

## Henkilöstökertomus 2012





# Henkilöstökertomus 2012

*Kannen kuva: Janne Harju*

ISBN 978-952-255-281-5

Liikennevirasto  
PL 33  
00521 HELSINKI  
Puhelin 020 637 373

**Henkilöstökertomus 2012.** Liikennevirasto, henkilöstöosasto. Helsinki 2013. 25 sivua ja 1 liite. ISBN 978-952-255-281-5

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

## Tiivistelmä

Liikenneviraston vuoden 2012 henkilötyöpanos oli 655 henkilötyövuotta. Liikenneviraston palveluksessa oli vuoden lopussa 650 vakinaista ja 34 määräaikaista työntekijää. Vuoden aikana rekrytoitiin 36 vakinaista henkilöä. Vakinaisen henkilöstön määrä vähentyi vuoden 2012 aikana 6 henkilöllä. Palveluksesta poistui 43 vakinaista henkilöä, joista 29 eläkkeelle. 14 irtisanoutui muusta syystä. Lähtövaihtuvuus oli 2,1 %. Yleisesti 2 % -5 % lähtövaihtuvuutta pidetään terveen organisaation tunnuspiirteinä.

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2012 lopulla 48,8 vuotta. Suurin ikäryhmä oli 55–64-vuotiaat (35 %). Naisten osuus henkilöstöstä on 41 %, miesten osuus 59 %.

Työtyytyväisyystutkimuksen vastausten keskiarvo oli 3,5. Sairauspoissaoloja oli keskimäärin 8,1 päivää/ htv, joka on alle valtionhallinnon keskiarvon 9,3

Liikenneviraston henkilöstön koulutusindeksi oli 5,6, joka on yli valtionhallinnon keskiarvon 5,2. Suurin tutkintoryhmä virastossa oli ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet (38 %). Tutkijakoulutuksen saaneita oli 15 henkilöä (2 %) henkilöstöstä.

## Esipuhe

Liikenneviraston henkilöstökertomus 2012 on valmis. Henkilöstökertomus kuvaa, millainen Liikenneviraston henkilöstö on koostumukseltaan, kustannuksiltaan ja työhyvinvoinniltaan. Viraston omia tunnuslukuja on vertailtu valtionhallinnon keskimääräiseen tasoon. Luvut perustuvat viraston oman kirjanpito- ja henkilöstöjärjestelmien sekä valtionhallinnon TAHTI henkilöstötietojärjestelmän tuottamiin tietoihin.

Helsingissä huhtikuussa 2013

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	Koulutusrakenne.....	11
1.5	Alueellistaminen.....	12
1.6	Investoinnit osaamiseen .....	13
2	HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI .....	15
2.1	Työtyytyväisyys .....	15
2.2	Työterveyshuolto ja sairauspoissaolot.....	15
2.3	Virkistystoiminta .....	17
2.4	Yhteistoiminta.....	18
2.5	Työsuojelu .....	19
2.6	Muita henkilöstöinvestointeja.....	20
	2.6.1 Työmatkasetelit.....	20
	2.6.2 Lounastuki .....	20
3	PALKKAUS JA PALKITSEMINEN .....	21
3.1	Palkkausmenot.....	21
3.2	Tulospalkkiot.....	22
3.3	Matkustus.....	23

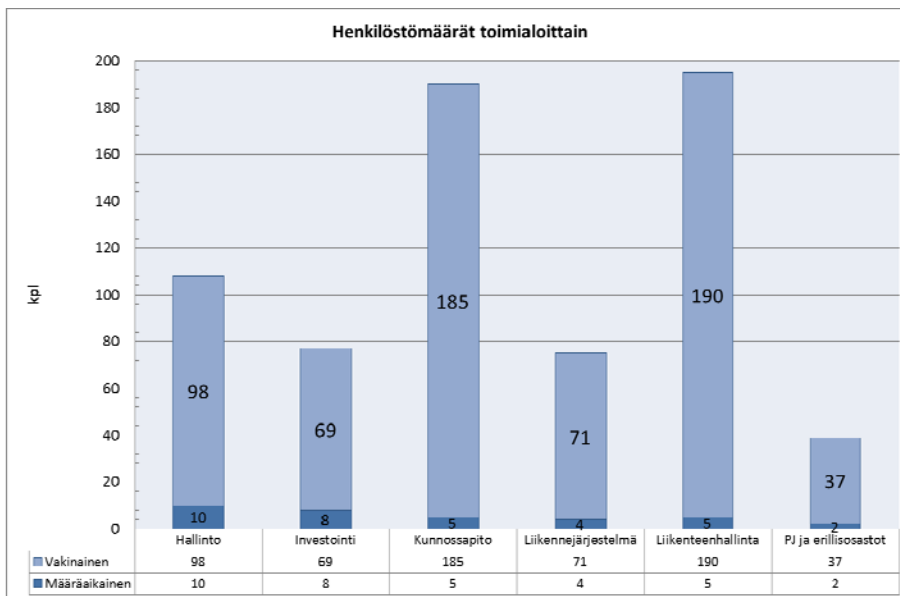
## LIITTEET

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

# 1 Henkilöstön määrä ja rakenne

## 1.1 Määrät ja Htv

Liikennevirastossa oli henkilöstöä 31.12.2012 650 (656 2011) vakinaista ja 34 (34 2011) määräaikaista. Prosentuaalisesti suhde oli 95 % / 5 %. Valtionhallinnossa sama suhde oli 86 % / 14 %. Vakinaisista virkasuhteisia virastossa oli 470 (467 2011) ja työsopimussuhteisia 180 (189 2011). Vakinaisten määrä väheni kuudella henkilöllä vuodesta 2011.



Kuva 1. Henkilömäärät kpl 31.12.2012 toimialoittain.



Kuva 2. Vakinaisen henkilöstön muutos (kpl).

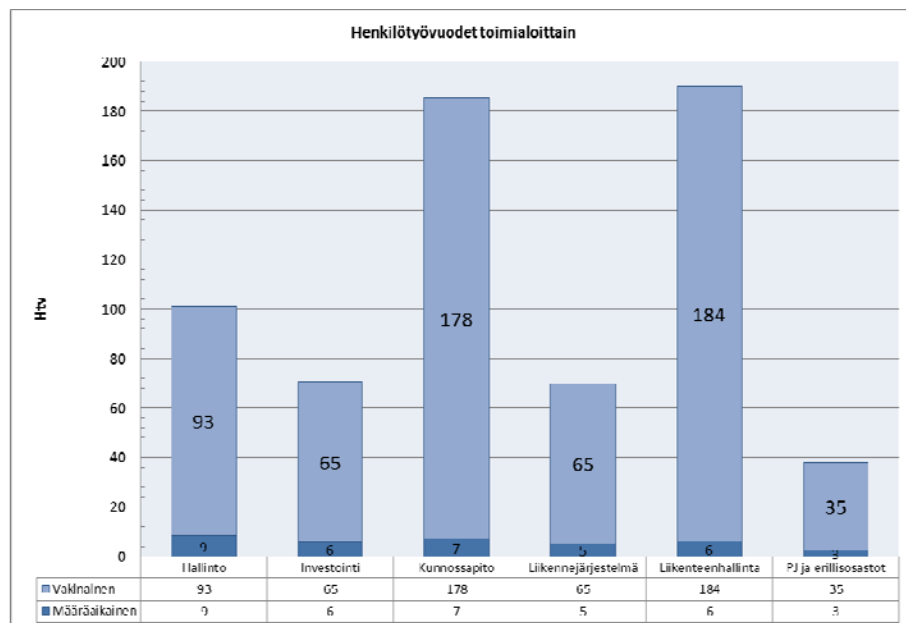


Taulukko 1. Vakainainen henkilöstö työpaikkakunnittain.

