

Henkilöstökertomus 2011



Henkilöstöosasto

Henkilöstökertomus 2011

Liikennevirasto

Helsinki 2012

Kannen kuva: Liikenneviraston kuva-arkisto

Verkojulkaisu pdf

ISBN 978-952-255-161-0

Liikennevirasto
PL 33
00521 HELSINKI
Puhelin 020 637 373

Henkilöstökertomus 2011. Liikennevirasto, henkilöstöosasto. Helsinki 2012. 25 sivua ja 1 liite. ISBN 978-952-255-161-0.

Avainsanat: henkilöstökertomus, henkilöstötilasto, henkilöstö, henkilöstöraportointi, henkilöstörakenne, henkilöstön tila

Tiivistelmä

Liikenneviraston vuoden 2011 henkilötyöpanos oli 657 henkilötyövuotta. Tuottavuusohjelman henkilötyövuosien vähennysmahdollisuudet huomioon otettaessa Liikennevirasto saavutti liikenne- ja viestintäministeriön asettaman tuottavuuskehyksen 647 henkilötyövuotta.

Liikenneviraston palveluksessa oli vuoden lopussa 656 vakinaista ja 34 määräaikaista työntekijää. Vuoden aikana rekrytoitiin 46 vakinaista henkilöä. Vakinaisen henkilöstön määrä vähentyi vuoden 2011 aikana 5 henkilöllä. Palveluksesta poistui 51 vakinaista henkilöä, joista 39 eläkkeelle. 12 irtisanoutui muusta syystä. Lähtövaihtuvuus oli 1,8 %. Yleisesti 2–5 % lähtövaihtuvuutta pidetään terveen organisaation tunnuspiirteenä.

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2011 lopulla 48,9 vuotta. Suurin ikäryhmä oli 55–64-vuotiaat (37 %). Naisten osuus henkilöstöstä on 41 %, miesten osuus 59 %.

Työtyytyväisyystutkimuksen vastausten keskiarvo oli 3,4. Sairauspoissaoloja oli keskimäärin 8,5 päivää/ htv, joka on alle valtionhallinnon keskiarvon 9,7

Liikenneviraston henkilöstön koulutusindeksi oli 5,5, joka on yli valtionhallinnon keskiarvon 5,1. Suurin tutkintoryhmä virastossa oli ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet (35 %). Tutkijakoulutuksen saaneita oli 14 henkilöä (2 %) henkilöstöstä.

Esipuhe

Liikenneviraston henkilöstökertomus 2011 on valmis. Henkilöstökertomus kuvaa, millainen Liikenneviraston henkilöstö on koostumukseltaan, kustannuksiltaan ja työhyvinvoinniltaan. Viraston omia tunnuslukuja on vertailtu valtionhallinnon keskimääräiseen tasoon. Luvut perustuvat viraston omien kirjanpito- ja henkilöstöjärjestelmien sekä valtionhallinnon TAHTI henkilöstötietojärjestelmän tuottamiin tietoihin.

Helsingissä kesäkuussa 2012

Liikennevirasto

Kalevi Mäkelä
Henkilöstöjohtaja

Sisällysluettelo

1	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	6
1.1	Määrät ja htv.....	6
1.2	Sukupuoli ja ikärakenne.....	8
1.3	Vaihtuvuus.....	10
1.4	Koulutus rakenne.....	11
1.5	Alueellistaminen.....	12
1.6	Investoinnit osaamiseen.....	14
2	HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI.....	15
2.1	Työtyytyväisyys.....	15
2.2	Työterveyshuolto ja sairauspoissaolot.....	15
2.2.1	Kuntoremontit.....	17
2.3	Virkistystoiminta.....	17
2.4	Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	19
2.5	Muita henkilöstöinvestointeja.....	19
2.5.1	Työmatkasetelit.....	19
2.5.2	Lounastuki.....	20
3	PALKKAUS JA PALKITSEMINEN.....	21
3.1	Palkkausmenot.....	21
3.2	Tulospalkkiot.....	23
3.3	Matkustus.....	23

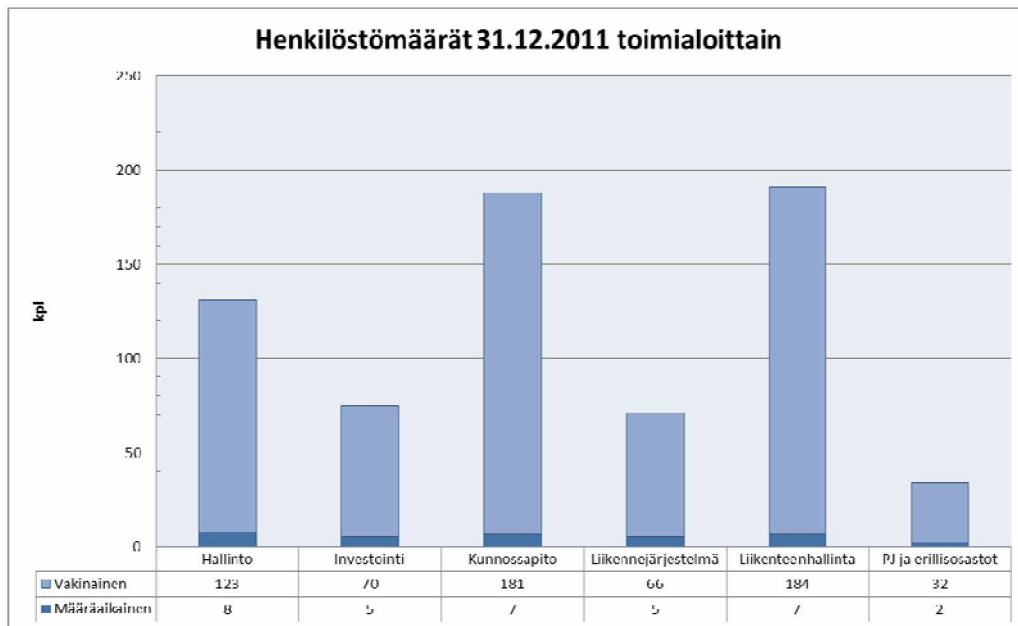
LIITTEET

Liite 1	Henkilöstötunnusluvut yhteenveto
---------	----------------------------------

1 Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1 Määrät ja htv

Liikennevirastossa oli 31.12.2011 henkilöstöä 656 (2010: 661) vakinaista ja 34 (2010: 41) määräaikaista. Prosentuaalisesti suhde oli 95 % / 5 %. Valtionhallinnossa sama suhde oli 86 % / 14 %. Vakinaisia virkasuhteisia virastossa oli 467 ja työsopimus-suhteisia 189. Vakinaisten määrä väheni viidellä henkilöllä vuodesta 2010.



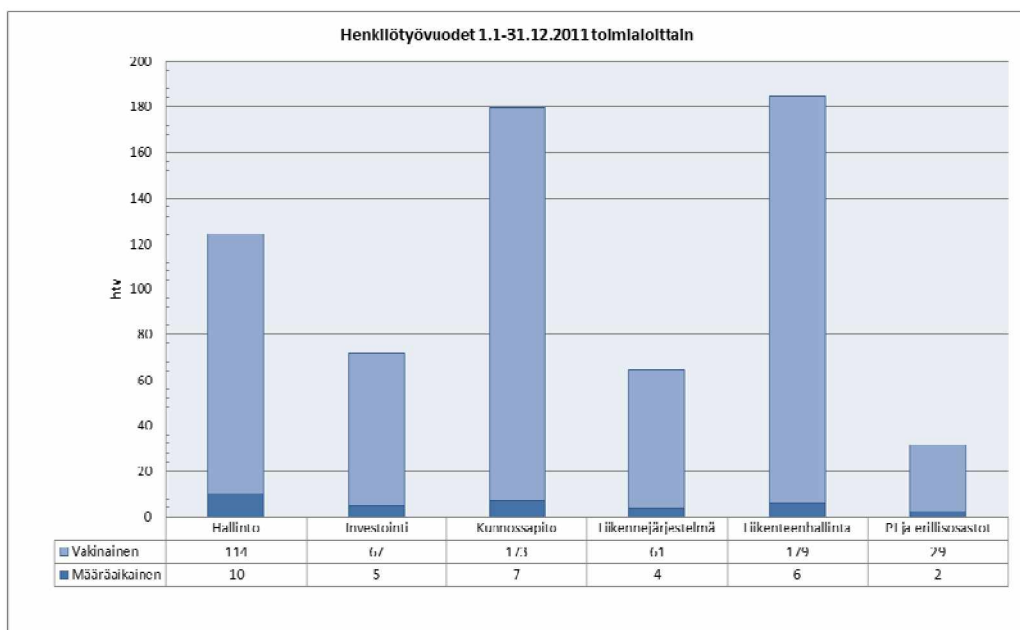
Kuva 1. Henkilömäärät kpl 31.12.2011 toimialoittain



Kuva 2. Vakinaisen henkilöstön muutos (kpl).

