

## Henkilöstökertomus 2014





# Henkilöstökertomus 2014

*Kannen kuvat: Janne Harju*

Verkojulkaisu pdf ([www.liikennevirasto.fi](http://www.liikennevirasto.fi))

ISBN 978-952-317-082-7

Liikennevirasto  
PL 33  
00521 HELSINKI  
Puhelin 029 534 3000

**Henkilöstökertomus.** Liikennevirasto, henkilöstö- ja hallinto-osasto. Helsinki 2015. 30 sivua ja 1 liite. ISBN 978-952-317-082-7.

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

## Tiivistelmä

Liikenneviraston vuoden 2014 henkilötyöpanos oli 657 henkilötyövuotta. Liikenneviraston palveluksessa oli vuoden lopussa 639 vakinaista ja 45 määräaikaista työntekijää. Vuoden aikana rekrytoitiin 34 vakinaista henkilöä. Vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi vuoden 2014 aikana kuudella henkilöllä. Palveluksesta poistui 27 vakinaista henkilöä, joista 20 eläkkeelle. 7 irtisanoutui muusta syystä. Lähtövaihtuvuus oli 1,1 %. Yleisesti 2–5 % lähtövaihtuvuutta pidetään terveen organisaation tunnuspiirteenä.

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2014 lopulla 48,3 vuotta. Suurin ikäryhmä oli 55–64-vuotiaat (33 %). Naisten osuus henkilöstöstä on 41 %, miesten osuus 59 %.

Työtyytyväisyystutkimuksen vastausten keskiarvo oli 3,6. Sairauspoissaoloja oli keskimäärin 5,7 työpäivää/ htv, joka on alle valtionhallinnon keskiarvon 8,9.

Liikenneviraston henkilöstön koulutusindeksi oli 5,7, joka on yli valtionhallinnon keskiarvon 5,3. Suurin tutkintoryhmä virastossa oli ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet (38 %). Tutkijakoulutuksen saaneita oli 13 henkilöä (2 %) henkilöstöstä.

## Esipuhe

Liikenneviraston henkilöstökertomus 2014 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 huhtikuussa 2015

Liikennevirasto

Hannu Mäkikangas  
Hallintojohtaja

# Sisällysluettelo

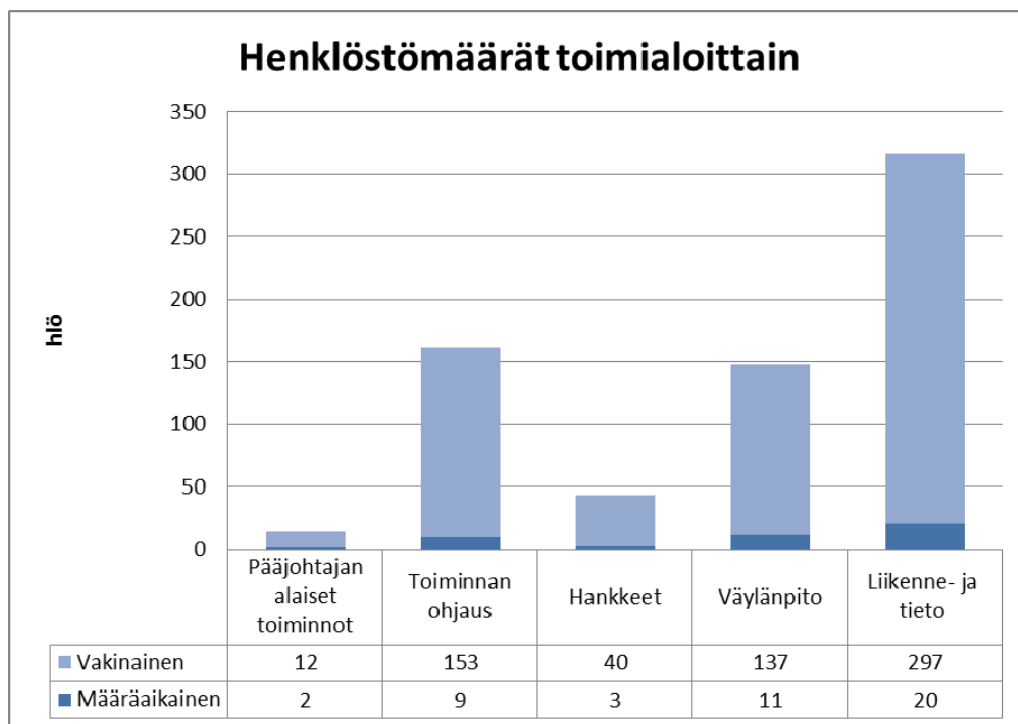
1	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	6
1.1	Määrät ja Htv .....	6
1.2	Sukupuoli ja ikärakenne.....	10
1.3	Vaihtuvuus.....	12
1.4	Koulutusrakenne.....	13
1.5	Alueellistaminen.....	15
1.6	Investoinnit osaamiseen .....	16
2	HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI .....	18
2.1	Työhyvinvoinnin johtaminen.....	18
2.2	Työtyytyväisyys .....	18
2.3	Työterveyshuolto ja sairauspoissaolot.....	19
2.4	Virkistystoiminta .....	21
2.5	Yhteistoiminta.....	23
2.6	Työsuojelu .....	23
3	PALKKAUS JA PALKITSEMINEN .....	25
3.1	Palkkausmenot.....	25
3.2	Tulospalkkiot.....	27
3.3	Matkustus.....	28
LIITTEET		
Liite 1	Henkilöstötunnusluvut, yhteenveto	

# 1 Henkilöstön määrä ja rakenne

(Suluissa) esitetään vuoden 2013 vertailutieto.

## 1.1 Määrät ja Htv

Liikennevirastossa oli henkilöstöä 31.12.2014 639 (633) vakinaista ja 45 (57) määräaikaista. Prosentuaalisesti suhde oli 93 % / 7 %. Valtionhallinnossa vastaava suhde oli 87 % / 13 %. Vakinaisista virkasuhteisia virastossa oli 471 (461) ja työsopimus-suhteisia 168 (172). Vakinaisten määrä kasvoi kuudella (-17) henkilöllä vuodesta 2013.



Kuva 1. Henkilömäärät 31.12.2014 toimialoittain. Liikenne ja tieto -toimiala sisältää Liikennekeskukset 137 vakinaista ja 3 määräaikaista henkilöä.

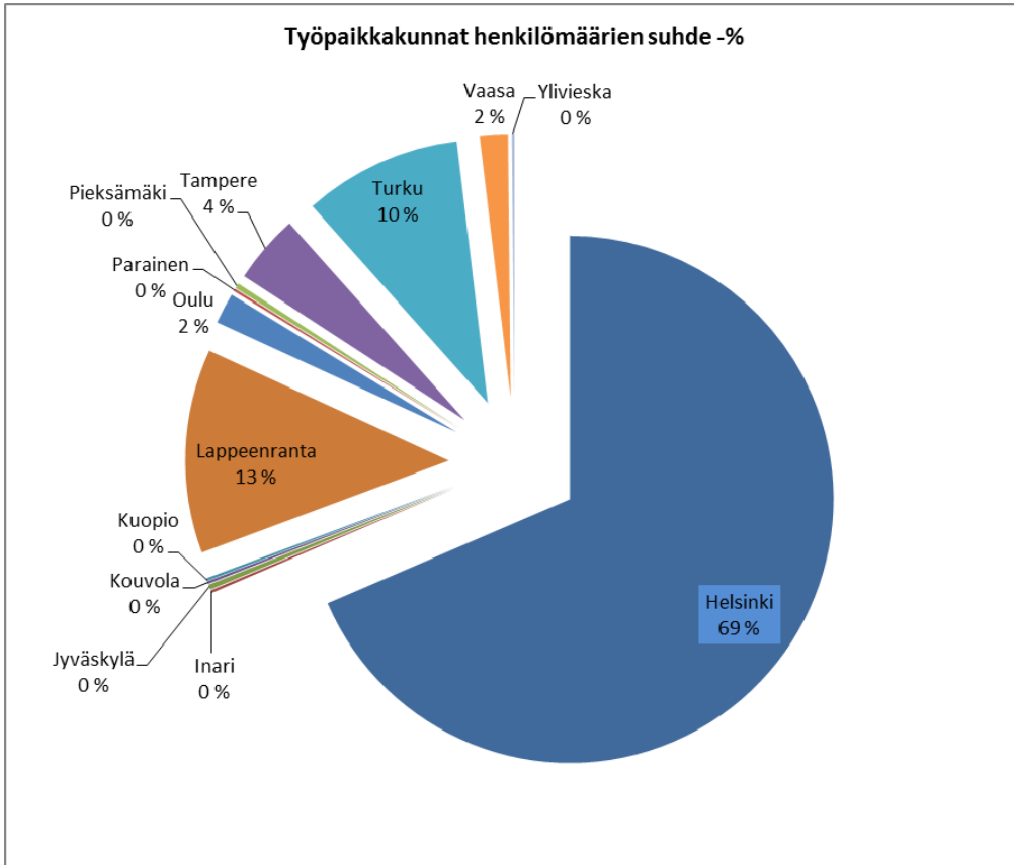




Kuva 2. Vakinaisen henkilöstön muutos (hlö).