Työpaikkunta	Toimiala						Liikennevirasto yhteensä
	Hallinto	Investointi	Kunnossapito	Liikennejärjestelmä	Liikenteenhallinta	PJ ja erillisosat	
Helsinki	77	60	134	58	103	37	469
Inari			1				1
Jyväskylä	1	1					2
Kouvola	1						1
Kuopio		1					1
Lappeenranta	10	3	29	13	13		68
Oulu			5		8		13
Parainen					23		23
Pieksämäki					2		2
Pori					8		8
Tampere		2	1		14		17
Turku	5	2	8		19		34
Vaasa	4		6				10
Ylivieska			1				1
<b>Yhteensä</b>	<b>98</b>	<b>69</b>	<b>185</b>	<b>71</b>	<b>190</b>	<b>37</b>	<b>650</b>

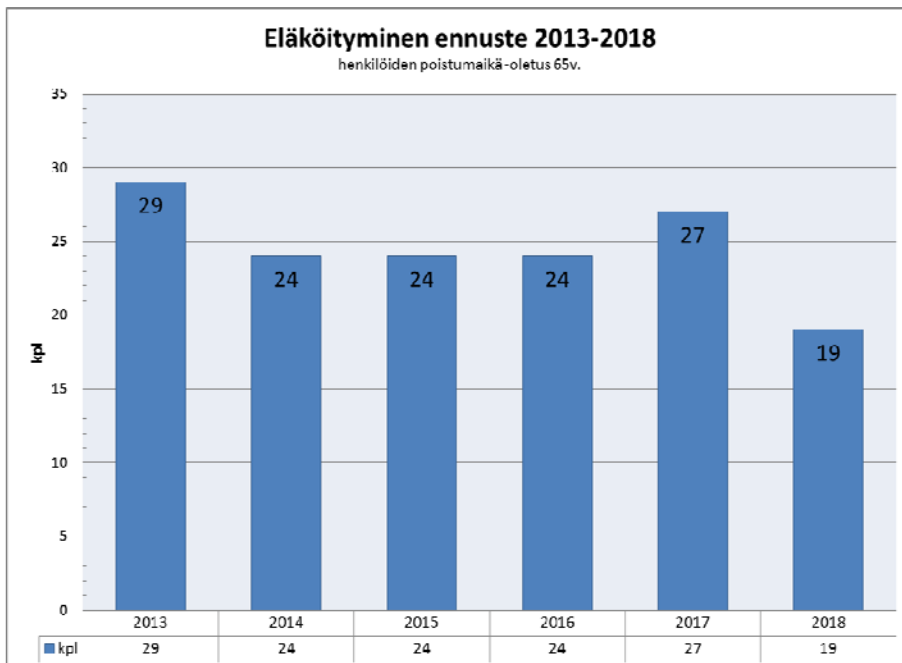
Liikenneviraston työpanoskertymä oli yhteensä 655 henkilötyövuotta (657 2011). Muutos vuodesta 2011 oli -0,3 % (-4,4 % 2011). Harjoittelijoiden toteutunut osuus oli 12,4 htv. Etupainotteisesta rekrytointipolitiikasta johtuen viraston htv toteuma ylitti laskennallisen vuositavoitetason. Tulevina vuosina tavoitetason saavuttaminen on haastavaa kun eläkkeelle siirtyvien henkilöiden määrä laskee ja viraston tehtävät eivät vähene.

LVM:n hallinnonalalla työpanos oli vuonna 2012 yhteensä 2.278 htv, lisäystä +2,7 % (2218 htv -1,3 % 2011). Valtionhallinnossa oli 2012 kokonaisuudessaan 81.484 htv, laskua -2,2 % (83.312 -1,7 % 2011).



Kuva 3. 1.1–31.12.2012 Henkilötyövuodet (htv)

Osa-aikaisessa työssä oli 33 henkilöä (39 2011), joka on 5 % henkilöstöstä. Heistä 26 (19 2011) oli osa-aikaeläkeläisiä. Vuoden 2012 aikana 48 (43 2011) henkilöä jatkoi työskentelyä saavutettuaan oman henkilökohtaisen eläkeikänsä. Henkilökohtaisen eläkeiän täyttymisen jälkeen tehty työpanos oli virastossa yhteensä 25,8 htv. Osa heistä on jäänyt jo eläkkeelle vuoden loppuun mennessä.

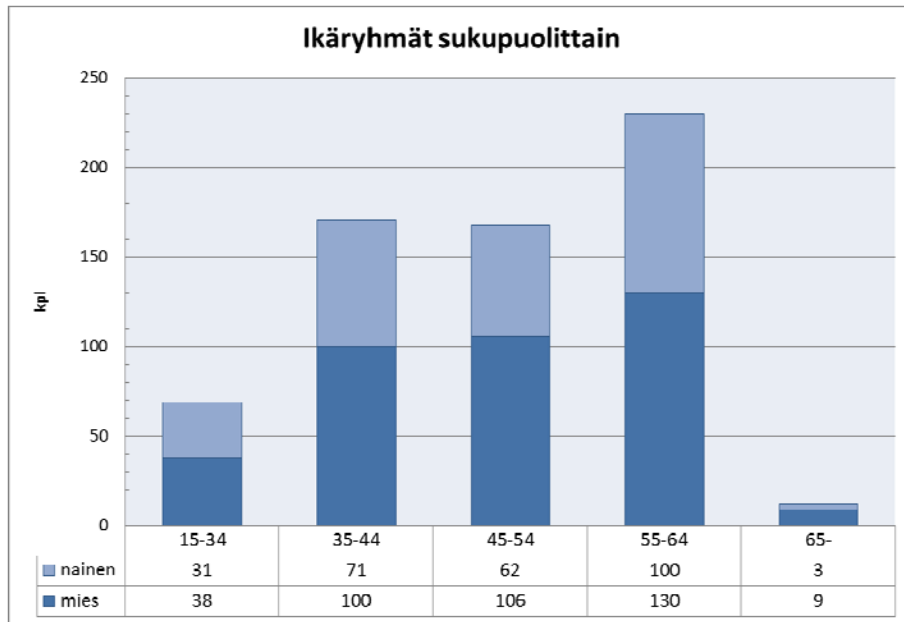


Kuva 4. Laskennallinen eläke-ennuste 65 v. mukaan kpl.

