

5

Henkisten voimavarojen hallinta ja kehittäminen

5.1 Nykyiset henkilöstöpanokset

5.1.1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

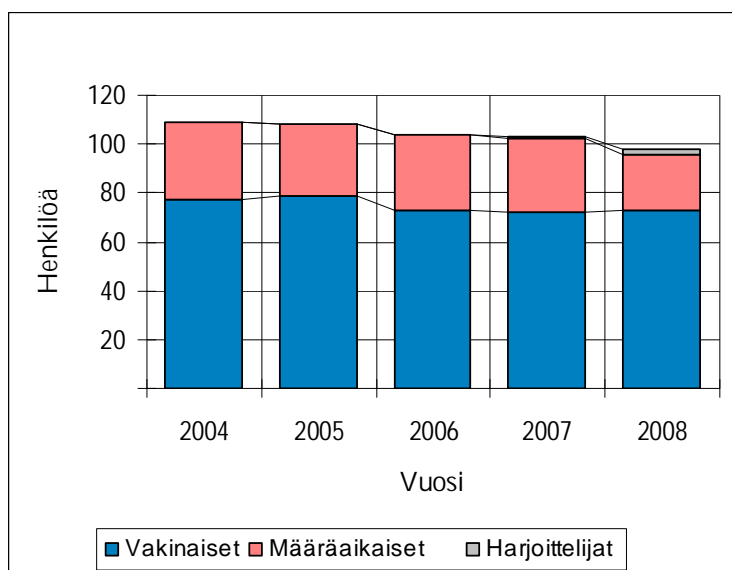
Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä

Lapin lääninhallituksessa toimintamenomomentilta palkatun henkilöstön määrä vuonna 2008 oli oleellisesti pienempi kuin vuonna 2007. Henkilöstön määrä 31.12.2008 oli 88 henkilöä, joista vakinaisessa virkasuhteessa oli 67 henkilöä ja määräaikaisessa 21 henkilöä. Tämän lisäksi läänin poliisijohdossa oli kuusi vakituista ja kaksi määräaikaista henkilöä. Vuonna 2008 lääninhallituksessa oli siis yhteensä 96 henkilöä, joka on 7 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2007.

Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä vuonna 2008 oli 23,3 prosenttia (23 henkilöä). Määräaikaisten määrään vaikuttavat vakinaisen henkilöstön virkavapaudet ja erilaiset projektitehtävät sekä EU-tehtävät. Vakinaisista henkilöistä virkavapaalla oli viisi henkilöä. EU-rahoituksella palkattuja henkilöitä oli kuusi vuonna 2008.

Työllisyysvaroin palkattuja henkilöitä oli yksi ja harjoittelijoita kaksi vuonna 2008. Osa-aikaeläkkeellä oli neljä henkilöä. Heistä yksi keskeytti osa-aikaeläkkeen 1.6.2008 lukien ja yhden virkasuhde päättyi 31.10.2008.

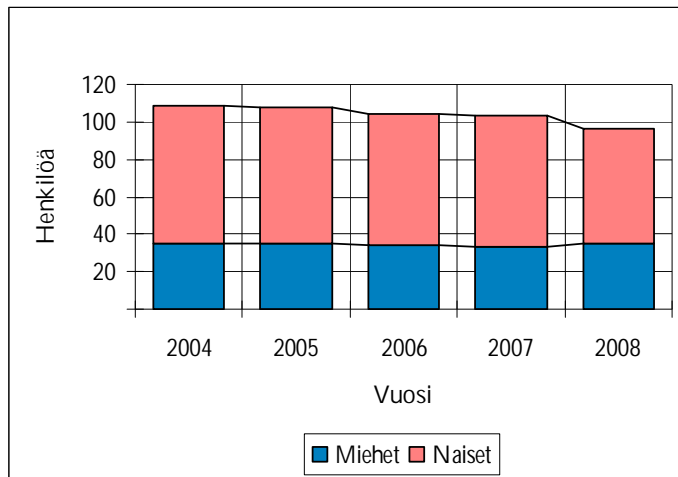
Kuva 4. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä 31.12.



Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan

Lääninhallituksen palveluksessa oli 61 naista ja 35 miestä vuonna 2008. Naisten osuus koko henkilökunnasta oli 63,5 prosenttia (68,0 % vuonna 2007) ja miesten osuus oli 36,5 prosenttia (32,0 % vuonna 2007).

Kuva 5. Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan 31.12.

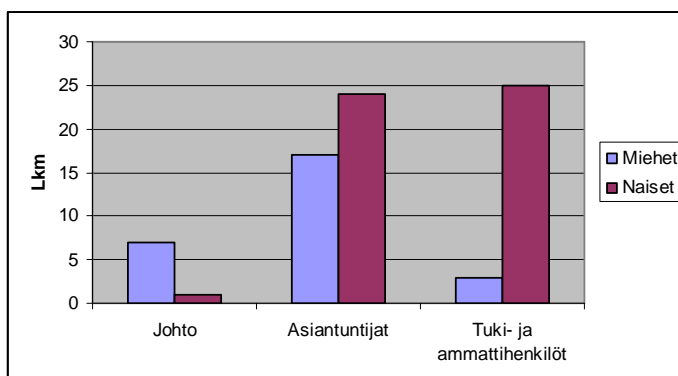


Henkilöstörakenne henkilöryhmittäin

Lääninhallituksen henkilöstö voidaan jaotella tehtävien mukaisesti johtotasoon, asiantuntijoihin sekä tuki- ja ammattihenkilöihin. Johtotasoon katsotaan kuuluviksi maaherran lisäksi johtamislisää saavat toimintayksiköiden päälliköt, joiden vaativuustaso on vähintään 9. Asiantuntijoihin katsotaan kuuluviksi virkamiehet, joiden vaativuustaso on vähintään 6, pois lukien kuitenkin edellä olevat johtoon kuuluvat virkamiehet. Tuki- ja ammattihenkilöstöryhmään kuuluvat virkamiehet, joiden vaativuustaso on 1– 5.1.

Henkilöryhmistä asiantuntijat oli suurin ryhmä lääninhallituksessa 31.12.2008 ja sen osuus henkilöstöstä oli 53,0 prosenttia. Tuki- ja ammattihenkilöiden osuus oli 36,0 prosenttia ja johdon 10,0 prosenttia henkilöstöstä. Suurin osa naisista kuului tuki- ja ammattihenkilöihin ja miehistä asiantuntijoihin.

Kuva 6. Lääninhallituksen henkilöstön, (ml. lääninhallituksen palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvat) jakaantuminen eri henkilöstöryhmiin sukupuolen mukaan 31.12.2008.

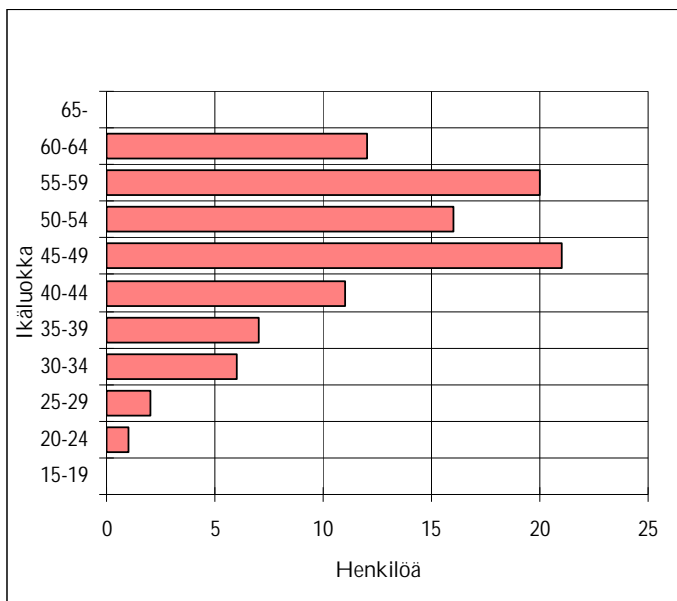


Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä 31.12.2008 oli 47,7 vuotta (48,0 vuonna 2007). Naisten keski-ikä lääninhallituksessa oli 46,4 vuotta (46,7 vuonna 2007) ja miesten keski-ikä 48,9 vuotta (50,7 vuonna 2007).

