

LÄNSI-SUOMEN
LÄÄNINHALLITUKSEN
HENKILÖSTÖKERTOMUS
2004



Esipuhe

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstökertomus vuodelta 2004 on valmis. Vuosi 2004 oli lääninhallinnon juhlavuosi: lääninhallinto täytti kunnioitettavat 370 vuotta. Juhlavuosi näkyi valtakunnallisesti, mutta myös lukuisissa lääninhallituksen järjestämässä tilaisuuksissa. Lääninhallituksen henkilöstöllekin järjestettiin omia juhlatilaisuuksia, joissa kukin henkilö sai maaherra Rauno Saareltä muistolahjan juhlavuoden kunniaksi.

Millainen tuo juhlavuoden henkilöstö on koostumukseltaan, työajan käytöltään, kustannuksiltaan ja työhyvinvoinniltaan, sitä henkilöstökertomus pyrkii kuvaamaan. Henkilöstökertomus on ollut hyvin pitkälti henkilöstöhallinnossa työskentelevien oma työväline. Sitä on käytetty suunniteltaessa työterveyshuollon sisältöä, koulutusta, rekrytointia, työyhteisön kehittämistä jne. Henkilöstökertomuksen tunnuslukuja on vertailtu muiden valtion organisaatioiden kesken. Henkilöstökertomuksesta ei kuitenkaan ole vielä muodostunut selvää lääninhallituksen strategioihin liittyvää tulosjohtamisen välinettä.

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

Tämän henkilöstökertomuksen valmistumisesta ovat vastanneet Johanna Jussila ja Sanna Korhonen. Esitän heille parhaimmat kiitokset ansiokkaasta, opinnäytteenä suoritetusta työstä ja toivon, että työ ei jää opintosuoritukseksi, vaan antaa myös lääninhallitukselle entistä paremman välineen henkisten voimavarojen hallintaan ja kehittämiseen.

Juhlavuoden kunniaksi henkilöstötilinpäätös on varustettu lääninhallinnon juhlavuoden logolla.

Markku Nurminen
Hallintopäällikkö

SISÄLLYS

HALLINTOPÄÄLLIKKÖ MARKKU NURMISEN ESIPUHE

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

NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

I Määrä ja rakenne

Vakinaisen, määräaikaisen ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2004

Henkilöstön määrä palveluysiköittäin ja osastoittain 31.12.2004

Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2004

Henkilöstön koulutusrakenne 31.12.2004 (taulukko 1)

Henkilöstön ikäjakauma osastoittain 31.12.2004 (taulukko 2)

II Työvoimakustannukset (taulukko 3)

Henkilöstöinvestoinnit (taulukko 4)

HENKILÖSTÖTARVE

Henkilöstön poistuma ja henkilöstötarjonta (taulukot 5 ja 6)

Henkilötyövuodet 31.12.2004 (taulukko 7)

HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI

Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyysbarometrien indeksit vuosilta 2000-2004

Osastoittain (taulukko 8)

Miehet (taulukko 9)

Naiset (taulukko 10)

Halukkuus työpaikan vaihtoon osastoittain (taulukko 11)

Halukkuus työpaikan vaihtoon miehet ja naiset (taulukko 12)

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot sekä työterveyshuollon kustannukset

VERTAILUTAULUKOITA

HENKILÖSTÖKERTOMUKSEN MERKITYS LÄNSI-SUOMEN LÄÄNINHALLITUKSESSA

Opinnätetyöhön liittyvän kyselyn tuloksia

LÄNSI-SUOMEN LÄÄNINHALLITUS

Toiminta-ajatus

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

Visio 2010

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

Arvot

Asiantuntijuus, Avoimuus, Palveluhenkisyys ja Oikeudenmukaisuus



NYKYISET HENKILÖSTÖPANOKSET

Määrä ja rakenne

Henkilöstön määrä ja rakenne

Tässä henkilöstökertomuksessa henkilöstön määrään ja rakenteeseen liittyvät tiedot on ilmoitettu vuoden 2004 viimeisen päivän mukaan. Vertailutietona käytetään vuosien 2000-2003 vuosien henkilöstötilinpäätösten tietoja. Henkilöstörakennetta tarkkailtaessa mukana ovat lääninhallituksen ja poliisijohdon momentille sekä hälytyskeskuksen projektille kuuluvat henkilöt.

Henkilöstön määrä, vakinaiset, määrä- ja osa-aikaiset

31.12.2004 Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstön määrä oli 374. Tästä määrästä vakinaisessa virkasuhteessa oli 333 ja määräaikaista 41. Osa-aikaista lääninhallituksessa oli 35.

Henkilöstön määrä on noussut vuodesta 2003 16 henkilöllä. Määräaikaisten henkilöiden määrä on laskenut seitsemällä henkilöllä verrattuna vuoteen 2003. Osa-aikaisten määrä on pysynyt samana. Osa-aikaisuudet koostuvat pääosin osa-aikaeläkkeistä ja osittaisista virkavapauksista.

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstöstä 11 % oli määräaikaissa virkasuhteessa. Osa-aikaisten osuus koko henkilöstöstä oli 9,4 %. Edelliseen vuoteen verrattuna määräaikaisten osuus on laskenut 4,0 %.

