

20010218



Tielaitos

Tiehallinnon henkilöstökertomus 1999



TIEHALLINTO

Kirjasto

Helsinki 2000

TIEHALLINTO
Hallinto

08 TIEL / Tie

Tiehallinnon henkilöstökertomus 1999

Tielaitos
Hallinto
Helsinki 2000

Helsinki 2000

Julkaisua saatavana
Tielaitos, keskushallinto,
hallinto, henkilöstöasiat
Puh. 0204 44 2559

Tielaitos
Opastinsilta 12 A
PL 33
0521 HELSINKI

TIEHALLINNON ARVOT

Yhteiskunnallinen vastuu

Olemme asiantuntijoina vastuussa tieverkosta ja tieliikenteestä. Tavoitteemme on koko liikennejärjestelmän kehittäminen kansalaisten ja yhteiskunnan hyvinvoinnin parantamiseksi. Toimimme taloudellisesti ja tehokkaasti tie- ja liikenneolojen kestävästä kehittämisestä puolesta.

Asiakslähtöisyys

Asiakkaittemme tarpeet ja tyytyväisyys ovat työmme perusta. Toimimme aktiivisesti ja vuorovaikutteisesti yhteistyössä asiakkaittemme ja sidosryhmiemme kanssa.

Osaaminen ja yhteistyö

Arvostamme monipuolista osaamista, kokemusta ja luovuutta. Tartumme haasteisiin korostaen yhteistyötä, keskinäistä luottamusta ja yksilön kunnioittamista

SISÄLTÖ

JOHDANTO	7
1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	9
1.1 Henkilöstömäärät tulosyksiköittäin	9
1.2 Vaihtuvuus	10
1.3 Henkilöstömäärät toiminnoittain	12
2 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN RAKENNE	12
2.1 Henkilöstön ikärakenne	12
2.2 Henkilöstön koulutus rakenne	14
2.2.1 Koulutusryhmät sukupuolen mukaan	14
2.2.2 Koulutusryhmät ikäluokittain	15
2.2.3 Koulutusryhmät toiminnoittain	16
2.2.4 Koulutustasoindeksi	17
3 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	18
3.1 Henkilöstökulujen osuus tiehallinnon kustannuksista	18
3.2 Palkkakustannukset	18
3.3 Palkkausjärjestelmä	19
3.4 Henkilöstön matkakustannukset	21
4 HENKILÖSTÖN TYÖKYKY	22
4.1 Työtyytyväisyys	22
4.2 Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolot	23
5 INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN	
5.1 Työterveyshuolto	24
5.2 Virkistys- ja liikuntatoiminta	24
5.3 Koulutuspalvelut	24
6 YHTEENVETO TUNNUSLUVUISTA	25

JOHDANTO

Tämä henkilöstökertomus sisältää tietoja tiehallinnon henkilöstöstä ja henkilöstöhallinnon kehityksestä vuodelta 1999. Julkaisun tarkoituksena on paitisi kerätä tietoa menneestä myös olla apuvälineenä suunniteltaessa tulevaisuuden henkilöstöpolitiikan suuntaviivoja. Tämän kertomuksen lisäksi myös tiepiirit julkaisevat omat henkilöstökertomuksensa.

Tielaitoksen organisaatiota muutettiin vuoden 1998 alusta siten, että tiehallinto erotettiin sisäisesti selkeästi tuotannosta kaikkien toimintojen osalta. Nyt laadittu henkilöstökertomus on vasta toinen ainoastaan tiehallintoa koskeva henkilöstökertomus, joten vertailulukuina voidaan käyttää vain edellisen vuoden tietoja. Tässä julkaisussa henkilöstöä tarkastellaan organisaatioyksiköittäin. Toiminnoittainen jako on tehty avainprosesseja mukaillen. Prosessiohjauksen edetessä on mahdollista, että nämä jaottelut tulevat vielä tarkentumaan tai muuttumaan.

Vuoden 1999 toiminta henkilöstöasioissa painottui seuraaviin henkilöstöstrategisiin osa-alueisiin

Rekryointistrategia

Tiehallinnon henkilöstöstrategiaa täydennettiin rekryointistrategialla. Keskeisiä tavoitteita ovat tiehallinnon henkilöstön keski-ikänsä nousun pysäyttäminen ja asiantuntijakunnan uusiutumisen varmistaminen. Strategian mukaan n. 25 % henkilöstön poistumasta käytetään uusrekryointiin, mutta olosuhteiden pakosta sitä toteutetaan nopeammin. Rekryointi suunnataan kriittisiin asiantuntijatehtäviin ja asiantuntemuksen siirtymistä tehostetaan uusille työntekijöille laaditulla perehdyttämisohjelmalla.

Rekryoinnit

Kertomusvuoden aikana tiehallinnon johtoryhmässä hyväksyttiin yhteensä 22 uuden henkilön rekryointi tiehallintoon. Hakukierroksista yksi oli selvästi suunnattu nuorten vastavalmistuneiden osaajien saamiseksi tiehallintoon. Muut olivat lähinnä ns. akuutteja rekryointitarpeita poislähtevien tilalle osaamisen ja asiantuntemuksen turvaamiseksi.

Senioriprojekti

Tiehallinnon vakinaisen henkilöstön keski-ikä on korkea, 49 vuotta. Valtionhallinnon senioripolitiikan määrittelemiä seniori-ikäisiä, vähintään 45-vuotiaita, on tiehallinnon henkilöstöstä 71 %. Nämä lähtökodit huomioiden tiehallinnossa käynnistettiin tiehallinnon arvojen ohjaamana oma senioriohjelma. Tämän ohjelman tavoitteena on ammattitaidon siirtäminen nuoremmille, mielekkäät tehtävät osa-aikaeläkkeellä oleville, mahdollisimman hyvä fyysinen ja henkinen toimintakyky ja eläkkeelle siirtyvien myönteiset viestit omasta työurasta ja työpaikasta. Ohjelmaan liittyvä vuoden kestävä mentoointiprojekti, jossa osaava ja kokenut senioriasemassa oleva henkilö ohjaa ja tukee nuorempaa, aloitettiin syksyllä 1999. Tyky-toiminnassa on ikäryhmä huomioitu suunnatuilla terveystarkastuksilla sekä erillisillä liikuntaohjelmilla, joista keskushallinnon ja Uudenmaan tiepiirin yhteinen 40 ja risat-ohjelma on hyvä esimerkki.

Osaamisen hallinta

Tiepiireissä henkilöstön osaamista selvitettiin osaamiskartoituksilla. Kartoituksessa määritellään tiepiirin strategisen osaamisen alueet, selvitetään nykyinen ja tarvittava asiantuntemuksen taso henkilöittäin sekä sovitaan kehityskeskusteluissa osaamisen kehittämisohjelma. Vuoden aikana tiepiirit käyttivät osaamiskartoituksessaan hieman erilaisia menetelmiä parhaan mallin löytämiseksi. Osaamiskartoituksen kriittisimmäksi vaiheeksi arvioitiin johdon määrittely kriittisen osaamisen alueista, osaamisen painopisteistä lähivuosille. Ilman johdon suuntaa antavia painopisteitä kartoituksen tulokset jäävät työmäärän nähden heikoiksi. Keskushallinto selvittää osaamistarpeensa kuluvana vuonna.

Etätyö

Etätyön periaatteet tiehallinnossa kirjattiin ja hyväksyttiin keväällä 1999. Etätyössä ja sen vaatimissa tietoyhteyksissä noudatetaan yhteisiä periaatteita. Kuitenkin jokainen etätyötapaus on yksilöllinen, jossa voidaan huomioida henkilöiden kulloinenkin elämäntilanne, kuten terveydelliset seikat, paikkakunnalta muutto yms. henkilökohtaiset asiat.