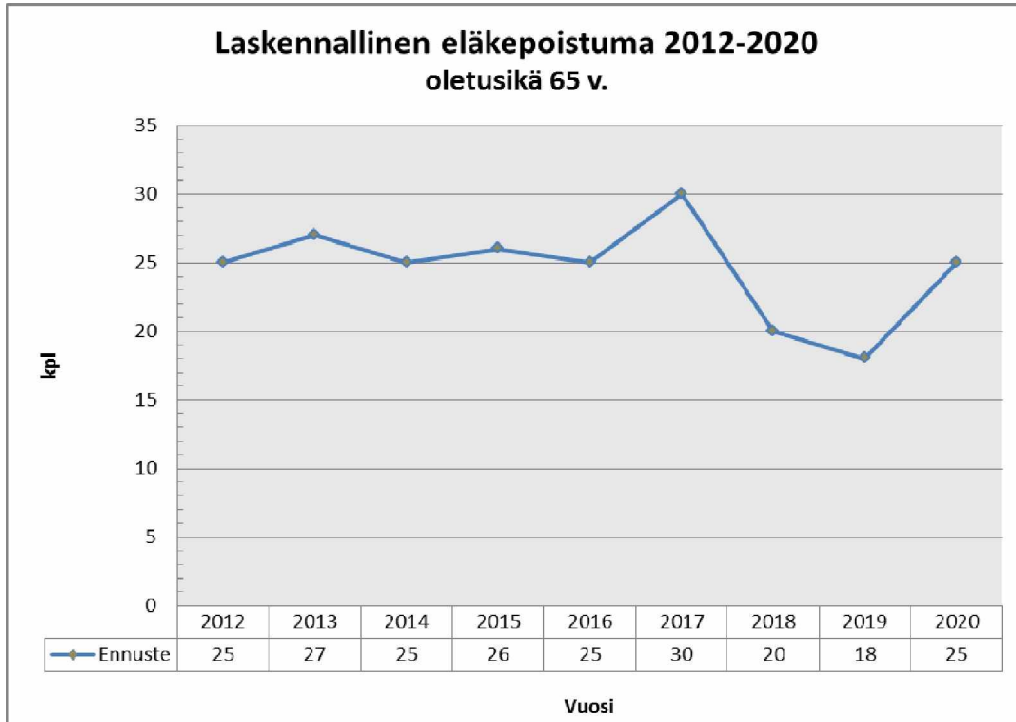
Liikenneviraston työpanoskertymä oli yhteensä 657 henkilötyövuotta (2010: 687). Muutos vuodesta 2010 oli -4,4 %. Harjoittelijoiden toteutunut osuus oli 14 htv. Liikennevirasto saavutti sille asetetun valtion tuottavuusohjelman 2011 vuositavoitteen 647 htv. Tavoitteen saavuttamisessa on otettu huomioon tuottavuusohjelma 2011:n mukainen mahdollisuus vähentää yli henkilökohtaisen eläkeiän olevien palvelusaikaa kokonaistyöpanoksesta. Tulevina vuosina tavoitteen saavuttaminen on haastavaa kun eläkkeelle siirtyvien henkilöiden määrä laskee ja viraston tehtävät eivät vähene. Liikenneviraston henkilötyövuosien tulee laskea nykyisten tavoitteiden mukaisesti 31.12.2015 mennessä 601 htv:n tasolle.

LVM:n hallinnonalalla työpanos oli vuonna 2011 yhteensä 2218 htv. Muutos vuoteen 2010 -1,3 %. Valtionhallinnossa oli 2011 kokonaisuudessaan 83 312 htv. Muutos -1,7 %



Kuva 3. 1.1–31.12.2011 Henkilötyövuodet (htv)

Osa-aikaisessa työssä oli 39 henkilöä (2010: 45), joka on 6 % henkilöstöstä. Heistä 19 oli osa-aikaeläkeläisiä. Vuoden 2011 aikana 43 henkilöä jatkoi työskentelyä saavutettuaan oman henkilökohtaisen eläkeikänsä. Osa heistä on jäänyt jo eläkkeelle vuoden loppuun mennessä.

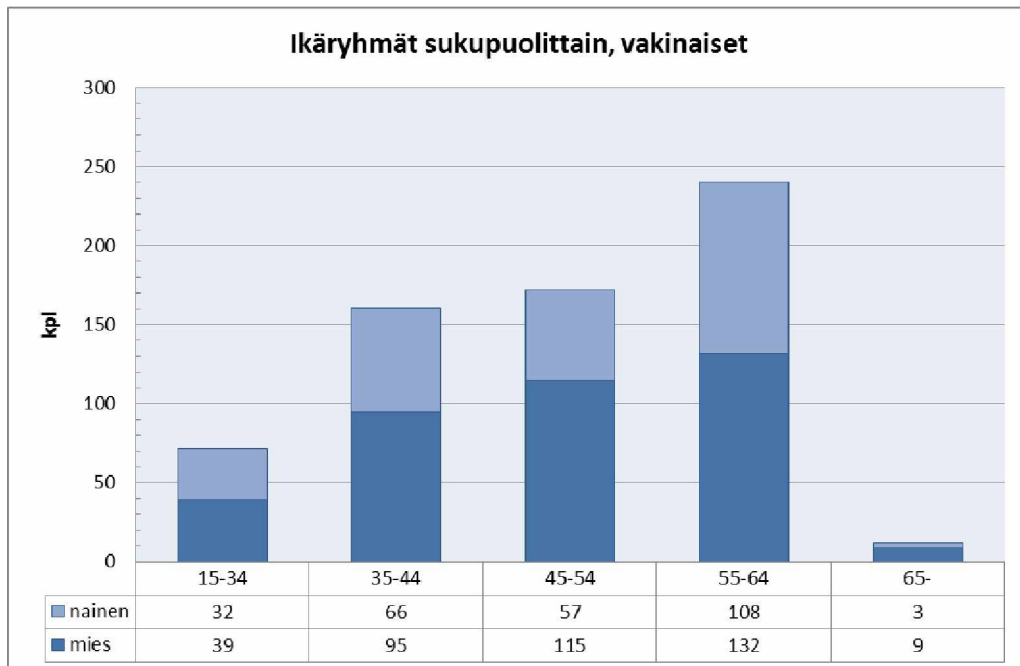


Kuva 4. Laskennallinen eläke-ennuste 65 v. mukaan kpl.

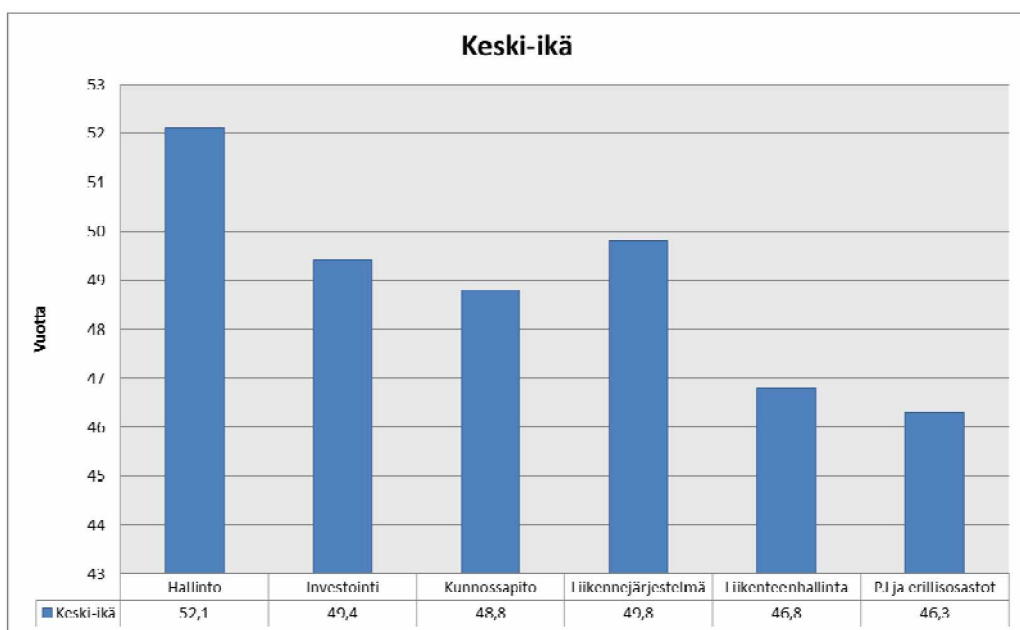
1.2 Sukupuoli ja ikärakenne

Miesten ja naisten määräsuhte oli 59 % / 41 %. Ei muutosta edelliseen vuoteen. Valtionhallinnossa suhde oli 51 % / 49 %. Miesten suurempi määrä selittyy viraston tehtävien teknisellä luonteella. Tosin naisten osuuden teknisissä tehtävissä ennustetaan kasvavan. Määräaikaisten naisten osuus kaikista naisista oli 6 % (2010: 7 %)

