyövuosi	1 156,4	1 433,8	1 158,0	793,8
80.Em. koulutuskustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	3,2	4,1	3,0	2,0

Työterveydenhoito

81.Ennalta ehkäisevään työterveyshoitoon liittyvät työterveyspalvelun kustannukset bruttona, €henkilötyövuosi	83,3	76,5	90,0	85,8
82.Sairaudenhoitoon liittyvät työterveyspalvelujen kust. bruttona, €henkilötyövuosi	262,7	239,3	195,0	181,7

T5. Kannustava palkinta

83.Kannustavien palkkausjärjestelmien piirissä olevien %-osuus henkilöstöstä	0,0	0,0	0,0	0,0
84.Henkilöiden, joilla työn vaatavuus on arvioitu, %-osuus henkilöstöstä				
85.Henkilöiden, joilla henkilökohtainen työtulos ja ammatinhallinta on arvioitu, %-osuus henkilöstöstä				
86.Henkilöiden, jotka ovat saaneet henkilökohtaisen palkankorotuksen töiden vaativuuden tai vaativuusluokan noston seurauksena, %-osuus henkilöstöstä				
87.Henkilöiden, jotka ovat saaneet henkilökohtaisen palkankorotuksen henkilökohtaisen työtuloksen, ammatinhallinnan ja muiden henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella, %-osuus henkilöstöstä				
88.Kohdissa 86 ja 87 ilmoitettujen henkilökohtaisen palkankorotuksen saaneiden palkankorotusten yhteismäärän (€), osuus ko. henkilöiden palkkasummasta				
89.Ryhmäkohtaista tulospalkkiota saaneiden %-osuus vuoden lopun henkilöstöstä				
90.Maksettujen ryhmäkohtaisten tulospalkkioiden (€) %-osuus organisaation palkkasummasta				
91.Ryhmäkohtaisen tulospalkkiopalkan keskimääräinen suuruus, €saaja				
92.Ylityökorvausten %-osuus organisaation palkkasummasta		0,2		

T6. Tulokset

Taloudelliset ja muut toiminnan tunnusluvut

93.Liikevaihto/henkilötyövuosi, €				
94.Talousarvion toimintamenot/henkilötyövuosi, €			42 552	42 343
95.Liikevaihto/työvoimakustannukset, %-osuus				
96.Talousarvion toimintamenot/työvoimakustannukset, %-osuus			110,9	107,5
97.Henkilötyövuoden hinta (työvoimakustannukset €/henkilötyövuosi)	36 708	35 242	38 378	39 388

Asiakastytyväisyys

98.Organisaation ulkoisten asiakkaiden, joiden asiakastytyväisyyttä seurataan systemaattisesti, %-osuus ulkoisten asiakkaiden kokonaislukumäärästä				
99.Asiakastytyväisyysindeksi				

LIITE 2A. Itä-Suomen lääninhallituksen työtyytyväisyysbarometrin tulokset vuonna 2002.