Työpaikkakunta	Pääjohtajan alaiset toiminnot	Toiminnan ohjaus-toimiala	Hankkeet-toimiala	Väylänpito-toimiala	Liikenne ja tieto-toimiala	Kaikki yhteensä
Helsinki	11	130	29	87	181	438
Inari				1		1
Jyväskylä		1	1			2
Kouvola		1				1
Kuopio			1			1
Lappeenranta	1	11	5	25	38	80
Oulu				5	7	12
Parainen					1	1
Pieksämäki					2	2
Tampere		5	2	6	14	27
Turku		3	2	5	52	62
Vaasa		2		7	2	11
Ylivieska				1		1
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>12</b>	<b>153</b>	<b>40</b>	<b>137</b>	<b>297</b>	<b>639</b>

Taulukko 1. Vakinaisen henkilöstö työpaikkakunnittain 31.12.2014 (hlö). Helsinki sisältää Pasilan 398 (410) hlöä ja Katajanokan 40 (38) hlöä.

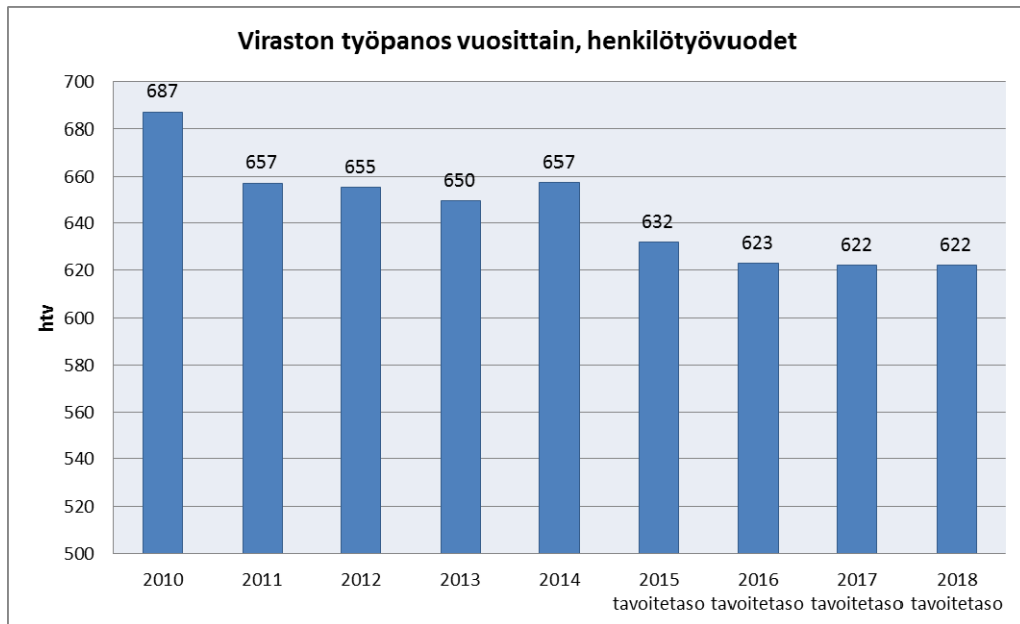


Kuva 3. Työpaikkakunnat 2014.

Liikenneviraston työpanoskertymä oli yhteensä 657 (650) henkilötyövuotta. Muutos vuodesta 2013 oli +1,2 % (-0,9 %). Nousua selittää harjoittelijoiden lisääntynyt määrä sekä eläkkeille siirtymisten vähentyminen. Liikennevirasto tuki infra-alan osaamisen kehittämistä ja palkkasi normaalia vuositasoa enemmän alan opiskelijoita. Lisätuki kohdistui alkuvaiheessa olevien 1. ja 2. vuosikurssin opiskelijoihin. Tästä johtuen harjoittelijoiden työpanos nousi edellisvuodesta 17,4 (12,4) htv. Harjoittelijoiden määrän lisäksi htv-työpanoksen kasvamiseen vaikutti ennakoitua korkeammaksi toteutunut eläkkeellesiirtymisikä. Vanhuuseläkkeelle siirtymisikä oli vuonna 2014 65,2 vuotta. Tätä voidaan pitää organisaatiolle erityisen korkeana lukuna.

Tulevina vuosina tavoitetason saavuttaminen on haastavaa, kun eläkkeelle siirtyvien määrä vähenee, jonka seurauksena laskennallinen rekrytointivara pienenee. Samaan aikaan viraston tehtävät eivät vähene.

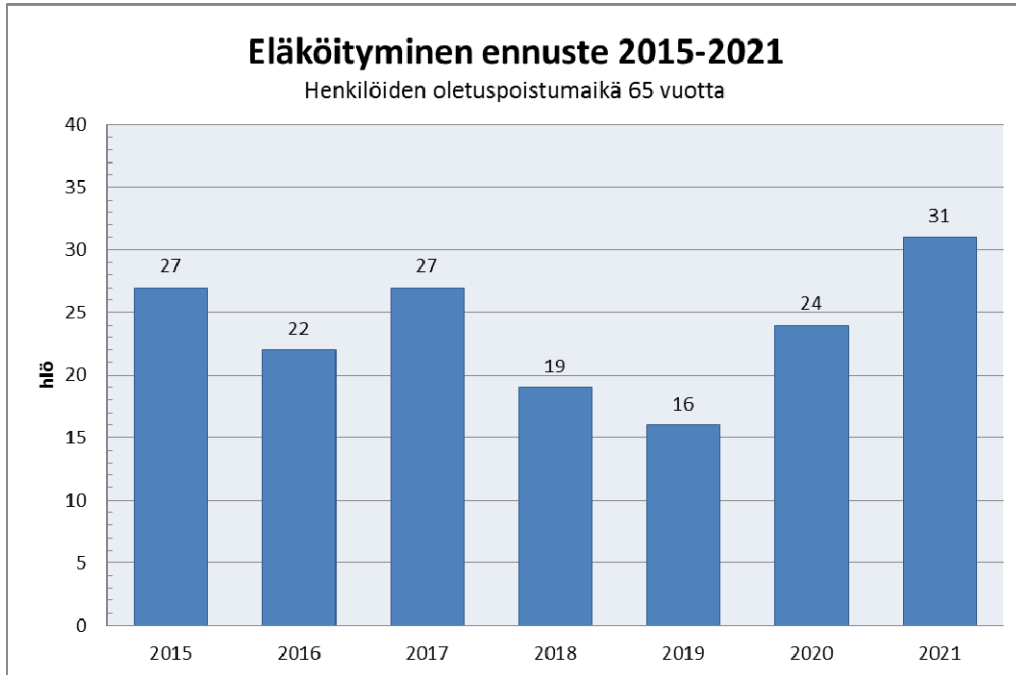
LVM:n hallinnonalalla työpanos oli vuonna 2014 yhteensä 2 304 htv, lisäystä +0,8 %. (2 286 htv +0,4 %). Valtionhallinnossa oli 2014 kokonaisuudessaan 78 639 htv, laskua -2,2 % (80 402 htv -1,3 %).



Kuva 4. Työpanoksen kehitys virastossa (htv).

Osa-aikaisessa työssä oli 36 (32) henkilöä, joka on 6 % henkilöstöstä. Heistä 22 (26) henkilöä oli osa-aikaeläkeläisiä. Vuoden 2014 aikana 39 (47) henkilöä jatkoi työskentelyä saavutettuaan oman henkilökohtaisen eläkeikänsä. Henkilökohtaisen eläkeiän täyttymisen jälkeen tehty työpanos oli virastossa yhteensä 23,7 (27,2) htv. Osa oman henkilökohtaisen eläkeiän saavuttamisen jälkeen työskentelyä jatkaneista on kuitenkin jäänyt eläkkeelle vuoden loppuun mennessä.





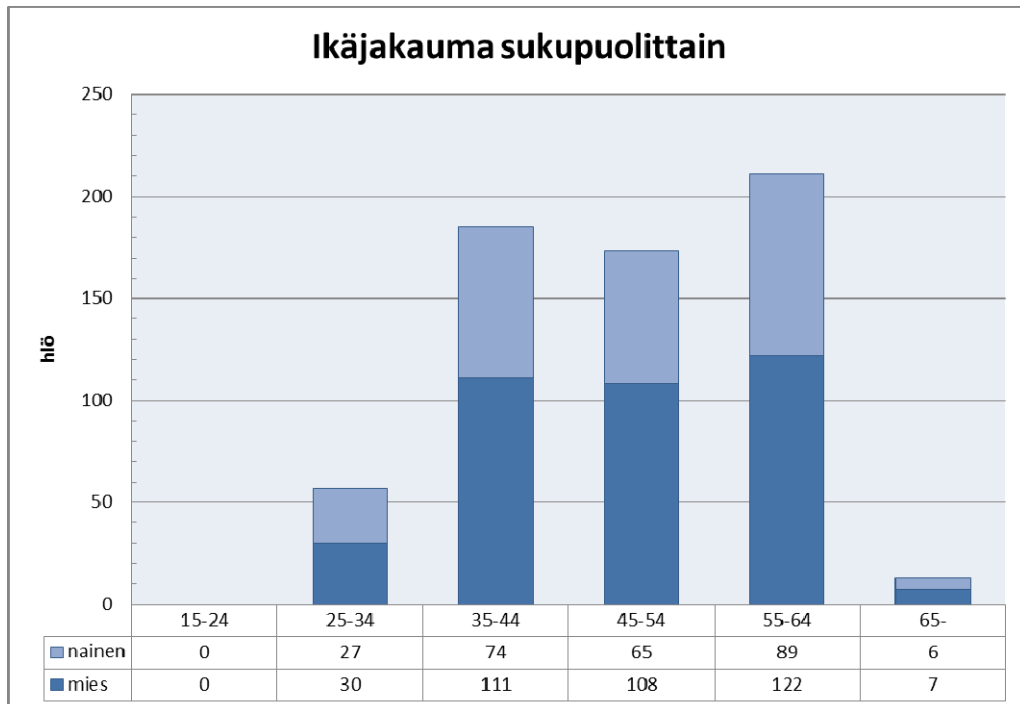
Kuva 5. Laskennallinen eläke-ennuste 65 v. mukaan.