Työllisyysvaroin palkattuja henkilöitä vuonna 2004 oli yhteensä 10 henkeä. Työllisyysvaroin palkatun henkilöstön määrällä ei ole nykyisellä tasolla vaikutusta lääninhallituksen henkilöstöressurssitilanteeseen, sillä sen määrä on erittäin vähäinen verraten koko henkilöstön määrään. Harjoittelijoita oli vuonna 2004 30 henkeä. Työllisyysvaroin palkatut ja harjoittelijat olivat lääninhallituksen

palveluksessa eripituisia ajanjaksoja vuoden 2004 aikana.

Projektirahoituksella palkattuja henkilöitä oli vuonna 2004 12 henkilöä. Rekisterihallinnon rahoituksella työskenteli viisi henkilöä.

Henkilöstön määrä palveluyksiköittäin ja osastoittain

Henkilöstö oli jakautunut palveluyksiköittäin seuraavasti:
Turussa: 183 henkilöä / 48,9 %
Vaasassa: 84 henkilöä / 22,5 %
Jyväskylässä 64 henkilöä / 17,1 %
Tampereella 38 henkilöä / 10,2 %
Porissa 5 henkilöä / 1,3 %.

Osastoittain henkilöstö jakaantui seuraavasti:

Virastopäällikkönä toimii maaherra, Rauno Saari, hänen alaisuudessaan sisäisessä tarkastuksessa kaksi henkilöä. Viestintäpäällikkö ja lautupäällikkö toimivat myös maaherran alaisuudessa.

Hallinto-osasto 97 / 25,9 %
Sosiaali- ja terveysosasto 89 / 23,8 %
Sivistysosasto 97 / 25,9 %
Liikenneosasto 29 / 7,8 %
Poliisiosasto 23 / 6,1 %
Kilpailu- ja kuluttajaosasto 16 / 4,3 %
Pelastusosasto 14 / 3,7 %
Oikeushallinto-osasto 9 / 2,4 %

Sukupuolijakauma

Henkilöstöstä miehiä oli 32,3 ja naisia 67,7 prosenttia. Miesten määrä on pudonnut edelliseen vuoteen verrattuna 0,4 prosenttia, kun taas naisten määrä vastaavasti noussut 0,4 prosenttia.

Koulutusrakenne

Koulutusrakenne kertoo henkilöstön koulutustason. Länsi-Suomen lääninhallitus käyttää jaottelua: alempi perusaste (1), ylempi perusaste (2), keskiaste (3), alin korkea-aste (4), alempi korkeakouluaste (5), ylempi korkeakouluaste (6), tutkija koulutusaste (7). Koulutusrakenne kertoo, miten henkilöstö jakautuu edellä mainittuihin ryhmiin.

Organisaation tehtävät tietysti vaikuttavat suuresti siihen, millainen koulutusrakenteen tulisi olla. Paras mahdollinen jakauma olisi sellainen, että koulutus olisi työtehtäviin sopivaa. Yli- tai alikoulutusta ei saisi olla.

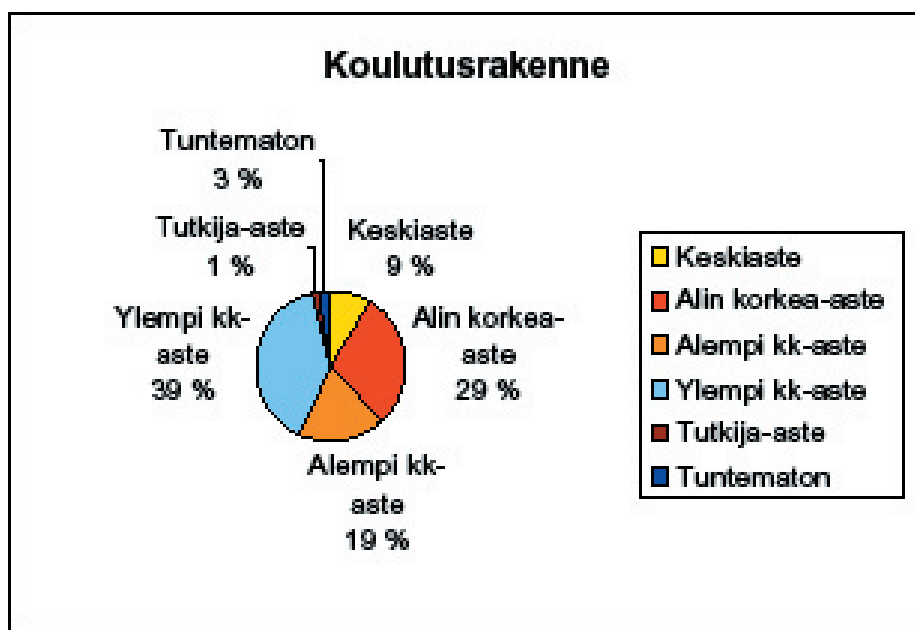
Liian haastavat samoin kuin liian helpot työtehtävät johtavat yleensä motivaatio-ongelmiin. Mikäli työssä ei ole haasteita, tai siinä ei saa käyttää osaamiskapasiteettiaan aiheuttaa se turhautumista. Samoin käy, jos työ on liian vaikeaa.

Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstöstä suurimman koulutusryhmän muodostivat ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet. Heitä oli 39,3 %. Toiseksi

suurin ryhmä oli alin korkea-aste. Heitä oli 29,2 %. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita oli lääninhallituksessa 18,5 % ja keskiasteen koulutuksen saaneita 9,2 %. Tutkija-asteen koulutuksen henkilöstöstä oli suorittanut 1,2 %. Tuntemattomia koulutustaustaltaan henkilöstöstä oli 2,6 %. Suurin osa tuntemattomista on todennäköisesti perusasteen suorittaneita henkilöitä.

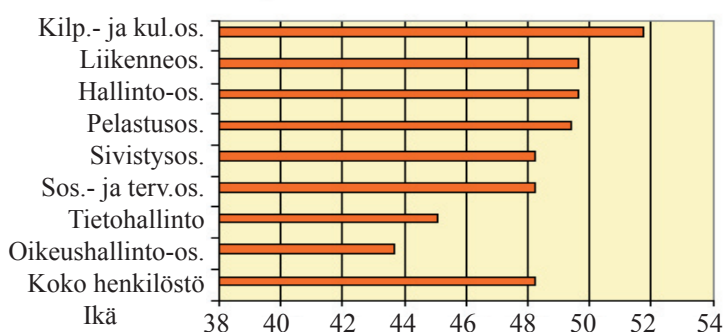
Tällainen koulutusrakenne on tyypillinen valtiosektorilla, jossa asiantuntija- ja toimeenpanevat työt muodostavat suurimman osan virastossa tehtävistä töistä.

Henkilöstön koulutusrakennetta tarkasteltaessa sukupuoliryhmittäin huomataan, että naisista suurimman luokan muodostaa alempi korkea-aste, kun taas miehissä suurin luokka on ylemmän korkeakoulun suorittaneet. Länsi-Suomen lääninhallituksessa miehet ovat siis paremmin koulutettuja kuin naiset. Käytännössä tämä näkyy siten, että miehet toimivat lääninhallituksessa pääosin korkeammassa tehtävissä kuin naiset. Toimeenpaneuvissa töissä naiset muodostavat selvän enemmistön.



Taulukko 1: Koulutusrakenne

Ikäjakauma



Taulukko 2: Ikäjakauma osastoittain

Lääninhallituksen koko henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2004 48,2 vuotta. Miesten keski-ikä oli 49,7 vuotta ja naisten 47,3 vuotta. Iäkkäintä henkilöstö oli kilpailu- ja kuluttajaosastolla, jossa keski-ikä oli 51,7 vuotta. Nuorinta henkilöstö oli puolestaan oikeushallinnossa, jossa keski-ikä oli 43,6 vuotta. Edelliseen vuoteen verrattuna henkilöstö on nuortunut 0,6 vuotta.

Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset ovat koko kalenterivuonna työnantajalle aiheutuneita henkilöstöstä johtuvia kustannuksia. Työvoimakustannukset koskevat koko kalenterivuonna 2004 työnantajalle aiheutuneita kustannuksia.

Vuoden 2004 välilliset palkat koostuvat ainoastaan lomarahosta, kun aikaisemmin on otettu mukaan myös sairasajan palkat, lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat sekä loma-ajan palkat. Koulutus- ja matkakustannukset on huomioitu vain kehysrahan osalta. Tiedot eivät siis näiltä osin ole vertailukelpoisia edellisiin vuosiin.

Henkilöstöinvestoinnit

Henkilöstön hyvinvointiin ja työkyvyn edistämiseen ja ylläpitoon sekä koulutukseen kohdistetut panostukset ovat puutteellisimmin seurattuja tietoja Länsi-Suomen lääninhallituksessa.

Työtyytyväisyyteen liittyviä investointeja ovat muun muassa tiloihin ja tehtävien organisointiin liittyvät investoinnit. Työkuntoon liittyvät investoinnit koostuvat puolestaan muun muassa henkilöstön kunnan hoitoon, tiloihin ja välineisiin sekä virkistys- ja liikuntatoimintaan kohdistuvat investoinnit.

	2000	2001	2002	2003	2004
Kokonaistyövoimakust.	11 247 596	11 603 897	13 311 404	16 699 712	14 595 231
Sosiaaliturvakust.	2 167 990	2 945 589	2 614 960	2 763 574	2 802 478
Kokonaispalkkasumma	9 079 605	8 658 037	10 696 444	13 936 138	12 512 753
Välilliset palkat	1 680 379	1 824 764	2 037 085	2 527 607	675 815
Tehdyn työajan palkat	7 399 226	6 833 543	8 659 359	11 408 531	11 116 938
Muut välill. työvoimakust.	755 036	743 137	794 138	836 738	521 516
Henkilöstöruokailu	29 249	33 711	35 892	35 548	36 557
Matkat	428 854	444 518	451 885	502 853	276 820
Koulutus	135 590	93 220	110 000	110 000	24 136
Terveysten- ja sairaudenhoito	146 900	156 240	189 400	172 215	168 098
Virkistys	14 432	15 447	14 961	16 122	15 905

Taulukko 3: Työvoimakustannukset

Hyvinvoinnin kehittämisen kustannukset

	2000	2001	2002	2003	2004
Työterveyshuolto	146 900	156 240	181 400	172 215	168 098
TYKY	5869	13 480	9790	13 376	10 921
Virkistystoiminta	14 432	15 447	14 961	16 122	15 905
Silmälasit	16 186	12 428	13 427	21 297	11 323
Yhteensä	183 387	197 595	219 578	223 010	206 247