Henkilöstön keski-ikä oli 48,9 vuotta (2010: 49,5). Yli 45-vuotiaiden osuus oli 63 % (2010: 67 %). Suurin ikäluokka oli 55–64-vuotiaat. Valtionhallinnossa keski-ikä oli 45,7 vuotta (2010: 45,1)



Kuva 5. Sukupuoli ja ikäryhmät

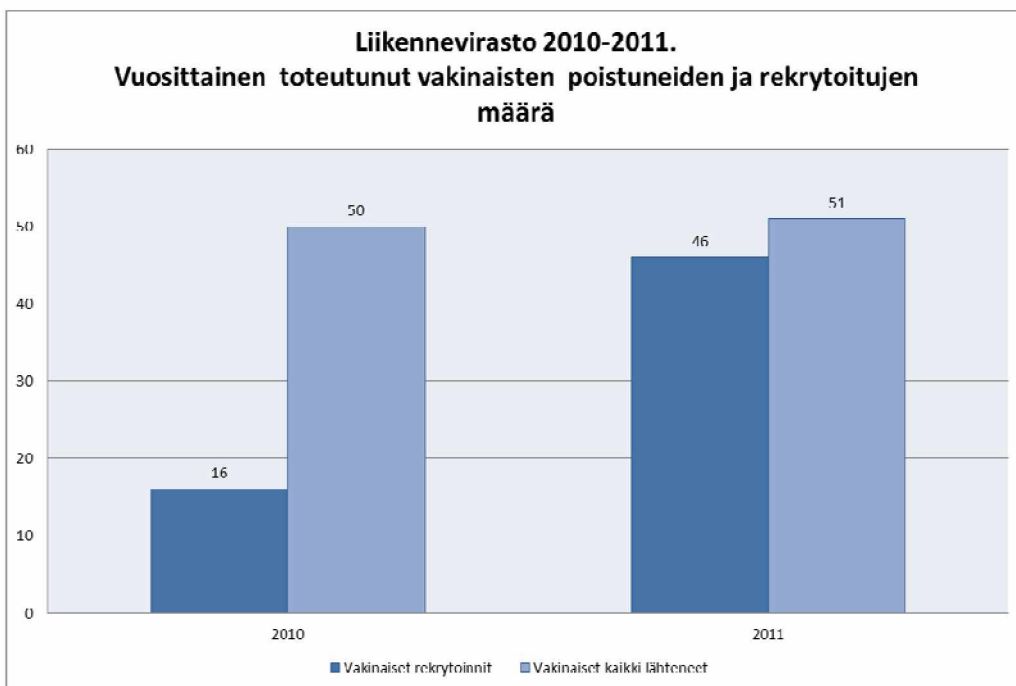


Kuva 6. Keski-ikä toimialoittain.

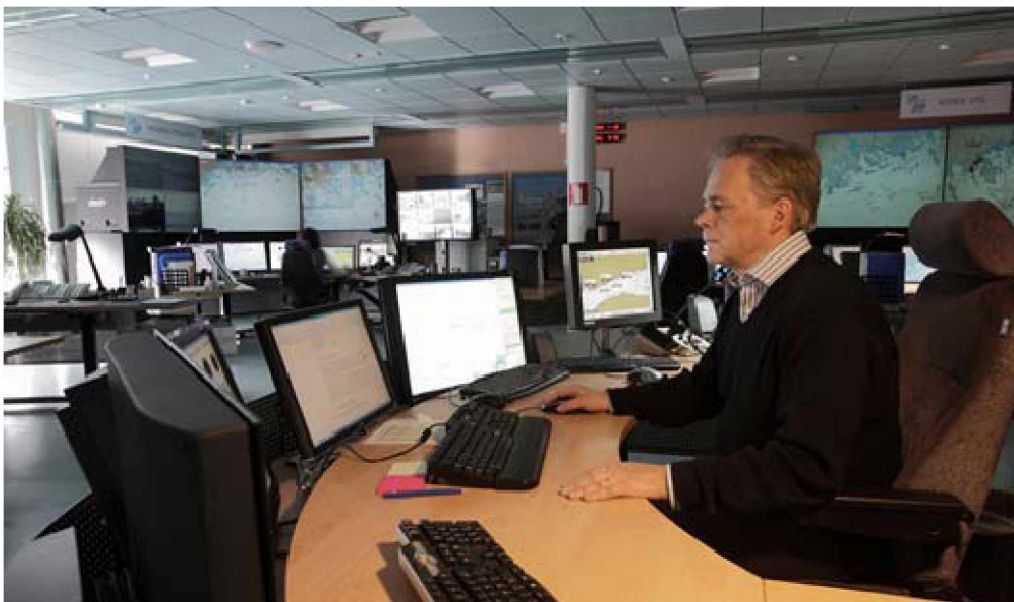
1.3 Vaihtuvuus

Vuoden aikana toteutui 46 vakinaista rekrytointia, sisältäen määräaikaisten vakinaistamiset. Yhteensä 51 henkilöä poistui vuoden aikana. Eläkkeille siirtyneitä oli 39 (2010: 32). Heistä 3 siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle. Keskimääräinen eläkkeelleläh-töikä oli kaikkien eläkelajien osalta virastossa 63,7 vuotta (2010: 63,0). Eläkkeellesiir-tymisikä virastossa on noussut ja sen ennustetaan edelleen nousevan tulevina vuosi-na kohti 65 vuotta. Edellisvuodesta muutos oli +0,7. Valtiolla keskimäärin eläkkeelle-lähtöikä on kaikkien eläkelajien osalta 61,4 vuotta.

Muita kuin eläköitymisen kautta lähteneitä oli 12 henkilöä (2010: 18). Lähtövaihtu- vuus oli 1,8 % (2010: 2,6 %).



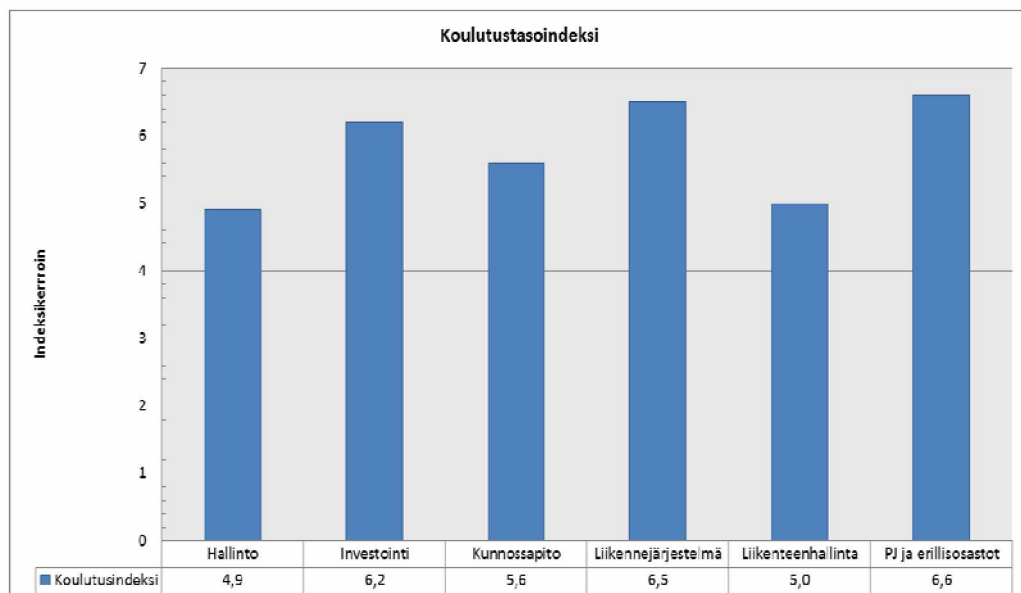
Kuva 7. Toteutuneet vakinaiset rekrytoinnit ja lähdöt 2010 ja 2011



1.4 Koulutusrakenne

Koulutustasoindeksi oli virastossa 5,5, joka on yli valtion keskiarvon 5,1. Viraston indeksi nousi 1,5 % edellisestä vuodesta. Viraston miesten indeksiosuus oli 5,7 ja naisten 5,2. Viraston kokonaisindeksin nousu vuodesta 2010 kohdistui naisten indeksiosuuteen, muutos +0,2. Miesten indeksi on pysynyt samana. LVM hallinnonalan koulutustasoindeksi 2011 oli 5,5 (miehet 5,7 naiset 5,3). Valtiolla keskimäärin indeksiosuus on sekä miesten että naisten osalta 5,1.