Prosessin kehittäminen

Henkilöstöhallinnon prosessia kehitettiin kertomusvuoden aikana palkanlaskennan, matkalaskujen käsittelyn ja muiden tarpeellisten toimenpiteiden osalta. Palkanlaskennan keskittämisen vaatima muutostyö saatiin toteutettua vuoden loppuun mennessä. Muutostyö mahdollistaa nyt tiehallinnon palkanlaskennan hoitamisen kokonaan keskitetysti Lapin tiepiirissä ja se vähentää jossain määrin työtä muissa tulosityksiköissä. Työmäärä laskee lisää taloushallinnon tulevien muutosten yhteydessä. Matkalaskujen käsittelyyn hankittiin uusi Matkamies-valmisohjelma, joka mahdollistaa myös matkalaskujen keskitetyn käsittelyn ja maksatuksen.

1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

1.1 Henkilöstömäärät tulosyksiköittäin

Tiehallinnon henkilöstö on pääasiassa vakinaisessa palvelussuhteessa. Sijaisuudet, harjoittelu ja kesälomien vaatima lisätyövoima on hoidettu määräaikaisin palvelussuhtein. Tiehallinnossa oli joulukuun 1999 lopussa 1 088 vakinaista ja 45 määräaikaista henkilöä.

Vakinaisesta henkilöstöstä virkasuhteessa oli 564 ja työsuhteessa 524. Pysäyttämisenä on yhtenäinen palvelussuhde, tiehallinnossa virkasuhde viimeistään siinä vaiheessa, kun tielaitosuudistus toteutetaan ja tiehallinto jatkaa toimintaansa virastona.

Työllistämisvaroin palkattuja henkilöitä ei tiehallinnossa ollut enää lainkaan vuoden lopussa. Osa-aikatyössä oli joulukuun lopussa 82 henkilöä, 7,2 % henkilöstöstä. Valtion henkilöstöstä osa-aikaisten osuus oli 8,9 % vuonna 1998.

Osa-aikatyöntekijöistä osa-aikaeläkkeellä oli vuoden lopussa 71 henkilöä, mikä on 28 % niistä henkilöistä, jotka ikänsä puolesta olisivat oikeutettuja osa-aikaeläkkeeseen.

Vakinaiset

	U	T	KaS	H	SK	KeS	V	O	L	KH	Yhteensä
1.1.1998	133	96	122	94	104	57	82	108	94	278	1168
31.12.1998	134	95	112	94	98	49	83	101	86	272	1124
31.12.1999	136	91	108	88	96	45	82	96	84	262	1088
Muutos	2	-4	-4	-6	-2	-4	-1	-5	-2	-10	-36

Määräaikaiset

	U	T	KaS	H	SK	KeS	V	O	L	KH	Yhteensä
1.1.1998	8	0	2	1	0	0	1	0	1	14	27
31.12.1998	2	2	0	3	0	2	1	0	2	18	30
31.12.1999	10	1	0	5	0	1	2	1	1	24	45
Muutos	8	-1	0	2	0	-1	1	1	-1	6	15

Velvoitetöylylistetyt

	U	T	KaS	H	SK	KeS	V	O	L	KH	Yhteensä
1.1.1998	4	0	3	3	1	0	0	0	0	3	14
31.12.1998	0	0	0	1	1	0	0	0	1	5	8
31.12.1999	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Muutos	0	0	0	-1	-1	0	0	0	-1	-5	-8

Henkilömäärät yhteensä

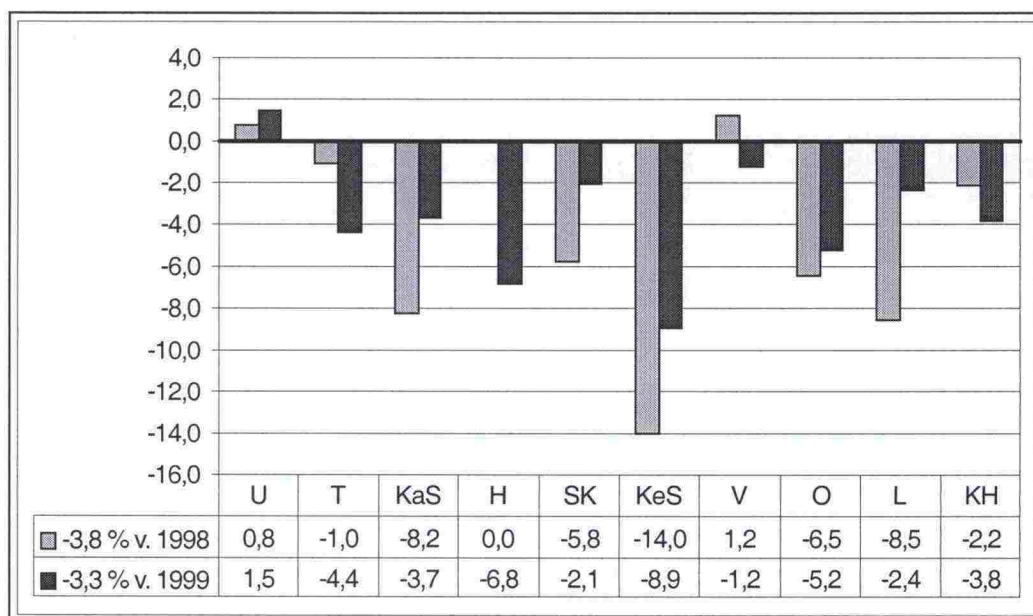
	U	T	KaS	H	SK	KeS	V	O	L	KH	Yhteensä
1.1.1998	145	96	127	98	105	57	83	108	95	295	1209
31.12.1998	136	97	112	98	99	51	84	101	89	295	1162
31.12.1999	146	92	108	93	96	46	84	97	85	286	1133
Muutos	10	-5	-4	-5	-3	-5	0	-4	-4	-9	-29

Henkilötyövuodet yhteensä

	U	T	KaS	H	SK	KeS	V	O	L	KH	Yhteensä
31.12.1998	136	93	112	93	99	47	83	100	87	286	1136
31.12.1999	137	92	107	92	94	45	84	98	82	281	1112
Muutos	1	-1	-5	-1	-5	-2	1	-2	-5	-5	-24

1.2 Vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön määrän väheneminen 1.1.1999 – 31.12.1999 oli yhteensä 36 henkilöä eli -3,3 %. Rekrytointien määrän lisääntymisestä johtuen vakinaisen henkilöstön väheneminen jäi hiukan edellisvuotta (44 henkilöä, 3,8 %) pienemmäksi.



Tiehallinnon vakinaisesta henkilöstöstä on poistunut :

	1998	1999
• Vanhuuseläkkeelle	26	29
• työkyvyttömyyseläkkeelle	6	4
• yksilölliselle varhaiseläkkeelle	4	10
• varhennetulle vanhuuseläkkeelle	2	3
• kuollut	3	2
• muihin valtion virastoihin	11	5
• muusta syystä	16	16
yht.	68	69

