

Merenkululaitoksen sisäisiä julkaisuja 5/2006

## Henkilöstökertomus 2005



**Merenkululaitos**

Helsinki 2006  
ISSN 1456-9442

# Henkilöstökertomus 2005

## Sisällys

Sivu

1. Tiivistelmä	3
2. Valtion henkilöstöpolitiikan yleiset tavoitteet	4
3. Toimintaympäristön muutokset	5
3.1 Meriliikenteen kehitys ja kansainvälistyminen	5
3.2 Julkisen sektorin tehostamistoimet	5
3.3 Tukipalvelujen kehittäminen	5
3.4 Alueellistaminen	6
3.5 Merenkululaitoksen rakennemuutos	7
3.6 Merenkululaitoksen arvot	8
4. Merenkululaitoksen keskeiset henkilöstöpoliittiset tavoitteet	9
5. Henkilöstöhallinnon keskeiset toimenpiteet vuonna 2005	11
6. Henkilöstön määrä	12
7. Henkilöstön rakenne	14
7.1 Johtotehtävissä ja esimiestehtävissä toimivat	15
7.2 Ikärakenne	16
7.3 Koulutusrakenne	16
7.4 Henkilöstökoulutus vuonna 2005	17
7.5 Merenkululaitoksen keskeiset kyvykkyydet	17
8. Työhyvinvointi	18
8.1 Työtyytyväisyys	18
8.2 Työterveyshuolto ja varhaiskuntoutustoiminta	20
8.3 Työtapaturmat	26
9. Palkkaus	27
10 Henkilöstökulut	28
LIITE HTP-tunnuslukutietojen 2005 vertailu; valtio, liikennehallinto, MKL	29



10152

# 1. Tiivistelmä

Vuosi 2005 oli Merenkululaitoksen uuden hallintomallin selvittämisen ja arvojen päivituksen vuosi. Vuonna 2005 tehtiin ehdotus hallintomallin uudistamiseksi siten, että keskushallinto-merenkulkupiiri jaosta luovutaan ja organisaatio rakennetaan valtakunnallisten toimintojen pohjalle. Henkilöstön sijoittumisessa organisaatioon tapahtui merkittävä muutos, kun vuoden alussa toteutettiin väylänpidon ja merikarttoituksen tuotantotehtävien erottaminen tilaajaviranomaistehtävistä. Tällöin tuotanto-organisaatioon siirtyi merenkulkupiireistä sekä keskushallinnon merikarttatuo- tannosta noin 350 työntekijää. Vuoden alussa otettiin käyttöön myös uusi tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva palkkausjärjestelmä. Käyttöönoton jälkeen laitoksen henkilöstöstä 75 prosenttia on uusien palkkausjär- jestelmien (UPJ) piirissä. Vuoden jälkimmäisellä puoliskolla päivitettiin Merenkulku- laitoksen arvot tiiviissä yhteistyössä henkilöstön kanssa.

Merenkululaitoksen henkilöstön määrän kehityksessä ei tapahtunut vuonna 2005 suuria muutoksia. Vakinainen henkilöstö väheni vuoden aikana yhteensä 7 hengellä. Vakinaisen henkilöstön lukumäärä oli vuoden lopussa 797 henkilöä ja 774 henkilötyövuotta. Kokonaispoistuma pysyi viime vuosina vakiintuneen noin neljän pro- sentin tasolla, eli laitoksen palveluksesta lähti vuoden aikana kaikkiaan 36 henkilöä. Uusia työntekijöitä otettiin palvelukseen 29. Uusrekrytoinnit kohdistuivat pääosin meriturvallisuuteen, tuotantotoimintaan ja meriliikenteen ohjaukseen. Palveluksesta eronneiden määrä on pysynyt viime vuosina noin prosentin tasolla. Vuonna 2005 toisen työnantajan palvelukseen lähti yhteensä 10 laitoksen työntekijää.

Kokoaikaisten osuus henkilöstöstä oli 94 prosenttia. Osa-aikaisia työntekijöitä oli vuoden 2005 lopussa 54 ja määräaikaisia 34, kun mukaan ei oteta työllisyysvaroin palkattuja. Laitoksen keski-ikä oli entisestään kohonnut ollen 48 vuotta, kun se edellisenä vuonna oli 47,6 vuotta. Sen sijaan yli 45-vuotiaiden osuus 65,4 prosent- tia oli lievästi laskenut edellisvuoteen verrattuna, jolloin tähän ikäryhmään kuului 66,3 prosenttia henkilöstöstä. Myös vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä 19 henki- löä säilyi lähes edellisvuoden tasolla, kun vuotta aiemmin määrä oli 16. Eläkkeelle lähtöikä oli säilynyt ennallaan ollen 61,8 vuotta. Arvioitu vanhuuseläkkeelle siirtymä vuoden 2010 loppuun mennessä on noin 120 työntekijää.

Työtyytyväisyys pysyi tasolla 3,2 ja indeksit paranivat hieman kaikilla osa-alueilla. Indeksi on pari kymmenystä alle valtionhallinnon keskitason, joka on 3,4. Työpaik- katerveydenhuollon toteuttaman sairaudenhoidon kustannukset kasvoivat edelleen. Kustannukset olivat nyt 599 euroa henkilötyövuotta kohden, kun ne edellisvuonna olivat 496 euroa. Myös sairauspoissaolot lisääntyivät 8,6 päivästä 10,1 päivään. Henkilöstökulut 35,5 milj. euroa olivat laitoksen toiseksi suurin kuluerä ja 29 pro- senttia toiminnan kuluista. Henkilöstökulut vähenivät edellisvuoden 36,4 milj. eu- rosta 2,4 prosenttia.

Verrattuna muuhun valtionhallinnon henkilöstöön Merenkululaitoksen henkilöstö siirtyy eläkkeelle keskimääräistä noin vuoden verran iäkkäämpänä. Henkilöstön keski-ikä on vajaa neljä vuotta korkeampi ja seniori-ikäisten osuus on muiden val- tion virastojen vastaavaa osuutta reilut 10 prosenttia korkeampi. Henkilöstömenot ovat keskimääräisellä tasolla, mutta sairastavuusmenot keskimääräistä jonkin ver- ran korkeammat ja ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon (246 €/HTV) panoste- taan laitoksessa huomattavasti muuta valtionhallintoa (160 €/HTV) ja liikennehal- lintoa (188 €/HTV) enemmän. Virkasuhteisten osuus (36 %) on laitoksessa merkit- täväsi valtionhallinnon keskitasoa (85 %) pienempi.

## 2. Valtion henkilöstöpolitiikan yleiset tavoitteet

Valtiolla työskentelee päätoimisesti reilut 124 000 henkilöä. Kun suuret ikäluokat siirtyvät vanhuuseläkkeelle lähivuosina, valtion henkilöstö vähenee vanhuuseläkeiän saavuttamisen myötä vuoteen 2014 mennessä noin 18 000 hengellä eli 15 prosentilla ja vuoteen 2020 mennessä runsaalla 50 000 hengellä eli 40 prosentilla. Henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2004 valtiolla 42,9 vuotta. Ns. seniori-ikäisten eli yli 45-vuotiaiden osuus on noin 52 prosenttia. Seniori-ikäisten osuus on lähtenyt lievään laskuun. Iäkkäintä väki on edelleen liikennehallinnossa, jossa seniori-ikäisten osuus on 56,1 prosenttia.