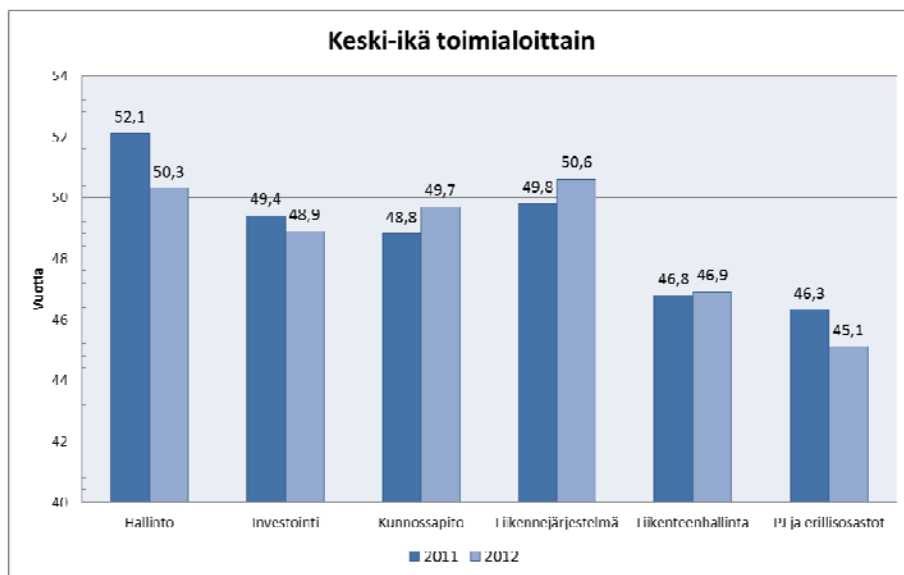
## 1.2 Sukupuoli ja ikärakenne

Miesten ja naisten määräsuhte oli 59 % / 41 %. Ei muutosta edelliseen vuoteen. Valtionhallinnossa suhde oli 52 % / 48 %. Miesten suurempi määrä selittyy viraston tehtävien teknisellä luonteella. Tosin naisten osuuden teknisissä tehtävissä ennustetaan kasvavan. Määräaikaisten naisten osuus kaikista naisista oli 6 % (6 % 2011)

Henkilöstön keski-ikä oli 48,8 vuotta (48,9 2011). Yli 45-vuotiaiden osuus oli 63 % (63 % 2011). Suurin ikäluokka oli 55–64-vuotiaat, osuus 35 % (37 % 2011). LVM hallinnonalalla keski-ikä oli 45,6 vuotta. Valtionhallinnossa keski-ikä oli 45,9 vuotta (45,7 2011).



Kuva 5. Sukupuoli ja ikäryhmät

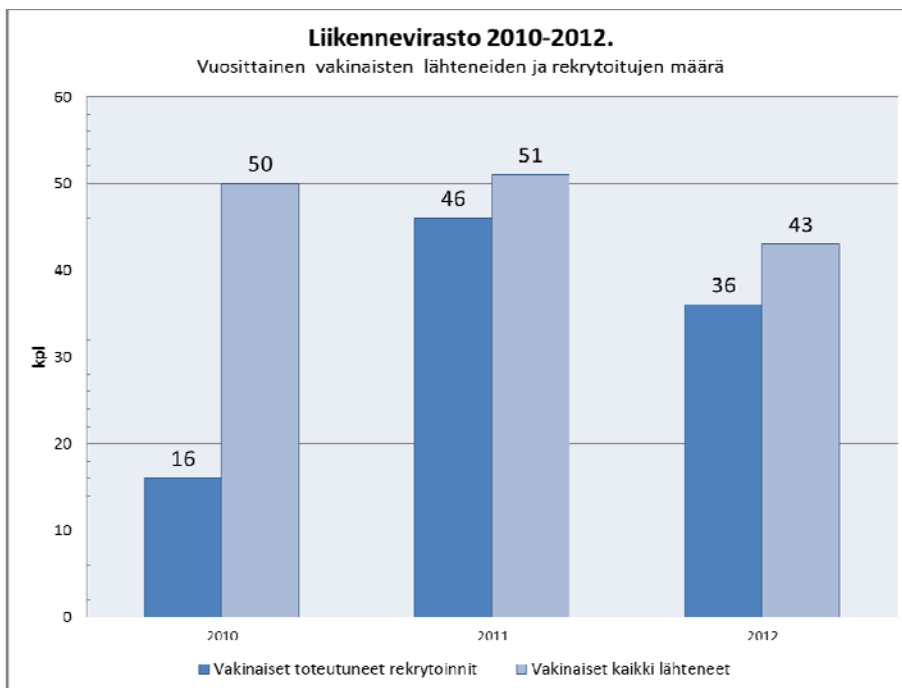


Kuva 6. Keski-ikä toimialoittain 2011 ja 2012.

## 1.3 Vaihtuvuus

Vuoden aikana toteutui 36 vakinaista rekrytointia, sisältäen määräaikaisten vakinaistamiset. Yhteensä 43 henkilöä poistui vuoden aikana. Eläkkeelle siirtyneitä oli 29 (39 2011). Eläkkeelle siirtyneistä 3 kpl oli työkyvyttömyyseläkkeitä. Keskimääräinen eläkkeellelähdeikä oli noussut ja sen ennustetaan edelleen nousevan tulevina vuosina kohti 65 vuotta. Valtiolla keskimäärin eläkkeellelähdeikä on kaikkien eläkelajien osalta 61,4 v. 2011

Muita kuin eläköitymisen kautta lähteneitä oli 14 henkilöä (12 2011). Luvussa ovat mukana Saimaan kanavan hoitokunnan siirto liikenne- ja viestintäministeriöön 5 henkilöä. Lähtövaihtuvuus oli 2,1 % (1,8 % 2011).



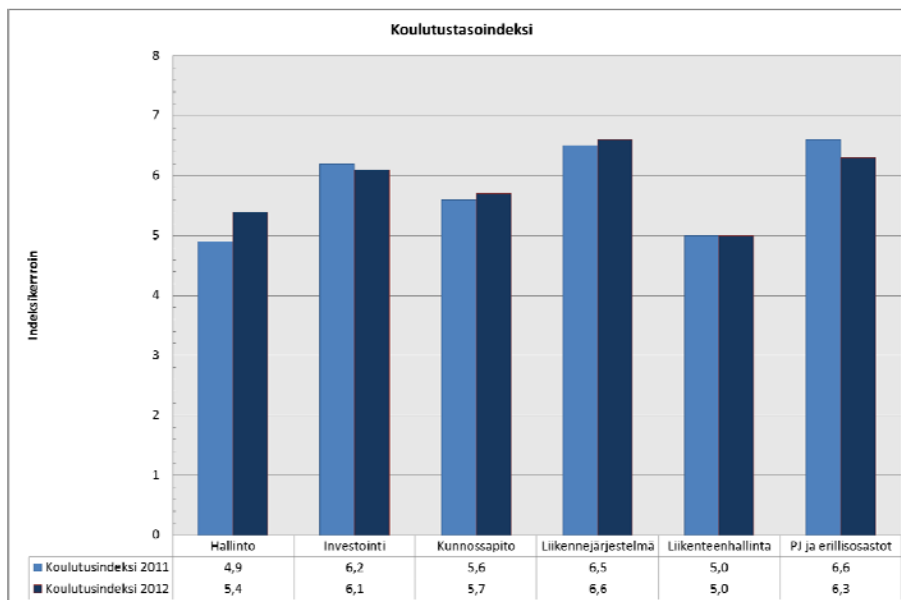
Kuva 7. Toteutuneet vakinaiset rekrytoinnit ja lähdöt 2010 - 2012