	Vastausten lukumääräjakaumat						Vastausten % -jakaumat						Indeksi
	erittäin tyyty-mätön	tyyty-mätön	melko tyyty-väinen	tyyty-väinen	erittäin tyyty-väinen	Yht.	erittäin tyyty-mätön	tyyty-mätön	melko tyyty-väinen	tyyty-väinen	erittäin tyyty-väinen	Yht.	
I Työn sisältö													3,6
1.Tulos- ja muiden työtavoitteiden selkeys	3	15	60	60	14	152	2,0	9,9	39,5	39,5	9,2	100,0	3,4
2.Työn itsenäisyys ja työn sisältöön vaikuttaminen	5	8	39	62	33	147	3,4	5,4	26,5	42,2	22,4	100,0	3,7
3.Työn vastuullisuus, haastavuus ja mielenkiintoisuus	4	9	34	71	25	143	2,8	6,3	23,8	49,7	17,5	100,0	3,7
4.Työn fyysinen kuormittavuus	2	10	41	69	21	143	1,4	7,0	28,7	48,3	14,7	100,0	3,7
5.Työn henkinen kuormittavuus	5	25	52	62	5	149	3,4	16,8	34,9	41,6	3,4	100,0	3,2
II Johtaminen													2,9
6.Lähimmän esimiehen antama tuki	12	23	59	39	20	153	7,8	15,0	38,6	25,5	13,1	100,0	3,2
7.Töiden yleinen organisointi yksikössä	12	32	62	36	5	147	8,2	21,8	42,2	24,5	3,4	100,0	2,9
8.Töiden yleinen organisointi koko organisaatiossa	6	24	88	27	1	146	4,1	16,4	60,3	18,5	0,7	100,0	3,0
9.Palautteen saanti työtuloksista, ammatinhallinnasta ja työssä edistymisestä	10	33	55	47	8	153	6,5	21,6	35,9	30,7	5,2	100,0	3,1
10.Palkkauksen kannustavuus ja oikeudenmukaisuus	24	53	48	23	3	151	15,9	35,1	31,8	15,2	2,0	100,0	2,5
III Työyhteisön toimivuus													3,4
11.Työyksikön sisäinen yhteistyö ja työilmapiiri	12	15	56	55	14	152	7,9	9,9	36,8	36,2	9,2	100,0	3,3
12.Koko organisaation sisäinen yhteistyö ja työilmapiiri	4	21	86	37	2	150	2,7	14,0	57,3	24,7	1,3	100,0	3,1
13.Tasapuolinen kohtelu organisaatiossa	10	43	55	38	4	150	6,7	28,7	36,7	25,3	2,7	100,0	2,9
14.Työpaikkakiusaaminen organisaatiossa	4	11	25	58	53	151	2,6	7,3	16,6	38,4	35,1	100,0	4,0
15. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen organisaatiossa	1	16	44	63	22	146	0,7	11,0	30,1	43,2	15,1	100,0	3,6
IV Kehittymisen tuki													3,2
16. Uralla eteneminen ja sen tukeminen	11	27	65	42	6	151	7,3	17,9	43,0	27,8	4,0	100,0	3,0
17.Ammatillisen kehittymisen tuki ja vahvistaminen	3	21	57	62	8	151	2,0	13,9	37,7	41,1	5,3	100,0	3,3
V Muut organisaatioon liittyvät asiat													3,3
18.Organisaation sisäinen avoimuus ja tiedotus	13	39	68	27	4	151	8,6	25,8	45,0	17,9	2,6	100,0	2,8
19.Organisaation julkikuva työnantajana	4	30	68	43	6	151	2,6	19,9	45,0	28,5	4,0	100,0	3,1
20.Työtilat ja työvälineet	1	3	28	74	45	151	0,7	2,0	18,5	49,0	29,8	100,0	4,1
													3,3
	Vastausten lukumääräjakaumat			Vastausten % -jakaumat			Indeksi						
	kyllä	ei	Yhteensä	kyllä	ei	Yhteensä							
VI Halukkuus työpaikan vaihtoon ja henkilökiertoon													
21.Halukkuus työpaikan vaihtoon lähitulevaisuudessa	36	114	150	24,0	76,0	100,0	1,7						
22.Halukkuus henkilökiertoon	55	96	151	36,4	63,6	100,0	1,6						

LIITE 2B. Itä-Suomen lääninhallituksen työtyytyväisyysindeksit ja työpaikan vaihtoalttius vuosina 1999-2002.

	1999	2000	2001	2002
I Työn sisältö	3,4	3,4	3,5	3,6
1.Tulos- ja muiden työtavoitteiden selkeys	3,2	3,3	3,4	3,4
2.Työn itsenäisyys ja työn sisältöön vaikuttaminen	3,5	3,5	3,7	3,7
3.Työn vastuullisuus, haastavuus ja mielenkiintoisuus	3,6	3,6	3,8	3,7
4.Työn fyysinen kuormittavuus	3,6	3,5	3,6	3,7
5.Työn henkinen kuormittavuus	3,0	3,0	3,2	3,2
II Johtaminen	2,7	2,7	2,8	2,9
6.Lähimmän esimiehen antama tuki	3,1	3,0	3,1	3,2
7.Töiden yleinen organisointi yksikössä	2,6	2,8	2,9	2,9
8.Töiden yleinen organisointi koko organisaatiossa	2,5	2,7	2,7	3,0
9.Palautteen saanti työtuloksista, ammatinhallinnasta ja työssä edistymisestä	2,8	2,8	2,9	3,1
10.Palkkauksen kannustavuus ja oikeudenmukaisuus	2,3	2,3	2,3	2,5
III Työyhteisön toimivuus	2,7	2,9	3,2	3,4
11.Työyksikön sisäinen yhteistyö ja työilmapiiri	3,0	3,2	3,2	3,3
12.Koko organisaation sisäinen yhteistyö ja työilmapiiri	2,6	2,9	2,8	3,1
13.Tasapuolinen kohtelu organisaatiossa	2,4	2,6	2,6	2,9
14.Työpaikkakiusaaminen organisaatiossa			3,9	4,0
15. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen organisaatiossa			3,5	3,6
IV Kehittymisen tuki	2,8	2,9	3,0	3,2
16. Uralla eteneminen ja sen tukeminen	2,6	2,8	2,8	3,0
17.Ammatillisen kehittymisen tuki ja vahvistaminen	3,0	3,1	3,2	3,3
V Muut organisaatioon liittyvät asiat	2,9	3,0	3,1	3,3
18.Organisaation sisäinen avoimuus ja tiedotus	2,5	2,6	2,6	2,8
19.Organisaation julkikuva työnantajana	2,7	2,9	2,8	3,1
20.Työtilat ja työvälineet	3,5	3,6	3,9	4,1
Yhteensä	2,9	3,0	3,1	3,3