Valtioneuvoston kehyspäätöksen mukaan työvoiman vähentymiseen varaudutaan täyttämällä eläköitymisen ja työpaikan vaihtumisen kautta valtiosektorilla vapautuvista työpaikoista keskimäärin vain puolet. Tämä merkitsee henkilöstön vähentymistä valtion virastoissa ja laitoksissa.

Tästäkin huolimatta lähivuosina valtionhallinnossa ja erityisesti liikennehallinnon alalla pitää varautua rekrytoimaan suhteellisen suuri määrä uutta henkilöstöä. Tilalle on saatava ammattitaitoista, työkykyistä ja motivoitunutta henkilöstöä, joka myös pysyy valtion palveluksessa. Samalla on pystyttävä huolehtimaan ikääntyvän henkilöstön työkyvystä ja jaksamisesta sekä osaamisen siirrosta.

Valtion henkilöstöpolitiikassa keskeistä on valtiontyönantajan kilpailukyvyyn turvaaminen. Hyvin hoidetulla henkilöstöpolitiikalla, hyvällä johtamisella sekä osaavalla ja sitoutuneella henkilöstöllä odotetaan luotavan edellytykset julkisen hallinnon tuloksellisuudelle ja palvelukyvyille. Valtiontyönantajan kilpailukykyä on pyritty parantamaan muun muassa palkkausjärjestelmiä uudistamalla sekä arvoperustaa ja toimintakulttuuria vahvistamalla.

Valtiontyönantajan esimiestyötä pyritään kehittämään aikaisempaa enemmän työyhteisöjen ilmapiiriä rakentavaksi, kannustavaksi sekä luottamukseen perustuvaa vuorovaikutusta ja yhteistyötä lisääväksi. Valtionhallinnon ylimmältä johdolta edellytetään ammattimaista johtamisotetta ja -osaamista. Laadukkaalla johtamisella turvataan valtionhallinnon toimintakyky ja siten koko kansantalouden kilpailukyky ja yhteiskunnan hyvinvointi.

Vuoteen 2010 mennessä valtiolla tulee olla toimiva urajärjestelmä ja valtionhallinnon toimintayksiköissä tehtynä pitkän tähtäimen henkilöstövoimavarojen suunnitelma, jossa henkilöstön määrä ja tulevaisuuden osaamistarpeet nivotaan yhteen toiminnallisten tarpeiden kanssa.

Valtion tukipalvelujen kehittämistä selvitetään Valtiokonttorin vetämässä Kiekuohjelmassa ja Valtioneuvoston ValtIT/Time-ohjelmassa. Hankkeiden tavoitteena on yhtenäistää valtionhallinnon talous-, henkilöstö- ja tietohallintoprosesseja ja järjestelmiä sekä keskittää näitä koskevia operatiivisia tukipalvelutehtäviä palvelukeskuksiin.

Valtiovarainministeriö julkaisi vuonna 2005 "Henkilöstöpoliittiset toimintatavat valtionhallinnon organisaatiomuutoksissa". Muistiossa on vahvistettu valtionhallinnon yhteiset alueellistamis- ja palvelukeskushankkeissa ym. organisaation muutostilanteissa noudatettavat henkilöstöpoliittiset periaatteet.

## 3. Toimintaympäristön muutokset

### 3.1 Meriliikenteen kehitys ja kansainvälistyminen

Merenkululaitoksen henkilöstön määrään ja osaamistarpeisiin vaikuttavina toimintaympäristön ulkoisina muutostekijöinä nähdään merikuljetusten ja suomalaisten alusten määrän kehitys, kansainvälisen yhteistyön lisääntyminen sekä turvallisuus- ja ympäristökysymysten korostuminen samanaikaisesti virastojen välisen yhteistyön lisääntymisen, lisääntyvien tuottavuusvaatimusten, alueellisen kehittämisen sekä valtion hallintotehtävien ja tietotekniikan voimakkaan kehittymisen kanssa. Viime vuosina Suomen kauppalaivaston kasvu on pysähtynyt ja kääntynyt laskuun. Kansainvälinen toiminta tulee Merenkululaitoksessa entisestään lisääntymään. Kansainvälisen toiminnan osaaminen on suhteellisen vahvaa. Kansainvälisessä toiminnassa on mukana noin 60 laitoksen työntekijää ja vuotuinen kansainvälisten kokousten kokouspäivien määrä on noin 500. Tehtävät liittyvät muun muassa IMO:n, EU:n, IALAn, IHO:n ja PIANCin toimintaan osallistumiseen.

### 3.2 Julkisen sektorin tehostamistoimet

Hallituksen strategia-asiakirjan mukaan julkisen sektorin toimintaa tehostetaan hallinnonalakohtaisilla tuottavuusohjelmilla. Ministeriöt tarkistavat tuottavuusohjelmat kehyspäätöksessä todettujen tavoitteiden ja toimenpiteiden mukaisiksi. Toiminnallisten linjausten osalta mm. talous- ja henkilöstöhallinnon tehostamistoimet tulee toteuttaa kaikilla hallinnonaloilla viimeistään vuodesta 2007 alkaen. Tuottavuusohjelmaan tulee sisältyä suunnitelma kehyspäätöksen mukaisesta tuottavuuden lisäämistöimillä saavutettavasta henkilöstömäärän vähentämisestä vuoteen 2011.

### 3.3 Tukipalvelujen kehittäminen

Valtion tukipalvelujen kehittämistä selvitetään Valtiokonttorin vetämässä Kieku-ohjelmassa ja Valtioneuvoston ValtIT/Time-ohjelmassa. Hankkeiden tavoitteena on yhtenäistää valtionhallinnon talous-, henkilöstö- ja tietohallintoprosesseja ja -järjestelmiä sekä keskittää näitä koskevia operatiivisia tukipalvelutehtäviä palvelukeskuksiin. Valtiokonttori toteuttaa tuottavuushankkeen mukaista etenemistä palvelukeskuksiin siirtymisessä. Valtiokonttorin tavoitteena on yhtenäistää sähköiset järjestelmät vuonna 2008.

Liikenne- ja viestintäministeriön hallinnonalalla tukipalvelujen kehittämisessä tukeudutaan valtiokonsernin hankkeisiin. Ministeriö selvittää vuoden 2006 aikana omalta ja hallinnonalansa osalta mahdollisuudet ostaa palveluja palvelukeskuksista. Selvityksen tavoitteena on arvioida, onko palvelukeskuksesta näin saavutettavissa tuottavuus- ja kustannushyötyä. Myös mahdolliset henkilöstövaikutukset arvioidaan selvityksen yhteydessä.