Suurin tutkintoryhmä virastossa oli ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet, joita oli 35 % henkilöstöstä (2010: 34 %). Tutkijakoulutuksen oli saanut 14 henkilöä (2010: 10) eli 2 % henkilöstöstä. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita on 22 % (2010: 21 %).

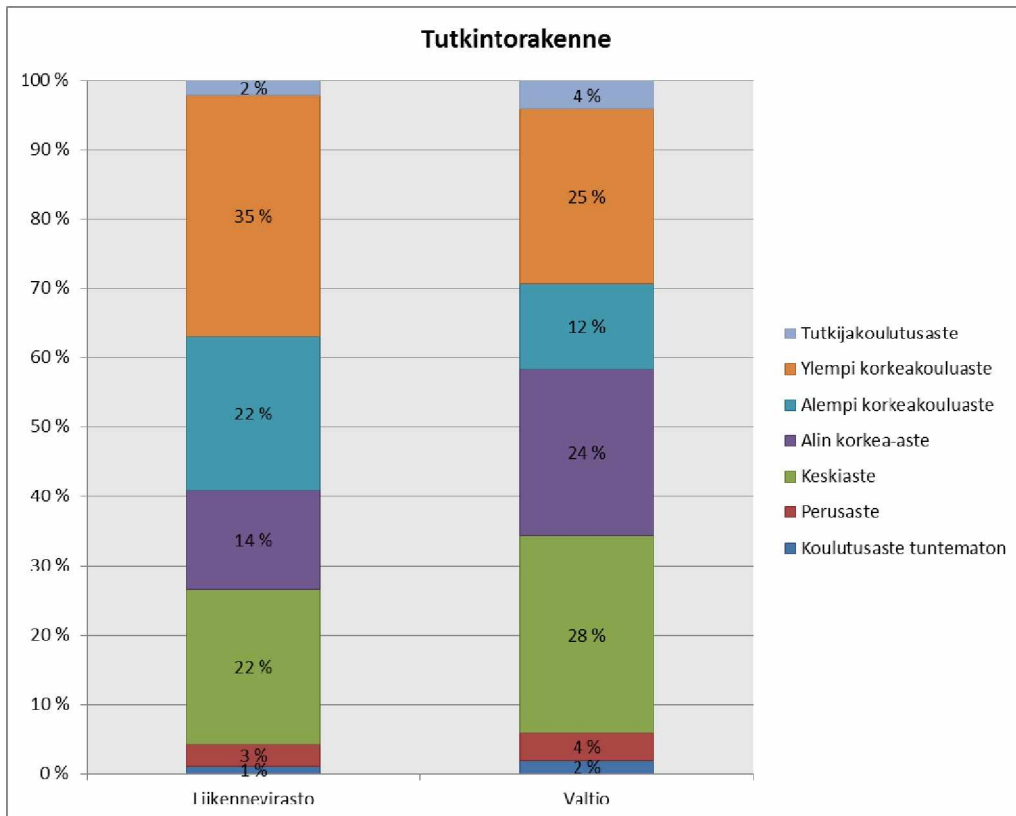


Kuva 8. Koulutustasoindeksi toimialoittain.

Taulukko 1. Koulutustasojen indeksikertoimet

Järjestelmässä käytetyt koulutusasteet ja indeksit ovat seuraavat:

Yleissivistävä koulutus	1,5
Keskiaste	3,5
Ylempi keskiaste	-
Alin korkea-aste	5
Alempi korkeakouluaste	6
Ylempi korkeakouluaste	7
Tutkijakoulutus	8



Kuva 9. Tutkintorakenne.

1.5 Alueellistaminen

Liikennevirasto toteuttaa ministeriön virastolle vuonna 2009 asettamaa 130 htv:n alueellistamisvelvoitetta Lappeenrantaan.

Tähän mennessä alueellistamista on pystytty toteuttamaan etupainotteisesti. Vuoden 2011 lopussa alueellistettavissa tehtävissä työskenteli 42 henkilöä, kun vuoden 2009 alueellistamispäätöksessä 40 htv:n sijoittamistavoite oli asetettu vuoden 2013 loppuun. Vapaaehtoisia siirtyjiä oli vuoden 2011 lopussa 18.



Kesällä 2011 virasto päätti vuosien 2010–2015 henkilöstösuunnitelman laadinnan yhteydessä, että jatkossa tehtävien siirrot Lappeenrantaan toteutetaan pääosin luonnollisen poistuman kautta uus- ja korvausrekrytoineina ja että alueellistamisen siirtymäajalle haetaan jatkoa kahdella vuodella eteenpäin. Esitys siirtymäkauden jatkamisesta vuosille 2016–2017 tehtiin ministeriölle syksyllä ja alueellistamisen koordinaatioryhmä hyväksyi esityksen 2.11.2011. Näin viraston on mahdollista hyödyntää alueellistamisen toteuttamiseen myös vuosien 2016–2017 vapautuvat virat, saavuttaa alueellistamistavoitteet henkilöstösuunnitelmaa noudattaen ja varmistaa osaamisen siirtäminen virastoon palkattaville uusille asiantuntijoille. Vanha alueellistamistavoite velvoitti hoitamaan alueellistamisen vuoden 2015 loppuun mennessä.

Siirtymäkauden jatkopäätöksen yhteydessä alueellistamisen osatavoitteita muutettiin niin, että Liikenneviraston tulee sijoittaa Lappeenrantaan vuoden 2013 loppuun mennessä 50 htv, 2015 loppuun mennessä 90 htv ja 2017 loppuun mennessä 130 htv. Näillä näkymin 50 htv:n tavoite saavutetaan vuoden 2012 aikana.

Liikennevirasto toteuttaa alueellistamista hyvää henkilöstöpolitiikkaa noudattaen. Muutoksen tukena on henkilöstökoordinaattori. Virasto tukee vapaaehtoista siirtymistä laajoin tukimuodoin, joita ovat mm. muuttokustannusten korvaaminen ja siirtymistä helpottavat työaikaratkaisut.

Liikennevirasto raportoi alueellistamisen toteutumasta liikenne- ja viestintäministeriölle, valtiovarainministeriölle ja Valtiokonttorille.

Taulukko 2. Alueellistamisen htv-välitavoitteet.

Alueellistamisen koordinaatioryhmän asettama alueellistamisen toteuttamistavoite 2013–2017.			
Vuosi	2013	2015	2017
Toteutumataavoite (htv)	50	90	130

1.6 Investoinnit osaamiseen

Osaamisen kehittämiseen investoitiin suoraan rahallisesti 0,773 milj. euroa. Tämä tekee keskimäärin 1177 €/htv. (2010: 997). Määrää voidaan pitää keskimääräisenä asiantuntijaorganisaation lukuna. Valtionhallinnossa koulutukseen on sijoitettu keskimäärin 879 €/htv.

Liikenneviraston osaamisen kehittäminen suuntautuu toisaalta oman henkilöstön osaamisen kehittämiseen, toisaalta alan osaamisen kehittämisestä huolehtimiseen. Omalle henkilöstölle tarjotaan koulutusta ja valmennusta sekä johtamis- että substanssitehtäviin. Koulutus ostetaan pääosin markkinoilla toimivilta koulutuslaitoksilta, mutta myös omaa sisäistä koulutusta järjestetään esim. seminaarien ja valmennusten muodossa.