## 1.2 Sukupuoli ja ikärakenne

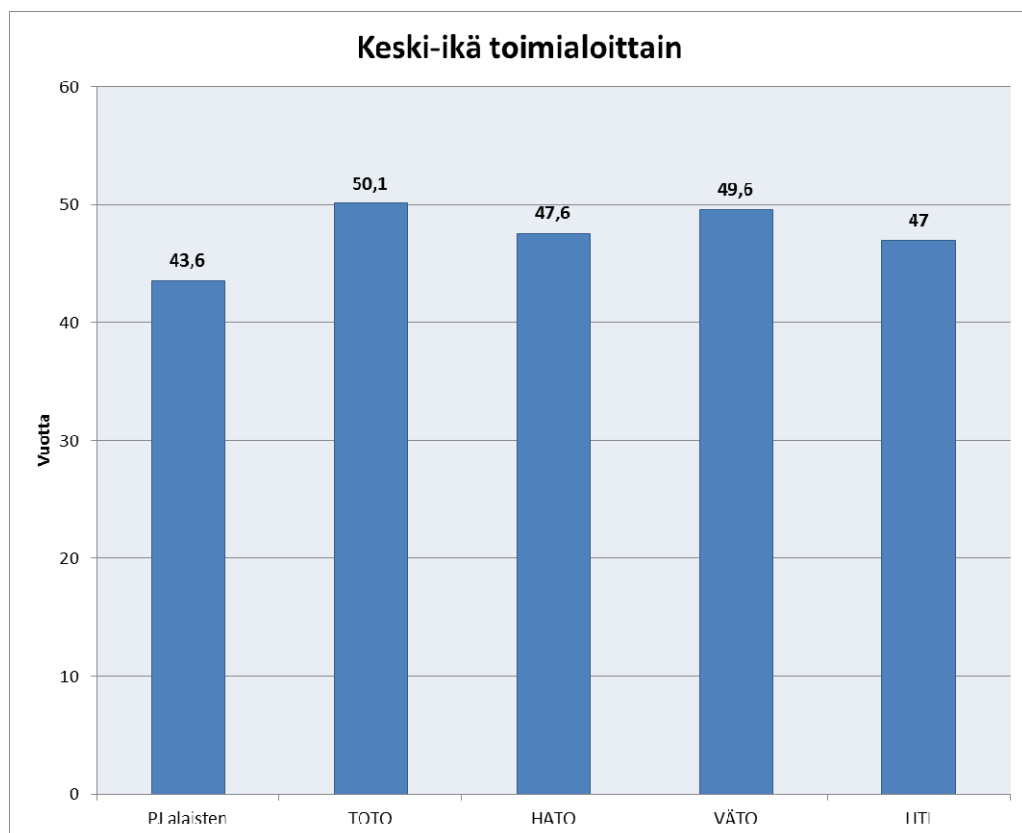
Miesten ja naisten määräsuhte oli 59 % / 41 %. Miesten suhteellinen osuus on kasvanut +0,2 % ja naisten osuus vähentynyt -0,2 %. Valtionhallinnossa suhde oli 52 % / 48 %. Valtiolla miesten määrä on vähentynyt -2,4 % ja naisten -1,5 %.

Liikennevirastossa miesten suurempi määrä selittyy viraston tehtävien teknisellä luonteella. Tosin naisten osuuden teknisissä tehtävissä ennustetaan kasvavan. Määräikäisten naisten osuus kaikista naisista oli 8 % (8 %).

Henkilöstön keski-ikä oli 48,3 (48,2) vuotta. Yli 45-vuotiaiden osuus oli 62 % (62 %). Suurin ikäluokka oli 55–64-vuotiaat, osuus 33 % (33 %). LVM:n hallinnonalalla keski-ikä oli 46,0 (45,8) vuotta. Valtionhallinnossa keski-ikä oli 46,3 (46,1) vuotta.



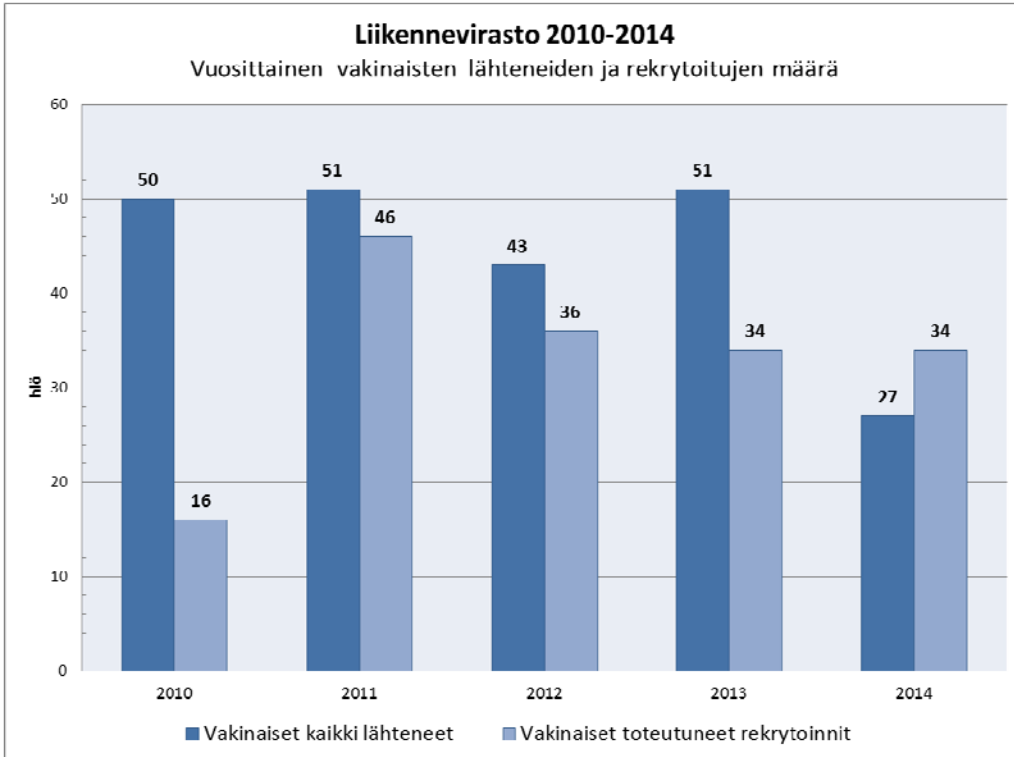
Kuva 6. Sukupuoli ja ikäryhmät 2014.



Kuva 7. Keski-ikä toimialoittain 2014.

## 1.3 Vaihtuvuus

Vuoden aikana toteutui 34 (34) vakinaista rekrytointia, sisältäen määräaikaisten vakinaistamiset. Yhteensä 27 (51) henkilöä poistui vuoden aikana. Eläkkeille siirtyneitä oli 20 (36). Eläkkeelle siirtyneistä 2 (5) kpl oli työkyvyttömyyseläkkeitä. Muita kuin eläköitymisen kautta lähteneitä oli 7 (15) henkilöä. Lähtövaihtuvuus oli 1,1 % (2,3 %).



Kuva 8. Toteutuneet vakinaiset rekrytoinnit ja lähdöt 2010–2014.

Sisäisen vaihtuvuuden osalta tehtäväkierto on Liikennevirastossa suositeltava henkilöstön osaamisen kehittämisen keino. Vuonna 2014 tehtäväkiertosopimuksen mukaisesti tehtävissä työskenteli virastossa ja viraston ulkopuolella yhteensä 14 henkilöä. Lukuun sisältyy yksi puolen vuoden mittainen pohjoismaainen virkamiesvaihto Ruotsiin. Tehtäväkierrat olivat pitkäkestoisia eli noin vuoden mittaisia, mikä onkin ollut kieroille ominaista virastossa.

Tehtäväkierroista kaksi oli vastavuoroista viraston ulkopuolisen tahon kanssa (Uudenmaan ELY-keskus ja Metsäteollisuus ry) ja yksi henkilö tuli kiertoön virastoon konsulttitoimistosta. Hallinnonalan sisällä yksi henkilö lähti virastosta kiertoön Liikenne- ja viestintäministeriöön ja ministeriöstä tuli yksi henkilö virastoon, mutta nämä eivät olleet vastavuoroisia tehtäväkiertoja.

Huomioimisen arvoista on, että tehtäväkierron soveltamistapoja viraston käytännön mukaan ovat myös sijaistehtävissä, projektitehtävissä ja erilaisissa työryhmissä toimiminen, ei ainoastaan tehtäväkiertosopimuksen mukainen kiertoön lähteminen. Näin tarkasteltuna tehtäväkierto on varsin laajamittainen osaamisen kehittämistapa Liikennevirastossa.