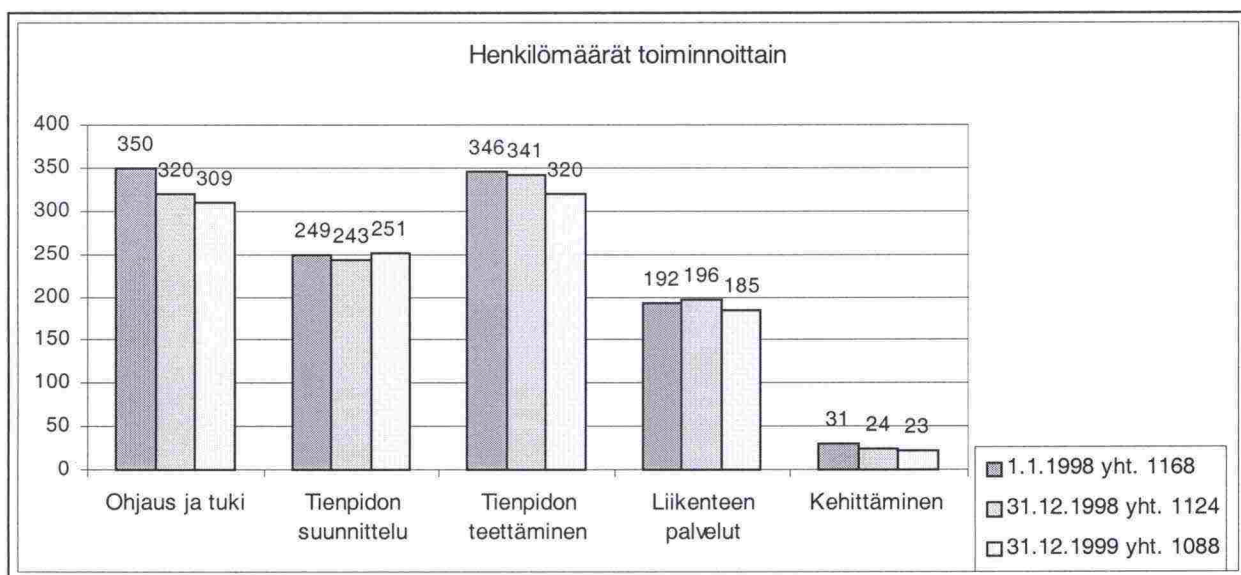
Vakinaisen henkilöstön luonnollinen poistuma on ollut 6,9 %. Koko valtionhallinnossa luonnollisen poistuman arvioidaan olevan 3 %:n luokkaa.

Ulkopuolelta on rekrytoitu vuonna 1999 tiehallintoon 12 henkilöä vakinaiseen palvelussuhteeseen. Määräaikaisia on vakinaistettu 3. Tuotannosta tiehallintoon siirtyi 26 henkilöä. Tiehallinnon sisällä 10 henkilöä vaihtoi tulosyksiköstä toiseen. Tuotantoon tiehallinnosta siirtyi 5 henkilöä.

1.3 Henkilöstömäärät toiminnoittain

Vakinaisen henkilöstön sijoittuminen toiminnoittain näkyy alla olevasta taulukosta. Suurinta vähenemistä on v. 1999 ollut tienpidon teettämisen henkilöstön kohdalla.

Toiminnoittainen jako on tehty tiehallinnon avainprosesseja mukaillen. Kehittäminen pitää sisällään keskushallinnon tie- ja liikennetekniikan yksikön sekä T&K:n ohjauksen. Ohjaus ja tuki käsittävät esikunnan ja hallinnon lisäksi myös viestinnän, sisäisen tarkastuksen, kansainvälisen toiminnan ja varautumisen henkilöstön.

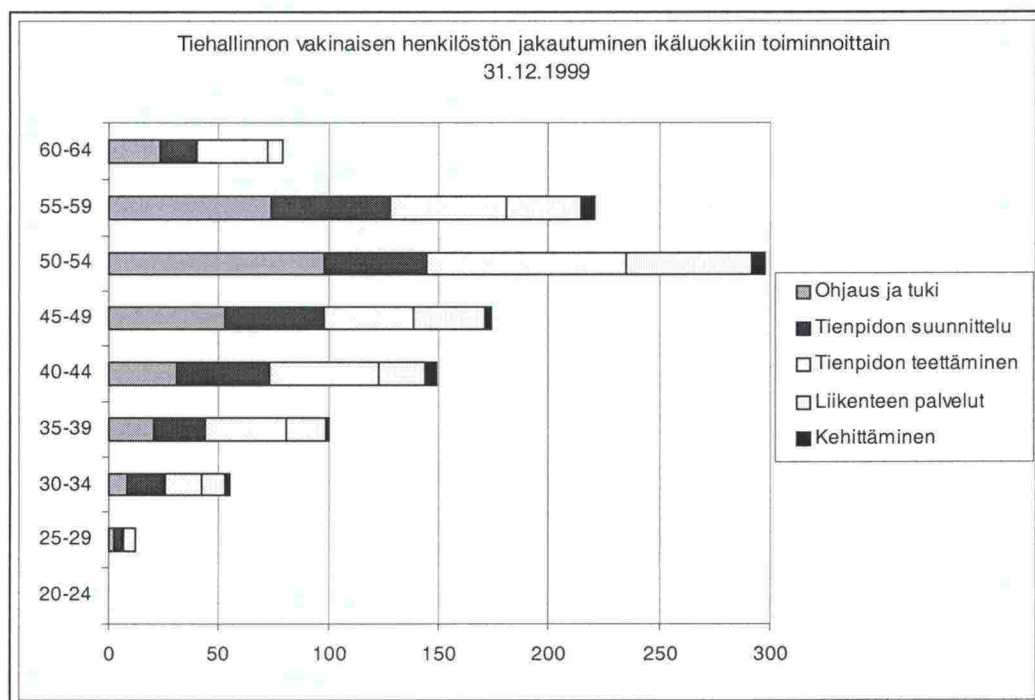


2 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN RAKENNE

2.1 Henkilöstön ikärakenne

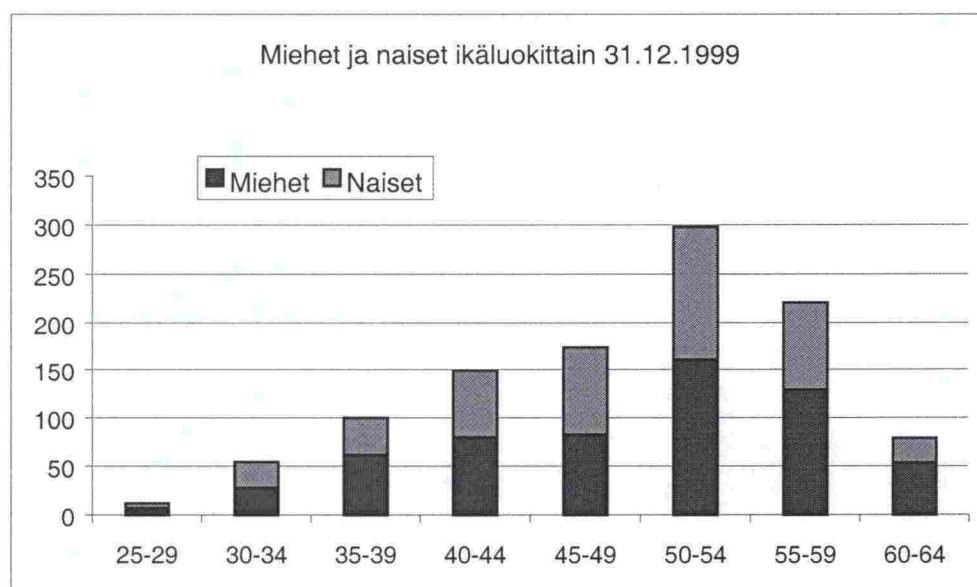
Tiehallinnossa keski-ikä on suhteellisen korkea 49 vuotta. Valtion henkilöstön keski-ikä oli v. 1998 42 vuotta. Suurin ikäryhmä tiehallinnossa on 50 – 54 vuotiaat, joita on 27 % henkilöstöstä. Koko valtionhallinnossa suurin ikäryhmä on 45 – 49 vuotiaat.

Valtion työmarkkinalaitos ja valtion henkilöstöä edustavat keskusjärjestöt ovat valmistelleet valtiolle senioripolitiikan suuntaviivat. Seniori-ikäisiä eli vähintään 45-vuotiaita, joiden työkyvyn ylläpitoon on suuntaviivojen mukaan tarpeen kiinnittää erityistä huomiota, on tiehallinnossa 772 eli 71 % henkilöstöstä. Koko valtion hallinnon henkilöstöstä on seniori-ikäisiä 43 %.