Alan osaamisen kehittäminen on yhteistyötä muiden infra- ja liikennealan toimijoiden kanssa. Sen tavoitteena on saada aikaan tiiviimpää yhteistyötä alan toimijoiden kesken. Päämääränä on luoda alan yhteinen näkemys osaamisen tilasta ja osaamisen kehittämisen tarpeista.



Kuva 10. Henkilöstöinvestointien jakautuminen. Henkilöstöpalvelut tiliryhmä 433. Ryhmässä muut; suurimmat yksittäiset olivat ateriatuki ja alueellistamisen korvaukset.

2 Henkilöstön hyvinvointi

2.1 Työtyytyväisyys

Viraston työtyytyväisyystutkimus suoritettiin syksyllä 2011. Kohderyhmänä oli koko henkilöstö (669). Tutkimus perustui 480 vastaajan palautteisiin, vastausprosentti oli 72 % (2010: 50 %). Tutkimuksen vastausten keskiarvoksi muodostui 3,4 (2010: 3,2). Miesten keski-arvo oli 3,40 ja naisten 3,37. Valtiohallinnon keskiarvo oli vuonna 2011 3,4.

Johto ja esimiehet olivat merkittävästi tyytyväisempiä kuin muu henkilöstö. Ikäryhmistä alle 30-vuotiaat olivat merkittävästi muita ikäryhmiä tyytyväisempiä.

Viraston vahvuuksiksi koettiin oikeudenmukainen kohtelu työtovereiden ja esimiesten taholta sekä työn haastavuus ja itsenäisyys. Kehittämiskohteina nousivat arvojen toteutuminen, palkkauksen perusteiden selkeys ja oikeudenmukaisuus sekä johdon toiminta.

2.2 Työterveyshuolto ja sairauspoissaolot

Työterveyshuollon valtakunnallisessa toimintasuunnitelmassa merkittävin tavoite oli käynnistää ja toteuttaa työpaikkaselvitykset ja niihin liittyvät työpaikkojen riskikartoitukset sovitussa aikataulussa. Työpaikkaselvityksiin kytkettiin työyhteisökohtaiset suunnatut terveystarkastukset.

Vuonna 2011 työpaikkaselvityksien kohteina olivat pääkonttorin ulkopuolella sijaitsevat toimipaikat ja Pasilan pääkonttorissa aloitettavat tarkastukset. Pääkonttorissa selvitykset tehtiin merikartoitusosastossa, esikunnan erillisosastoissa ja tieliikennekeskuksessa sekä väistötilana toimivassa Opastinsilta 8:ssä. Selvitykset jatkuvat Pasilassa toimialoittain.

Työntekijät saivat terveystarkastusten tulokset henkilökohtaisina palautteina. Lisäksi tulokset käsiteltiin työyhteisötasoisina työpaikkaselvityksien purkutilaisuuksien yhteydessä. Liikennekeskuksissa yötyötä tekevien terveystarkastuksiin lisättiin suunnatun terveystarkastuksen mittareita.

Ennalta ehkäisevää työterveyshuoltoa ja sairauspoissaolojen seurantaa päätettiin tehostaa sopimalla työterveyshuollon kanssa yhtenevät kriteerit ja ohjeet varhaisen tuen ja puheeksi ottamisen käytännöistä.

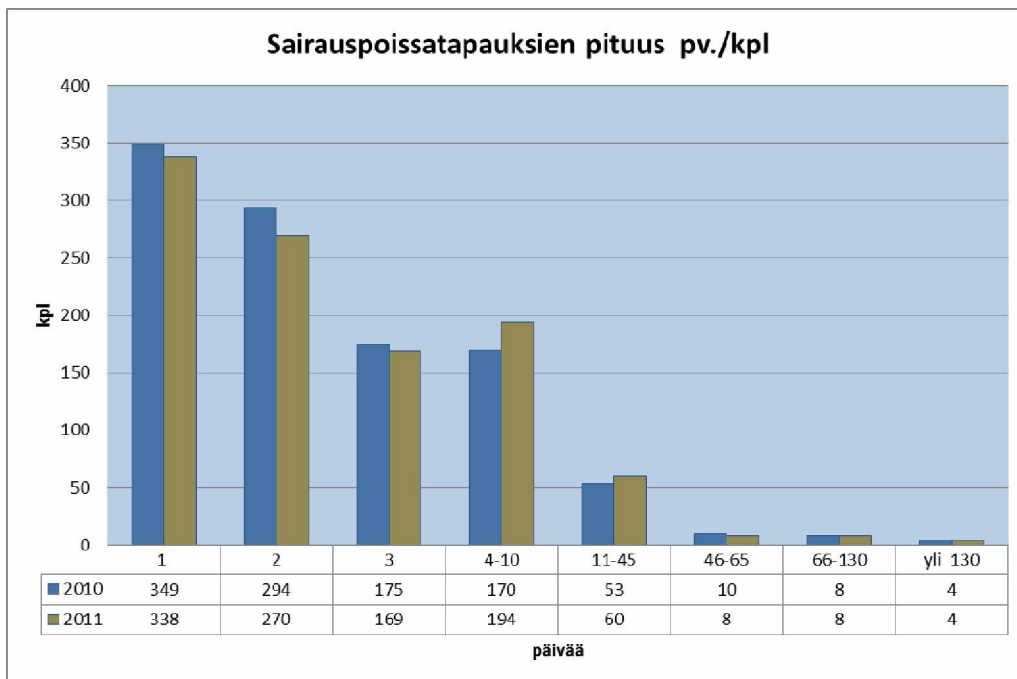
Työpaikkaselvitykset ja suunnatut työyhteisöterveystarkastukset sekä muutoista aiheutuneet lukuisat ergonomiset korjaustarpeet työpisteissä osaltaan vaikuttivat siihen, että työterveyshuollon kustannukset pysyivät korkealla tasolla.

Taulukko 3. Työterveyshuollon menot.

Organisaatio	Vuosi	Milj.€	htv	€ / htv
Liikennevirasto	2011	0,566	657	861
Liikennevirasto	2010	0,509	687	779

Sairauspoissaolojen keskiarvo oli 8,5 päivää/ htv (2010: 8,1). Tämä on alle valtionhallinnon keskimääräisen tason joka oli 9,7 pv/ htv. Viraston toimialojen välillä oli vaihtelua. Erillisosastoilla oli matalin keskiarvo 4,0 pv/htv ja hallinnossa korkein 14,1 pv/htv.

Lyhyiden 1-3 päivän sairauspoissaolojen osuus oli 74 % (2010: 77 %). LVM:n hallinnonalalla lyhyitä poissaoloja oli keskimäärin 77 %, valtionhallinnossa 75 %. Terveysprosentti eli ilman sairauspoissaoloja olleen henkilöstön osuus oli 43 %. LVM hallinnonalalla luku oli keskimäärin 45 % ja valtionhallinnossa 40 %.



Kuva. 9. Sairauspoissatapauksien pituus päivää kpl. 2010–2011

Työtaturmista johtuvia poissaoloja oli 0,1 päivää/ htv (2010: 0,2). Keskimääräinen pituus oli 9 päivää/tapaus (2010: 5pv). Lukua voidaan pitää hyvänä.

Sairaustyöpäivä maksaa työnantajalle keskimäärin valtiolla 240–380 euroa. Liikennevirastossa olivat kahden sairauspäivän kustannukset samalla tasolla kuin työterveyshuollon menot/henkilötyövuosi.

2.2.1 Kuntoremontit

Kuntoremonttikurssit varhaiskuntoutustoimintana käynnistyivät syksyllä 2010. Kurssille osallistui 21 kuntoutujaa. Kustannukset olivat 10 983 euroa, henkilötyövuotta kohden vajaa 16 euroa. Vuonna 2011 kuntoremontin peruskurssilla oli 12 henkilöä ja seurantajaksolla edellisen vuoden kurssilaisia 18. Kustannukset yhteensä olivat 11 454 euroa. Kuntoutuspaikkana oli Paavo Nurmi -keskus/Caribia Turussa.

2.3 Virkistystoiminta

Liikennevirasto käytti 123 966 € eli 189 €/htv liikunta- ja virkistystoiminnan menoihin.