## 1.4 Koulutusrakenne

Koulutustasoindeksi oli virastossa 5,6, joka on yli valtion keskiarvon 5,2. Viraston indeksi nousi +0,1 yksikkö edellisestä vuodesta. Viraston miesten indeksiosuus oli 5,8 (5,7 2011) ja naisten 5,3 (5,2 2011). Nämä luvut kuvaavat viraston asiantuntijaluonnetta ja ovat samalla tasolla kuin hallinnonalan vastaavat luvut. LVM hallinnonalan koulutusindeksi 2012 oli 5,6 (miehet 5,8 naiset 5,4). Valtiolla keskimäärin indeksiosuudet ovat miehet 5,2 naiset 5,2

Suurin tutkintoryhmä virastossa oli ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet, joita oli 38% henkilöstöstä (35 % 2011). Tutkijakoulutuksen oli saanut 15 henkilöä (14 2011) eli 2 % henkilöstöstä. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita on 23 % (22 % 2011).

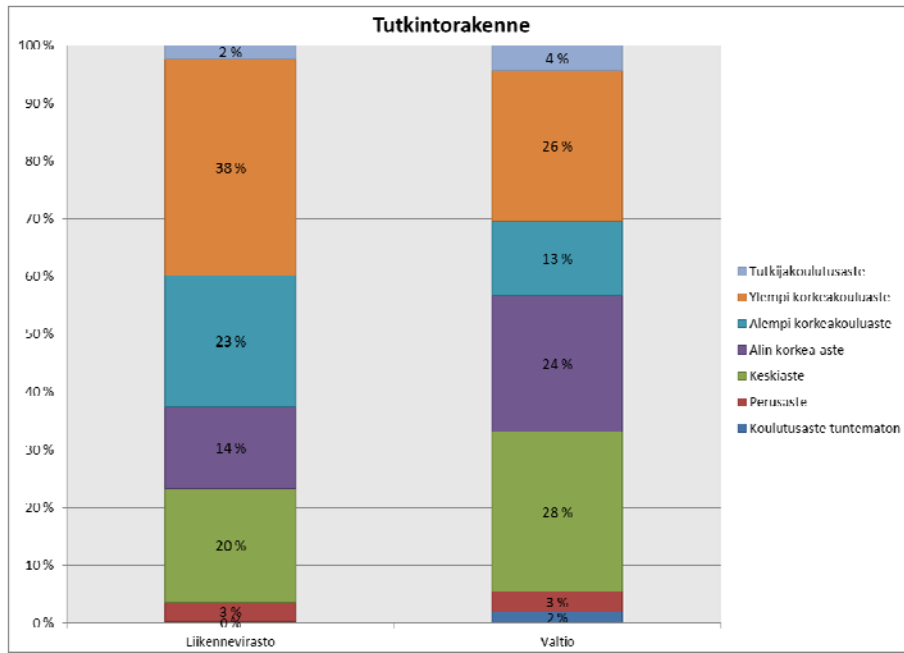


Kuva 8. Koulutustasoindeksi toimialoittain.

Taulukko 2. 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 130 henkilötyövuoden alueellistamisvelvoitetta Lappeenrantaan vapaaehtoisten siirtyjien sekä uus- ja korvausrekrytointien kautta. Siirtymäkausi päättyi 2017 lopussa. Alueellistamisen osatavoitteet ovat 50 henkilötyövuotta vuoden 2013, 90 henkilötyövuotta vuoden 2015 ja 130 henkilötyövuotta vuoden 2017 loppuun mennessä.

Tähän mennessä alueellistaminen on edennyt etuajassa. Tähän on vaikuttanut erityisesti melko suuri vapaaehtoisten siirtyjien määrä. Vaikka suunnitelmaan nähden ollaan etuajassa, tulee loppuvuosien toteuttaminen olemaan haasteellista. Tavoitteen saavuttaminen edellyttäisi jatkossa lähes kaiken rekrytointivaran kohdentamista Lappeenrantaan. Vuoden 2012 lopussa Lappeenrantaan alueellistetuissa tehtävissä toimi yhteensä 53 henkilöä, joista vapaaehtoisesti siirtyneitä oli 20.

Virasto toteuttaa alueellistamista hyvää henkilöstöpolitiikkaa noudattaen ja muutoksen tukena on henkilöstökoordinaattori. Vapaaehtoista siirtymistä tuetaan valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaisia tukikeinoja laajasti hyödyntäen.

Liikennevirasto raportoi alueellistamisen etenemisestä Liikenne- ja viestintäministeriölle, Valtiovarainministeriölle ja Valtiokonttorille.



Taulukko 3. 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 investointiin suoraan rahallisesti 0,852 milj. euroa. Tämä tekee keskimäärin 1301 €/htv. (1177 € 2011). Määrää voidaan pitää keskimääräisenä asiantuntijaorganisaation lukuna.

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 jakautumien.



## 2 Henkilöstön hyvinvointi

### 2.1 Työtyytyväisyys

Viraston työtyytyväisyystutkimus suoritettiin syksyllä 2012. Kohderyhmänä oli koko henkilöstö 670 (669). Tutkimus perustui 520 (480 2011) vastaajan palautteisiin, vastausprosentti oli 78 % (72 % 2011). Viraston työtyytyväisyysindeksiksi muodostui 3,5. Vuoden 2012 indeksi-tunnusluvun tavoitteelliseksi arvioksi oli asetettu 3,4, joka ylittyi. Viraston indeksi nousi edelliseen vuoteen verrattuna (3,4 2011) ja se ylittää myös valtionhallinnon keskiarvon (3,4). Miesten keski-arvo oli 3,5 ja naisten 3,4.

Edellisen vuoden tapaan johto ja esimiehet olivat merkittävästi tyytyväisempiä kuin muu henkilöstö. Ikäryhmistä alle 30-vuotiaat olivat merkittävästi muita ikäryhmiä tyytyväisempiä.

Johtajuusindeksi oli johdolla ja esimiehillä 3,61 (3,61 2011), muulla henkilöstöllä 3,42 (3,29 2011), osaamisen johtamisindeksi johdolla ja esimiehillä 3,82 (3,84 2011), muulla henkilöstöllä 3,53 (3,41 2011) ja työhyvinvointi-indeksi johdolla ja esimiehillä 3,88 (3,85 2011) ja muulla henkilöstöllä 3,76 (3,65 2011).

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 merkittävimpinä tavoitteina olivat työpaikkaselvitykset ja niihin liittyvät työpaikkojen riskikartoitukset sovitun aikataulun puitteissa. Työpaikkaselvityksiin kytkettiin työyhteisökohtaiset suunnatut terveystarkastukset. Työntekijät saivat terveystarkastusten tulokset henkilökohtaisina palautteina. Lisäksi tulokset käsiteltiin työyhteisötasoisina työpaikkaselvityksien purkutilaisuuksien yhteydessä.