IKÄLUOKAT	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Yhteensä
Ohjaus ja tuki	0	2	8	20	31	53	98	74	23	309
Tienpidon suunnittelu	0	4	18	24	42	45	47	54	17	251
Tienpidon teettäminen	0	1	16	37	50	41	90	53	32	320
Liikenteen palvelut	0	5	11	18	21	32	57	34	7	185
Kehittäminen	0	0	2	1	5	3	6	6	0	23
Yhteensä	0	12	55	100	149	174	298	221	79	1088

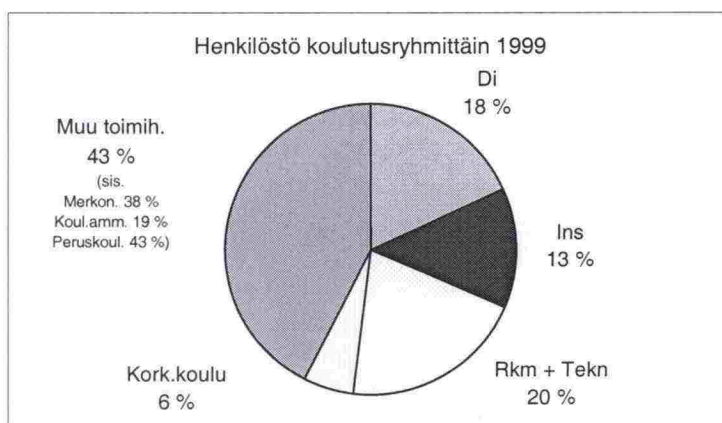
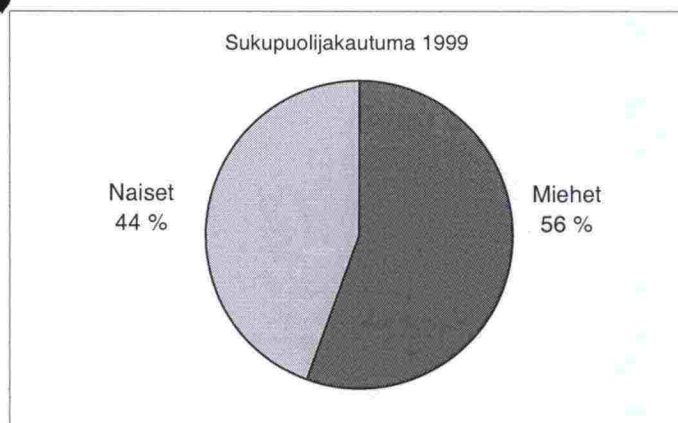
YHTEENSÄ	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Yhteensä
31.12.1998	1	10	55	113	155	180	301	232	77	1124
31.12.1999	0	12	55	100	149	174	298	221	79	1088
Muutos	-1	2	0	-13	-6	-6	-3	-11	2	-36



2.2 Henkilöstön koulutusrakenne

2.2.1 Koulutusryhmät sukupuolen mukaan

Tiehallinnossa naisten suhteellinen osuus on huomattavasti suurempi kuin mitä se on perinteisesti ollut tielaitoksessa ja on nyt kutakuinkin sama kuin valtiolla keskimäärin. Teknisen alan koulutusryhmissä naisten osuus edelleen on melko pieni. Samoin johtavissa asemissa asiantuntijoina tai esimiehinä naisten osuus edelleen on melko pieni.



Miehet

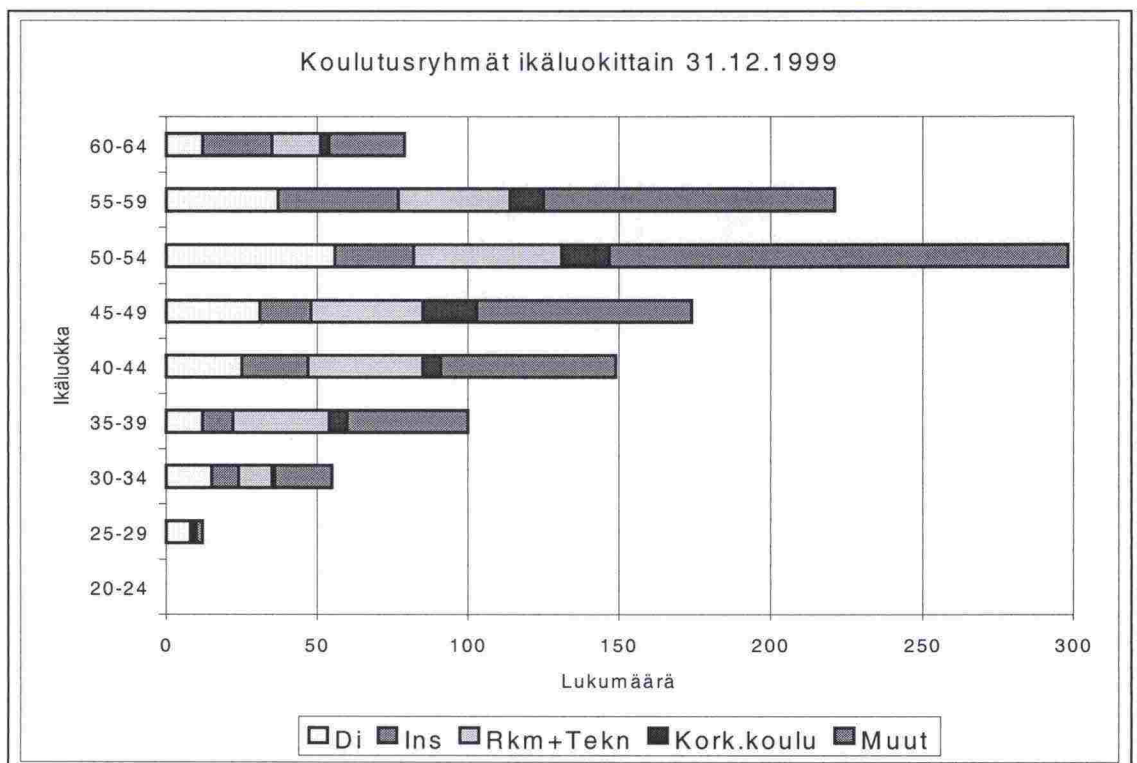
	Di	Ins	Rkm+Tekn	Kork.koulu	Muu toimih.	Yhteensä
31.12.1998	170	144	203	32	79	628
31.12.1999	171	139	186	30	78	604
Muutos	1	-5	-17	-2	-1	-24

Naiset

	Di	Ins	Rkm+Tekn	Kork.koulu	Muu toimih.	Yhteensä
31.12.1998	22	8	35	31	400	496
31.12.1999	25	8	35	32	384	484
Muutos	3	0	0	1	-16	-12

Yhteensä

	Di	Ins	Rkm+Tekn	Kork.koulu	Muu toimih.	Yhteensä
31.12.1998	192	152	238	63	479	1124
31.12.1999	196	147	221	62	462	1088
Muutos	4	-5	-17	-1	-17	-36

2.2.2 Koulutusryhmät ikäluokittain

IKÄLUOKKA	Di	Ins	Rkm+Tekn	Kork.koulu	Muut	Yhteensä
20-24	0	0	0	0	0	0
25-29	8	0	1	1	2	12
30-34	15	9	11	1	19	55
35-39	12	10	32	6	40	100
40-44	25	22	38	6	58	149
45-49	31	17	37	18	71	174
50-54	56	26	49	16	151	298
55-59	37	40	37	11	96	221
60-64	12	23	16	3	25	79
Yhteensä	196	147	221	62	462	1088

2.2.3 Koulutusryhmät toiminnoittain

	31.12.1998	31.12.1999	Muutos
Ohjaus ja tuki			
Di	38	41	3
Ins	12	11	-1
Rkm+Tekn	11	10	-1
Kork.koulu	36	34	-2
Muu toimih.	223	213	-10
Yhteensä	320	309	-11
Tienpidon suunnittelu			
Di	68	70	2
Ins	46	50	4
Rkm+Tekn	50	48	-2
Kork.koulu	12	14	2
Muu toimih.	67	69	2
Yhteensä	243	251	8
Tienpidon teettäminen			
Di	48	48	0
Ins	75	72	-3
Rkm+Tekn	120	109	-11
Kork.koulu	7	7	0
Muu toimih.	91	84	-7
Yhteensä	341	320	-21
Liikenteen palvelut			
Di	23	24	1
Ins	19	14	-5
Rkm+Tekn	57	54	-3
Kork.koulu	4	3	-1
Muu toimih.	93	90	-3
Yhteensä	196	185	-11