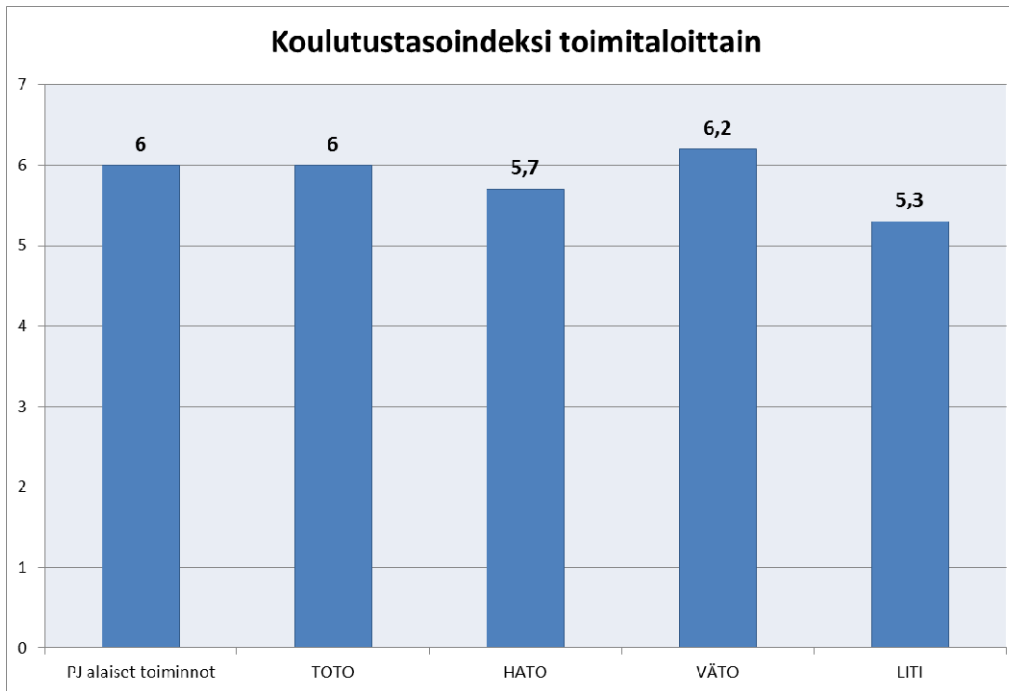
Tehtäväkierto-ohjeistuksen voimassa ollessa vuosina 2013–2014 tehtäväkiertosopimuksia on virastossa tehty yhteensä 24.



## 1.4 Koulutusrakenne

Koulutustasoindeksi oli Liikennevirastossa 5,7 (5,6), joka on yli valtion keskiarvon 5,3 (5,2). Viraston indeksi nousi 1,4 %, kun taas valtiolla nousua oli 0,8 %. Virastossa miesten indeksiosuus oli 5,8 (5,7), nousua 1,1 % ja naisten 5,5 (5,4), nousua 1,9 %. Nämä luvut kuvaavat viraston asiantuntijaluonnetta. LVM:n hallinnonalan koulutusindeksi 2014 nousi 2,1 % ollen 5,9, miehet 6,0 (5,9) naiset 5,7 (5,6). Valtiolla keskimääräiset indeksiosuudet ovat miehillä 5,2 ja naisilla 5,3. Valtiolla naisten indeksi on noussut 1,3 % ja miesten 0,3 %.

Suurin tutkintoryhmä virastossa oli ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet, joita oli 38 % (36 %) henkilöstöstä. Tutkijakoulutuksen oli saanut 13 (13) henkilöä eli 2 % henkilöstöstä. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita oli 25 % (24 %).



Kuva 9. 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

Taulukko 3. Tutkintorakenne.

2014 koulutusaste	LVM		
	LMI	hallinnonala	Valtio
<b>Perusaste</b>	3 %	3 %	2 %
<b>Keskiaste</b>	19 %	17 %	27 %
<b>Alin korkea-aste</b>	13 %	10 %	22 %
<b>Alempi korkeakouluaste</b>	25 %	18 %	14 %
<b>Ylempi korkeakouluaste</b>	38 %	41 %	27 %
<b>Tutkijakoulutusaste</b>	2 %	9 %	5 %
<b>Muu tai Koulutusaste tuntematon</b>	0 %	1 %	2 %



Taulukko 4. Koulutusala. Palvelualojen koulutustausta kohdistuu pääosin liikennekeskuksen henkilöstöön ja sisältää liikenne-, turvallisuus- ja merenkulun koulutuksia kuten hätäkeskuspäivystäjä, perämies, yliperämies ja merikapteeni.

2014 koulutusala	LVM		
	LMI	hallinnonala	Valtio
<b>Yleissivistävä koulutus</b>	10 %	11 %	8 %
<b>Kasvatustieteellinen ja opettajankoulutus</b>	0 %	1 %	1 %
<b>Humanistinen ja taidealan koulutus</b>	3 %	3 %	3 %
<b>Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen koulutus</b>	24 %	28 %	37 %
<b>Luonnontieteellinen koulutus</b>	4 %	19 %	5 %
<b>Tekniikan koulutus</b>	41 %	29 %	16 %
<b>Maa- ja metsätalousalan koulutus</b>	1 %	1 %	3 %
<b>Terveys- ja sosiaalian koulutus</b>	1 %	1 %	5 %
<b>Palvelualojen koulutus</b>	15 %	7 %	21 %
<b>Muu tai tuntematon koulutusala</b>	0 %	1 %	2 %

## 1.5 Alueellistaminen

Liikennevirastoa koskeva alueellistamispäätös muuttui viraston esityksestä kesäkuussa 2014. Muutoksen myötä alueellistaminen tuli koskemaan Lappeenrannan lisäksi myös Turku, Tamperetta, Vaasaa ja Oulua. Alueellistamisvelvoite (130 henkilötyövuotta) ja aikataulu (vuoden 2017 loppuun mennessä) pysyivät muutoksesta huolimatta ennallaan. Myös Lappeenranta säilyi ensisijaisena alueellistamispaikkakuntana 90 henkilötyövuoden velvoitteella.

Uuden päätöksen mukaisen monen paikkakunnan mallin myötä alueellistamisen mahdollisuuksia, edellytyksiä ja tavoitteita voitiin tarkastella uudessa valossa. Tästä syystä virastoon perustettiin elokuussa johtoryhmän päätöksellä alueellistamisen suunnitteluryhmä, jonka tehtäväksi annettiin listata periaateratkaisut, joilla alueellistamista uuden päätöksen mukaisesti toteutetaan. Periaateratkaisut sisältyvät työryhmässä valmisteltuun alueellistamisen toimeenpanosuunnitelmaan.

Alueellistamista toteutetaan virastossa edelleen vapaaehtoisuuden ja uus- ja korvausrekrytointien kautta. Toimeenpanosuunnitelman kartoituksen mukaan toteuttaminen näillä keinoin näyttää mahdolliselta, mutta edellyttää tiukkaa rekrytointikuria. Suunnitelmassa esitetäänkin, että kaikki rekrytoinnit vuoden 2017 loppuun mennessä toteutetaan muualle kuin Helsinkiin. Poikkeuksina ovat vain liikennekeskusten vakinaiset korvausrekrytoinnit ja tietynlaisia turvatiloja vaativat tehtävät.

Taulukko 5. Alueellistamisen htv-tavoitteet.

Paikkakunta	Velvoite	Toteutuma (1.11.2014)	Vapaa- ehtoiset	Rekrytoinnit	2017
Lappeenranta	90	63	1	24	88
Oulu	40	0	1	0	1
Vaasa		0	0	0	0
Tampere		9	10	9	28
Turku		1	3	2	6
<b>Yhteensä</b>		<b>130</b>	<b>73</b>	<b>15</b>	<b>35</b>



## 1.6 Investoinnit osaamiseen

Osaamisen kehittämiseen investointiin suoraan rahallisesti 0,87 (0,84) miljoonaa euroa. Tämä tekee keskimäärin 1 327 (1 296) €/htv. Määrää voidaan pitää keskimääräisenä asiantuntijaorganisaation lukuna. Koulutusajan palkkakustannukset olivat keskimäärin 0,609 M€. Työaikaa koulutukseen osallistumiseen käytettiin 5,1 (4,7) päivää/htv, LVM hallinnonalalla luku on 5,0 (4,6) ja valtiolla keskimäärin 4,3 (4,5) päivää/htv.

Liikenneviraston osaamisen kehittäminen kohdistuu paitsi omaan virastoon ja henkilöstöön, myös koko liikennealaan ja sen toimijoihin. Henkilöstölle tarjotaan koulutusta ja valmennusta sekä johtamis- että substanssitehtäviin esimerkiksi mentoroinnin, kurssien, valmennusten ja seminaarien muodossa. Osaan koulutuksiin voivat osallistua myös sidosryhmien ja kumppaneiden henkilöstöä esimerkiksi ELY-keskuksista. Koulutus ostetaan pääosin markkinoilla toimivilta koulutuslaitoksilta, mutta myös omaa sisäistä koulutusta järjestetään.

Virastossa tehtiin järjestettävistä koulutuksista koulutussuunnitelma, jota täsmennetään ja parannetaan tulevina vuosina entisestään. Näin saadaan järjestettävät kurssit ja koulutukset kaikkien tietoon ja vältetään päällekkäisyyksiltä. Virastossa laadittiin myös ohje lisä- ja jatko-opintojen tukemisesta. Organisaatiomuutoksen (1.7.2013) toteuttamiseen panostettiin vuonna 2014 edelleen myös koulutusta tukemalla. Tukea käytettiin yksittäisten asiantuntijoiden ja esimiesten koulutuksiin ja koulutusohjelmiin sekä uusien toimintayksiköiden työyhteisövalmennukseen.

Koko liikennealan kannalta keskeistä osaamisen kehittämistä on myös yhteistyö muiden infra- ja liikennealan toimijoiden kanssa. Sen tavoitteena on saada aikaan ja edistää yhteistä näkemystä koko liikennealan osaamisen tilasta ja osaamisen kehittämisen tarpeista. Keskeisinä toimenpiteinä yhteistyössä vuonna 2014 luotiin perusteet yhteisen liikennealan osaamisen kehittämisfoorumin (LIKE) käynnistämiseksi. Lisäksi tehtiin uusia yhteistyösopimuksia eri tutkimus- ja koulutusyhteisöjen kanssa.