Taulukko 4:
Hyvinvoinnin
kustannukset

HENKILÖSTÖTARVE

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

Henkilöstön poistuma eläkkeelle osastottain ja henkilöstöryhmittäin vuosina 2004-2008

	Johto	As.tuntija	Toim.pano	Yhteensä
Hallinto-osasto	1	7	5	13
Kilpailu- ja kuluttajaosasto	1	4	0	5
Liikenneosasto	0	4	0	4
Oikeushallinto-osasto	0	0	0	0
Pelastusosasto	0	3	0	3
Poliisiosasto	0	6	0	6
Sivistysosasto	1	11	3	15
Sosiaali- ja terveysosasto	3	10	2	15
Yhteensä	6	45	10	61

Henkilöstötarjonta

	2005	2006	2007	2008	2009-2013
Henkilömäärä	370	370	370	370	370
Eläkkeelle	9	11	11	17	73
Muu poistuma	5	5	5	5	5
Yhteensä	356	354	354	348	292
Henkilöstön kysyntä	370	370	370	370	370
Henkilöstön uuskykyntä	14	16	16	22	78

Taulukot 5 ja 6: Henkilöstön poistuma ja henkilöstötarjonta

Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosien määrä oli 361,3 vuonna 2004. Edelliseen vuoteen verrattuna henkilötyövuosien määrä oli noussut 10,3 htv:tä.

VUOSI	HTV	%-muutos
2000	346	0,70 %
2001	344	-0,80 %
2002	346	0,70 %
2003	351	1,40 %
2004	361	10,28 %

Taulukko 7: Henkilötyövuodet

HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI

Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyskyselyn tulokset kertoivat henkilöstön olevan melko tyytyväinen organisaatioonsa. Työn sisällön suhteen henkilöstö oli varsin tyytyväistä, sillä se sai indeksi-arvoksi 3,4. Johtaminen sai indeksi-arvoksi 2,9, työyhteisön toimivuus asetettiin tasolle 3,3, kehittämisen tuki sai arvoksi 3 ja muut organisaatioon liittyvät asiat tason 3,4. Keskiarvoksi työtyytyväisyydelle saatiin 3,3.

Osastotasolla tarkasteltaessa huomataan, että tyytyväisintä henkilöstö oli poliisiosastolla, työtyytyväisyysindeksin keskiarvo ollessa 3,6. Vastaavasti tyytymättömintä henkilöstö oli sosiaali- ja terveysosastolla, jossa indeksin arvo oli 3,2. Alueellisesti työtyytyväisyydessä ei ole eroja, sillä kaikissa toimipaikoissa keskiarvo oli sama 3,3.

Työtyytyväisyyskyselyssä vuonna 2004 kysyttäessä halukkuutta työpaikan vaihtoon vastasi 291 vastaajasta vain 90 myöntävästi. Prosentteina ilmaistuna tämä on 30,9 % vastanneista. Henkilöstökierrosta kysyttäessä henkilöstöstä 33,3 prosenttia olisi halukkaita käyttämään mahdollisuutta tällaiseen menettelyyn.

Johtaminen oli siis ainoa osa-alue, joka jäi tason ”melko tyytyväinen” alapuolelle. Ensi

vuonna olisi siis tärkeää panostaa johtamisen osaamiseen ja kehittämiseen. Kehittämisen tukeen olisi myös arvokasta panostaa, sillä sen indeksi-arvo on myös alhainen. Johtamisella ja mahdollisuudelle kehittyä omassa työssään on suuri merkitys työssä viihtyvyydelle.

Hyvin johdettu organisaatio on myös kiinnostava ulkopuolisten silmissä. Lääninhallitusten olisi erittäin tärkeää kiinnittää huomiota julkisuuskuvaansa ja pyrkiä olemaan mielenkiintoinen kohde työnhakijoiden silmissä, sillä lähivuosina lääninhallituksista jää suuri määrä henkilöstöä eläkkeelle.

Henkilöstön hyvinvoinnin kehittämisestä on pidetty huolta vuonna 2004 koulutussuunnitelman ja TYKY-ohjelman avulla. Henkilöstön hyvinvointia kuvataan yleensä henkilöstön motivaation ja työkuoron kautta. Näitä ei ole mitattu Länsi-Suomen lääninhallituksessa. Motivaatioon liittyvät seikat tulevat tosin osaltaan esiin työtyytyväisyyskyselyssä. Henkilöstön työtyytyväisyys on pätevyyden ohella keskeinen tuloksentekijä. Tyytyväinen henkilöstö pitää oma-aloitteisesti huolta työssään tarvitsemansa pätevyyden kehittämisestä sekä on halukas kouluttautumaan ja seuraamaan työtehtäviensä kehitystä.

Motivaatioon liittyvät seikat tulevat tosin osaltaan esiin työtyytyväisyyskyselyssä. Henkilöstön työtyytyväisyys on pätevyyden ohella keskeinen tuloksentekijä. Tyytyväinen henkilöstö pitää omaaloitteisesti huolta työssään tarvitsemansa pätevyyden kehittämisestä sekä on halukas kouluttautumaan ja seuraamaan työtehtäviensä kehitystä.

Länsi-Suomen lääninhallituksen koulutus-suunnitelman 2004 tavoitteena on antaa koko henkilöstölle riittävät tiedolliset ja taidolliset valmiudet suorittaa oman työnsä tehtäviä. Koulutusta järjestetään mahdollisuuksien mukaan ja tarvekohtaisesti. Osaamisen kehittämiseen pyritään jokaisen työntekijän kohdalla.