Kehittäminen			
Di	15	13	-2
Ins	0	0	0
Rkm+Tekn	0	0	0
Kork.koulu	4	4	0
Muu toimih.	5	6	1
Yhteensä	24	23	-1
Yhteensä			
Di	192	196	4
Ins	152	147	-5
Rkm+Tekn	238	221	-17
Kork.koulu	63	62	-1
Muu toimih.	479	462	-17
Yhteensä	1124	1088	-36

2.2.4 Koulutustasoindeksi

Piiri	1998	1999
Uusimaa	4,2	4,2
Turku	4,0	4,0
Kaakkois-Suomi	3,9	3,9
Häme	4,0	4,1
Savo-Karjala	4,2	4,3
Keski-Suomi	4,2	4,3
Vaasa	4,2	4,3
Oulu	3,9	4,0
Lappi	4,1	4,1
Keskushallinto	5,0	5,0
Keskiarvo	4,3	4,3

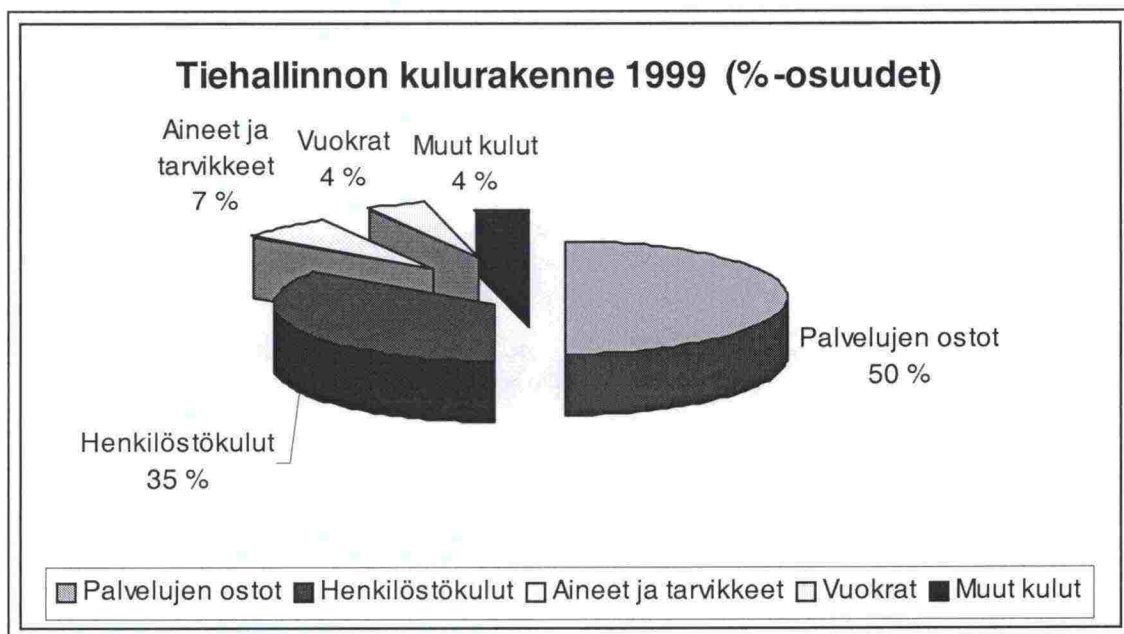
Koulutustasoindeksi on laskettu valtionhallinnon henkilöstötilinpäätös-käsikirjan suosituksen mukaisesti. Järjestelmässä käytetyt koulutusasteet ja indeksit ovat seuraavat:

	Indeksi
Yleissivistävä koulutus	1,5
Alempi keskiaste	3
Ylempi keskiaste	4
Alin korkea-aste	5
Alempi kandidaattiaste	6
Ylempi kandidaattiaste	7
Tutkijakoulutus	8

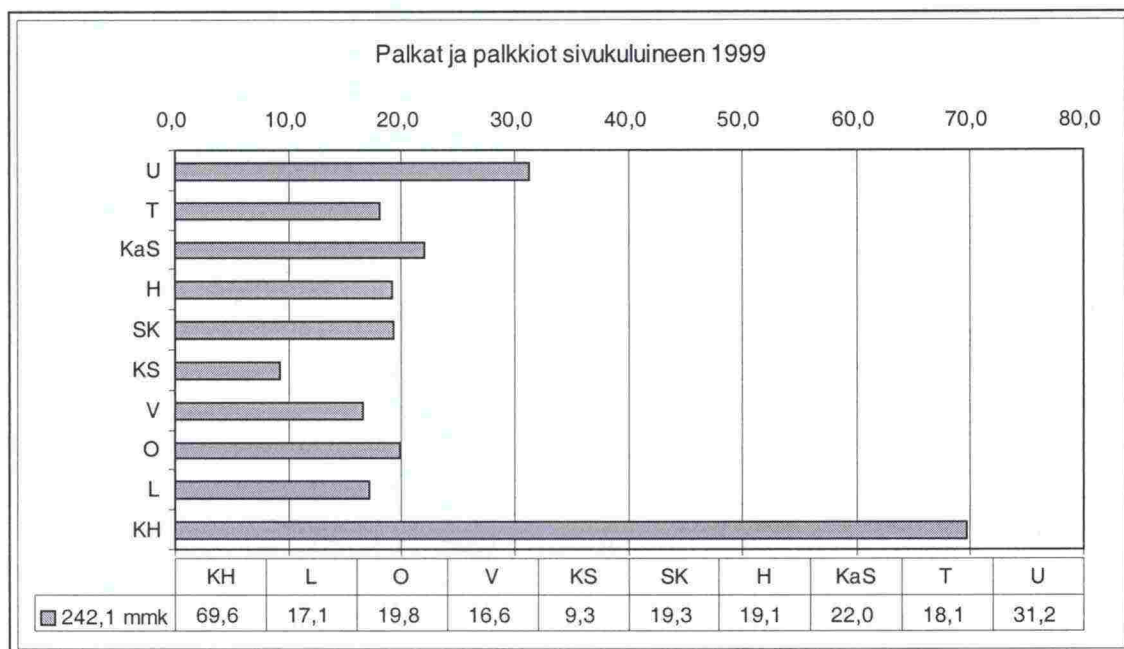
Koko valtionhallinnon henkilöstön koulutustasoindeksi oli vuoden 1998 lopussa 4,4. Valtaosa peruskoulutusta vailla olevista henkilöistä on toimisto-henkilöstöä, joille on jo 80-luvulla järjestetty runsaasti ammatillisen peruskoulutuksen luonteisia pitkiä koulutusohjelmia.