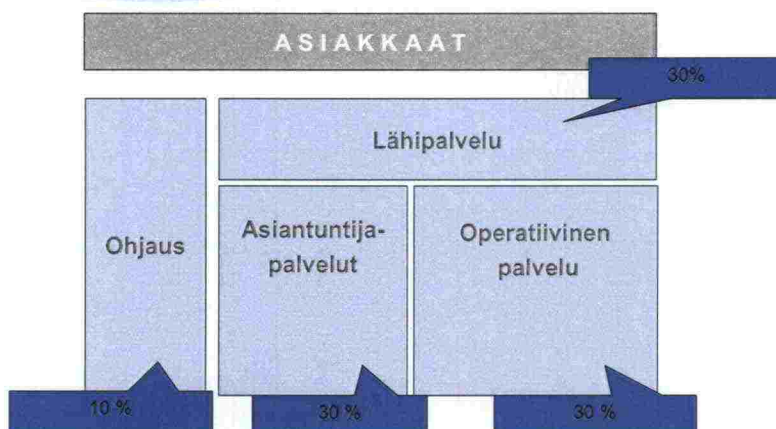
Merenkululaitos teki vuonna 2004 strategisen päätöksen olla aktiivinen toimija Kieku- ja ValtIT/Time - hankkeiden valmistelussa. Linjaukseen sisältyvinä toimenpiteinä laitoksessa parannetaan siirtymisvalmiuksia prosesseja ja järjestelmiä yhtenäistämällä ja sähköistämällä. Lisäksi selvitetään palvelukeskuksiin siirtyvät palvelut ja syvennetään asiantuntijayhteistyötä väylävirastojen kesken. Henkilöstösuunnitelmassa henkilöstön vähentymä on painotettu tukipalvelutehtäviin. Henkilöstö- ja hallintopalvelujen prosessit kuvataan ja sähköisen henkilöstöjärjestelmän kehittämistä selvitetään vuoden 2006 alussa käynnistyneessä eHR-projektissa. Palvelu-

keskuksiin siirtymispäätökset tehdään myöhemmin. Siirtyminen määräytyy Valtio-  
konttorin ja valtiohallinnon palvelukeskusmallin kehittymisen mukaan.

Vuonna 2005 laitoksessa otettiin käyttöön Rondo- laskentajärjestelmä ja Travel-  
matkahallintajärjestelmä. Ostolaskujen käsittely siirrettiin vuoden 2005 lopulla Val-  
tiokonttorin palvelukeskukseen. Siirto vastasi noin 2-3 henkilötyövuoden määrää.  
Siirtymävaihe ei aiheuttanut henkilöstösiirtoja, koska laitoksen talousyksiköstä ai-  
emmin tapahtunut henkilöstöpoistuma oli hoidettu tilapäisjärjestelyin ja määräajat  
loppuivat siirron aikaan. Palkanlaskenta on laitoksessa hajakeskitetty Turkuun.  
Seuraavien tehtävien siirto ratkaistaan vuoden 2006 aikana.

*Merenkulkulaitoksen tukipalvelujen linjattu kehityssuunta*

### Tukipalvelujen ryhmittely ja henkilöstön jakautuminen näihin osa-alueisiin



### 3.4 Alueellistaminen

Merenkulkulaitoksen keskushallinnon sijoituspaikasta käytiin vilkasta keskustelua  
tiedotusvälineissä ja poliittisella tasolla vuoden 2005 ensimmäisellä puoliskolla, kun  
valtionhallinnon alueellistamisohjelmassa mainittiin keskushallinto mahdolliseksi  
siirrettäväksi yksiköksi. Käynnissä olevan rakennemuutoksen vuoksi laitoksesta  
tehtiin alueellistamisselvitys. Selvitys osoitti yksiselitteisesti, että Helsinki on kes-  
kushallinnolle sekä toiminnaltaan että taloudellisesti paras vaihtoehto. Lisäksi to-  
dettiin, että laitos on alueellisesti toimiva virasto, jonka henkilöstö on alueellisesti  
hajautunut yli neljäänkymmeneen toimipisteeseen eri puolille Suomea. Toukokuus-  
sa hallinnon ja aluekehityksen ministerityöryhmä päätti puoltaa keskushallinnon  
pysymistä Helsingissä, minkä jälkeen liikenne- ja viestintäministeriö teki asiaa kos-  
kevan päätöksen.

Alueellisen toiminnan kehittäminen on kirjattu laitoksen alueellistamisselvitykseen,  
hallintomalliselvitykseen ja tuottavuusohjelmaan ja alueellista kehittämistä on tar-  
koitus toteuttaa niiden mukaisesti toimintojen sisällä parantamalla alueiden vah-  
vuuksia ja kehittämällä paikallista osaamista. Tukitoimintojen operatiivisten tehtä-  
vien kehittämisessä nojaututaan valtionhallinnon Kieku- ja ValtIT/Time-ohjelmiin.  
Alueellistamisratkaisut tapahtuvat näiden ohjelmien puitteissa. Alueilla työskentelee  
noin 500 laitoksen noin 800 työntekijästä.

### 3.5 Merenkululaitoksen rakennemuutos

Merenkululaitoksen strategian mukaisesti Merenkululaitos keskittyy viranomaisen ja palvelun tilaajan rooliin ja Merenkulkuhallinnon tehtäväksi tulee jäämään viranomaistehtävien lisäksi tuotantopalvelujen tilaaminen. Vuoden 2005 alussa merikartoituksen ja väylänpidon tuotantotoiminta eriytettiin sisäisesti viranomaistoiminnasta ja sisäiseen tuotantoon siirtyi noin 350 työntekijää. Eriyttämisen yhteydessä tuotannon johto ja esikunta sekä väylätuotannon johto sijoitettiin pääosin Lappeenrantaan. Rannikon väylätuotantoalueen johto on sijoittunut Turkuun ja muiden tuotantoyksiköiden johto Helsinkiin. Vuoden lopulla liikenne- ja viestintäministeriö antoi tehtäväksi selvittää sisäisen tuotannon nykyistä käytäntöä mahdollisesti pitemmälle menevää eriyttämistä. Selvityksen on tarkoitus valmistua kesäkuun alussa 2006, jonka jälkeen asiasta tehdään ehdotus liikenne- ja viestintäministeriölle.

Kertomusvuoden aikana valmisteltiin sisäisenä selvityksenä Merenkululaitoksen organisaatio- ja hallintomalliuudistusta (Hama). Uudistuksen mukaan keskushallinto- ja merenkulkupiiri -jaosta luovutaan ja organisaatio rakennetaan valtakunnallisten toimintojen pohjalle. Päämääränä on toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisempi ja tehokkaampi hallintomalli. Tavoitteena on saada uudistus voimaan vuoden 2006 aikana. Vuoden 2004 syksyllä tehtiin kaksi organisaation toimintamalliin liittyvää selvitystä, väylänpidon viranomaistoiminnasta ja meriliikenteen ohjaustoiminnasta.

Vuoden lopulla ministeriö antoi tehtäväksi selvittää rakennemuutokseen liittyen Merenkululaitoksen nykytilan ja laitokseen kohdistuvat tulevaisuuden odotukset. Selvitystyö käynnistyi vuoden 2006 alussa.