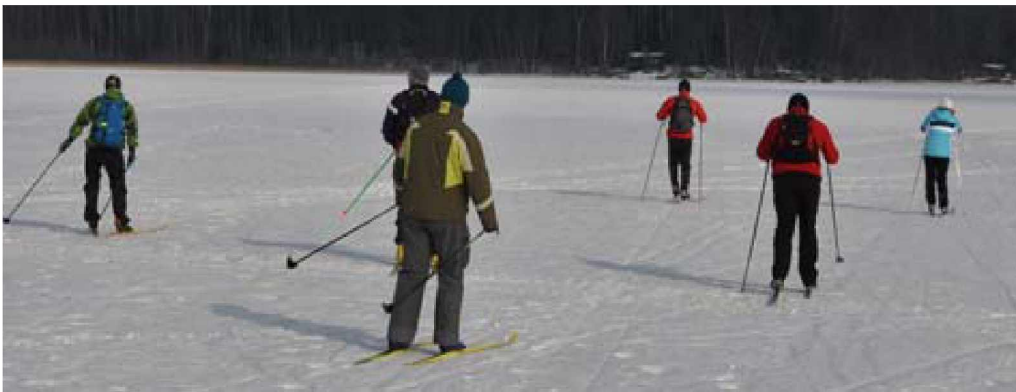
Taulukko 4. Virkistys- ja liikuntatoiminnan menot.

Organisaatio	Vuosi	Milj.€	htv	€ / htv
Liikennevirasto	2011	0,124	657	189
Liikennevirasto	2010	0,133	687	193

Omaehtoisen harrastamisen tukemiseen Liikennevirasto jakoi liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Aluetoimipisteissä ja liikennekeskuksissa tukea oli mahdollisuus saada 170 euron arvosta. Pasilassa tuki oli 90 euroa.

Jatkuvana toimintana Pasilassa järjestettiin maksuttomia ryhmäliikuntatunteja Pasilan Keitaalla yhdessä muiden virastotalon virastojen kanssa. Pasilan Keitaalla oli myös kuntosalia uima-altaineen vapaasti käytettävissä. Lisäksi Pasilassa tuettiin hierontapalveluita.

Turun toimipisteillä oli yhteinen TYHY-päivä Naantalissa. Kaikista toimipisteistä oli mahdollisuus osallistua tuetusti mm. juoksutapahtuma Naisten Kypille, Viipurin Kirkkovenesoutuun, Golf By The Road:iin ja pyöräilytapahtuma Tour de Helsinkiin. Kesäkauden ajan 58 liikennevirastolaista rekisteröi pyöräilykilometrinsä valtakunnallisessa Kilometrikisassa keräten yhteensä 85 099 kilometriä ja sijoittuen kisan suur-sarjan 180 joukkueen joukossa sijalle 13.



Liikennevirasto tuki TieLoman Tuki Ry:n majaa Saariselällä, jota kaikilla liikennevirastolaisilla oli mahdollisuus vuokrata. Vuoden lopulla perustettiin Vili-verkosto, jossa on joka toimialalta edustajia suunnittelemassa virkistys- ja liikuntatoimintaa, eli Vili-toimintaa.



2.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Liikenneviraston johdon ja henkilöstöjärjestöjen keskinäisen sopimuksen mukaisesti työsuojelutoimikunnan tehtäviä hoitaa yhteistyötoimikunta. Työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu osallistuivat säännöllisesti kerran kuukaudessa viraston ja erikseen jokaisen toimialan yhteistoimintakokouksiin. Työsuojelun edustajat osallistuivat myös työterveyshuollon valtakunnallisen ja paikallisen toiminnan suunnittelukokouksiin. Työsuojeluryhmä kokoontui kaksi kertaa.

Työsuojeluorganisaatiossa resurssit vähenivät, sillä liikenteenhallinnan työpaikalta molemmat varavaltuutetut siirtyivät toisiin tehtäviin, ja loppuvuonna pääkonttori-toiminnon työsuojeluvaltuutetusta tuli viraston oto-työsuojelupäällikkö eläkkeelle siirtyvän työsuojelupäällikön tilalle. Pääkonttori-toiminnon ensimmäinen varavaltuutettu siirtyi valtuutetun rooliin. Näillä resursseilla ja asiamiesten tuella päätettiin jatkaa seuraaviin vaaleihin, jotka järjestetään vuoden 2012 syksyllä.

Liikenteenhallintatoimialalla työsuojeluvaltuutetun avuksi valittiin työsuojeluasiamiehet Saimaan ja Länsi-Suomen meriliikennekeskuksiin. Pääkonttori-toiminnon asiamies toimii varavaltuutetun apuna Lappeenrannan toimipaikassa.

Työterveyshuollon asiakkuuspäällikkö osallistui kahteen viraston yhteistoimintakokoukseen. Hän esitti katsauksen viraston työterveyshuollon toiminnan kuluista, vastaanottokäynnin syistä, sairauspoissaoloista ja terveyslöydöksistä. Kyseistä käytäntöä pidettiin hyvänä ja sitä päätettiin jatkaa.

Työsuojelun riskikartoitukset yhdistettyinä työpaikkaselvityksiin ja suunnattuihin terveystarkastuksiin jatkuivat niin, että alueilla olevat työpaikat ja osa Pasilan työpaikoista saatiin tarkastetuiksi.

Pasilan virastotalossa tapahtuvat muutot, remontit ja huono sisäilma aiheuttivat sisäilmatutkimuksia, ergonomiakartoituksia ja runsaasti korjaavia toimenpiteitä, joihin osallistuivat myös työterveyshuollon asiantuntijat. Sisäilmatutkimuksia tehtiin merikartoitusosastolla, tieliikennekeskuksessa, aulapalvelussa ja arkistotiloissa.

Työpaikkojen ensiapuvarustus tarkistettiin työpaikkaselvityksien yhteydessä. Uusiin, remontoituihin tiloihin hankittiin uudet ensiapuasemat ja ensiaputarvikkeita kopiointitiloihin. Ensiapukoulutukset toteutetaan vuoden 2012 alussa. Viraston päihdeohje täydennettynä huumeohjeella valmistui.

2.5 Muita henkilöstöinvestointeja

2.5.1 Työmatkasetelit

Liikennevirastossa oli käytössä työmatkasetelit vuonna 2011. Matkantarjoajia olivat HSL, VR ja Matkahuolto. Seteleitä saa vuodessa 300 euroon asti, joka on verovapaan osuuden yläraja. Menot olivat 0,181 milj.€.

2.5.2 Lounastuki

Liikennevirastossa tuettiin lounasruokailua kolmella eri tavalla. Toimipistekiinteistössä sijaitsevia sopimusruokaloita tuettiin Pasilassa ja Lappeenrannassa. Uutena palveluna otettiin käyttöön sähköinen mobiililounaseteli. Palveluun liitettiin sopimusruokaloita, joissa on valmius ottaa vastaan sähköisiä setelimaksuja. Sopimusruokaloiden valikoimaa pyritään jatkossa lisäämään. Lisäksi pienillä määritellyillä ryhmillä kuten vuorotyötä tekevilla oli käytössä paperiset lounassetelit.



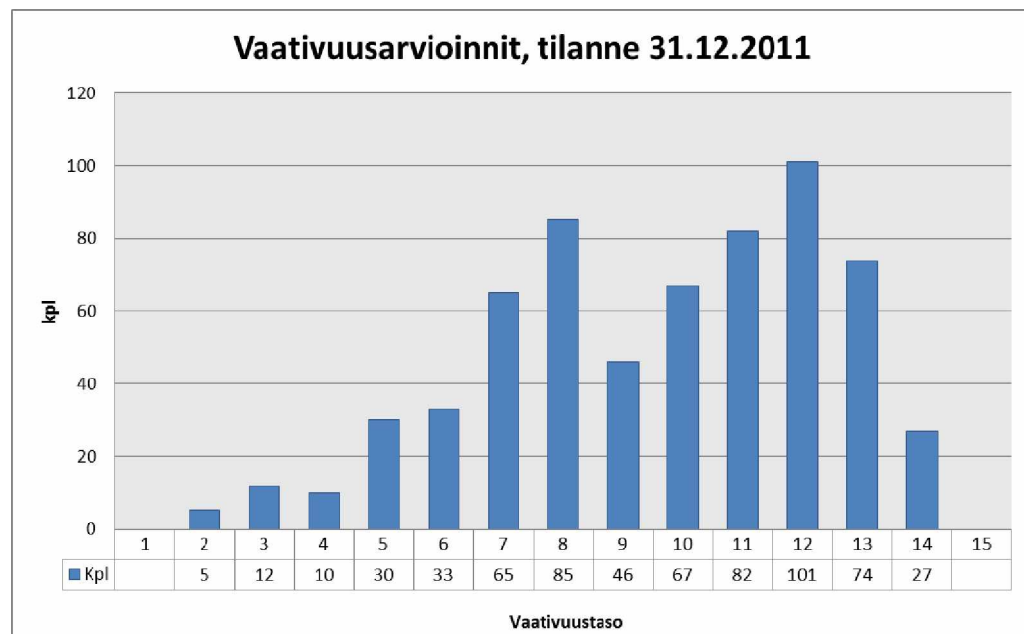
3 Palkkaus ja palkitseminen

3.1 Palkkausmenot

Henkilöstökulut olivat yhteensä 46,0 M€ (2010: 47,0). Yhden henkilötyövuoden palkkauksen ja palkitsemisen hinnaksi muodostui virastossa keskimäärin 70.023 € sisältäen työnantajan sivukulut (2010: 67.700 €). Liikenne- ja liikennepalvelut alaan liittyvissä virastoissa henkilötyövuoden hinta oli keskimäärin 68.681 €. LVM:n hallinnonalalla keskimäärin 64.412 €, valtiolla 54.275 €.