3 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

3.1 Henkilöstökulujen osuus tiehallinnon kustannuksista



3.2 Palkkakustannukset



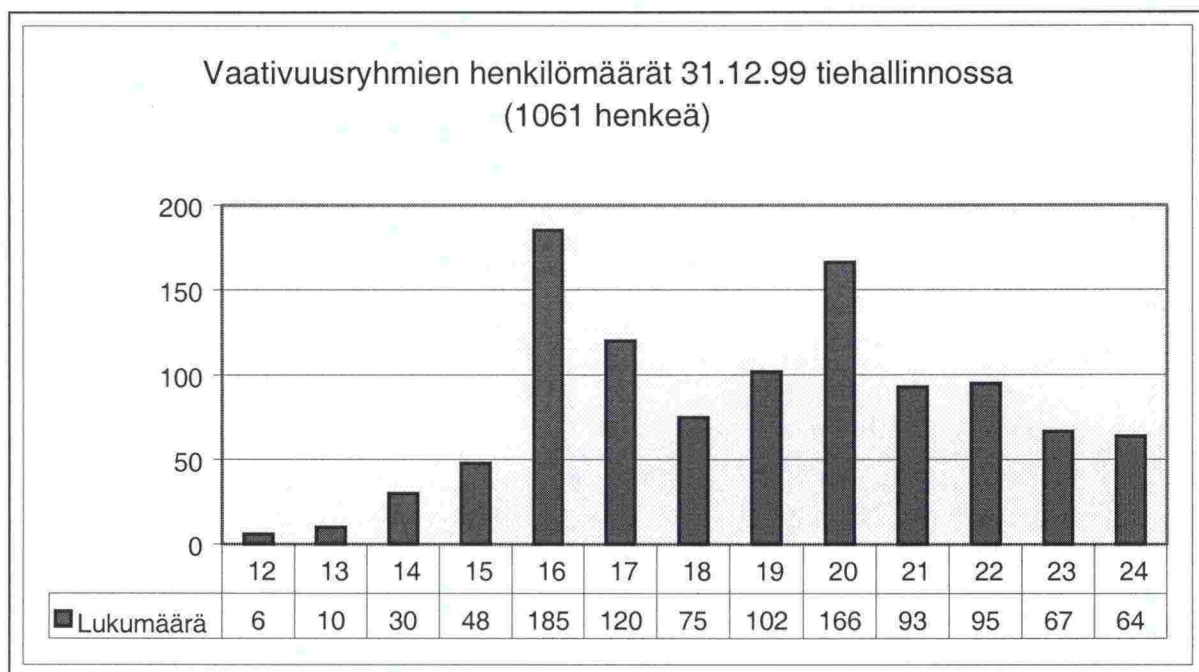
Tiehallinnon palkkakustannukset sivukuluineen olivat 242 milj.mk. Keskimääräinen henkilötyövuoden hinta oli 218 000 mk. Henkilötyövuoden hinta nousi edellisestä vuodesta 3,4 %:lla.

Vuosi	Palkkasumma				Sivukulut				Yhteensä			
	Milj. Mk	Muutos%	Ansio/htv	Muutos%	Milj.mk	Muutos%	mk/htv	Muutos%	Milj. mk	Muutos%	mk/htv	Muutos%
1999	188	0,44	169 500	2,6	53	4,2	48 200	6,4	242	1,2	218 000	3,4
1998	187		165 000		51		45 300		239		210 500	

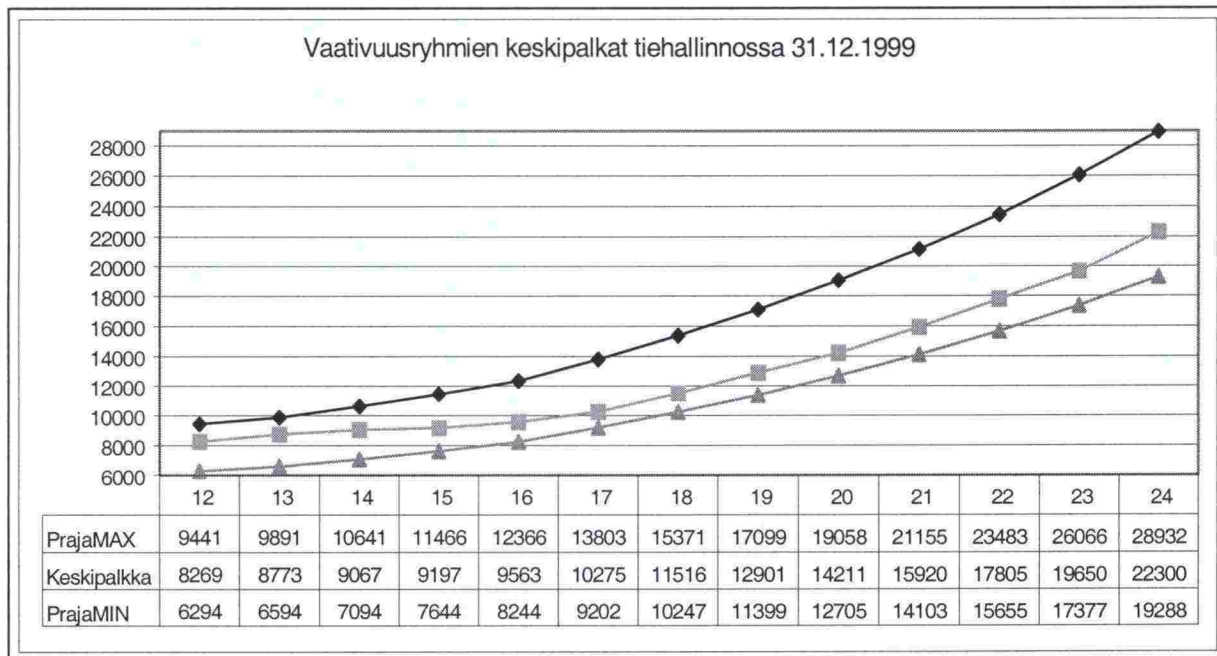
Palkkoja korotettiin vuoden alussa 1,6 %:n yleiskorotuksella. Lisäksi marraskuun alusta käytettiin henkilökohtaisiin palkankorotuksiin 1 % palkkasummasta. Korotuksella oli tarkoitus saattaa palkat vastamaan hiukan paremmin henkilökohtaisen suoriutumisen edellyttämää tasoa. Palkkakustannusten vähentämiseksi ei enää kuluneena vuonna ollut erillistä tulostavoitetta.

3.3 Palkkausjärjestelmä

Tiehallinnon tehtävät jakautuivat Columbus-palkkausjärjestelmän mukaisiin vaativuusryhmiin seuraavasti:



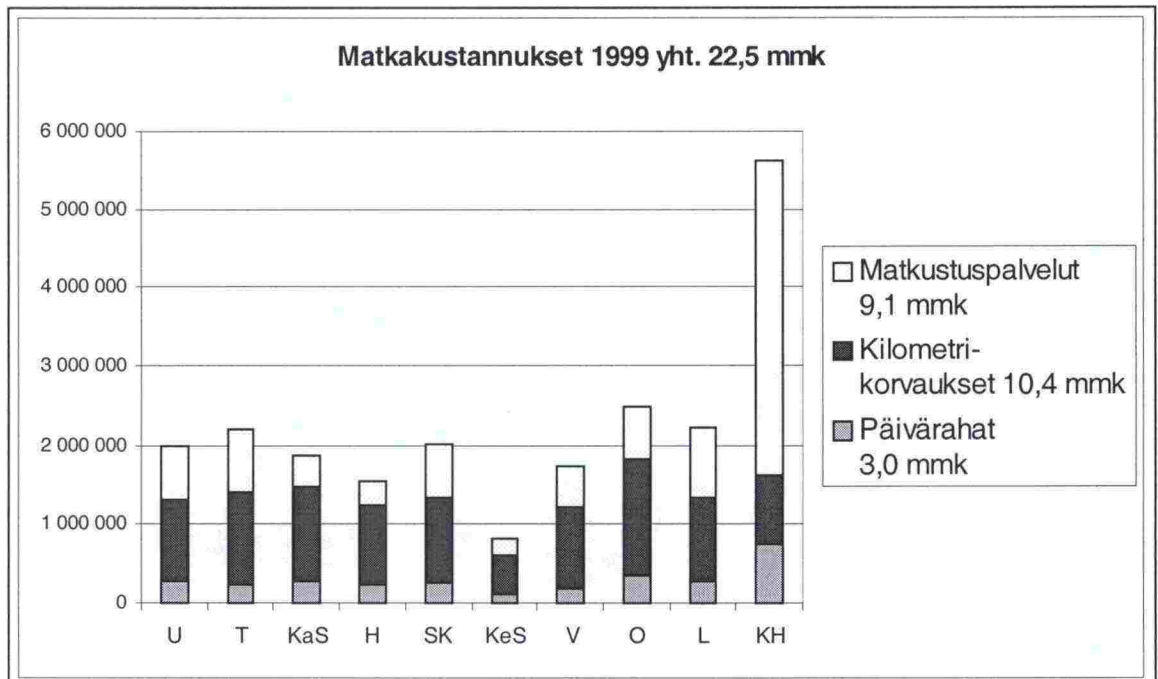
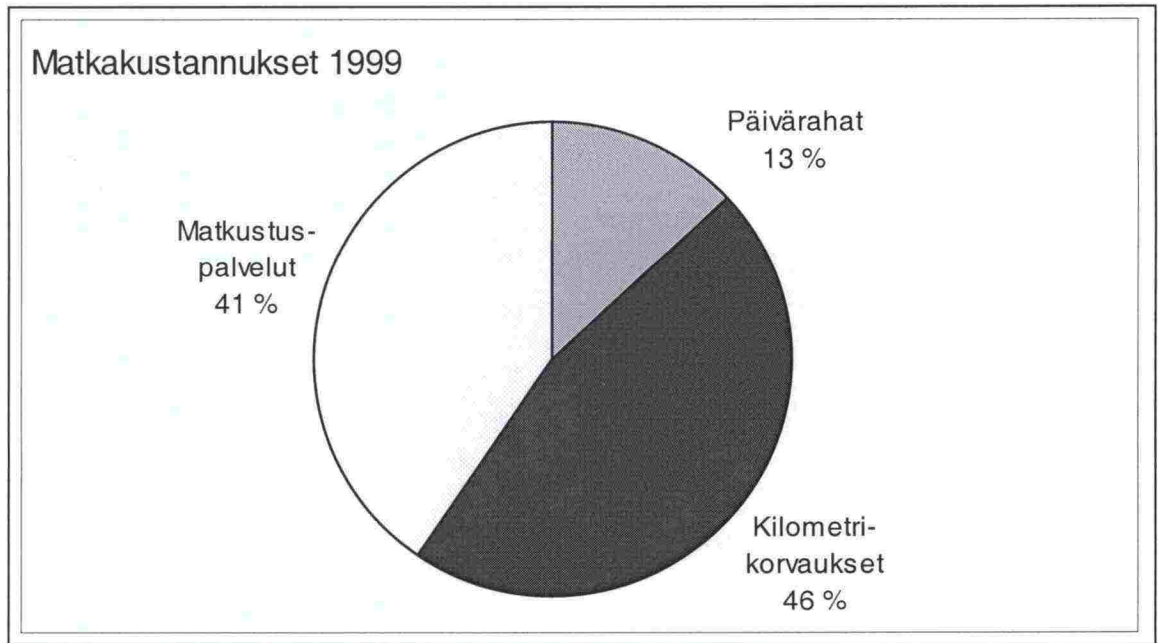
Vaativuusryhmä	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1998	1 %	1 %	3 %	5 %	17 %	12 %	7 %	10 %	14 %	9 %	8 %	6 %	6 %
1999	1 %	1 %	3 %	5 %	17 %	11 %	7 %	10 %	16 %	9 %	9 %	6 %	6 %



Palkkausjärjestelmässä tavoitteellisena tasona pidetään sitä, että henkilöstöstä n. 30 % sijoittuisi vaativuusryhmittäisten palkkarajojen alimpaan kolmannekseen, 50 % keskimmäiseen ja 20 % ylimpään. Nykyiset rekisteripalkkatavoittavat toivotun tason vain vaativuusryhmien alimmilla tasoilla, joihin henkilöstöstä sijoittuu vain vähäinen määrä.

Osin edellämainitusta syystä palkkausjärjestelmän seurantarivissä käynnistettiin selvitys järjestelmän kehittämistarpeista. Kyselyn perusteella voitiin todeta, että palkkausjärjestelmää pidetään periaatteiltaan hyvänä eikä siitä ole syytä luopua eikä vaihtaa. Ongelmien todettiin liittyvän lähinnä järjestelmän rakenteisiin, sen soveltamiseen ja henkilöstöjohtamiseen. Järjestelmän kehittämisen jatkotyö toteutetaan v. 2000 aikana.

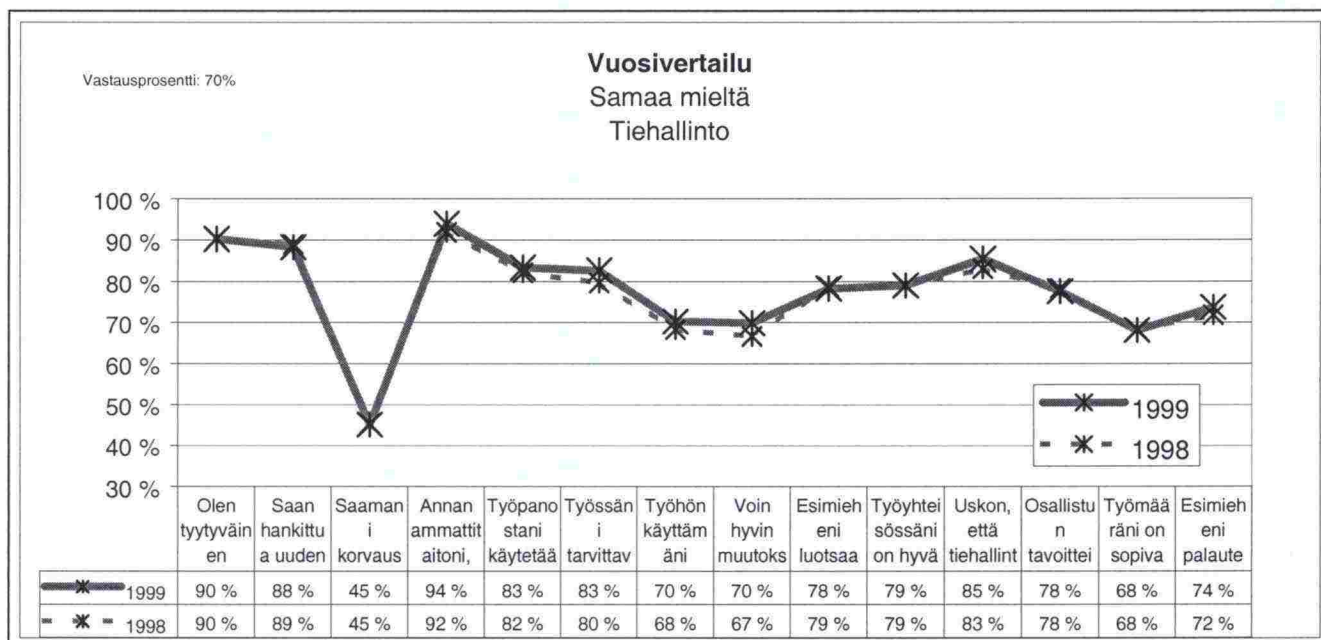
3.4 Henkilöstön matkakustannukset



4 HENKILÖSTÖN TYÖKYKY

4.1 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys on tiehallinnossa kehittynyt hyvään suuntaan. Muutokset vuoden aikana ovat pääsääntöisesti olleet muutaman prosenttiyksikön suuruisia. Taustamuuttajat erottelivat jälleen vain vähän. Suuremmat erot ovat eri piirien välillä. Samat tyytymättömyysalueet tulevat esiin myös tänä vuonna. Tyytymättömyyttä esiintyi näiden väittämien kohdalla seuraavasti: Tyytymättömyys saatuun korvaukseen (55 %), työmääräni on sopiva (32 %), työhön käyttämäni voimavarat (30 %) ja voin hyvin muutoksen keskellä (30 %). Tiehallintoon hyvänä työpaikkana uskoo 85 % henkilöstöstä. Omiin tehtäviinsä tyytyväisiä oli peräti 90 %. Muidenkin erikseen kommentoimattomien väittämien kohdalla tyytyväisyysaste oli korkea.