*Ehdotus uudeksi hallintomalliksi*

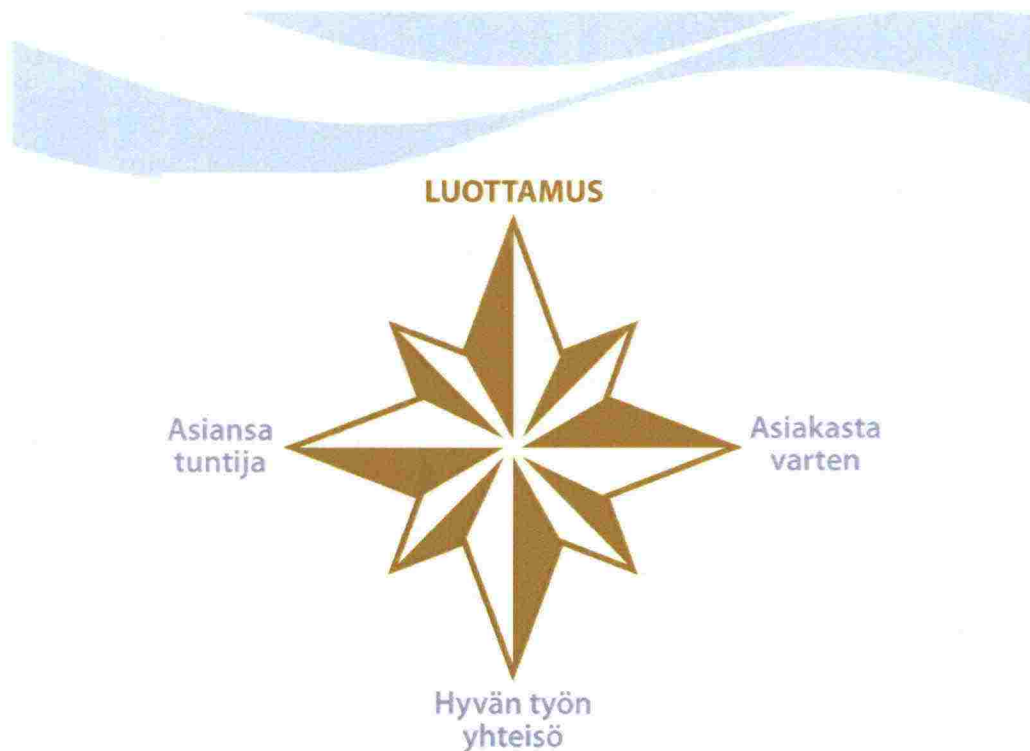


### 3.6 Merenkululaitoksen arvot

Merenkululaitoksen toimintaa ohjaavat arvot päivitettiin vuonna 2005 projektityönä. Merenkululaitoksen aiemmat arvot oli määritelty 1990-luvun puolessa välissä. Arvojen päivittämisen tavoitteena on vahvistaa ja selkeyttää Merenkululaitoksen toimintatapoja ja käytäntöjä, parantaa yhteisellä arvopohjalla yhteisöllisyyttä sekä tukea työhyvinvoinnin kehittämistä. Lisäksi arvojen odotetaan antavan konkreettisia työkaluja johtamisen ja esimiestyön jäntevöittämisessä. Arvo-projektin taustalla oli Valtiokonttorin KAIKU – työhyvinvointiohjelma ja projektille saatiin Valtiokonttorin KAIKU-rahoitusta.

Arvojen tunnistaminen, määrittely ja kuvaus tehtiin koko organisaation yhteistyönä. Yksiköt nimesivät syyskuussa arvoriihiryhmänsä, joissa työstettiin arvoaihioita ryhmästä valitun arvoluotsin johdolla. Lisäksi yksiköt kävivät henkilöstön kanssa arvokeskustelun yksikkökokouksissa. Henkilöstön mielipide huomioitiin myös intranetissä tehdyn sähköinen arvokyselyn kautta.

Arvot julkistettiin Merenkululaitos-päivässä joulukuun alussa. Merenkululaitoksen arvot ovat: *Luottamus, Asiansa tuntija, Asiakasta varten ja Hyvän työn yhteisö*. Jatkossa on haasteena arvojen kytkeminen organisaation toimintoihin ja ohjausjärjestelmiin ja arvojen konkretisointi arkityössä. Arvojen toteuttaminen toimintatavoissa on kirjattu henkilöstöhallinnon strategiseksi tavoitteeksi.





## 4. Merenkululaitoksen keskeiset henkilöstöpoliittiset tavoitteet

### Henkilöstöstrategia

Laitoksen henkilöstöstrategia on vahvistettu vuonna 1999. Se sisältää lähinnä henkilöstöpoliittiset linjaukset. Tämän mukaisesti toimimalla laitos noudattaa hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Nämä linjaukset päivitetään ja yhteen sovitetaan valtiovallinnon linjausten kanssa vuoden 2006 syksyllä.

Henkilöstösuunnitelmassa on määritelty keskeiset osaamisalueet ja henkilöstömäärälliset tavoitteet.

Henkilöstösuunnitelman mukainen henkilöstön määrän kehitys vuoteen 2011

(ntv)	1.1.2006		1.1.2007		1.1.2008		1.1.2009		1.1.2010		1.1.2011	Tavoite perussuun.	Tavoite kehitys.
<b>Väylänpito</b>	<b>60</b>		<b>60</b>		<b>57</b>		<b>55</b>		<b>54</b>		<b>54</b>	<b>54</b>	<b>53</b>
- poistuvat henkilöt vuoden aikana		3		4		2		2		2		13	13
- rekrytoitavat henkilöt vuoden aikana		2		1		0		1		2		6	6
<b>Merikartoitus</b>	<b>42</b>		<b>42</b>		<b>41</b>		<b>42</b>		<b>41</b>		<b>40</b>	<b>40</b>	<b>39</b>
- poistuvat henkilöt vuoden aikana		2		1		0		1		1		5	5
- rekrytoitavat henkilöt vuoden aikana		2		0		1		0		0		3	2
<b>Talvimerenkulku</b>	<b>3</b>		<b>3</b>		<b>3</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
- poistuvat henkilöt vuoden aikana		0		0		0		1		0		1	1
- rekrytoitavat henkilöt vuoden aikana		0		0		0		2		0		2	2
<b>Meriliikenteen ohjaus</b>	<b>107</b>		<b>108</b>		<b>104</b>		<b>101</b>		<b>101</b>		<b>101</b>	<b>101</b>	<b>97</b>
- poistuvat henkilöt vuoden aikana		2		8		6		2		2		20	20
- rekrytoitavat henkilöt vuoden aikana		3		4		3		2		2		14	14
<b>Meriturvallisuus</b>	<b>86</b>		<b>89</b>		<b>89</b>		<b>89</b>		<b>89</b>		<b>89</b>	<b>89</b>	<b>85</b>
- poistuvat henkilöt vuoden aikana		1		4		2		3		2		12	12
- rekrytoitavat henkilöt vuoden aikana		4		4		2		3		2		15	11
<b>Hallinto ja muut tehtävät</b>	<b>122</b>		<b>119</b>		<b>113</b>		<b>110</b>		<b>107</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>98</b>
- poistuvat henkilöt vuoden aikana		5		4		4		3		7		23	23
- rekrytoitavat henkilöt vuoden aikana		2		1		1		0		0		4	2
<b>Sisäinen tuotanto</b>	<b>341</b>		<b>339</b>		<b>335</b>		<b>332</b>		<b>327</b>		<b>323</b>	<b>323</b>	<b>314</b>
- poistuvat henkilöt vuoden aikana		7		11		7		12		11		48	48
- rekrytoitavat henkilöt vuoden aikana		5		7		4		7		7		30	21
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>761</b>		<b>760</b>		<b>742</b>		<b>732</b>		<b>723</b>		<b>711</b>	<b>711</b>	<b>690</b>

Merenkululaitoksen keskeisiä kyvykkyyalueita ovat:

- merenkulun substanssin toimintokohtainen hallinta
- merenkulun turvallisuuden hallinta
- hankintaosaaminen
- johtaminen
- tiedon hallinta
- liikennevirtojen hallinta
- sidosryhmäyhteistyö ja viestintä
- asiakkuuksien hallinta
- hallintomenettely

### Henkilöstöhallinnon toiminta-ajatus

"Merenkululaitoksella ja sen toiminnoilla ja yksiköillä on optimaaliset henkilöstöresurssit, osaava ja motivoitunut henkilöstö ja hyvät työolot."

### Henkilöstöhallinnon visio 2015

Merenkululaitos on valtiovallinnon halutuimpia työnantajia. Laitoksen henkilöstö on esimerkillisen motivoitunutta, osaavaa, asiantuntevaa ja yhteistyökykyistä.