Suurin ikäluokka lääninhallituksessa oli 45 - 49 -vuotiaat, johon kuului 21,9 prosenttia henkilöstöstä eli 21 henkilöä. Lähes yhtä suuri ikäluokka oli 55 - 59 -vuotiaat, johon kuului 20,8 prosenttia henkilöstöstä eli 20 henkilöä.

Kuva 7. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2008.

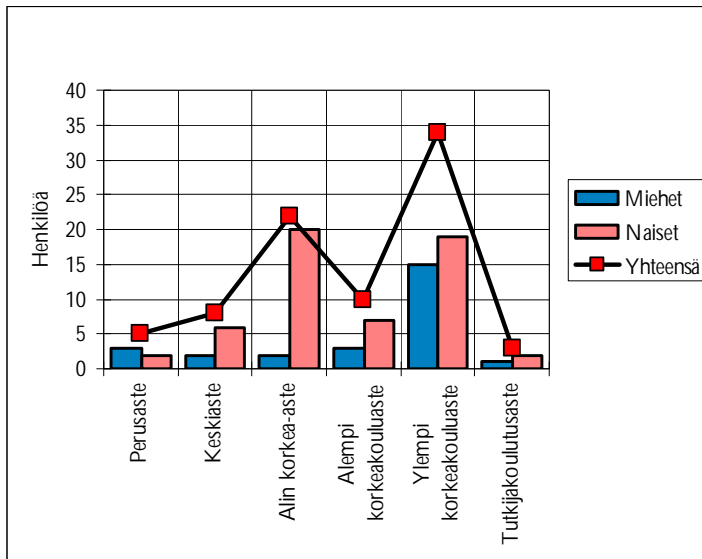


Henkilöstön koulutusrakenne sukupuolen mukaan

Koulutustasoindeksi kertoo perusasteen jälkeen suoritettun korkeimman koulutuksen keskimääräisen pituuden henkilöä kohti. Kyseisellä indeksillä mitattuna lääninhallituksen henkilöstön koulutustaso oli korkea, sillä indeksi oli vuoden 2008 lopussa 5,7. Miesten koulutustasoindeksi lääninhallituksessa oli 5,9 ja naisten 5,6.

Henkilöstön koulutustaso oli korkea myös tutkinnon suorittaneiden osuudella mitattuna. Henkilöstöstä 93,9 prosenttia oli vuoden 2008 lopussa suorittanut tutkinnon. Yleisin suoritettu koulutusaste lääninhallituksessa oli ylempi korkeakouluaste (41,5 % henkilöstöstä). Suurimmalla osalla naisista on alin korkea-aste (35,7 %) ja lähes yhtä paljon on ylemmän korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneita (33,9 %). Miehillä yleisin koulutusaste on ylempi korkeakouluaste (57,7 %) ja seuraavaksi eniten on alemman korkeakouluasteen tutkinnon ja perusasteen tutkinnon suorittaneita (11,5 %).

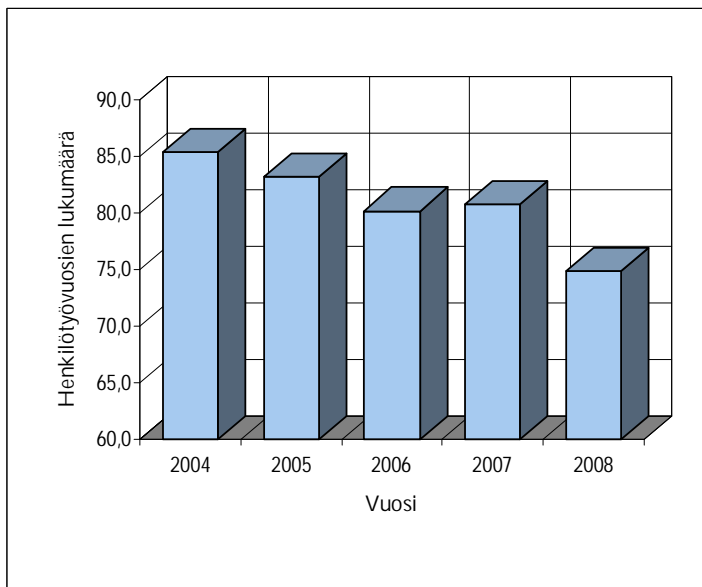
Kuva 8. Henkilöstön koulutusrakenne sukupuolen mukaan 31.12.2008