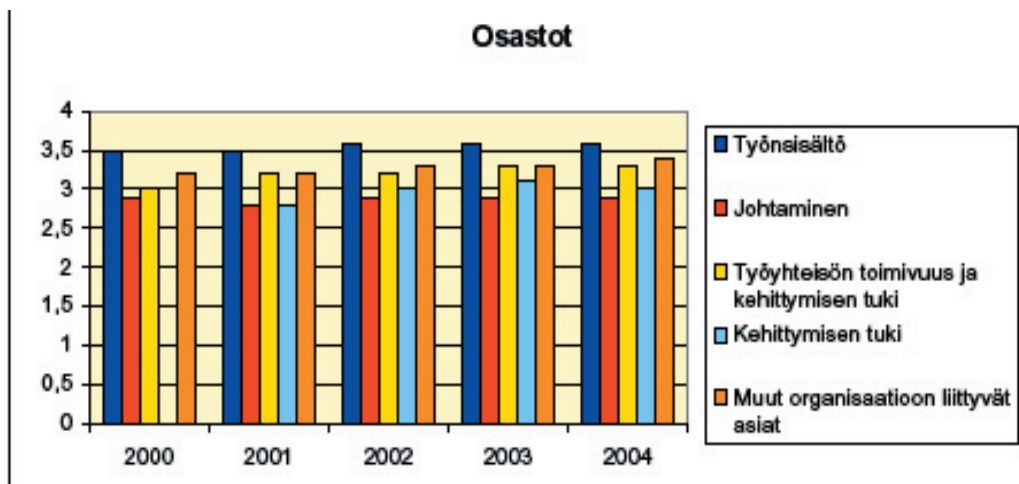
TYKY-työryhmä on laatinut esityksen lääninhallituksen työkykyohjelmaksi vuosille 2004-2005. Työkykyohjelmaan sisältyvät Länsituuli-laatuhanke, Kaiku-työhyvinvointiohjelma ja työtyytyväisyyskysely. TYKY-ohjelma on hyväksytty ohjeellisena

20.10.2003 yhteistyöryhmän ja johtoryhmän kokouksissa.

Länsituuli-laatuhankkeella kehitetään johtamista, tuodaan esille organisaation arvot ja strategia, tuetaan keskeisiä laadun elementtejä sekä kartoitetaan vahvuudet, parantamisalueet ja kehittämiskohteet. Hankkeella pyritään tuomaan osastojen ja yksiköiden kokouksiin käsiteltäväksi työyhteisön toimintakyky, työnjakokysymykset ja mahdolliset työyhteisöongelmat. Hankkeessa korostetaan verkostomaista ja yhteistyötä korostavaa työskentelyä. Ohjelmalla pyritään tasaamaan työpaineita.

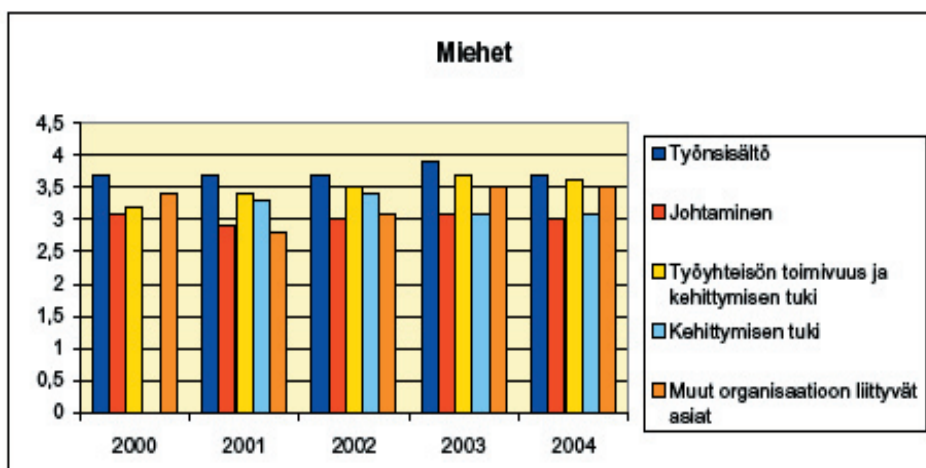
KAIKU - Kaikki kunnossa –työhyvinvointiohjelmalla istutetaan työhyvinvointitoiminta osaksi jokapäiväistä johtamista ja työntekoa, kehitetään esimiestyötä ja huolehditaan henkilöstön jaksamisesta sekä tuetaan ikäänntyvien työntekijöiden työelämässä pysymistä. Virkistystoimikunta toimii osaltaan henkilöstön työkyvyn parantajana. Länsi-Suomen lääninhallitusten Virkut toimivat jokaisessa palveluyksikössä.