Työtyytyväisyysindeksin pistearvojen määrättyminen	
	Indeksiarvo
erittäin tyytymätön	1
tyytymätön	2
melko tyytyväinen	3
tyytyväinen	4
erittäin tyytyväinen	5

	1999	2000	2001	2002
VI Halukkuus työpaikan vaihtoon ja henkilökiertoon	1,6	1,7	1,7	1,7
21.Halukkuus työpaikan vaihtoon lähitulevaisuudessa	1,6	1,7	1,8	1,8
22.Halukkuus henkilökiertoon	1,5	1,6	1,6	1,6

Työpaikan vaihto- ja henkilökiertohalukkuuden indeksien pistearvojen määrättyminen	
	Indeksiarvo
kyllä	1
ei	2

LIITE 3. Valtion budjettitalouden henkilöstötilinpäätöksen tunnusluvut 2001-2002.

1.Organisaatio	Valtion budjettitalous
-----------------------	-------------------------------

T1. Nykyiset henkilöstöpanokset

Henkilöstön määrä	2001	2002
2.Henkilöstön määrä	120 541	123 258
3.Henkilöstön lukumäärän %-muutos edellisen vuoden lopusta	-2,6	2,3
4.Henkilötyövuosien määrä	117 083	119 541
5.Henkilötyövuosien määrän %-muutos edellisen vuoden lopusta	-3,7	2,1

Henkilöstörakenne

13.Kokoaikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä	91,9	91,2
14.Määräaikaisten, joilla ei ole organisaatiossa taustavirkaa tai -tehtävää, %-osuus henkilöstöstä (määräaikaiset ilman tukityöllistettyjä)	24,1	24,4
15.Kaikkien määräaikaississa viroissa tai tehtävissä toimivien (ml. henkilöt, joilla on taustavirka tai -tehtävä ja tukityöllistetyt) %-osuus henkilöstöstä	29,8	30,3
16.Tukityöllistettyjen %-osuus henkilöstöstä	1,6	1,9
17.Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä	83,2	83,4
18.Miesten %-osuus henkilöstöstä	52,2	51,8
19.Naisten %-osuus henkilöstöstä	47,8	48,2
20.Keski-ikä, vuotta	42,4	42,5
21.45 vuoden ikäisten ja vanhempien %-osuus henkilöstöstä	45,3	45,8
22.Koulutustasoindeksi	5,0	5,1
23.Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä	38,0	39,0
24.Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä	31,3	31,8
25.Tutkijakoulutuksen (lisensiaatin/tohtorin tutkinnon) suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä	8,0	8,2

Työajan käyttö

26.Tehdyn vuosityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	81,8	81,9
27.Säännöllinen vuosityöaika / tehty vuosityöaika	1,22	1,22
28.Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	1,4	1,4
29.Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	12,5	12,4
30.Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	3,4	3,4
31.Tapaturmapoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	0,1	0,1
32.Rahana korvatus ylityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	1,1	1,0

Työvoimakustannukset

34.Kokonaistyövoimakust. %-muutos edellisestä vuodesta (ed. vuoden käyvin hinnoin)	0,7	5,8
35.Kokonaistyövoimakust. %-muutos edellisestä vuodesta (ko. vuoden käyvin hinnoin)	-1,9	4,1
36.Välillisten työvoimakustannusten %-osuus tehdyn työajan palkoista	60,3	60,6
37.Kokonaistyövoimakustannusten %-osuus palkkasummasta	127,0	127,1
38.Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	62,4	62,3
39.Välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	37,6	37,7
40.Välillisten palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	16,4	16,4
41.Sosiaaliturvakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	19,6	19,7
42.Muiden välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	1,7	1,7

T2. Henkilöstötarve

44.Henkilöstön kysyntä (uusien tai korvaavien henkilöiden rekrytointitarve) yhteensä seuraavien viiden vuoden aikana, %-osuus vuoden lopun henkilöstöstä	20,4	23,5
45.Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden henkilöiden kysyntä seuraavien viiden vuoden aikana, %-osuus vuoden lopun henkilöstöstä	6,7	7,6