Liikennevirastossa käytössä oleva palkkausjärjestelmä on Alexander Pay Managementin kehittämä Palkkavaaka, joka on edustavasti käytössä valtionhallinnossa.

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Vaativuuden arviointitekijät ovat tehtävään liittyvä osaaminen ja vuorovaikutus, ohjaus ja päätöksenteko sekä vastuu ja rooli. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointitekijät ovat osaaja ja tuloksentekijä, työyhteisön jäsen ja eteenpäin katsoja.



Kuva 11. Palkkausjärjestelmän henkilömäärät vaativuustasoittain.
(Alle 5 hengen vaativuustasojen 1 ja 15 lukumäärät tyhjätty.)

Palkkausjärjestelmäsopimuksen kustannusvaikutus on 1,7 % palkkasummasta, josta vuoden 2011 loppuun mennessä oli maksettu 1,14 %. Kokonaisuudessaan palkkausjärjestelmä saatetaan voimaan vuoden 2012 aikana.

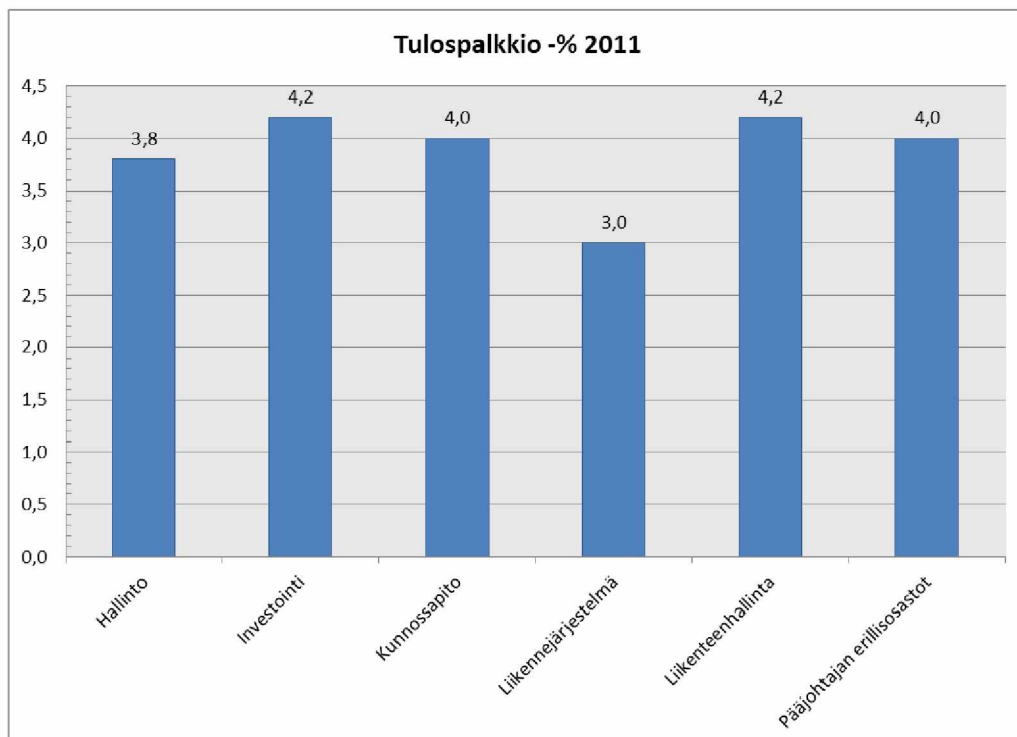
Taulukko 5. Palkat ja palkkiot.

Liikenneviraston tilinpäätöksen liite 5: Henkilöstökulujen erittely

	2011	2010
Henkilöstökulut	37 861 980,05	38 303 730,77
Palkat ja palkkiot	36 312 429,94	37 610 865,23
Tulosperusteiset erät	1 429 207,03	1 034 028,27
Lomapalkkavelan muutos	120 343,08	-341 162,73
Henkilösivukulut	8 150 036,46	8 705 398,84
Eläkekulut	7 210 987,13	7 741 872,56
Muut henkilösivukulut	939 049,33	963 526,28
Yhteensä	46 012 016,51	47 009 129,61
Johdon palkat ja palkkiot, josta	699 194,95	708 463,23
- tulosperusteiset erät	21 036,71	15 199,58
Luontoisedut ja muut taloudelliset etuudet	40 600,00	35 749,60
Johto	960,00	900,00
Muu henkilöstö	39 640,00	34 849,60



3.2 Tulospalkkiot



Kuva 12. 2011 tulospalkkio-% toimialoittain.

Liikennevirastossa oli käytössä tulospalkkiojärjestelmä. Tulospalkkio on tulosopimusten toteutumisesta tai asetettujen tulostavoitteiden saavuttamisesta maksettava, muusta palkkauksesta erillinen bonus. Tulosopimusten toteutumista ja tulostavoitteiden saavuttamista mitataan tunnusluvuilla tai arvioinneilla.

Tulosityksikköinä vuonna 2011 toimivat Liikenneviraston toimialat. Kaikissa tulosityksiköissä käytetään samaa tulospalkkiojärjestelmää. Tulospalkkio voidaan maksaa henkilölle, joka ko. vuonna on ollut tulosityksikön palveluksessa yli kuusi kuukautta ja on edelleen palveluksessa vuoden lopussa ja henkilölle, joka on siirtynyt tulosityksiköstä eläkkeelle palveltuaan ko. vuonna vähintään kuusi kuukautta. Tulospalkkion enimmäismäärä oli 5 % tulospalkkion piiriin kuuluvien henkilöiden ko. vuoden bruttopalkkasummasta.

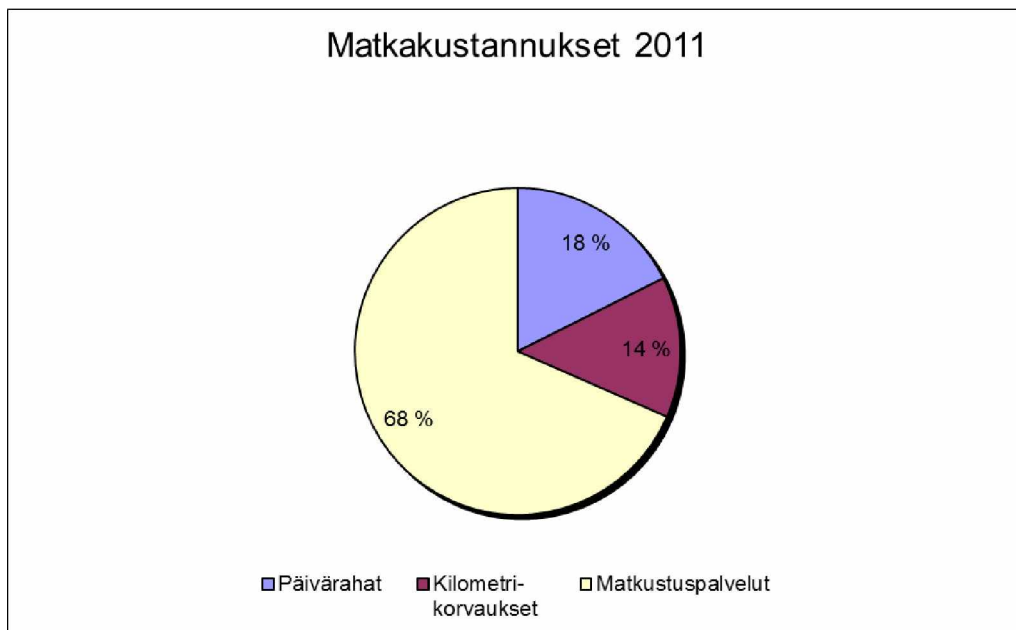
Pikatulospalkkioita maksettiin 2011 yhteensä 102 kpl 23.150 € (2010: 59 kpl, 13.900 €). Pikatulospalkkion edellytyksenä on erittäin hyvä työsuoritus, ja se on kertaluontoinen bonuspalkkio. Palkkion suuruus voi olla tilanteesta riippuen 150, 200 tai 250 € brutto.