Vuonna 2012 työpaikkaselvityksien kohteina olivat Pasilassa työskennelleet toimisto-työntekijät. Selvitykset tehtiin Investointi-, Liikennejärjestelmä- sekä Liikenteenhalinta -toimialoilla.

Varhaisen tuen mallin käyttöä tehostettiin ja vakiinnutettiin mm. esimiehille suunnatuin puheeksiottovalmennuksin. Uuden sairausvakuutuslain muutoksen seurauksena sairauspoissaolotilanteen kokonaishallintamallin käyttöä tehostettiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

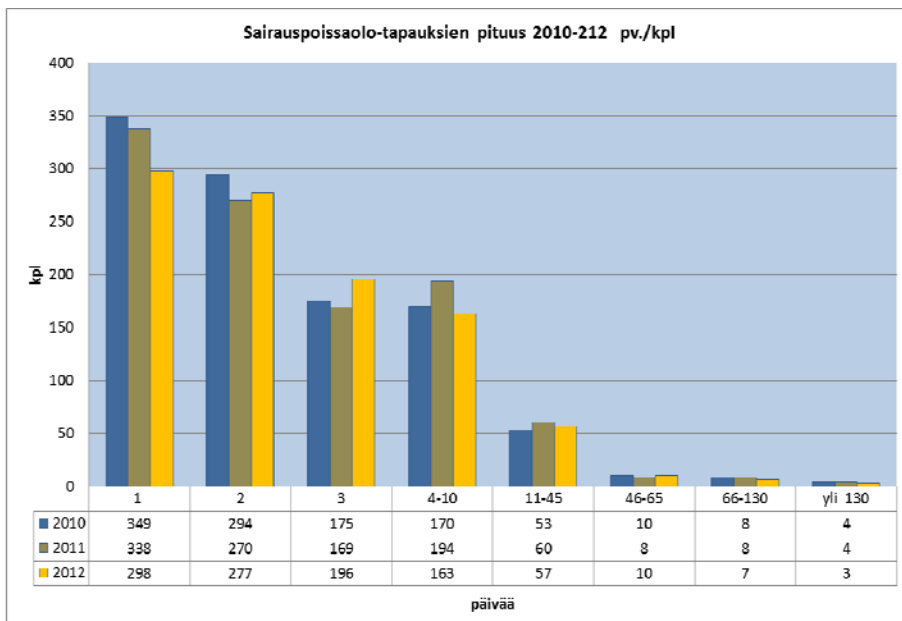
Henkilöstölle järjestettiin terveystori-tapahtuma Pasilassa. Työpaikkaselvitykset ja suunnatut työyhteisöterveystarkastukset sekä muutoista aiheutuneet lukuisat ergonomiset korjaustarpeet työpisteissä osaltaan vaikuttivat siihen, että työterveyshuollon kustannukset pysyivät korkealla tasolla.

Taulukko 4. Työterveyshuollon menot.

Organisaatio	Vuosi	Milj.€	htv	€/ htv
Liikennevirasto	2012	0,630	655	961
Liikennevirasto	2011	0,566	657	861
Liikennevirasto	2010	0,509	687	741

Sairauspoissaolojen keskiarvo oli 8,1 päivää/ htv (8,5 2011). Tämä on alle valtionhallinnon keskimääräisen tason joka oli 9,3 pv/ htv. Viraston toimialojen välillä oli vaihtelua. Investointitoimialalla oli matalin keskiarvo 5,0 pv./htv ja hallinnossa korkein 14,0 pv./htv. Sairauspoissaoloihin johtaneita tapauksia oli yhteensä 1011 kpl (1051 2011)

Lyhyiden 1-3 päivän sairauspoissaolojen osuus oli kasvanut 76 % (74 % 2011). LVM:n hallinnonalalla lyhyitä poissaoloja oli keskimäärin 78 %, valtionhallinnossa 76 %. Terveysprosentti eli ilman sairauspoissaoloja olleen henkilöstön osuus oli 41 % (43 % 2011). LVM hallinnonalalla luku oli keskimäärin 42 % ja valtionhallinnossa 36 %.



Kuva 11. Sairauspoissaolotapauksien pituus työpäivää/kpl. 2010–2012

Työtapaturmista johtuvia poissaoloja oli 0,2 päivää/ htv (0,1 2011). Keskimääräinen pituus oli 24 päivää/tapaus (10 pv. 2011). Poissaolotapauksia oli vähän 6 kpl (13 kpl 2011), jolloin yksittäiset tapaukset vaikuttavat voimakkaasti keskiarvon muutoksiin.

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

## 2.3 Virkistystoiminta

Liikennevirasto käytti 0,118 M€ eli 180 € / htv liikunta- ja virkistystoiminnan menoihin.

Taulukko 5. Virkistys- ja liikuntatoiminnan menot.

Organisaatio	Vuosi	Milj.€	htv	€/ htv
Liikennevirasto	2012	0,118	655	180
Liikennevirasto	2011	0,124	657	189
Liikennevirasto	2010	0,133	687	193

Viraston liikunta- ja virkistystoimintaa koordinoi ViLi-verkosto, jossa on edustajia eri toimialoilta. Verkosto käsittelee virkistys- ja liikunta- asioita ja varmistaa, että toteutetut tapahtumat ovat yhdessä sovittujen periaatteiden, kustannusten ja menettelyjen mukaisia ja tukevat henkilöstön hyvinvointia viraston eri toimipisteissä.

Omaehtoisen harrastamisen tukemiseen Liikennevirasto jakoi Smartumin liikunta- ja kulttuuriseteleitä tai sähköistä saldo- korttia. Aluetoimipisteissä ja liikennekeskuksissa tukea oli mahdollisuus saada 170 euron arvosta. Pasilassa tukea oli mahdollisuus saada 130 euron arvosta. Pasilan kiinteistössä työskentelevillä on myös mahdollisuus osallistua laajemmin ohjattuihin ryhmäliikuntatunteihin, jotka virasto maksoi yhdessä muiden kiinteistössä toimivien virastojen kanssa.

Virasto jatkoi myös hieronnan tukemista. Henkilöstöllä oli mahdollisuus saada osittain tuettua hierontaa 5 kertaa vuoden aikana. Hieronnan tukemisen perusteena on ennaltaehkäisevän työterveyden tukeminen. Liikennevirasto tuki myös TieLoman Tuki Ry:n majaa Saariselällä, jota kaikilla liikennevirastolaisilla oli mahdollisuus vuokrata.

Virkistys- ja liikuntatoiminnan tavoitteena oli myös yhteisöllisyyden lisääminen ja tukeminen. Tätä toteutettiin eri toimipisteissä virkistyspäivien, liikuntatilaisuuksien ja -tapahtumien sekä ulkoilupäivien muodossa. Lisäksi virastossa pyörii aktiivisten vas- tuuhenkilöiden pyörittäminä lajikohtaisia harrastusvuoroja ja tapahtumia joihin osallistutaan viraston tukemana omalla ajalla. (mm. salibändy, kaukalopallo, pyöräily, kävely jne.)