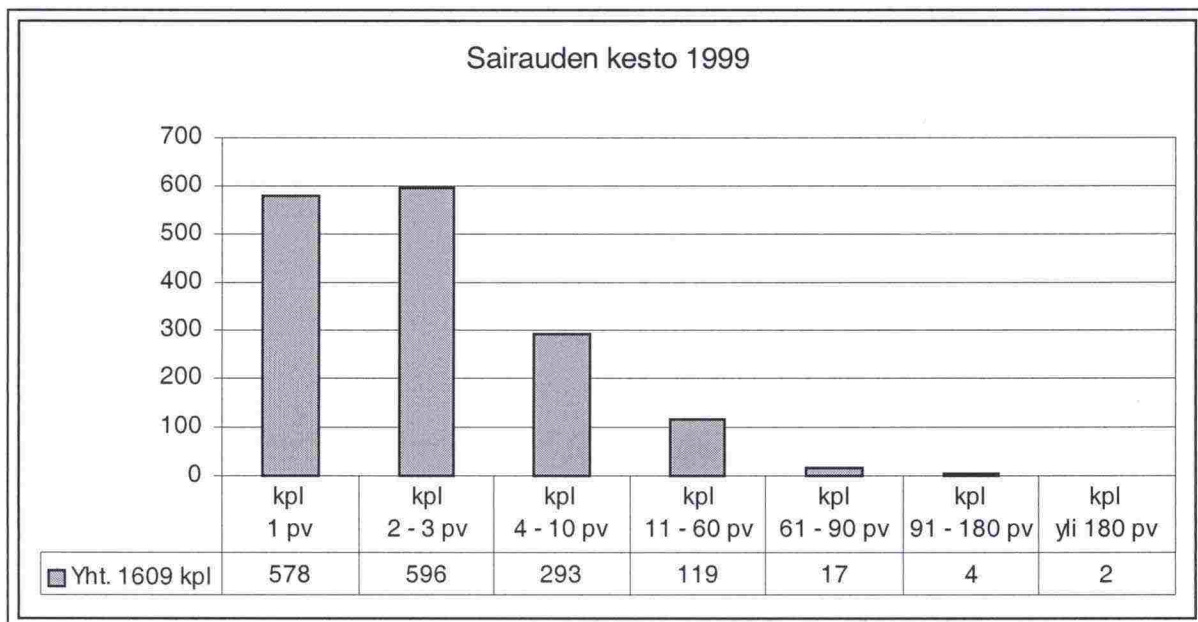
Väittämät:

- Olen tyytyväinen nykyisiin tehtäviini tiehallinnossa
- Saan hankituksi tarvitsemani uuden osaamisen
- Saamani korvaus on oikeassa suhteessa tehtäviini ja osaamiseeni
- Annan ammattitaitoni, kokemukseni ja luovuuteni päivittäin ryhmän käyttöön
- Työpanostani käytetään hyödyllisesti
- Työssäni tarvittava yhteistyö toimii hyvin
- Työhön käyttämäni voimavarat ovat oikeassa suhteessa elämäni kokonaisuuteen (työ, perhe, harrastukset, lepo)
- Voin hyvin käynnissä olevan muutoksen keskellä
- Esimieheni luotsaa uudistuvaa toimintaamme siten, että uskon selviäväni jatkossa tehtävistäni
- Työyhteisössani vallitsee hyvä työilmapiiri
- Uskon, että tiehallinto on tulevaisuudessa hyvä työpaikka
- Osallistun yksikköni/ryhmäni/tiimini tavoitteiden asettamiseen
- Työmääräni on sopiva
- Esimieheltäni saamani palaute tukee onnistumistani

4.2 Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolot

	Vak. henkilötyövuodet	Sairauspäiviä (työpv) yhteensä	Sairaus tapauksia yhteensä	Sairauspäiviä/henkilötyövuosi	Sairaus tapauksia/henkilötyövuosi	Sairauslomien pituus keskim. (työpv)	Sairastaneiden henkilöiden lkm	Terveys% *)
U	130	828	183	6,4	1,4	4,5	82	42 %
T	92	733	118	8,0	1,3	6,2	57	37 %
KaS	107	687	134	6,4	1,3	5,1	59	46 %
H	90	473	154	5,3	1,7	3,1	61	30 %
SK	94	816	155	8,7	1,6	5,3	58	40 %
KeS	44	228	53	5,2	1,2	4,3	27	41 %
V	83	528	71	6,4	0,9	7,4	54	34 %
O	97	673	156	6,9	1,6	4,3	74	23 %
L	81	711	126	8,8	1,6	5,6	55	36 %
KH	262	1990	459	7,6	1,8	4,3	179	32 %
YHT	1080	7667	1609	7,1	1,5	4,8	706	35 %

*) ilman sairauslomaa olevien osuus vakinaisten henkilöiden henkilötyövuosista



Tiehallinnossa v. 1998 sairauspäiviä oli 7,6 henkilötyövuotta kohden ja koko valtionhallinnossa keskimäärin 8 päivää/henkilötyövuosi.

5 INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN

5.1 Työterveyshuolto

Työpaikkaterveydenhuollon kustannukset olivat 2,2 milj.mk, josta KELA korvaa työnantajalle enintään 50 %. Henkilötyövuotta kohti nämä kustannukset ovat 1 986 mk brutto.

	Htv	Kokonaiskustannukset	Mk/Htv
1998	1136	1,9 mmk	1 638
1999	1112	2,2 mmk	1 986

5.2 Virkistys- ja liikuntatoiminta

Virkistystoiminnan kulut olivat 1,1 milj. mk. Summa pitää sisällään tiehallinnon henkilöstön virkistystoiminnan tukemisen lisäksi koko tielaitoksen valtakunnalliset tapahtumat. Vuosi 1999 oli tielaitoksen 200-vuotisjuhlavuosi. Juhlavuoden päätapahtumana vietettiin tielaitoksen kulttuuripäiviä Turussa 10.-13.6.99. Näistä tapahtumista johtuvat erityiskulut vähennettynä henkilöstön virkistystoimintaan käytettiin 0,5 mmk.

	Htv	Kokonaiskustannukset	Mk/Htv
1998	1136	0,5 mmk	450
1999	1112	0,5 mmk	460

5.3 Koulutuspalvelut

Ulkopuolisilta ostettuihin koulutuspalveluihin käytettiin 3,4 milj.mk. Henkilötyövuotta kohden laskettuna 3 094 mk/henkilö.

	Htv	Kokonaiskustannukset	Mk/Htv
1998	1136	5,0 mmk	4 388
1999	1112	3,4 mmk	3 094

Valtaosa henkilöstön kehittämisestä suuntautui yksilöiden ammatillisten valmiuksien kehittämiseen ulkopuolisia koulutuspalveluja käyttäen. Merkittävin keskitetysti organisoitu kehittämisohjelma oli prosessien kehittämistä tukeva prosessikoordinaattorien koulutusohjelma.

Koulutukseen käytetty työaika vaihtelee yksiköittäin huomattavasti. Koulutusta oli tuloksyksiköissä keskimäärin 5 – 12 päivää/henkilö.

6 YHTEENVETO TUNNUSLUVUISTA

Henkilöstömäärät 31.12.	1998	1999
• vakinaisia	1 124	1 088
• virkasuhteessa	594	564
• työsuhteessa	530	524
• määräaikaisia	30	45
• työllistettyjä	8	0
Henkilötyövuodet = htv	1 136	1 112
Osa-aikaeläkkeellä	70	71
Vakinaisen henkilöstön vähenemä	44	36
Poistuma	68	69
Uusrekrytoinnit	7	12
• vakinaistettu	13	3
Palkkakustannukset	210 493 mk/htv	218 025 mk/htv
Henkilöstökulut/operatiiviset kulut	37 %	35 %
Keski-ikä	48,8 v	49
Koulutus rakenne		
Di	192	196
Ins	152	147
Rkm-tekn.	238	221
Korkeakoul.	63	62
Muut	479	462
Koulutustasoindeksi	4,3	4,3
Sairauspoissaolot	7,6 pv/htv	7,1 pv/htv
Työterveyshuolto	1 638 mk/htv	1 986 mk/htv
Virkistys- ja liikuntatoiminta	450 mk/htv	460 mk/htv
Koulutuspalvelut	4 388 mk/htv	3 094 mk/htv