OSASTOT	Indeksit 2000	2001	2002	2003	2004
Työn sisältö	3,5	3,5	3,6	3,6	3,6
Johtaminen	2,9	2,8	2,9	2,9	2,9
Työyhteisön toimivuus ja kehittymisen tuki	3	3,2	3,2	3,3	3,3
Kehittymisen tuki		2,8	3	3,1	3
Muut organisaatioon liittyvät asiat	3,2	3,2	3,3	3,3	3,4
Keskiarvo	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2



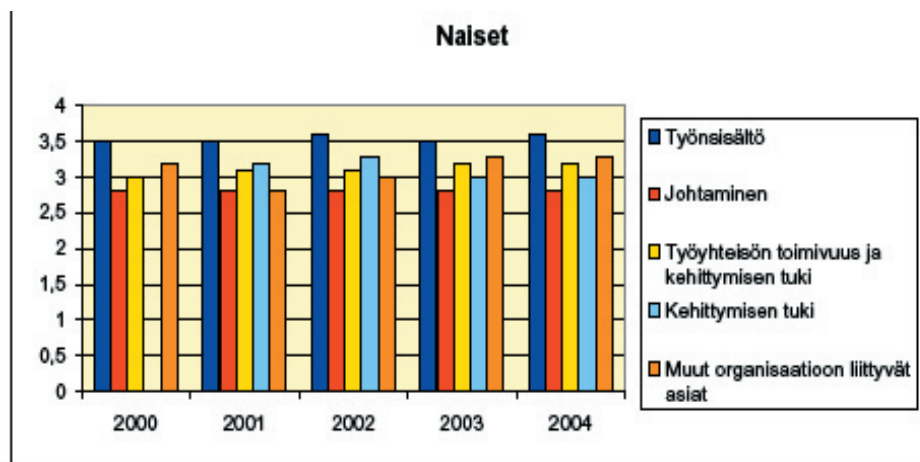
Taulukko 8: Työtyytyväisyysbarometrit osastoittain

MIEHET	Indeksit 2000	2001	2002	2003	2004
Työn sisältö	3,7	3,7	3,7	3,9	3,7
Johtaminen	3,1	2,9	3	3,1	3
Työyhteisön toimivuus ja kehittymisen tuki	3,2	3,4	3,5	3,7	3,6
Kehittymisen tuki		3,3	3,4	3,1	3,1
Muut organisaatioon liittyvät asiat	3,4	2,8	3,1	3,5	3,5
Keskiarvo	3,3	3,3	3,4	3,5	3,5



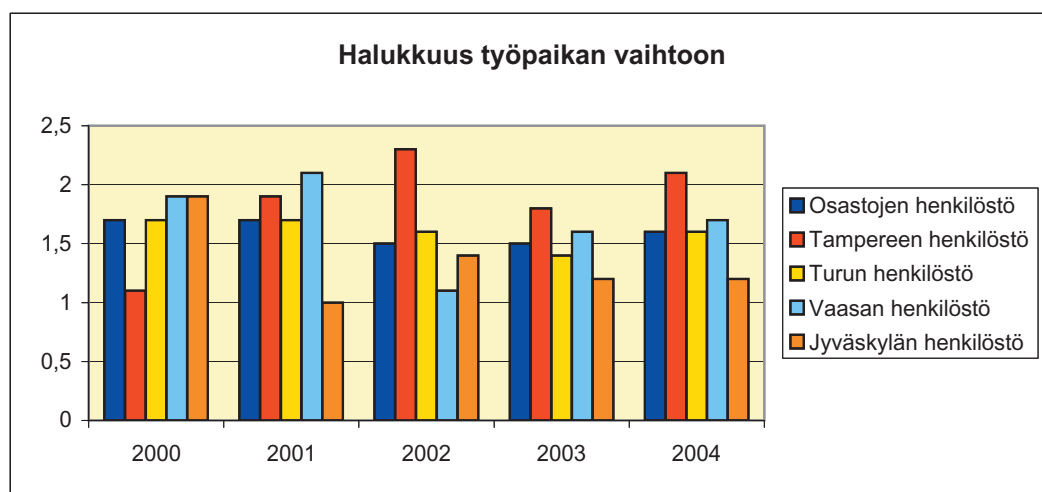
Taulukko 9: Työtyytyväisyysbarometrit miehet

NAISET	Indeksit 2000	2001	2002	2003	2004
Työn sisältö	3,5	3,5	3,6	3,5	3,6
Johtaminen	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8
Työyhteisön toimivuus ja kehittymisen tuki	3	3,1	3,1	3,2	3,2
Kehittymisen tuki		3,2	3,3	3,0	3
Muut organisaatioon liittyvät asiat	3,2	2,8	3	3,3	3,3
Keskiarvo	3,1	3,1	3,2	3,2	3,2



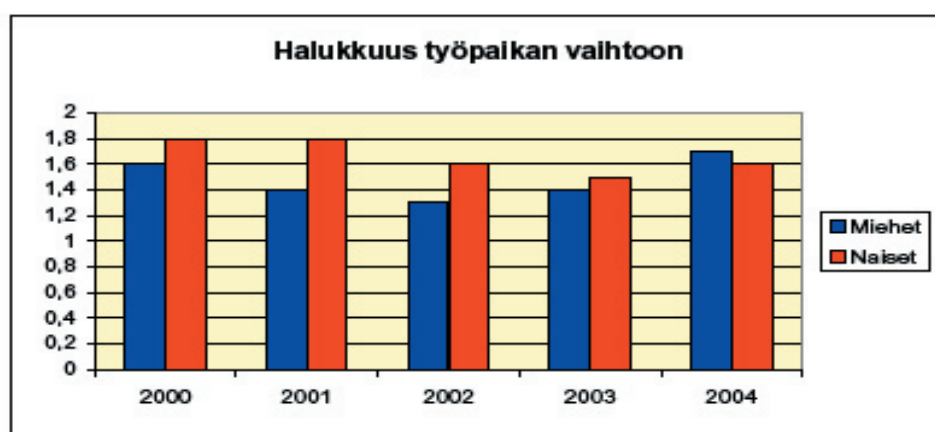
Taulukko 10: Työtyytyväisyysbarometrit naiset