Henkilötyövuosien määrä

Lapin lääninhallituksessa on toimintamenomomentilta palkatun henkilöstön määrä vuonna 2008 oleellisesti pienempi kuin vuonna 2007. Henkilötyövuosia oli 74,8 vuonna 2008 ja 80,8 vuonna 2007. Vähennys on 7,4 prosenttia.

Kuva 9. Henkilötyövuosien määrä (mom. 280110).



Eläkkeelle siirtyvien määrä

Lääninhallituksesta on jäänyt eläkkeelle yksi johtotason henkilö ja yksi toimeenpaneuvassa työssä oleva henkilö vuonna 2008. Vuosittain eläkkeelle jäävien lukumäärä on varsin pieni. Lapin lääninhallituksen toimintamenomomentilta palkattua vakinaista henkilöstön arvioidaan jäävän eläkkeelle 2 henkilöä vuosittain vuosina 2009–2012 muutoin paitsi vain yksi henkilö vuonna 2010. Laskennassa oletettu eläkeikä on 64 vuotta.

5.1.2 TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

Työvoimakustannustiedot koskevat (mom. 280110) vuonna 2008 työnantajalle aiheutuneita henkilöstön työvoimakustannuksia.

Taulukko 8. Työvoimakustannusten jakautuminen vuosina 2007–2008.

	2007	2008
I Kokonaispalkkasumma	3 558 583	3 511 612
II Tehdyn työajan palkat	2 765 591	2 787 565
A. Väilliset palkat		
Lomaraha	178 437	189 710
Lomarahavapaat	-18 511	-29 343
Sairausajan palkat	150 629	81 587
Lapsen syntymä ja hoito	0	0
Loma-ajan palkat	443 933	430 481
Koulutusajan palkat	18 138	18 138
Muu palkallinen vapaa	20 367	33 474
Yhteensä	792 992	724 047
B. Sosiaaliturva		
Työnantajan sotumaksut	142 272	134 163
Eläkemaksut	695 937	683 509
Tapaturmakorv./-vak.maksut	13 936	13 559
Sairausvakuutuksen palautukset	-53 005	-19 309
Yhteensä	799 140	811 922
C. Muut väilliset työvoimakustannukset		
Koulutuspalvelut	33 022	44 775
Terveysten- ja sairaanhoito	13 403	14 827
Virkistystoiminta	3 479	5 149
Muut väilliset kustannukset	11 795	13 163
Yhteensä	61 699	77 914
III Väilliset työvoimakustannukset yhteensä	1 653 831	1 613 883
IV Työvoimakustannukset yhteensä	4 419 423	4 401 449

5.2 Henkilöstövoimavarojen kehittäminen ja ylläpito

5.2.1 HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO

Työtyytyväisyys

Lapin lääninhallituksessa on tehty työtyytyväisyyskyselyjä vuosittain vuodesta 2000 lähtien. Vuonna 2008 kyselyyn vastasi 62 virkamiestä ja vastausprosentti oli 68. Osastoittain vastausprosentit vaihtelivat 42 prosentista 84 prosenttiin. Johtoa vastaajista edusti seitsemän, asiantuntijoita 35 ja tuki- ja ammattihenkilöstöä 18.

Henkilöstön työtyytyväisyys on parantunut jatkuvasti vuosituhannen alusta lähtien. Vuonna 2008 kokonaistyötyytyväisyysindeksi oli 3,54 eli korkein kaikista lääninhallituksista. Osastojen kokonaistyötyytyväisyysindeksit vaihtelivat 3,43 ja 3,89 välillä. Henkilöstöryhmissä tyytyväisintä on johto (kokonaisindeksi 4,41) ja vähiten tyytyväisiä asiantuntijat (kokonaisindeksi 3,41).