## 2.4 Yhteistoiminta

Liikennevirasto toteuttaa aktiivista yhteistoimintaa henkilöstöjärjestöjen kanssa. Viraston yhteistoimintasopimuksen mukaisesti pääsopijajärjestöillä (JUKO, Pardia ja JHL) on edustajansa viraston yhteistoimintaelimissä. Keskeisin elin on viraston yhteistyötoimikunta, joka kokoontuu kerran kuukaudessa. Tätä täydentävät toimialojen yhteistyötoimikunnat, jotka kokoontuvat harvemmin.

Yhteistyötoimikunnissa käsitellään yhteistoimintasopimuksen mukaisia erityisesti henkilöstöön liittyviä asioita. Vuonna 2012 näitä ovat olleet esim. alueellistamiseen, henkilöstötyön linjauksiin, organisointiin ja muihin kehittämishankkeisiin liittyvät asiat. Lisäksi käytiin henkilöstöjärjestöjen kanssa yhteistoimintaneuvotteluja Pärnäisten ja Mäntyluodon tukikohtien toiminnan lopettamisesta. Yhteistoimintaa käydään säännöllisesti myös palkkausjärjestelmän soveltamisessa ja kehittämisessä.

## 2.5 Työsuojelu

Liikenneviraston johdon ja henkilöstöjärjestöjen keskinäisen sopimuksen mukaisesti työsuojelutoimikunnan tehtäviä hoitaa yhteistyötoimikunta. Lisäksi toimialojen yhteistyötoimikuntien kokouksissa työsuojeluasiat ovat omana kohtanaan asialistalla. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu/valtuutetut ovat olleet kutsuttuina viraston ja toimialojen yhteistoimintakokouksiin. Työsuojelun edustajat osallistuivat myös työterveyshuollon valtakunnallisen ja paikallisen toiminnan suunnittelukokouksiin. Työsuojeluryhmä kokoontui kolme kertaa.

Vuoden 2012 lopussa järjestettiin työsuojeluvaalit. Vaaleissa valittiin Liikenneviraston kahdelle työsuojelun työpaikalle yksi valtuutettu ja kaksi varavaltuutettua kummallekin työpaikalle. Työsuojeluorganisaatiota täydennetään myöhemmin tarpeen mukaan paikallisilla työsuojeluasiamiehillä. Uuden työsuojeluorganisaation toimikausi on 2013–2016.

Liikenneviraston työsuojelun työpaikat ovat:

- Säännöllistä työaika tekevät Liikenneviraston eri toimipisteissä
- Liikennekeskusten muodostama työpaikka

Työpaikkaselvitysten, pitäen sisällään vaarojen arvioinnin, riskikartoitukset ja suunnatut terveystarkastukset, toteuttaminen jatkui vuoden 2012 aikana. Selvityksiä tehtiin Pasilassa ja muutamissa alueellisissa toimipisteissä. Selvitykset saatetaan loppuun vuoden 2013 aikana.

Vuoden 2012 työtyytyväisyyskyselyssä tuli ilmi, että n. 4 % Liikenneviraston henkilöstöstä oli omien tuntemustensa perusteella joutunut edellisen vuoden aikana työpaikkakiusaamisen kohteeksi. Tämän kyselyn tuloksen perusteella virastossa käynnistettiin prosessi asian selvittämiseksi. Liikennevirastossa on nollatoleranssi työpaikkakiusaamisen suhteen ja asioiden käsittely on ohjeistettu erillisessä toimintaohjeessa. Toimitiloihin liittyviä ongelmia, kuten esim. vesivahinkoja ilmeni muutamissa toimipisteissä. Näihin liittyen toteutettiin korjaavia toimenpiteitä ja niihin liittyen mm. sisäilmamittauksia. Pasilassa järjestettiin syksyllä poistumisharjoitus. Henkilöstön ensiapuvalmiuden ylläpitämiseksi pidettiin vuoden 2012 aikana useita ensiapukursseja. Työterveyshuollon asiantuntijoiden palveluita on pyritty käyttämään sekä fyysiseen että psyykkiseen työympäristöön liittyvissä työsuojelullisissa tilanteissa.

Työtäpaturmia tapahtui vuonna 2012 kaikkiaan 14. Tapaturmista 12 sattui työmatkalla.

## 2.6 Muita henkilöstöinvestointeja

### 2.6.1 Työmatkasetelit

Liikennevirastossa oli käytössä työmatkasetelit vuonna 2012. Matkantarjoajia olivat HSL, VR ja Matkahuolto. Seteleitä saa vuodessa 300 euroon asti joka on verovapaan osuuden yläraja. Menot olivat 0,133 M€ (0,181 M€ 2011)

### 2.6.2 Lounastuki

Liikennevirastossa tuettiin lounasruokailua kolmella eri tavalla. Toimipistekiinteistössä sijaitsevia sopimusruokaloita tuettiin Pasilassa, Lappeenrannassa ja Turussa. Jatkettiin palveluna 2011 aloitettua sähköistä mobiililounasseteli EazyBreakia. Eazy-Break:iin liitettiin lisää sopimusruokaloita, joissa on valmius ottaa vastaan sähköisiä setelimaksuja. EazyBreak sopimusruokaloiden valikoimaa pyritään jatkossa lisäämään. Lisäksi pienillä määritellyillä ryhmillä kuten vuorotyötä tekevillä oli käytössä paperiset lounassetelit. Menot olivat 0,066 M€.



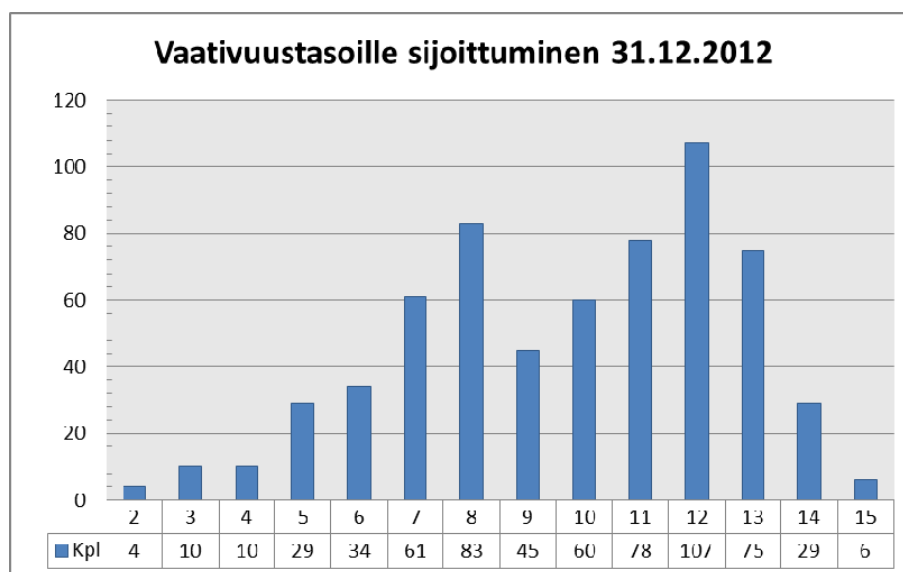
## 3 Palkkaus ja palkitseminen

### 3.1 Palkkausmenot

Henkilöstökulut olivat yhteensä 47,6 M€ (46,0 2011). Yhden henkilötyövuoden palkkauksen ja palkittamisen hinnaksi muodostui virastossa keskimäärin 72.613 € sisältäen työnantajan sivukulut (70.023 € 2011).