## Strategiset päämäärät

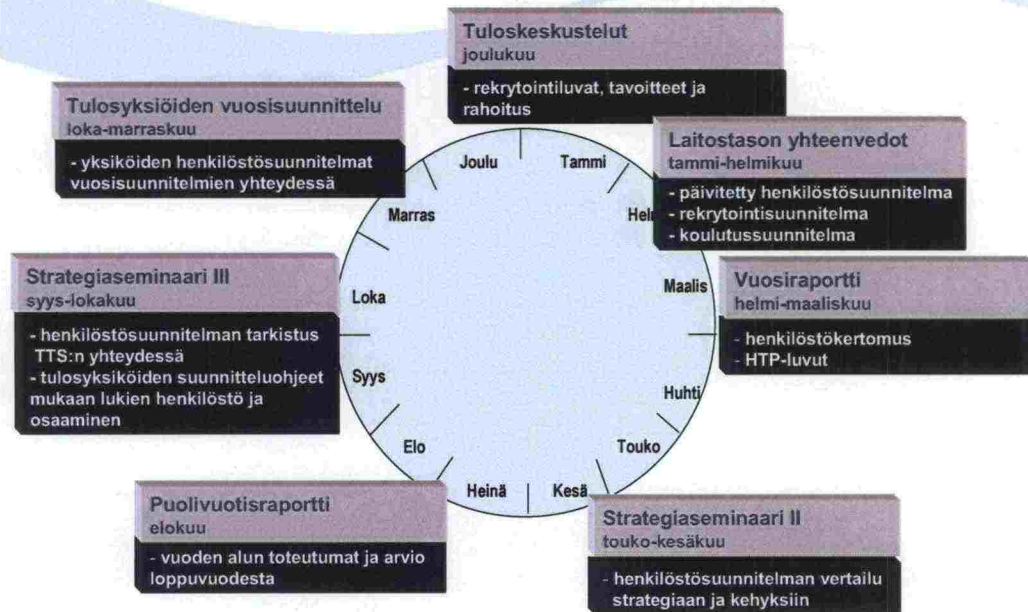
### Henkilöstöhallinto

- Toteutamme strategista henkilöstösuunnitelmaa, jolla varmistamme osaavat, motivoituneet ja riittävät henkilöstöresurssit. Kehitämme uuden henkilöstön hankintaa.
- Varmistamme osaamisen siirtymisen, säilymisen ja laajentamisen ottamalla käyttöön koulutuksen lisäksi urasuunnittelua, henkilökiertoa sekä mentorointi- ja mestari-kisälli-toimintaa.
- Huomioimme yhdessä sovitut arvot kaikissa toimintatavoissamme ja järjestelmissämme.
- Kehitämme työhyvinvointia ja työkykyä ylläpitävää toimintaa.
- Vakiinnutamme uuden tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvan palkkausjärjestelmän käytön. Otamme käyttöön palkitsemisjärjestelmän. Kehitämme palkkauksen ja palkitsemisen kannustavuutta.
- Kehitämme johtamista ja esimiestyötä. Toteutamme esimiesvalmennusohjelman.
- Yhtenäistämme ja kehitämme henkilöstöhallinnon prosesseja. Otamme käyttöön sähköisiä menetelmiä.
- Selvitämme henkilöstöhallinnon operatiivisten tehtävien keskittämistä palvelukeskuksiin (Kieku). Verkostoidumme asiantuntijatehtävissä.

Henkilöstön ikääntyessä työmotivaatiotekijöihin, jaksamiseen ja työkyvyn varmistamiseen kiinnitetään erityistä huomiota. Henkilöstön kanssa yhteistyössä sovitut arvot juurrutetaan laitoksen jokapäiväisiksi toimintatavoiksi. Hyvä esimiestyö, palkkauksen ja palkitsemisen kannustavuus, henkilöstön osallistuminen päätöksentekoon sekä oman työnsä, työyhteisönsä kehittämiseen nousevat keskeiseksi keinoksi hyvien työolojen ja työtyytyväisyyden parantamisessa. Henkilöstön työtyytyväisyys nousee indeksiin 3.3.



## Henkilöstösuunnittelun vuosikello



## 5. Henkilöstöhallinnon keskeiset toimenpiteet vuonna 2005

Henkilöstöhallinnon keskeisimmät toimenpiteet vuonna 2005 olivat uuden hallintomallin (Hama) laatiminen ja Merenkululaitoksen arvojen päivittäminen. Sähköisten järjestelmien käyttöönotto eteni Travel- matkahallintajärjestelmän ja uuden palkkausjärjestelmän (UPJ) käyttöönotolla. Lisäksi laadittiin laitoksen tuottavuusohjelma, kehitettiin henkilöstösuunnittelua ja osaamisen kehittämisen suunnittelua kytkemällä ne entistä tiiviimmin osaksi strategista suunnittelua, tulossuunnittelua ja tulossopimuksia. Henkilöstöhallinnon menettelytapojen ohjeistamista jatkettiin mm. palkkaustoimivallan käytön, rekrytointilupamenettelyn, henkilöstösuunnitelmaan uudistamisen, kehityskeskusteluohjeistuksen täsmennyksen ja etätyöohjeen ohjeistuksen kohdalla. Työtyytyväisyyskysely tehtiin jo kuudennen kerran ja siihen liitettiin laitoskohtaisia lisäkysymyksiä. Uutena työhyvinvointiin liittyvänä kyselynä Käynnistettiin aivan vuoden lopulla jaksamiskysely henkilöstölle. Tutkimus täydentää ilmapiirikartoituksen tulosta. Medivireen kanssa käytiin keskusteluja ja neuvotteluja sairauspoissaolojen määrästä ja luonteesta sekä keinoista sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Näiden ohella kehitettiin laitoksen strategiatyötä ja toiminnan suunnittelua.

Palkanlaskennan prosessikuvaukset tehtiin marras-joulukuuhun ajoittuneen tilintarkastuksen yhteydessä. Vuoden lopulla laitoksen johtoryhmä päätti sähköisten henkilöstöjärjestelmien (eHR) kehittämisen käynnistämisestä vuoden 2006 alussa projektityönä.

## 6. Henkilöstön määrä

Vuoden 2005 lopussa Merenkululaitoksen vakinaisen henkilöstön henkilöstömäärä oli 797 henkeä. Vastaava luku oli vuoden 2004 lopussa 805. Kun henkilöstömäärään lasketaan työllisyysvaroin palkatut ja Saimaan kanavan hoitokunnan henkilöstö, henkilöstön kokonaismäärä vuoden 2005 lopussa oli 814 henkeä.