Vastaajat olivat tyytyväisimpiä työtiloihin ja työvälineisiin, työn haastavuuteen sekä oikeudenmukaiseen ja inhimilliseen kohteluun työtovereiden taholta. Tyytymättömiä sen sijaan oli palkkauksen muuttumiseen työsuorituksen muuttumisen myötä, arvojen toteutumiseen käytännössä sekä uralla etenemiseen ja sen tukemiseen työyhteisössä.

Vastaajista 38 prosenttia ilmoitti olevansa halukas henkilökiertoon ja 18 prosentilla oli aikomus vaihtaa työpaikkaa.

Työtyytyväisyysindeksit	Indeksiluku
Johtaminen	3,49
Työn sisältö ja haasteellisuus	3,95
Palkkaus	3,19
Kehittymisen tuki	3,23
Työilmapiiri ja yhteistyö	3,90
Työolot	3,66
Tiedon kulku	3,38
Työnantajakuva	3,21
Yhteensä	3,54

Taulukko 9. Työtyytyväisyysindeksit henkilöstöryhmittäin vuosina 2002 – 2008

	Johto	Asiantuntijat	Tuki- ja ammatti- henkilöstö	Yhteensä
2002	3,7	3,1	3,0	3,1
2003	3,6	3,3	3,3	3,3
2004	3,8	3,2	3,1	3,3
2005	3,8	3,4	3,2	3,3
2006	3,74	3,52	3,18	3,43
2007	3,93	3,52	3,25	3,46
2008	4,41	3,41	3,48	3,54

Alhaisimmat indeksiluvut vuoden 2008 työtyytyväisyyskyselyssä saivat:

	Indeksiluku
Palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muutoksen myötä	2,92
Arvojen toteutuminen käytännössä	2,97
Uralla eteneminen ja sen tukeminen työyhteisössä	3,11
Palkkauksen oikeudenmukaisuus	3,13
Työyhteisön avoimuus asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa	3,16
Työpaikan varmuus nyt ja tulevaisuudessa	3,16

Korkeimmat indeksiluvut vuoden 2008 työtyytyväisyyskyselyssä saivat:

	Indeksiluku
Työtilat ja työvälineet	4,11
Työn haastavuus	4,10
Oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu työtovereiden taholta	3,97
Työn itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön	3,94
Osaamisen ja työpanoksen arvostus työyhteisössä	3,94
Mahdollisuudet yhdistää työ- ja yksityiselämä	3,84

Indeksiarvojen määräytyminen: 5=erittäin tyytyväinen, 4=tyytyväinen, 3=melko tyytyväinen, 2=tyyttymätön, 1=erittäin tyyttymätön

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen määrä väheni edellisestä vuodesta 16,1 prosenttia. Vuonna 2008 sairauspäiviä oli 700 eli 8,7 päivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaoloista aiheutuvat kustannukset vähenivät edellisestä vuodesta 48,3 prosenttia ja olivat 955 euroa henkilötyövuotta kohden.

Taulukko 10. Sairauspoissaolot.

Vuosi	Poissaolotapauksia		Sairauspäiviä (työpäivinä)				Kustannukset		
	lkm	muutos, %	lkm	muutos, %	pv/tapaus	pv/henkilö	pv/htv	€/htv	muutos, %
2004	106	-19,7	598	-39,9	6	5,5	7,0	720	-35,7
2005	95	-10,4	697	16,6	7	6,5	8,4	847	17,6
2006	93	-2,1	974	39,7	10	9,4	12,1	1 430	68,8
2007	120	29,0	834	-14,4	7	8,1	10,3	1 849	29,4
2008	116	-3,3	700	-16,1	6	8,8	8,7	955	-48,3

Sairaustapausten kasvu näkyi 1 ja 2–3 sairauspäivän poissaoloissa, jotka lisääntyivät vuoden 2008 aikana. Sairaustapauksista 0,9 prosenttia oli yli 180 työpäivää kestäviä poissaoloja.

Taulukko 11. Sairaustapausten ja sairauspäivien kestojaika.