Virastossa alettiin loppuvuodesta valmistella monivuotista osaamisen kehittämisohjelmaa, joka luo jatkossa pohjan osaamisen kehittämisen vuotuiselle suunnittelulle. Kehittämisohjelman avulla osaamisen kehittämiseksi haetaan suunnitelmallisuutta, entistä selkeämpää roolia ja näkyvyyttä. Tätä tukee myös loppuvuodesta perustettu viraston sisäinen osaamisen kehittämisen verkosto.

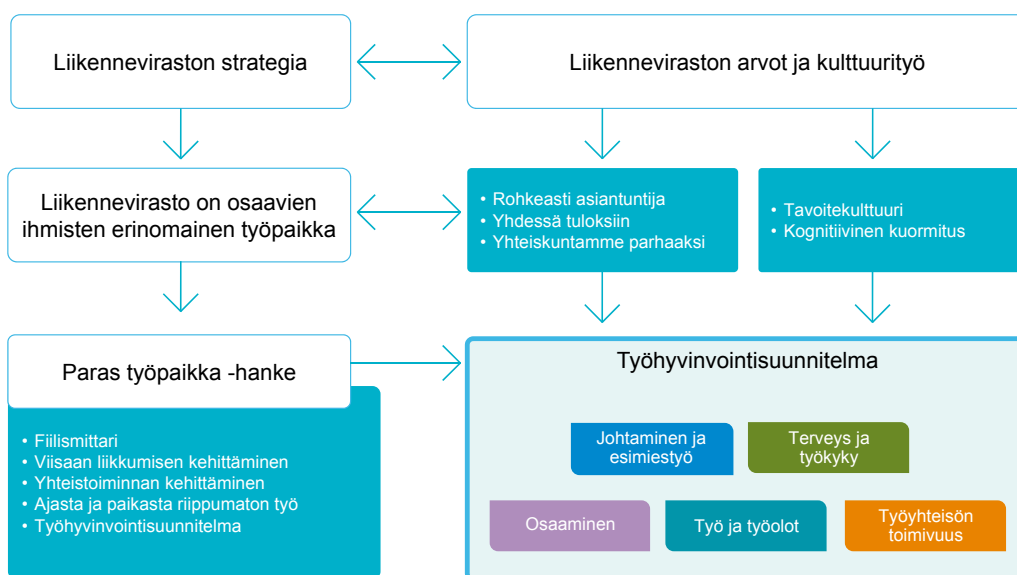
## 2 Henkilöstön hyvinvointi

### 2.1 Työhyvinvoinnin johtaminen

Liikenneviraston strategisena päämääränä on olla osaavien ihmisten erinomainen työpaikka. Päämäärän edistämiseksi Liikennevirastossa on käynnistetty kaksivuotinen Paras työpaikka -kehittämishanke, jonka tavoitteena on, että Liikennevirasto on valtionhallinnon edelläkävijä työhyvinvoinnissa ja työnantajatoiminnassa työnantajan ja henkilöstön avoimella ja aktiivisella yhteistyöllä.

Osana Paras työpaikka -hanketta tehtiin Liikenneviraston työhyvinvointisuunnitelma. Suunnitelmassa on viisi painopistealuetta, joille jokaiselle on annettu oma tavoite ja tavoitteeseen pääsemiseksi omat kehittämistoimenpiteet. Toimenpiteitä seurataan ja päivitetään vuosittain toimialojen henkilöstöstä kootun työhyvinvointiryhmän kautta.

### Työhyvinvointisuunnitelma



Kuva 10. Työhyvinvointisuunnitelman kokonaiskuva

### 2.2 Työtyytyväisyys

Viraston työtyytyväisyystutkimus toteutettiin loka-marraskuussa 2014. Kohderyhmänä oli koko henkilöstö, eli 672 henkilöä (655). Tutkimukseen vastasi 573 (560) henkilöä, eli vastausaste pysyi 85 %:n huipputasolla (85 %). Viraston kokonaisindeksi pysyi myös ennallaan eli tasolla 3,6 (3,6). Keskiarvo ylitti jälleen valtionhallinnon keskiarvon, 3,4.

Tyytyväisyydessä ei ollut juurikaan eroa miesten ja naisten välillä: miesten keskiarvo oli 3,7 (3,6) ja naisten 3,6 (3,5). Henkilöstöryhmänä johto ja esimiehet olivat tyytyväisempiä kuin muu henkilöstö. Johdon ja esimiesten keskiarvo oli 3,9 (3,8), kun taas muun henkilöstön keskiarvo oli 3,6 (3,5). Eri ikäryhmien tyytyväisyydessä ei ollut merkittäviä eroja, mutta ikäryhmistä 30–39-vuotiaat ja 40–49-vuotiaat olivat hieman tyytymättömmämpiä kuin muu henkilöstö.

Johtajuusindeksi oli johdolla ja esimiehillä 3,7 (3,7) ja muulla henkilöstöllä 3,6 (3,5). Osaamisen johtamisindeksiksi muodostui johdolla ja esimiehillä 4,0 (4,0) ja muulla henkilöstöllä 3,7 (3,6). Työolojen johtamisindeksi oli johdolla ja esimiehillä 4,0 (4,0) ja muulla henkilöstöllä 3,9 (3,9). Johtamisindeksit siis pysyivät likimain samalla tasolla vuoteen 2013 verrattuna.

Viraston vahvuuksiksi muodostuivat kyselyn tulosten perusteella oikeudenmukainen kohtelu työtovereiden ja esimiehen taholta, työn itsenäisyys ja sisältöön vaikuttaminen sekä työn haastavuus. Myös henkilöstöetuihin oltiin Liikennevirastossa erittäin tyytyväisiä (keskiarvo 4,3).

Minkään tyytyväisyyskyselyn osa-alueen keskiarvo ei jäänyt alle tason 3,0, eli kaikki osa-alueet olivat suhteellisen hyvällä tasolla. Kehittämiskohteita olivat kuitenkin palkkaukseen liittyvät asiat ja erityisesti palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muuttuessa. Lisäksi kehittämiskohteiksi muodostuivat arvojen toteutuminen käytännössä, johdon toiminta esimerkkinä ja suunnan näyttäjänä, tyytyväisyyskyselyn tulosten hyödyntäminen sekä tulos- ja kehityskeskusteluiden toimivuus. Myös työpaikkakiusaamistapauksiin puuttuminen ja niiden ennaltaehkäisy nousivat tärkeiksi teemoiksi, sillä kyselyyn vastanneista 21 (13) kertoi joutuneensa vuoden 2014 aikana työpaikkakiusaamisen kohteeksi.

## 2.3 Työterveyshuolto ja sairauspoissaolot

Työterveyshuollon valtakunnallisessa toimintasuunnitelmassa tavoitteena oli muun muassa työpaikkaselvitysten päivittäminen. Vaasan toimipisteeseen tehtiin työpaikkaselvitys uusiin toimitiloihin muuttamisen yhteydessä. Työpaikkaselvitykseen kytkettiin työyhteisökohtaiset suunnatut terveystarkastukset. Työntekijät saivat terveystarkastusten tulokset henkilökohtaisina palautteina. Lisäksi tulokset käsiteltiin työyhteisötasoisina työpaikkaselvityksien purkutilaisuuksien yhteydessä.

Työterveysyhteistyön painopisteenä oli ennakoiva ote työympäristön kehittämisen ja työn tekemisen muutoksen tukemisessa. Sairauspoissaolot pyrittiin pitämään nykyisellä hyvällä tasolla. Huomiota kiinnitettiin erityisesti lyhyisiin, toistuviin poissaoloihin. Varhaisen tuen mallin käytön vakiinnuttaminen ja sairauspoissaolotilanteen kokonaishallinnan tehostaminen olivat myös kehittämiskohteina. Henkilöstölle järjestettiin Terveysrasti-tapahtuma Turussa.

Liikennevirasto osti Terveystalosta työkykyjohtamisen kustannusanalyysipalvelun, joka oli osa valtakunnallista Työkykyjohtamisen benchmark -hanketta.

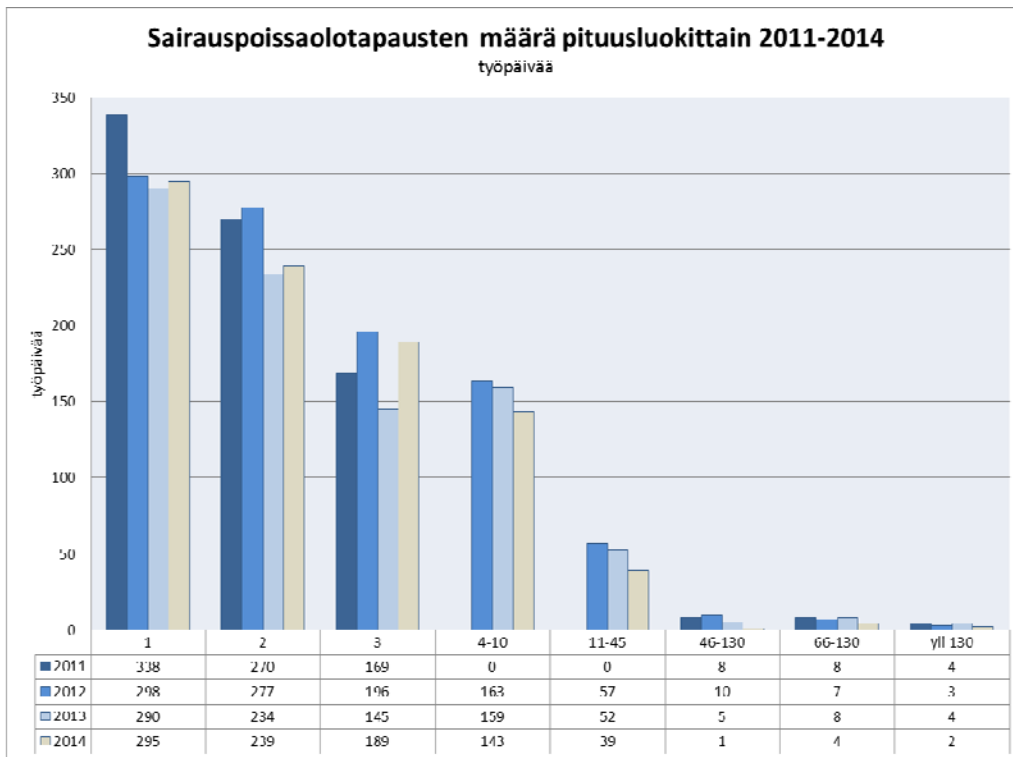
Liikenne- ja tietotoimialan operatiivista työtä tekevät sekä ryhmä näihin toimintoihin kuuluvia esimiehiä olivat mukana FirstBeat-sykevälimittausprojektissa.