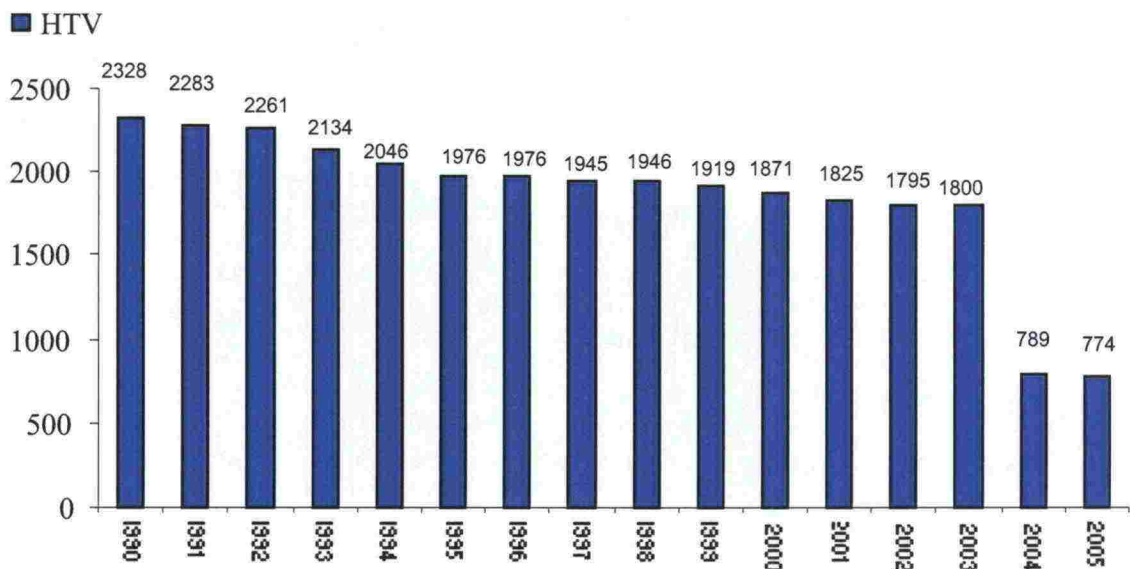
Henkilötyövuosina tarkasteltuna henkilöstön määrä oli 774 henkilötyövuotta. Vuonna 2004 vastaava luku oli 789. Kun mukaan lasketaan työllisyysvaroin palkatut ja Saimaan kanavan hoitokunnan henkilöstö, luku oli 794 henkilötyövuotta.

Henkilöstöstä virkasuhteisia oli 35,9 prosenttia ja kokoaikaisten osuus henkilöstöstä oli 94 prosenttia. Osa-aikaisia työntekijöitä oli vuoden 2005 lopussa 54 ja määräaikaisia 34, kun mukaan ei oteta työllisyysvaroin palkattuja. Osa-aikaisista suurin osa on osa-aikaeläkkeellä tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä. Yli 45-vuotiaiden eli ns. seniori-ikäisten osuus on 65,4 prosenttia. Osuus on lievästi laskenut viime vuosina.

Vuosittainen kokonaispoistuma oli vuonna 2005 4,5 prosenttia eli 36 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyi 19 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 6. Keskimääräinen eläkkeelle siirtymiskä on laitoksessa 61,8 vuotta. Laitoksen palveluksesta siirtyi toisen työnantajan palvelukseen 10 henkilöä ja yksi työntekijä kuoli. Toiminnoittain tarkasteluna vaihtuvuus on ollut vilkkainta Meriturvallisuuksessa ja Sisäisessä tuotannossa.

Uusia työntekijöitä otettiin laitoksen palvelukseen 29, joten laitoksen vakinaisen henkilöstö väheni 7 hengellä. Alueille rekrytoitiin yhteensä 15 henkeä, joista merenkulkupiireihin 9, meriturvallisuuteen 4 ja sisäinen tuotantoon 2. Loput 14 on palkattu keskushallintoon. Eniten rekrytointeja on ollut Meriturvallisuuksessa, yhteensä 9.

Henkilöstön määrän kehitys (HTV) Merenkululaitoksessa vuosina 1990–2005



Henkilöstön määrä (HTV) toiminnoittain 2001–2005 (sisältää työllisyysvaroin palkatut ja Saimaan kanavan hoitokunnan henkilöstön)

Toiminto	2001	2002	2003	2004	2005
Väylänpito	417	451	445	366	78
Luotsaus	415	399	394	0	0
Talvimerenkulku	254	262	297	3	3
Merikartoitus	181	169	158	104	41,5
Meriturvallisuus	82	81	81	84	83
Meriliikenteen ohjaus	38	45	56	100	101
Sisäinen tuotanto				0	360
Yhteysalusliikenne	68	67	61	3	3,5
Hallinto ja tukipalvelut	142	145	129	125	124
Muu toiminta	174	177	180	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>1 825</b>	<b>1 795</b>	<b>1 800</b>	<b>789</b>	<b>794</b>

Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön suhteellinen osuus lisääntyi tilaaja-tuottajatoimintojen eriyttämisen jälkeen. Tämän henkilöstön määrää vähennetään henkilöstösuunnitelman mukaan luonnollisen poistuman kautta. Hallintotehtävissä työskentelevistä 39 prosenttia on 55–64-vuotiaita.

Vakinaisten määrä			
kokoaikaiset	743	miehet 538	naiset 205
osa-aikaiset	54	miehet 34	naiset 20

\* Kokoaikaisia oli valtionhallinnon henkilöstöstä vuonna 2004 91,4 %. MKL:ssä vuonna 2005 oli 94 %.

Määräaikaiset			
kokoaikaiset	23	miehet 18	naiset 5
osa-aikaiset	11	miehet 8	naiset 3

Vaihtuvuus	%	Henkilöä
Lähtövaihtuvuus, toisen työnantajan palvelukseen	1,2 %	10
Tulovaihtuvuus (uudet henkilöt ja palkattomalta virkavapaalta palanneet)	4,6 %	37

\*Vaihtuvuus on valtionhallinnon keskimääräisellä tasolla.

Eläkkeelle	%	Henkilöä
Kaikki eläkelajit	3,1	25
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	2,3	19
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden lukumäärän % -osuus vuoden 2004 lopun henkilöstöstä	0,6	6

Kokonaispoistuman kehitys Merenkululaitoksessa 2000–2005

MKL	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%	Henkilöä	%	Henkilöä	%	Henkilöä	%	Henkilöä	%
Poistuma	77	4,8	67	3,6	67		73	4,0	36	4,5	36	4,5
Eäkkeelle	60	3,28	47	3,6	50		58	3,0	20	2,5	25	3,1

Tulovaihtuvuuden kehitys Merenkululaitoksessa 2000–2005

MKL	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%	Henkilöä	%	Henkilöä	%	Henkilöä	%	Henkilöä	%
Vaihtuvuus	34	2,4	72	2,7	48	3,9	84	4,6	33	4,1	37	4,6

Henkilöstösuunnitelman mukainen vakinaisen henkilöstön määrän kehitys vuoteen 2011 (HTV)