Sairauden kesto, pv	Sairaustapauksia, %					Sairauspäiviä, %				
	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008
1	34,9	26,3	33,3	29,2	35,2	6,2	3,6	3,2	4,2	5,9
2-3	38,7	35,8	33,3	39,2	44,0	15,7	11,0	7,3	12,9	15,8
4-10	13,2	24,2	15,1	20,8	11,2	15,4	18,5	8,7	18,1	20,0
11-60	11,3	11,6	15,1	9,2	7,8	40,8	32,9	37,8	28,1	15,7
61-90	1,9	1,1	1,1	0,8	0,9	21,9	10,3	8,4	7,4	12,0
91-180	0,0	1,1	1,1	0,0	0,0	0,0	23,7	11,0	0,0	0,0
yli 180	0,0	0,0	1,1	0,8	0,9	0,0	0,0	23,6	29,3	30,6
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Koulutus ja kehittäminen

Lääninhallituksen henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelma perustuu osastojen kokoon henkilökohtaisissa tulos-, osaamis- ja kehittämiskeskusteluissa esille tulleisiin osaamisen kehittämis- ja koulutustarpeisiin. Osa koulutuksesta on pohjautunut työhyvinvoinnin lisäämiseksi sovittuihin kehittämistoimenpiteisiin sekä eri työryhmien (mm. peruspalvelujen arviointityöryhmä, laatutyöryhmä) esille nostamiin osaamisen kehittämistarpeisiin. Koko lääninhallituksen yhteisen koulutuksen lisäksi toimintayksiköt suunnittelevat ja järjestävät koulutusta henkilöstölleen oman yksikkönsä toiminnan kehittämistarpeista lähtevänä.

Vuonna 2008 laadittiin koko virastoa koskeva koulutussuunnitelma, joka sisälsi seuraavat koulutustilaisuudet:

- Hankinta-alan koulutus 30.1.2008
- Valtion palkkausjärjestelmäkoulutus 11.2.2008
- Hallintopäätösten tekeminen 12.3.2008
- Asiakirjahallinnon ja arkistotoimen peruskurssi 15.–18.4.2008.
- Outlook-sähköpostikoulutus 15.5., 16.5., 26.5. ja 2.6.2008
- Tasa-arvokoulutus 9.9.2008
- Esiintymistaidon koulutus 1.10.2008
- CAF-itsearviointi 3.10.2008
- ESS-koulutus 15.10.2008
- Asiakirjahallinnon ja arkistoinnin perusteet 4.11.2008
- Asiakaspalvelukoulutus 17.11.2008
- Johdon muutosvalmennus 1.12.2008
- Työyhteisöt muutoksessa 4.12.2008
- Hallintomenettely ja hallintopäätökset 8.12.2008.

Koulutukseen käytettyjen työpäivien määrä oli vuonna 2008 henkilöstöltä saatujen ilmoitusten mukaan 259. Vuonna 2007 koulutuspäiviä ilmoitettiin 137.