Taulukko 6. Työterveyshuollon bruttomenot.

Vuosi	Milj.€	htv	€ / htv
2014	0,609	657	927
2013	0,633	650	975
2012	0,630	655	961
2011	0,566	657	861
2010	0,509	687	741

Sairauspoissaolojen keski-arvo oli laskenut huomattavasti. Laskua oli 29 %, jolloin keskiarvo oli 5,7 (8,0) päivää/ htv. Tämä on alle valtionhallinnon keskimääräisen tason, joka oli 8,9 (9,0) päivää/ htv. LVM:n hallinnonalalla poissaoloja oli 6,4 (6,5) päivää/ htv. Sairauspoissaoloihin johtaneiden tapausten määrä nousi hieman – tapauksia oli 912 (897) kpl, eli nousua oli 1,2 %. Toisaalta sairauspäivien kokonaismäärä ja keskipituus laskivat huomattavasti. Sairauspoissaoloja oli 3 735 (5 183) työpäivää ja poissaolojen keskimääräinen pituus tapauksittain oli 4,1 (5,8) päivää. Sairauspoissaolojen väheneminen kohdistui keskipitkiin ja pitkiin poissaoloihin.

Lyhyiden eli 1–3 päivän pituisten sairauspoissaolojen osuus oli noussut 79 % (75 %). LVM:n hallinnonalalla lyhyitä poissaoloja oli keskimäärin 80 % (79 %), valtionhallinnossa 76 % (76 %). Terveysprosentti eli ilman sairauspoissaoloja olleen henkilöstön osuus oli 45 % (41 %). LVM:n hallinnonalalla luku oli keskimäärin 43 % (42 %) ja valtionhallinnossa 38 % (36 %).



Kuva. 11. Sairauspoissaolotapausten pituus työpäivää/kpl.

Työtapaturmista johtuvia poissaolojen määrä oli 0,1 (0,1) päivää/ htv. Keskimääräinen pituus oli 6 (10) päivää/tapaus. Työtapaturmia oli yhteensä 20 (21) kpl, ja näistä sairauspoissaoloihin johtaneita tapauksia oli 11 (9) kpl.

## 2.4 Virkistystoiminta

Liikennevirasto käytti 0,280 M€ eli 426 € / htv liikunta- ja virkistystoiminnan menoihin.

Vuosi	Milj.€	htv	€ / htv
2014	0,280	657	426
2013	0,126	650	194
2012	0,118	655	180
2011	0,124	657	189
2010	0,133	687	193

Taulukko 7. Virkistys- ja liikuntatoiminnan menot.

Viraston liikunta- ja virkistystoimintaa koordinoi Vili-verkosto, jossa on edustajia eri toimialoilta ja harrastusryhmistä. Verkosto suunnittelee ja toteuttaa virkistys- ja liikunta-asioita ja varmistaa, että toteutettavat tapahtumat ovat yhdessä sovittujen periaatteiden mukaisia sekä tukevat henkilöstön hyvinvointia viraston eri toimipisteissä.

Omaehtoiseen harrastamiseen oli mahdollista saada Smartumin liikunta- ja kulttuurisaldoa maksimissaan 400 euron arvosta. 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 pyöri harrastusvuoroja joihin osallistuttiin viraston tukemana omalla ajalla (mm. salibandy ja kaukopallo).

Syksyllä toteutettiin Vili-kysely, jossa kartoitettiin henkilöstön toiveita Vili-toiminnan painopisteistä. Kyselyn tulokset otetaan huomioon tulevissa toimintasuunnitelmissa.



*Turkulaisten TYHY-päivä sateisessa saaristossa, Heinäkossa 8.5.2014.  
Kuva Päivi Mikkonen.*



*Lappeenrannan Vili-iltapäivä 6.3.2014. Kuva Henna Uronen.*



## 2.5 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 kokoontui vuoden 2014 aikaan 9 kertaa. Tätä täydentävät toimialojen yhteistyötoimikunnat, jotka kokoontuvat harvemmin. Liikenneviraston ja pääsopijajärjestöjen välinen sopimus yhteistoiminnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta päivitettiin marraskuussa.

Yhteistyötoimikunnissa käsitellään yhteistoimintasopimuksen mukaisia erityisesti henkilöstöön liittyviä asioita. Keskeisiä asioita koko henkilöstön kannalta vuonna 2014 olivat muun muassa arvo- ja kulttuurityö, työsuojeluun sekä työterveyshuoltoon liittyvät asiat ja toimenpiteet, Paras työpaikka -hankkeen toimenpiteet, työhyvinvointisuunnitelma sekä alueellistamisen uusi toimeenpanosuunnitelma.

## 2.6 Työsuojelu

Liikenneviraston johdon ja henkilöstöjärjestöjen keskinäisen sopimuksen mukaisesti työsuojelutoimikunnan tehtäviä Liikennevirastossa hoitaa viraston yhteistyötoimikunta. Myös toimialojen yhteistyötoimikuntien kokouksissa työsuojeluasiat ovat omana kohtanaan asialistalla. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu/valtuutetut ovat kutsuttuina viraston ja toimialojen yhteistoimintakokouksiin. Työsuojelun edustajat osallistuvat myös työterveyshuollon valtakunnallisen ja paikallisen toiminnan suunnittelukokouksiin. Työsuojeluhenkilöt muodostavat työsuojeluryhmän, joka kokoontuu säännöllisesti.

Liikenneviraston työsuojelun työpaikat ovat:

- säännöllistä työaikaa tekevät Liikenneviraston eri toimipisteissä
- Liikennekeskusten muodostama työpaikka

Liikenneviraston nykyisen työsuojeluorganisaation toimikausi on 2013–2016. Kummallekin työsuojelun työpaikalle on valittu työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Lisäksi on valittuna kaksi työsuojeluasiamiestä (Saimaa VTS ja Lappeenrannan toimipiste).

Koko Liikenneviraston henkilöstö ja kaikki toimipisteet ovat kertaalleen käyneet läpi työpaikkaselvitysprosessin. Vuoden 2014 aikana Vaasan toimipiste muutti uusiin toimitiloihin. Työpaikkaselvitysprosessin mukaisesti uudessa toimipisteessä toteutettiin työpaikkaselvitys ja henkilöstön terveystarkastukset syksyllä 2014. Lisäksi vuoden 2014 aikana toteutettiin työpaikkaselvitys Telematiikkaryhmän maastotöissä.

Työsuojelu on vaikuttavimmillaan kun se on ennakoivaa. Työpaikan työsuojelu on jatkuvaa, kokonaisvaltaista, pitkäjänteistä ja järjestelmällistä. Tämä edellyttää, että työsuojelulle on asetettu tavoitteita ja niihin sitoudutaan. Liikennevirastossa työsuojelutoiminnan painopistealueita ja kehittämistarpeita vuonna 2014 olivat:

- työpaikkaselvityksissä esiin tulleisiin epäkohtiin puuttuminen ja seuranta
- työsuojelutietoisuuden parantaminen ja turvallisuuskulttuurin merkityksen esiin nostaminen
- henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen (työajan seuranta, epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen ehkäiseminen, jaksaminen, ergonomia)
- toimitiloihin liittyvät toimenpiteet (muutot, sisäilma, toimitilaturvallisuus)
- perehdyttämisprosessin kehittäminen
- työmatka- matkатыöturvallisuuden selvittäminen ja edistäminen
- työturvallisuushavaintojärjestelmän toteuttaminen
- yhteisen työpaikan velvoitteiden tunnistaminen ja niistä huolehtiminen
- työsuojeluorganisaation seuranta ja kehittäminen
- turvallisuusohjeistusten kehittäminen
- henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen muutostilanteissa

Työsuojelutoiminnan painopistealueet ja kehittämistarpeet on kirjattu Liikenneviraston työsuojelun toimintaohjelmaan. Näiden mukaan linjautuu työsuojelutoiminta Liikennevirastossa. Toimintaohjelma päivitetään vuosittain ja se hyväksytään ja sitä seurataan viraston yhteistoimintaelimissä.

Työtapaturmia tapahtui vuonna 2014 kaikkiaan 20 (21). Tapaturmista 12 (15) sattui työmatkalla.