HALUKKUUS TYÖPAIKAN VAIHTOON	Indeksit 2000	2001	2002	2003	2004
Osastojen henkilöstö	1,7	1,7	1,5	1,5	1,6
Tampereen henkilöstö	1,1	1,8	2,3	1,8	2,1
Turun henkilöstö	1,7	1,7	1,6	1,4	1,6
Vaasan henkilöstö	1,9	2,1	1,1	1,6	1,7
Jyväskylän henkilöstö	1,9	1	1,1	1,2	1,2



Taulukko 11: Halukkuus työpaikan vaihtoon yksiköittäin

HALUKKUUS TYÖPAIKAN VAIHTOON	Indeksit 2000	2001	2002	2003	2004
Miehet	1,6	1,4	1,3	1,4	1,7
Naiset	1,8	1,8	1,6	1,5	1,6



Taulukko 12: Työtyytyväisyysbarometrit halukkuus työpaikan vaihtoon miehet/naiset

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot sekä työterveyshuollon kustannukset

Sairauspoissaolojen määrästä voidaan ajatella kahdella eri tavalla. Yleisesti ajatellen lyhyiden sairauspoissaolojen katsotaan johtuvan työmotivaation puutteesta. Jäädään kotiin, vaikka ei oikeasti ollakaan kovin sairaita, ollaan kotona pari päivää ja palataan töihin levänneenä. Toisaalta lyhyet poissaolot voivat kertoa henkilöstön sitoutuneisuudesta ja siitä, että he kokevat velvollisuudekseen tulla hoitamaan työnsä hiukan sairaanakin.

Jälkimmäinen ajattelutapa saattaa olla oikeampi, kun ajatellaan organisaatiota, jonka henkilöstö on kukin oman alansa asiantuntija. Organisaatiossa ei välttämättä ole ketään, kuka hoitaisi sairaana olevan työt, sillä siihen ei välttämättä ole osaamista. Yleensä työt kasautuvat sairauslomien aikana ja takaisin tullessa on työpöytä täynnä tekemättömiä töitä.

Pitkien sairauslomien aikana työt tietenkin joudutaan delegoimaan tai paikalle palkataan sijainen, lyhyiden sairauslomien ajaksi sijaisia ei kuitenkaan määrätä. Osaltaan sairauksien lukumäärää saattaa lisätä Länsi-suomen lääninhallituksen henkilöstön korkea keski-ikä.

Sairauspoissaoloja oli yhteensä 617 vuonna 2004. Sairaana olleita henkilöitä oli yhteensä 235. Sairauspäiviä oli yhteensä 2217. Keskimääräinen sairauden kesto oli 3,6 päivää.

Yhden päivän pituisia sairauspoissaoloja oli 262 kappaletta ja 1-2 päivää kestäneitä sairauspoissaoloja oli yhteensä 225 kappaletta. 61-90 päivää kestäneitä sairauspoissaoloja oli

ain yksi tapaus, mutta 11-60 päivää kestäneitä sairauspoissaoloja oli 46 kappaletta.

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

Tapaturmapoissaolojen määrät ovat lääninhallituksessa vähäisiä. Tapaturmien lukumäärä vuonna 2004 oli 4. Tapaturmista kärsineitä henkilöitä oli 3. Tapaturmista johtuvia poissaolopäiviä oli yhteensä 68. Tapaturmien vähäinen määrä on suurelta osin työnluonteesta johtuvaa. Suurin osa työtehtävistä muodostuu toimistotyöstä, joka on sekä riskitöntä että turvallista.

Työterveyshuollonkustannukset kehysrahasta olivat 2004 yhteensä 168 097,56 euroa. Tästä summasta lääkärin palkkioita oli 54 062,88 euroa, terveydenhoitajakäyntejä oli 24 111,00 euron edestä, fysioterapeutin tekemiä hoitoja 10 273,59 euron edestä, psykologin palkkioita 10 631,40 euroa, erikoislääkärin palkkioita, 8382,76 euroa, laboratoriopalveluita 34 374,20 euroa, radiologiatutkimuksia 15 793,05 euroa ja muita asiantuntijapalveluita oli 1397,53 euroa. Muita erittelemättömiä kustannuksia 9071,15 euroa.

Työterveydenhuollonkustannukset nousevat tulevaisuudessa selvästi, sillä lääninhallituksen henkilöstö on melko iäkästä ja tämä pitää väistämättä ottaa huomioon lähivuosien talousarvioissa.