(htv)	1.1.2006		1.1.2007		1.1.2008		1.1.2009		1.1.2010		1.1.2011	Tavoite parussuun.	Tavoite kehitt.suun.
<b>Väylänpito</b>	<b>60</b>		<b>60</b>		<b>57</b>		<b>55</b>		<b>54</b>		<b>54</b>	<b>54</b>	<b>53</b>
- poistuvat henkilöt vuoden aikana		3		4		2		2		2		13	13
- rekrytoitavat henkilöt vuoden aikana		2		1		0		1		2		6	8
<b>Merikartoitus</b>	<b>42</b>		<b>42</b>		<b>41</b>		<b>42</b>		<b>41</b>		<b>40</b>	<b>40</b>	<b>39</b>
- poistuvat henkilöt vuoden aikana		2		1		0		1		1		5	5
- rekrytoitavat henkilöt vuoden aikana		2		0		1		0		0		3	2
<b>Talvimerenkulku</b>	<b>3</b>		<b>3</b>		<b>3</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
- poistuvat henkilöt vuoden aikana		0		0		0		1		0		1	1
- rekrytoitavat henkilöt vuoden aikana		0		0		0		2		0		2	2
<b>Meriliikenteen ohjaus</b>	<b>107</b>		<b>108</b>		<b>104</b>		<b>101</b>		<b>101</b>		<b>101</b>	<b>101</b>	<b>97</b>
- poistuvat henkilöt vuoden aikana		2		8		6		2		2		20	20
- rekrytoitavat henkilöt vuoden aikana		3		4		3		2		2		14	14
<b>Meriturvallisuus</b>	<b>86</b>		<b>89</b>		<b>89</b>		<b>89</b>		<b>89</b>		<b>89</b>	<b>89</b>	<b>85</b>
- poistuvat henkilöt vuoden aikana		1		4		2		3		2		12	12
- rekrytoitavat henkilöt vuoden aikana		4		4		2		3		2		15	11
<b>Hallinto ja muut tehtävät</b>	<b>122</b>		<b>119</b>		<b>113</b>		<b>110</b>		<b>107</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>98</b>
- poistuvat henkilöt vuoden aikana		5		4		4		3		7		23	23
- rekrytoitavat henkilöt vuoden aikana		2		1		1		0		0		4	2
<b>Sisäinen tuotanto</b>	<b>341</b>		<b>339</b>		<b>335</b>		<b>332</b>		<b>327</b>		<b>323</b>	<b>323</b>	<b>314</b>
- poistuvat henkilöt vuoden aikana		7		11		7		12		11		48	48
- rekrytoitavat henkilöt vuoden aikana		5		7		4		7		7		30	21
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>761</b>		<b>760</b>		<b>742</b>		<b>732</b>		<b>723</b>		<b>711</b>	<b>711</b>	<b>690</b>

Vuosina 2006–2011 henkilöstön poistuma-arvio on noin 120 henkilötyövuotta. Uusirekrytointeja suunnitellaan tehtäväksi noin 70 henkilötyövuoden verran.

## 7. Henkilöstön rakenne

### 7.1 Johtotehtävissä ja esimiestehtävissä toimivat

Johtotehtävissä toimivien osuus vuoden 2005 henkilöstöstä oli 2 prosenttia. Esimiestehtävissä toimi 9,2 ja asiantuntijatehtävissä 20,5 prosenttia henkilöstöstä.

Johtoon kuuluvista 16 henkilöstä neljännes eli 4 oli naisia. Esimiesasemassa naisia oli 6 eli 8 prosenttia esimiestahosta ja miehiä 69 eli 92 prosenttia. Asiantuntijoiden osuus koko henkilöstöstä on kasvanut hieman. Kun lukumääräisesti asiantuntijatehtävissä toimi vuonna 2004 yhteensä 157 henkilöä, vastaava luku vuonna 2005 oli 169. Myös naisten osuus asiantuntijoista on kasvanut ja oli nyt 23 prosenttia.

	2001	2002	2003	2004	2005
Johdon osuus henkilöstöstä %	0,5	0,5	0,8	2,2	2,0
Esimiesasemassa olleiden osuus henkilöstöstä %	8,9	9,2	8,8	6,8	9,2
Naisten osuus johdosta %	11,1	22,2	26,7	31,0	25,0

#### Miesten ja naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä vuonna 2005

Miehet ja naiset 2005	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset
Miehet	538	34
Naiset	205	20
<b>Yhteensä</b>	<b>743</b>	<b>54</b>
<b>Henkilöstömäärä yhteensä</b>		<b>797</b>

Työllisyysvaroin palkatut ja Saimaan kanavan hoitokunta eivät ole luvuissa mukana.

Naisten osuus Merenkululaitoksen vakituisesta henkilöstöstä (ilman Saimaan kanavan hoitokuntaa) on n. 28 prosenttia ja miesten osuus 72 prosenttia. Jakauma vastaa edellisen vuoden tilannetta.

## 7.2 Ikärakenne

Laitoksen ikärakenne painottuu yli 45 vuotiaisiin, joita on 65,4 prosenttia henkilöstöstä. Yli 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on ollut kuitenkin lievästi laskeva vuodesta 2002 lähtien. Työntekijöiden keski-ikä oli 48 vuotta. Keski-ikä kohosi 0,3 prosentin verran edellisvuodesta. Henkilöstöstä 412 työntekijää, eli 51 prosenttia oli kertomusvuonna 50–64-vuotiaita. Toiminnoittain tarkasteltuna iäkkäintä väki on tuotannossa, jossa 50–64 vuotiaita oli 54 prosenttia. Kun taas kaikista laitoksen palveluksessa olleista työntekijöistä 30–40-vuotiaita oli 16 prosenttia. Edellä mainitut osuudet ovat pysyneet samansuuruisina vuosina 2004 ja 2005.

Valtion henkilöstö oli vuonna 2004 keskimäärin 42,9 vuoden ikäistä. Ns. seniori-ikäisten eli yli 45-vuotiaiden osuus on valtiolla noin 52 prosenttia. Osuus on lähtenyt lievään laskuun myös valtiotasolla. Iäkkäintä väki on edelleen liikennehallinnossa, jossa seniori-ikäisten osuus on 56,1 prosenttia. Laitoksen henkilöstön keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä 61,8 vuotta oli säilynyt ennallaan. Henkilöstö jää näin ollen noin vuoden vanhempana eläkkeelle kuin valtiolla työskentelevät yleensä. Keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä on valtionhallinnossa 60,9 vuotta.

Vuoteen 2010 mennessä Merenkululaitoksen vuoden 2005 henkilöstöstä vanhuuseläkkeelle arvioidaan siirtyvän noin 120 työntekijää. Poistuvien tilalle suunnitellaan rekrytoitavan hieman yli puolet poistumasta eli 74 henkilöä.

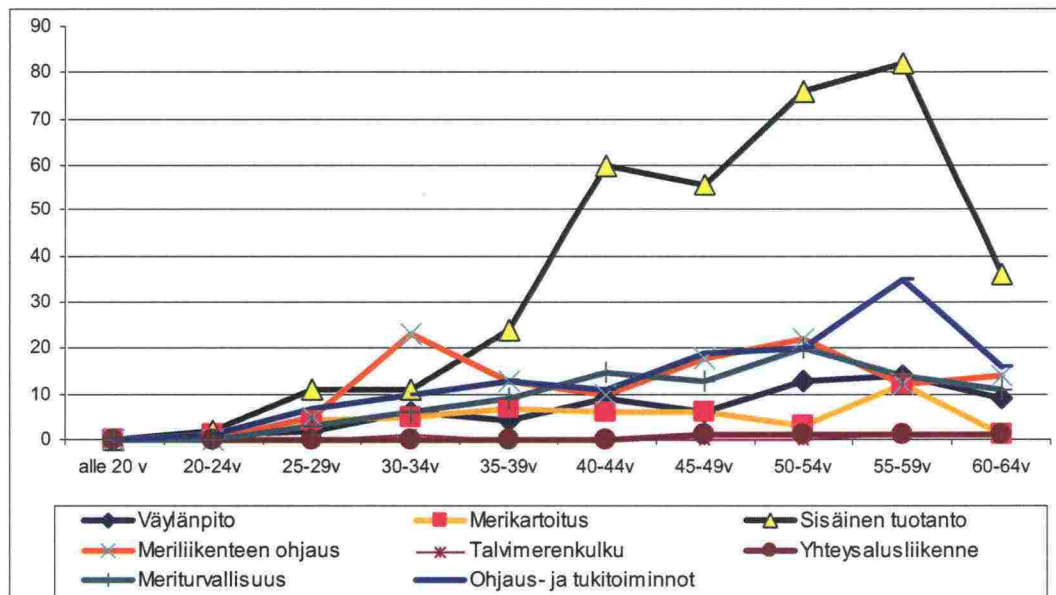
MKL	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Keski-ikä	47,0	47,3	47,7	47,4	47,6	48,0
Yli 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä	64,5	66,3	67,9	66,3	65,7	65,4
Keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä	59,1	59,3	60,0	60,8	61,8	61,8