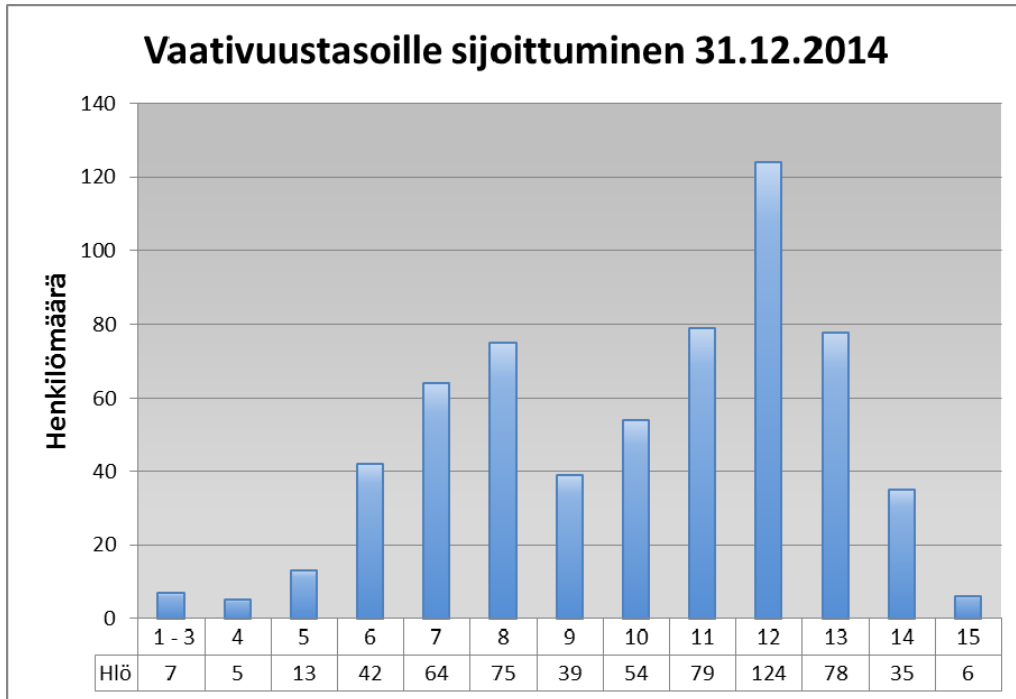
## 3 Palkkaus ja palkitseminen

### 3.1 Palkkausmenot

Henkilöstön palkkauskulut olivat yhteensä 50,3 (48,0) M€. Yhden henkilötyövuoden palkkauksen ja palkittamisen hinnaksi muodostui virastossa keskimäärin 76.512 (73.812) € sisältäen työnantajamaksut. 2013 luvut eivät sisällä vuoteen 2010 kohdistunutta lomapalkkavelan korjausta 1,6 M€. Työnantajamaksujen maksuprosentit nousivat ollen 22,238 % (20,866) %, nousu vaikutti osaltaan henkilöstösivukulujen kasvuun.

Liikennevirastossa käytössä oleva palkkausjärjestelmä on Alexander Pay Management Oy:n (nykyisin Innova Palvelut Oy:n) kehittämä Palkkavaaka, joka on edustavasti käytössä valtionhallinnossa.

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Tehtävät on jaoteltu 15 eri vaativuusryhmään. Vaativuuden arviointitekijät ovat tehtävään liittyvä osaaminen ja vuorovaikutus, ohjaus ja päätöksenteko sekä vastuu ja rooli.

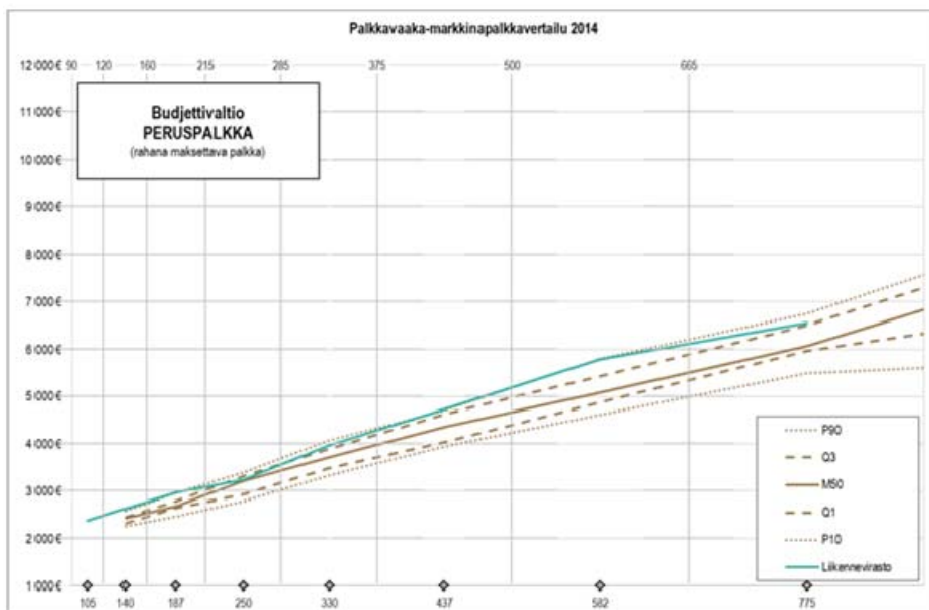


Kuva 12. Palkkausjärjestelmän henkilömäärät vaativuustasoittain.

- Yleiskorotus 20 € 1.8.2014 alkaen.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointitekijät ovat osaaja ja tuloksetekijä, työyhteisön jäsen ja eteenpäin katsoja. Henkilökohtaisesta työsuorituksesta voi saada 5–21 suorituspistettä, jotka vastaavat henkilökohtaisen palkanosan prosenteissa osuuksia 0–50 %. Henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvan henkilökohtaisen palkanosan keskiarvo oli 22,2 %.

Innova Palvelut Oy:n tekemässä markkinapalkkavertailussa Liikenneviraston palkkataso on valtion yleiseen tasoon verrattuna kilpailukykyinen.



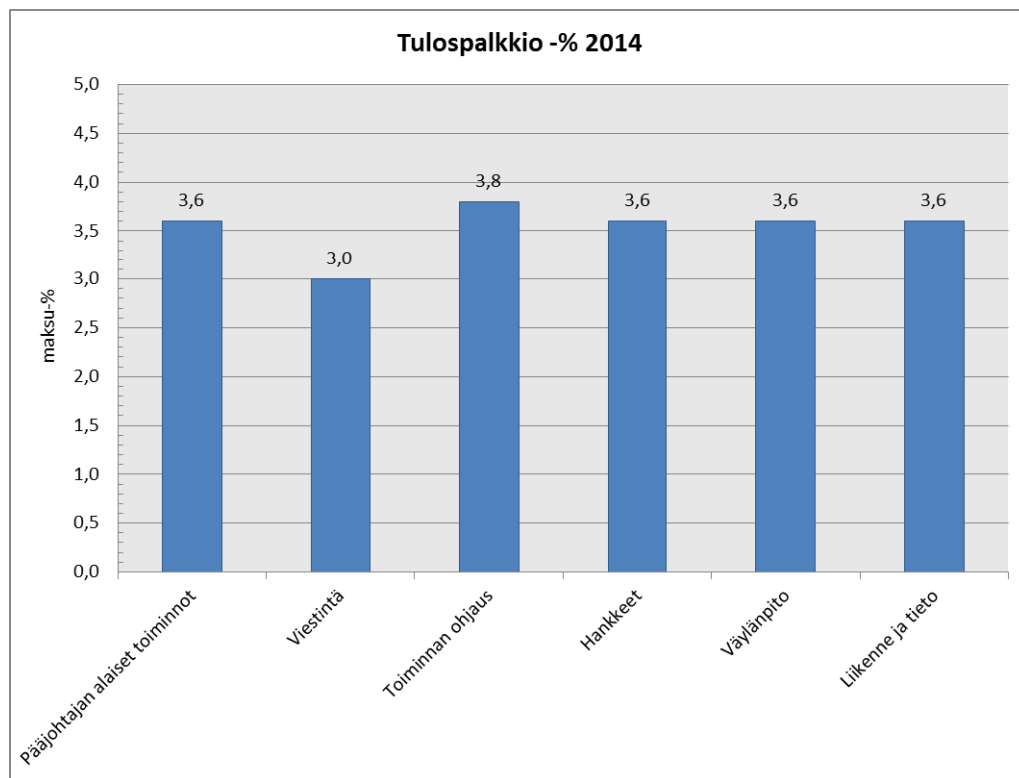
Kuva 13. Markkinapalkkavertailussa Liikenneviraston ja budjettivaltion peruspalkkojen taso samaa vaativuutta edustavissa tehtävissä.

## Liikenneviraston tilinpäätöksen liite 5: Henkilöstökulujen erittely

Liikenneviraston tilinpäätöksen liite 5: Henkilöstökulujen erittely		
	2014	2013
<b>Henkilöstökulut</b>	<b>41 034 852,94</b>	<b>40 911 620,73</b>
Palkat ja palkkiot	39 417 270,98	38 152 963,64
Tulosperusteiset erät	1 374 409,71	1 327 208,58
Lomapalkkavelan muutos	243 172,25	1 431 448,51
<b>Henkilösivukulut</b>	<b>9 265 385,15</b>	<b>8 625 481,15</b>
Eläkekulut	7 953 269,95	7 251 999,81
Muut henkilösivukulut	1 312 115,20	1 373 481,34
<b>Yhteensä</b>	<b>50 300 238,09</b>	<b>49 537 101,88</b>
Johdon palkat ja palkkiot, josta	654 969,53	619 416,58
- tulosperusteiset erät	21 676,65	16 321,65
Luontoisedut ja muut taloudelliset etuudet	45 440,00	43 780,00
Johto	960,00	740,00
Muu henkilöstö	44 480,00	43 040,00

Taulukko 8. Palkat ja palkkiot. Vuoden 2013 luvussa mukana erillinen vuoden 2010 lomapalkkavelan korjaus 1,6 M€.