VERTAILUTAULUKOITA

Henkilöstön keski-ikä vuosina 2000-2004

Vuosi	Keski-ikä
2000	47,9
2001	?
2002	48,8
2003	48,8
2004	48,2

Henkilöstön keski-ikä osastoittain vuonna 2004

Koko henkilöstö	48,2	Naiset	47,3
Oikeushallinto-os.	43,7	Miehet	49,7
Tietohallinto	45,1		
Sosiaali- ja terveysos.	48,2		
Sivistysos.	48,2		
Pelastusos.	49,4		
Hallinto-os.	49,6		
Liikenneos.	49,6		
Kilpailu- ja kulutt. os.	51,7		

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä vuosina 2000-2004

Vuosi	vakinaiset	määräaik.	yhteensä
2000	314	42	356
2001	312	47	359
2002	319	35	354
2003	310	48	358
2004	317	54	371

Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä vuosina 2000-2004

Vuosi	kok.aik.	osa-aik.	yhteensä
2000	331	25	356
2001	325	34	359
2002	321	33	354
2003	323	35	358
2004	336	35	371

Henkilöstön miesten ja naisten lukumäärän kehitys vuosina 2000-2004

Vuosi	Miehet	Naiset	Yhteensä
2000	115	241	356
2001	117	242	359
2002	112	242	354
2003	117	241	358
2004	112	259	371

HENKILÖSTÖKERTOMUKSEN MERKITYS LÄNSI-SUOMEN LÄÄNIN- HALLITUKSESSA

-OPINNÄYTETYÖHÖN LIITTYVÄN KYSELYN TULOKSIA

Lähetimme kyselyn 2.12.2004 puolelle (51,2 %) koko Länsi-Suomen lääninhallituksen henkilöstöstä eli 190 henkilölle. Näistä arvioitsijoita eli esimiestason henkilöstöä oli 40 ja loput 150 muuta henkilöstöä. Aikaa kyselyyn vastaamiseen oli koko joulukuu. Vastauksia kyselyyn saimme arvioitsijoiden ryhmästä 12 kappaletta, jolloin vastausprosentiksi muodostuu 30 % ja muun henkilöstön osalta vastauksia saimme 32 kappaletta, jolloin vastausprosentiksi muodostuu 21,3 %. Kyselyä lähettäessämme otimme huomioon osastojen kokovaihtelun ja lähetimme jokaiselle osastolle suhteessa henkilömäärään yhtä paljon kyselyjä.

Pieni vastausprosentti arvioitsijoiden osalta kuvastaa mielestämme sitä, että esimiestaso henkilöstö ei ole tarpeeksi syventynyt henkilöstökertomuksen sisältöön ja sen käyttömahdollisuuksiin. Muun henkilöstön vastausprosentti oli odotettu, sillä tiesimme, ettei henkilöstökertomus ole heille kovin tuttu. Ja saadut vastaukset vahvistivat käsityksemme.

Kyselyn pohjalta yhteenvetona toteamme, että henkilöstökertomuksen tietosisältö oli esimiestason henkilöillä pääosin tiedossa, mutta tietojen hyödyntäminen oli vähäistä. Esille tuli myös se, että henkilöstökertomusta ei juurikaan pidetty tärkeänä viestinnän välineenä. Vain muutama koki raportin sisällön erittäin tärkeänä ja sisältöä olisi ehdottomasti tuotava enemmän esille. Kysely paljasti, että esimiestaso olisi valmis hyödyntämään raporttia enemmän, mikäli sen sisältöä kehitettäisiin ja tietoja syvennettäisiin.

Tulokset henkilöstön osalta osoittivat vahvasti, ettei henkilöstökertomusta tietosisältöineen tunneta tarpeeksi hyvin henkilöstön keskuudessa. Kysely paljasti, että syy tähän on se, ettei johto käsittele raportin sisältöä yhdessä henkilöstön kanssa. Hyvin selkeästi tuli esiin myös se, että henkilöstökertomusta pidettiin tärkeänä sisäisen viestinnän välineenä ja se koettiin tärkeäksi, vaikkei sitä tunnettu hyvin. Tämä kertoo siitä, että henkilöstökertomukselle on selkeä tarve henkilöstön keskuudessa, ja sen esiin tuominen lisäisi henkilöstön tyytyväisyyttä. Mielenkiintoista oli, että ne vastaajat, jotka eivät tunteneet entuudestaan henkilöstökertomusta, kertoivat ottaneensa asiasta selvää, joten halukkuus raportin sisällön tarkastelemiseen on suuri. Se osa henkilöstöstä, joka tunsikin raportin ja sen sisällön antoivat paljon kehitysideoita ja parannusehdotuksia henkilöstökertomuksen sisältöön. Mielestämme tämä kuvastaa sitä, että henkilöstö on omalta osaltaan halukas kehittämään raporttia. Henkilöstön mukaan ottaminen kasvattaisi henkilöstön mielenkiintoa raporttia kohtaan.

Tätä henkilöstökertomusta tehdessämme huomasimme, että nykyisillä resursseilla toivottujen tietojen kerääminen ei ole selkeää, koska järjestelmiin ei ole tallennettu kaikkia tarvittavia tietoja henkilöstöstä. Huomasimme myös, ettei johdolla ole välttämättä edes tietoa siitä, kuinka hajallaan ja vaikeasti kerättävissä henkilöstöä koskevat tiedot ovat. Toivomme, että tämä työ osaltaan edistää henkilöstöstä kerättävien tietojen saatavuuden helpottumista ja siten myös raportointia.

Tekijät,
Johanna Jussila ja Sanna Korhonen

Jäsentely: Johanna Jussila
Aineisto: Sanna Korhonen

Vaasan ammattikorkeakoulu
Valmistusvuosi: 2005