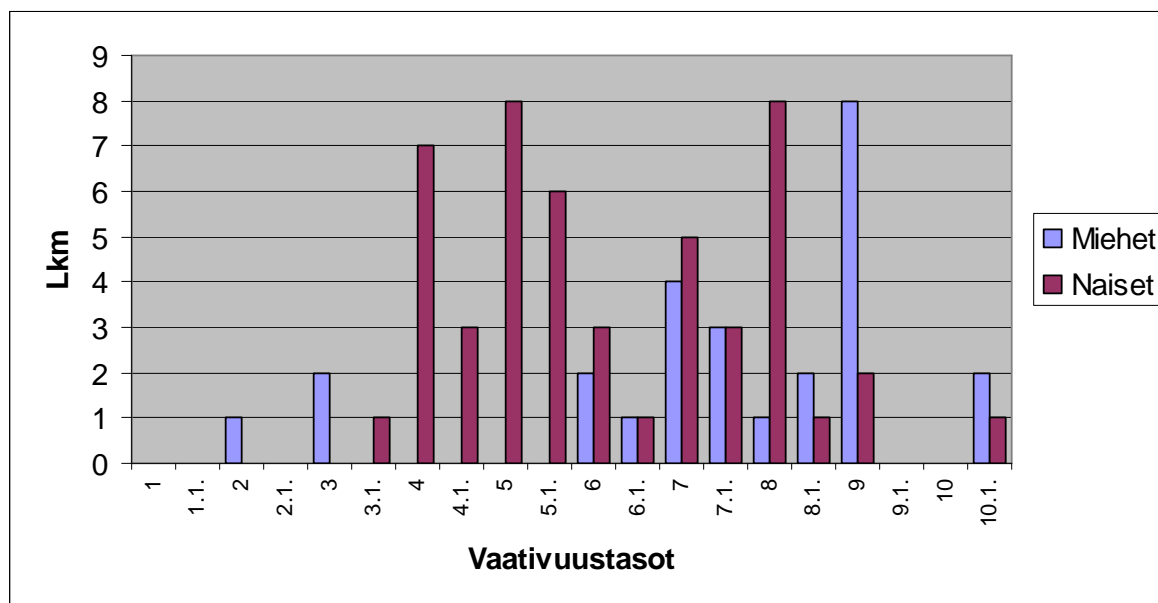
5.3 Palkkaus

Lääninhallitusten palkkausjärjestelmää sovelletaan lääninhallitusten virkamiesten palkkaukseen lukuun ottamatta työnantajavirkamiehiä, enintään yhden vuoden määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitettyjä virkamiehiä, harjoittelijoita, työllisyysvaroin palkattavia henkilöitä ja lääninhallituksessa työskenteleviä poliisiasetuksessa mainittuja virkamiehiä.

Virkamiehen palkkaus muodostuu tehtäväkohtaisesta palkanosasta (vaativuustaso) ja henkilökohtaisesta palkanosasta ja johtamistehtävissä toimivilla johtamislisästä sekä mahdollisesta takuupalkasta.

Naisilla yleisimmät vaativuustasot ovat 5 ja 8. Miehillä yleisin vaativuustaso on 9 ja seuraavaksi yleisin 7. Henkilökohtainen työsuoritus ja suoritustaso arvioidaan vuosittain henkilön ja esimiehen käymissä tulos- ja kehityskeskusteluissa.

Kuva 10. Lääninhallituksen palkkausjärjestelmään kuuluvien virkamiesten vaativuustasot sukupuolen mukaan (marraskuu 2008).



Taulukko 12. Lääninhallituksen palkkausjärjestelmään kuuluvien (pl. virkavapaalla muissa virastoissa olevat ja työnantajavirkamiehet) miesten ja naisten keskimääräiset henkilökohtaisen suoritustason pistemäärät ja maksuprosentit marraskuussa 2008.

	Lukumäärä	Pistemäärä, ka	Maksuprosentti, ka
Miehet	18	18,50	30,38
Naiset	47	18,74	30,93
Yhteensä	65	18,97	30,77

Keskiansiot sukupuolen mukaan

Säännöllisen työajan ansioita laskettaessa on otettu huomioon kokoaikaiset ja koko kuukaudesta täysimääräistä palkkaa saaneet henkilöt marraskuussa 2008. Säännöllisen työajan ansioon (jäljempänä ansio) sisältyvät tehtäväkohtainen ja henkilökohtainen palkanosa sekä johtamistehtävissä toimivilla johtamislisä sekä muut säännöllisen työajan palkanlisät. Ansioon eivät sisälly lisä- ja ylityöt eikä lomarahat.

Marraskuussa 2008 lääninhallituksen palkkausjärjestelmään kuuluvien miesten keskiansio oli 4 197,92 euroa kuukaudessa ja vastaavasti naisten 3 172,55 euroa kuukaudessa.

Taulukko 13. Keskiansiot henkilöryhmittäin vuosina 2006, 2007 ja 2008.

	Keskiansio, € 2006/11	Keskiansio €, 2007/09	Keskiansio €, 2008/11
Johto	4 867	4 947	5 890
Asiantuntijat	3 359	3 464	3 824
Tuki- ja ammattihenkilöt	2 366	2 405	2 438