## 3.2 Tulospalkkiot



Kuva 14. 2014 Tulospalkkio-% toimialoittain.

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

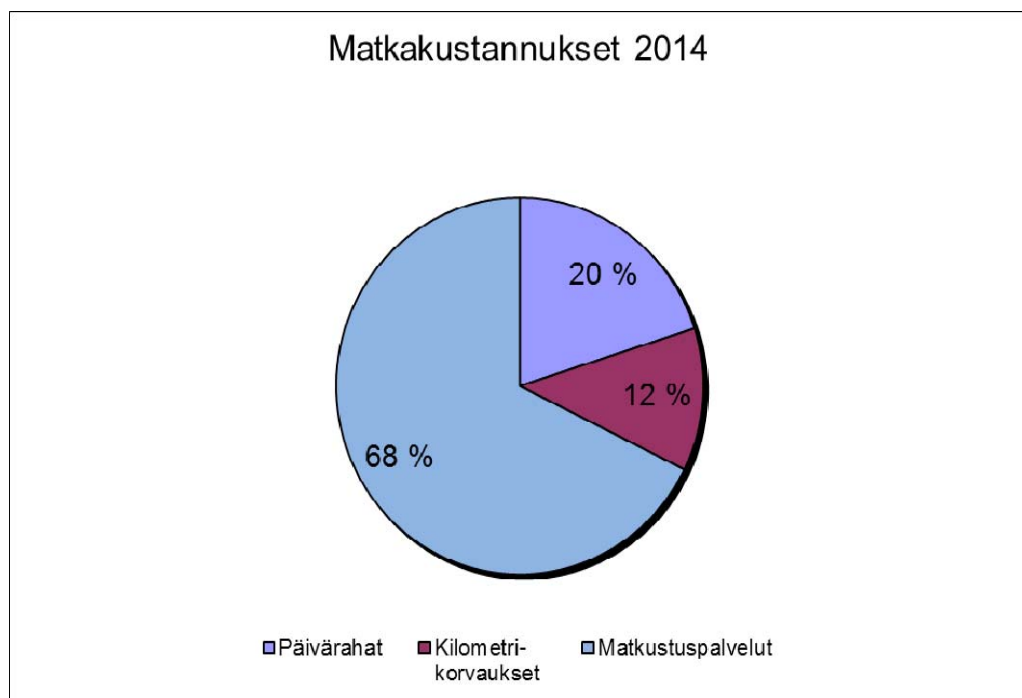
Tulosityksikköinä vuonna 2014 toimivat Liikenneviraston toimialat. Kaikissa tulosityksiköissä käytetään samaa tulospalkkiojärjestelmää. Tulospalkkio voidaan maksaa henkilölle, joka ko. vuonna on ollut tulosityksikön palveluksessa yli kuusi kuukautta ja on edelleen palveluksessa vuoden lopussa ja henkilölle, joka on siirtynyt tulosityksiköstä eläkkeelle palveltuaan ko. vuonna vähintään kuusi kuukautta. Tulospalkkion enimmäismäärä oli 5 % tulospalkkion piiriin kuuluvien henkilöiden ko. vuoden bruttopalkkasummasta.

Pikatulospalkkioiden määrä nousi hieman ollen 105 kpl, yhteissummaltaan 24 000 € (100 kpl 23.650 €). Pikatulospalkkion edellytyksenä on erittäin hyvä työsuoritus, ja se on kertaluontoinen bonuspalkkio. Palkkion suuruus voi olla tilanteesta riippuen 150, 200 tai 250 € brutto.

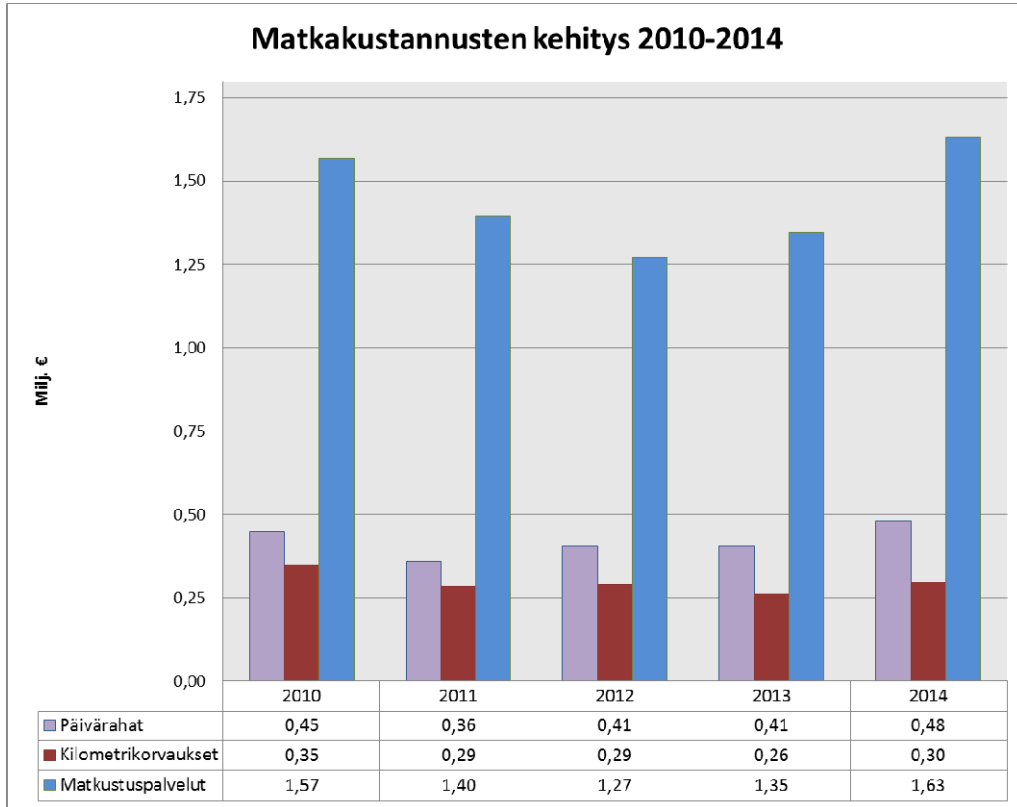
### 3.3 Matkustus

Matkustusmenot olivat yhteensä 2,41 M€ (2,01 M€). Muutos vuoteen 2014 oli +19,8 % (+2,2 %). Maksetut päivärahat kasvoivat +19,2 %, kilometrikorvaukset +13,4 % ja matkustuspalveluiden menot +21,2 % (+6 %). Yhden henkilötyövuoden matkustuskustannukset olivat keskimäärin 3 666 (3 097) €. Kotimaan matkapäivien määrä kasvoi +24 % (+10 %), Pohjoismaiden matkapäivät +21 % (-9 %) ja muiden maiden matkapäivät kasvoivat 27 % (+12 %). Matkapäivien kokonaismäärä kasvoi 24 % (+8 %).

Virkamatkojen hankinta on valtiolla keskitetty ja kilpailutettu; yhteisiä sopimuksia, menettelyjä ja ohjelmistoja on käytettävä ja matkustusturvallisuus on huomioitava. Matkakustannusten nousu edellyttää virastolta tehokkaita toimenpiteitä kulujen karsimiseksi.



Kuva 15. Matkakustannusten jakaantuminen 2014



Kuva 16. Matkakustannusten muutos 2010–2014





## Henkilöstötunnusluvut yhteenveto

Tunnusluvut	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Henkilöstömäärät 31.12.</b>					
• vakinaisia	661	656	650	633	639
• määräaikaisia	41	34	34	57	45
• Henkilöstömäärät yhteensä	702	690	684	690	684
<b>Henkilötyövuodet kaikki (htv)</b>	687	657	655	650	657
• Vakinaiset htv	636,6	622,9	621,0	602,7	609,3
• Määräaikaiset htv	50,7	34,2	34,2	46,9	48,1
<b>Osa-aikaeläkkeellä</b>	27	19	26	26	22
<b>Vakinaisen henkilöstön muutos</b>	- 34	- 5	- 6	- 17	+6
<b>Poistuma</b>	50	51	43	51	27
<b>Uusrekrytoinnit</b>	16	46	36	34	34
<b>Palkat ja palkkiot yhteensä Milj.€</b>	47,0	46,0	47,6	48,0	50,3
<b>Palkkakustannukset € / htv</b>	67 700	70 023	72 613	73.812	76.512
<b>Keski-ikä</b>	49,5	48,9	48,8	48,2	48,3
<b>Koulutusrakenne (%-osuus)</b>	%	%	%	%	%
Perusaste	4	3	3	3	3
Keskiaste	21	22	20	21	19
Alin korkea-aste	14	14	14	14	13
Alempi korkeakoulu	23	22	23	24	25
Ylempi korkeakoulu	34	35	38	36	38
Tutkijakoulutus	2	2	2	2	2
Koulutusaste tuntematon	2	1	0	0	0
<b>Koulutustasoindeksi</b>	5,3	5,5	5,6	5,6	5,7
<b>Sairauspoissaolot pv / htv</b>	8,1	8,5	8,1	8,0	5,7
<b>Työtyytyväisyysindeksi</b>	3,2	3,4	3,5	3,6	3,6
<b>Työterveyshuolto € / htv</b>	741	861	961	975	927
<b>Virkistys- ja liikuntatoiminta € / htv</b>	193	189	180	194	426
<b>Koulutuspalvelut € / htv</b>	997	1177	1301	1296	1327





Liik  
enne  
vira  
sto

ISBN 978-952-317-082-7

---