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 vuoro-vaikutus, ohjaus ja päätöksenteko sekä vastuu ja rooli. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointitekijät ovat osaaja ja tuloksentekijä, työyhteisön jäsen ja eteenpäin katsoja.



Kuva 12. Palkkausjärjestelmän henkilömäärät vaativuustasoittain.

- Yleiskorotus 1,9 % 1.3.2012 alkaen.
- Virastoerä 0,56 % 1.3.2012 alkaen
- kertaerä 150 € maksettiin maaliskuussa 2012

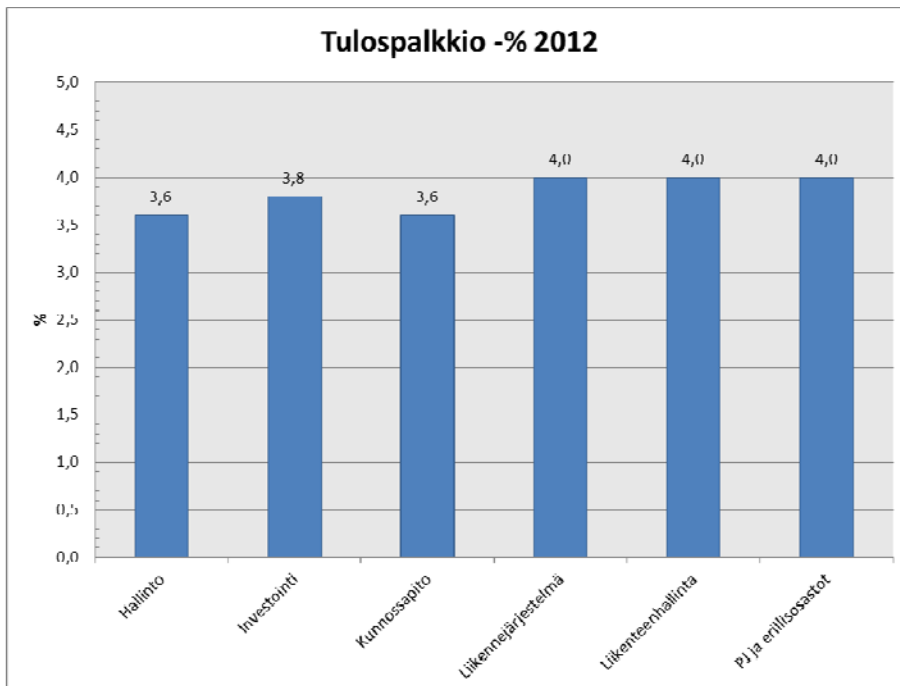
Palkkausjärjestelmäsopimuksen kustannusvaikutus on 1,7 % palkkasummasta, josta vuoden 2011 loppuun mennessä oli maksettu 1,14 %. Kokonaisuudessaan palkkausjärjestelmä saatettiin voimaan vuoden 2012 aikana.

Taulukko 6. Palkat ja palkkiot.

## Liikenneviraston tilinpäätöksen liite 5: Henkilöstökulujen erittely

	2012	2011
<b>Henkilöstökulut</b>	<b>39 279 973,23</b>	<b>37 861 980,05</b>
Palkat ja palkkiot	37 763 463,94	36 312 429,94
Tulosperusteiset erät	1 425 818,23	1 429 207,03
Lomapalkkavelan muutos	90 691,06	120 343,08
<b>Henkilösivukulut</b>	<b>8 296 241,86</b>	<b>8 150 036,46</b>
Eläkekulut	7 294 939,56	7 210 987,13
Muut henkilösivukulut	1 001 302,30	939 049,33
<b>Yhteensä</b>	<b>47 576 215,09</b>	<b>46 012 016,51</b>
Johdon palkat ja palkkiot, josta	740 379,79	699 194,95
- tulosperusteiset erät	25 226,01	21 036,71
Luontoisedut ja muut taloudelliset etuudet	41 980,00	40 600,00
Johto	1 000,00	960,00
Muu henkilöstö	40 980,00	39 640,00

## 3.2 Tulospalkkiot



Kuva 13. 2012 Tulospalkkio - % toimialoittain.

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



Tulosityksikköinä vuonna 2012 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 yhteensä 93 kpl 21.600 € (102 kpl 23.150 €). Pika-tulospalkkion 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 1,97 M€ (2,04 M€ 2011, 2,37 M€ 2010). Muutos vuoteen 2011 oli -3,6 % (-13,9 % 2011). Päivärahat kasvoivat +13 %, kilometrikorvaukset pysyivät ennallaan ja matkustuspalveluiden menot laskivat -9 %. Yhden henkilötövuoden matkustuskustannukset olivat keskimäärin 3 003 € (3105 € 2011, 3449 € 2010). Kotimaan matkapäivien määrä kasvoi +10 %, pohjoismaiden matkapäivät laskivat -9 %, muitten maiden matkapäivien määrä pysyi 2011 tasolla. Matkapäivien kokonaismäärä nousi +8 %.

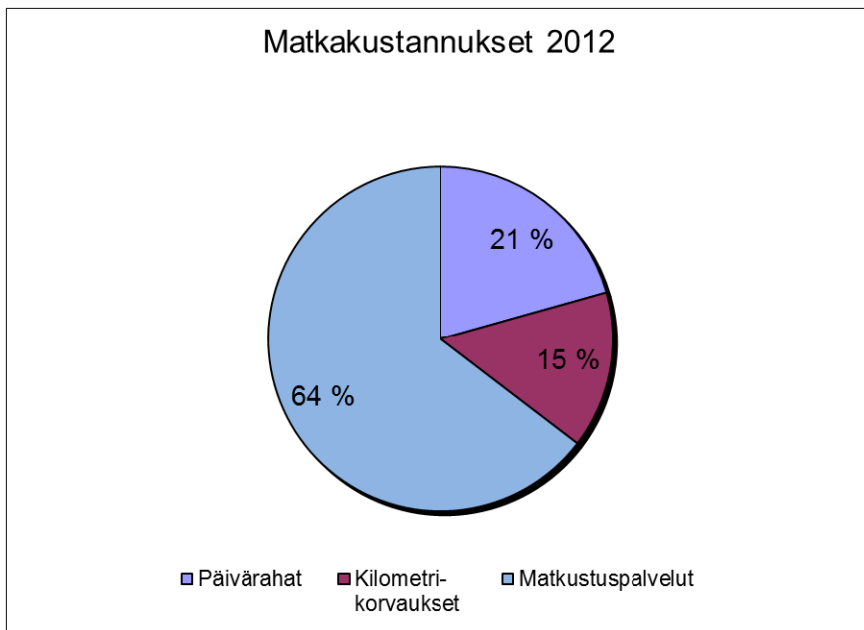


Liikennevirastossa on toiminut sen aloittamisesta lähtien nk. keskitetty malli matkahallinnon osalta. Kaikki matkahallinnon asiat hoidetaan matka- ja sihteeripalveluyksikössä. Käytännössä tämä tarkoittaa, että yksikkö vastaa mm. viraston matkustus sääntöjen käytännön soveltamisesta, luottokorttipolitiikasta, yhteistyösopimuksista ja matkojen varauksista. Yksikön vastuulla on myös matka- ja kulujärjestelmän prosessi ja sen ylläpito.