3.3 Matkustus

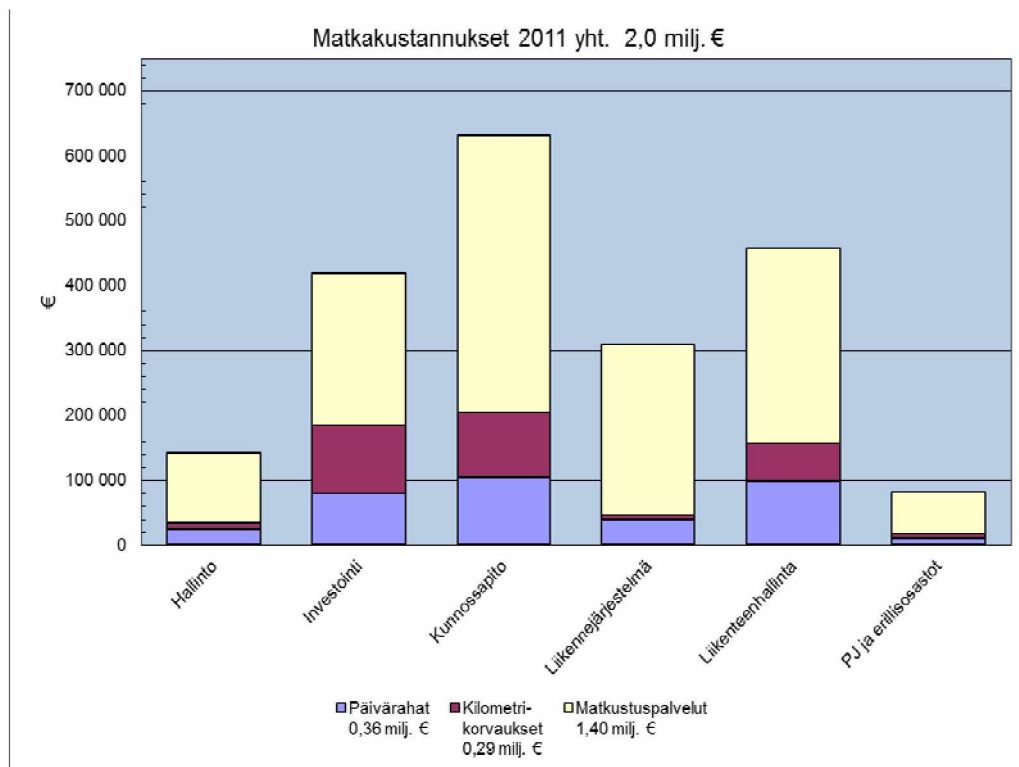
Matkustusmenot olivat yhteensä 2,04 M€ (2010: 2,37 M€). Muutos vuoteen 2010 oli -13,9 %, suhteellisesti suurin muutos oli päivärahojen osuudessa, -20 %. Yhden henkilötyövuoden matkustuskustannukset olivat keskimäärin 3 105 € (2010: 3449 €).



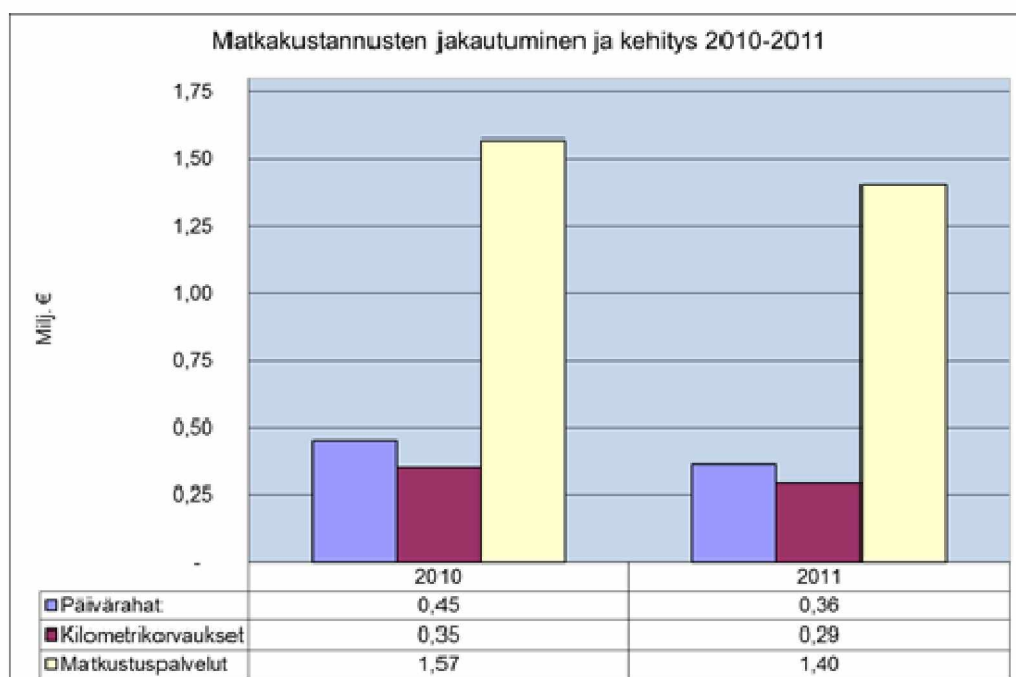
Liikennevirastossa on keskitetty matkustuspalvelu, jonka tehtävänä on tukea ydin toimintaa ja mahdollistaa kokonaistaloudellinen, turvallinen ja ympäristövastuullinen matkustaminen. Toiminto huolehtii käytännön ohjauksesta ja järjestää viraston tarvitsemat matkustuspalvelut konsernipalveluita käyttäen. Valtio käyttää pääsääntöisesti Hanselin kilpailuttamia sopimusyhtiöitä ja on sitoutunut myös sopimusmatkatoimiston ja -vakuutusyhtiön käyttöön. Käyttämällä mahdollisimman laajasti valtiolle kilpailutettuja tuotteita Liikennevirasto vastaa osaltaan valtion virastoille asetettuihin säästövaatimuksiin



Kuva 13. Matkakustannusten jakaantuminen 2011



Kuva 14. Matkakustannusten jakaantuminen 2011



Kuva 15. Matkakustannusten muutos.

Henkilöstötunnusluvut yhteenveto

Tunnusluvut	2010	2011
Henkilöstömäärät 31.12.		
• vakinaisia	661	656
• määräaikaisia	41	34
• Henkilöstömäärät yhteensä	702	690
Henkilötyövuodet kaikki (htv)	687,4	657,1
• Vakinaiset htv	636,6	622,9
• Määräaikaiset htv	50,7	34,2
Osa-aikaeläkkeellä	27	19
Vakinaisen henkilöstön vähenemä	34	5
Poistuma	50	51
Uusrekrytoinnit	16	46
Palkat ja palkkiot yhteensä Milj.€	47,0	46,0
Palkkakustannukset € / htv	67 700	70 023
Keski-ikä	49,5	48,9
Koulutus rakenne (%-osuus)	%	%
Perusaste	4	3
Keskiaste	21	22
Alin korkea-aste	14	14
Alempi korkeakoulu	23	22
Ylempi korkeakoulu	34	35
Tutkijakoulutus	2	2
Koulutusaste tuntematon	2	1
Koulutustasoindeksi	5,3	5,5
Sairauspoissaolot pv / htv	8,1	8,5
Terveysprosentti - %	41	43
Työtyytyväisyysindeksi	3,2	3,4
Työterveyshuolto € / htv	779	861
Virkistys- ja liikuntatoiminta € / htv	193	189
Koulutuspalvelut € / htv	997	1177

Liik
enne
vira
sto

ISBN 978-952-255-161-0