T3. Henkilöstön motivaatio, osaaminen ja työkuunto

T3.1 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys (työtyytyväisyysbarometri)	2001	2002
46. Työtyytyväisyysindeksi yhteensä, keskiarvo indekseistä kohdissa 47-51	3,3	3,4
47. Tytyväisyys työn sisältöön (indeksi)	3,6	3,7
48. Tytyväisyys johtamiseen (indeksi)	3,1	3,1
49. Tytyväisyys työyhteisön toimivuuteen (indeksi)	3,2	3,3
50. Tytyväisyys kehittymisen tukeen (indeksi)	3,1	3,2
51. Tytyväisyys organisaation muihin asioihin (sis.avoimuus/tiedotus) (indeksi)	3,2	3,3

Sairastavuus ja tapaturmat

52. Sairauspoissaolot, työpäivää / henkilötyövuosi	8,1	8,8
53. Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää / tapaus	4,8	4,9
54. Tapaturmapoissaolot, työpäivää / henkilötyövuosi	0,4	0,3
55. Tapaturmapoissaolojen pituus, työpäivää / tapaus	13,2	10,2

Sairaustapausten yleisyys

56.1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	72,1	72,1
--	------	------

Vaihtuvuus

59. Lähtövaihtuvuus, toisen työnantajan palvelukseen siirtyneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä	4,3	4,2
60. Sisäinen vaihtuvuus, oman organisaation sisällä tehtäviä vaihtaneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä	1,9	2,0
61. Eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden lukumäärän (kaikki eläkelajit) %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä	1,8	1,8
62. Luonnollinen poistuma eli toisen työnantajan palvelukseen ja eläkkeelle siirtyneiden sekä kuolleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä	6,2	6,1
63. Kokonaispoistuma, kaikkien organisaation palveluksesta eronneiden tai palkattomalle virkavapaalle siirtyneiden yhteismäärän %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä	13,5	13,2
64. Tulovaihtuvuus, palvelukseen otettujen uusien henkilöiden ja palkattomalta virkavapaalta palanneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus ed. vuoden lopun henkilöstöstä	6,1	4,4
65. Alle vuoden palveluksessa olleen vakinaisen henkilöstön %-osuus edellisen vuoden lopun vakinaisesta henkilöstöstä	8,0	8,0
66. Keskimääräinen työkokemus omassa organisaatiossa vuoden lopussa	14,3	14,3
67. Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä, vuotta	58,8	58,8

Työkyvyttömyyseläköityminen

68. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus edellisen vuoden lopun henkilöstöstä	0,3	0,2
---	-----	-----

T3.2 Pätevyys

Pätevyys ja sen kehittäminen

69. Koulutuksen laajuus, henkilöstökoulutusta saaneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus henkilöstöstä	77,4	77,8
70. Koulutuksen pituus, työpäivää / koulutettu	5,8	6,3

T4. Henkilöstöinvestoinnit

Työtyytyväisyyden edistäminen ja ylläpito

76.Virkistystoimintaan liittyvät investoinnit, €/henkilötyövuosi	63	66
77.Työyhteisön kehittämiseen liittyvät investoinnit, €/henkilötyövuosi	57	59

Koulutus- ja muu osaamisen kehittäminen

79.Koulutuskustannukset (henkilöstökoul.ajan palkat&muut koul.kust.), €/henkilötyövuosi	599	619
80.Em. koulutuskustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	1,6	1,6

Työterveydenhoito

81.Ennalta ehkäisevään työterveyshoitoon liittyvät työterveyspalvelun kustannukset bruttona, €/henkilötyövuosi		
82.Sairaudenhoitoon liittyvät työterveyspalvelujen kust. bruttona, €/henkilötyövuosi	159	164

T5. Kannustava palkinta

83.Kannustavien palkkausjärjestelmien piirissä olevien %-osuus henkilöstöstä	13,9	23,0
89.Ryhmäkohtaista tulospalkkiota saaneiden %-osuus vuoden lopun henkilöstöstä	9,9	12,0
90.Maksettujen ryhmäkohtaisten tulospalkkioiden (€) %-osuus organisaation palkkasummasta	0,2	0,2
91.Ryhmäkohtaisen tulospalkkiopalkan keskimääräinen suuruus, €/saaja	558	502
92.Ylityökorvausten %-osuus organisaation palkkasummasta	1,1	1,0

T6. Tulokset

Taloudelliset ja muut toiminnan tunnusluvut

97.Henkilötyövuoden hinta (työvoimakustannukset €/henkilötyövuosi)	37 683	39 035
--	--------	--------