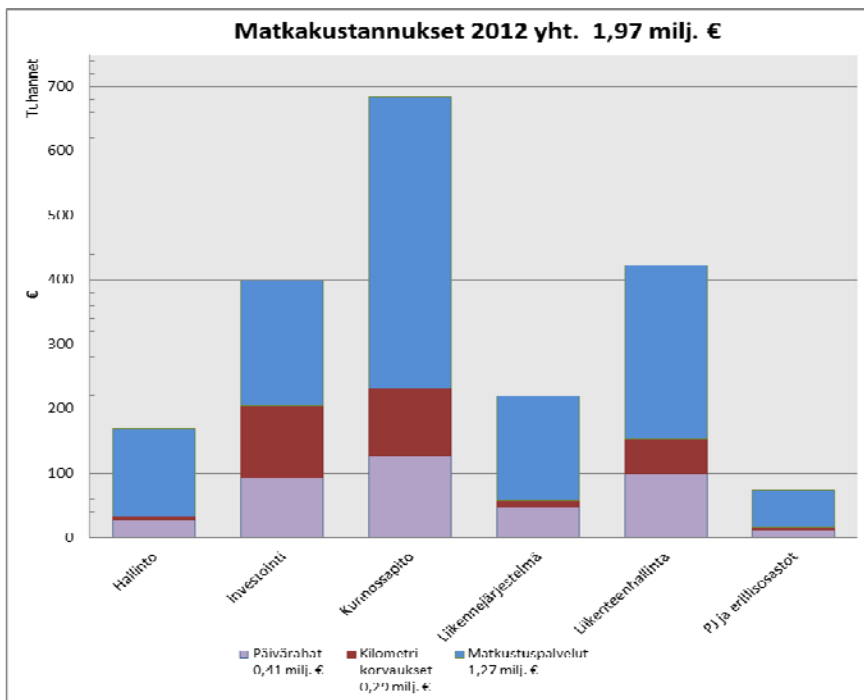
Matkustajien ohjaaminen järjestelmällisesti keskitetyn matkustuspalvelun käyttöön on tuonut virastolle säästöjä vuositasolla vaikka matkustusmäärät eivät ole pienentyneet. Tähän ovat vaikuttaneet mm. mahdollisimman laaja valtiolle kilpailutettujen

sopimusten käyttö ja matkanvaraajien korkea itsevaraustyökalun käyttöaste. Matkustusprosessia edelleen tehostamalla voidaan matkahallinnon kustannuksiin vaikuttaa merkittävästi. Tämä edellyttää esim. matkan suunnittelua ja varaamista mahdollisimman aikaisin kun matkustustarve on tiedossa, jolloin päästään käyttämään rajoitettua ja edullisempia hintoja.

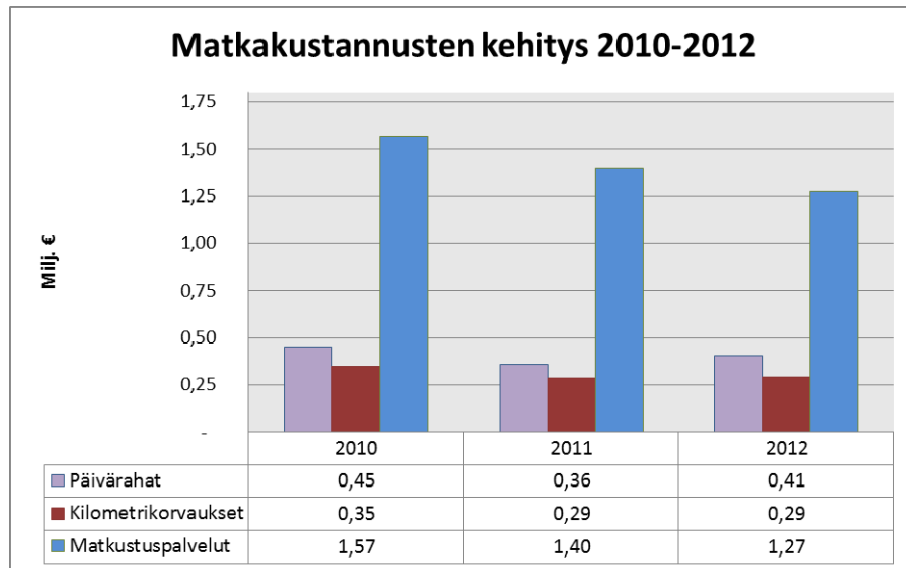
Keskitetyn palvelun lisäksi tekniset yhteydenpitovälineet ovat osaltaan tehostaneet kasvavaa yhteydenpitotarvetta. Virastolla oli käytössä videoneuvotteluvälineistö ja jokaisen työasemalla Lync-viestintäratkaisu, joka mahdollistaa yhteydenpidon ja osallistumisen kokouksiin paikasta riippumatta.



Kuva 14. Matkakustannusten jakaantuminen 2012



Kuva 15. Matkakustannusten jakaantuminen



Kuva 16. Matkakustannusten muutos 2010–2012.





## Henkilöstötunnusluvut yhteenveto

Tunnusluvut	2010	2011	2012
<b>Henkilöstömäärät 31.12.</b>			
• vakinaisia	661	656	650
• määräaikaisia	41	34	34
• Henkilöstömäärät yhteensä	702	690	684
<b>Henkilötyövuodet kaikki (htv)</b>	687	657	655
• Vakinaiset htv	636,6	622,9	621,0
• Määräaikaiset htv	50,7	34,2	34,2
<b>Osa-aikaeläkkeellä</b>	27	19	26
<b>Vakinaisen henkilöstön vähenemä</b>	34	5	6
<b>Poistuma</b>	50	51	43
<b>Uusrekrytoinnit</b>	16	46	36
<b>Palkat ja palkkiot yhteensä Milj.€</b>	47,0	46,0	47,6
<b>Palkkakustannukset € / htv</b>	67 700	70 023	72 613
<b>Keski-ikä</b>	49,5	48,9	48,8
<b>Koulutus rakenne (%-osuus)</b>	%	%	%
Perusaste	4	3	3
Keskiaste	21	22	20
Alin korkea-aste	14	14	14
Alempi korkeakoulu	23	22	23
Ylempi korkeakoulu	34	35	38
Tutkijakoulutus	2	2	2
Koulutusaste tuntematon	2	1	0
<b>Koulutustasoindeksi</b>	5,3	5,5	5,6
<b>Sairauspoissaolot pv / htv</b>	8,1	8,5	8,1
<b>Työtyytyväisyysindeksi</b>	3,2	3,4	3,5
<b>Työterveyshuolto € / htv</b>	741	861	961
<b>Virkistys- ja liikuntatoiminta € / htv</b>	193	189	180
<b>Koulutuspalvelut € / htv</b>	997	1177	1301





Liik  
enne  
vira  
sto

ISBN 978-952-255-281-5

---