Ikäjakauma sukupuolen mukaan 2005	Miehet	Naiset
alle 25 vuotta	1	4
25 - 29	26	7
30 - 34	38	25
35 - 39	50	21
40 - 44	85	25
45 - 49	88	32
50 - 54	106	50
55 - 59	127	44
60 - 62	57	15
63 -	8	5
	<b>586</b>	<b>228</b>

**HENKILÖSTÖN IKAJAKAUMA TOIMINNOITTAIN VUONNA 2005**

	Väyläpito	Merikartoitus	Sisäinen tuotanto	Meriliikenteen ohjaus	Meriturvallisuus	Yhteysalusliikenne	Talvi-merenkulku	Ohjaus ja tukitoiminnot	Yhteensä
alle 20									
20 - 24	1	1	2					1	5
25 - 29	2	4	11	5	3			7	32
30 - 34	6	5	11	23	6		1	10	62
35 - 39	4	7	24	13	9			13	70
40 - 44	9	6	60	10	15			11	111
45 - 49	6	6	56	18	13	1		19	119
50 - 54	13	3	76	22	20	1		20	155
55 - 59	14	12	82	12	14	1	1	35	171
60 - 64	9	1	36	14	11	1	1	16	89
65 -									
<b>Yhteensä</b>	<b>64</b>	<b>45</b>	<b>358</b>	<b>117</b>	<b>91</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>132</b>	<b>814</b>

Alla olevassa kaaviossa on kuvattu henkilöstön ikärakenne toiminnoittain vuonna 2005



### 7.3 Koulutusrakenne

Laitoksen koulutus pohja on suorassa verrannossa suorittavaa työtä tekevien määrään laitoksessa. Henkilöstöstä noin 40 prosentilla on perusasteen tutkinto ja hieman vajaalla neljänneksellä keskiasteen tutkinto. Miehistä perustason tutkinto on samoin 40 prosentilla mutta naisista perustasopohjaisia oli 28 prosenttia. Vastavasti ylempi korkeakoulututkinto on 8 prosentilla henkilöstöstä. Taso on sama sekä mies- että naistyöntekijöillä. Koulutustaso on uusrekrytointien myötä kääntynyt lievään nousuun. Vuonna 2005 ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneita oli laitoksen työntekijöistä yhteensä 63, kun määrä vuotta aiemmin oli 58. Samana aikana alemman korkea-asteen tutkinnon omaavien määrä on kohonnut 107:stä 120:een. Koulutus pohjassa painottuu tekninen osaaminen ja merenkulkuosaaminen. Ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneista 63 henkilöstä diplomi-insinöörejä on noin puolet.



Alemman korkea-asteen tutkintoja, joita ovat mm. ammattikorkeakoulututkinnot, insinööritutkinnot ja merikapteenitutkinnot ja alimpia korkea-asteen tutkintoja, joihin luetaan muun muassa teknikon tutkinnot, on molempia on noin 15 prosentilla henkilöstöstä eli yhteensä 30 prosentilla henkilöstöstä on jonkin tasoinen alempi korkeakoulututkinto.

Koulutus pohjaa kohotetaan uusrekrytointien myötä. Peruskoulupohjaisista noin 40 prosenttia on vähintään 50 vuotiaita. Tulevaisuuden suurena haasteena on osaamisen siirtäminen eläkkeelle lähteviltä seuraajille. Tavoitteena jatkossa onkin panostaa mm. mentorointiin, työnohjaukseen ja muihin vastaaviin toimenpiteisiin, millä osaamisen siirtäminen varmistetaan. Erilaisia hyväksi koettuja malleja ja toimintatapoja on jo käytössäkin.

Koulutusaste 2005	Miehet	%	Naiset	%
Tutkijakoulutusaste	3	0	0	0
Ylempi korkeakouluaste	44	8	19	8
Alempi korkeakouluaste	95	16	25	11
Alin korkea-aste	72	12	47	21
Keskiaste	114	20	64	28
Perusaste	242	41	65	28
Muut	16	3	8	4
	<b>586</b>	<b>100</b>	<b>228</b>	<b>100</b>

#### 7.4 Henkilöstökoulutus 2005

Koulutusmenot ilman palkkamenoja olivat vuonna 2005 yhteensä 640 t€ eli 780 euroa henkilötyövuotta kohden. Koulutus painottui uusien sähköisten järjestelmien käyttöönottokoulutukseen. Uuden Rondo-laskentajärjestelmän koulutukseen osallistui noin 300 työntekijää ja uuden Travel-matkahallintajärjestelmän koulutukseen noin 100. Lisäksi loppuvuonna käynnistyi tietoturvakoulutus.

Tiehallinnon kanssa yhteistyössä suunniteltiin esimiesvalmennuskoulutuskokonaisuus. Valmennus käynnistettiin vuoden lopulla Vaasan tiepiirin ja Pohjanlahden merenkulkupiirin esimiehille pidettynä pilottikoulutuksena. Koulutukseen osallistui yhteensä kahdeksan laitoksen esimiestehtävissä toimivaa. Koulutus laajennetaan seuraavina vuosina kattamaan koko laitoksen esimiestahon.

Laitoksen johtoa koulutetaan määrätietoisesti myös eri koulutusohjelmien, kuten JUST- ja JET- ja JAAHA- koulutusten kautta. Vuonna 2005 näihin koulutuksiin osallistui yhteensä n. 10 henkilöä. Johtamisvalmennus on suunniteltu jatkuvaksi seuraaville vuosille.

#### 7.5 Keskeiset kyvykkyydet

Osaamisen kehittäminen on kytketty laitoksessa muuhun toiminnan suunnitteluun siten, että laitostason keskeiset kyvykkyydet on kartoitettu, koulutussuunnitelmat laaditaan tulossuunnitelmien laadinnan yhteydessä ja viedään henkilötasolle kehi-

tyskeskusteluissa. Osaamisen kehittämisen pohjana ovat laitokselle asetetut päämäärät ja tavoitteet sekä toiminnan ja toimintaympäristön haasteet ja muutokset. Uusien osaavien työntekijöiden hankinta pyritään varmistamaan tasokkaan rekrytointitoiminnan ja laitoksen kohottamisen kautta.

*Merenkululaitoksen keskeisiä kyvykkyysalueita ovat:*

- merenkulun substanssin toimintokohtainen hallinta
- merenkulun turvallisuuden hallinta
- hankintaosaaminen
- johtaminen
- tiedon hallinta
- liikennevirtojen hallinta
- sidosryhmäyhteistyö ja viestintä
- asiakkuuksien hallinta
- hallintomenettely

## 8. Työhyvinvointi

### 8.1 Työtyytyväisyys

Vuoden 2005 työtyytyväisyyskartoitus toteutui jo kuudentena peräkkäisenä vuotena. Tällä kerralla kysymyksiin lisättiin viisi omaa kysymystä. Lisäkysymyksillä kartoitettiin tyytyväisyyttä Merenkululaitoksen organisaation toimivuuteen ja tiimin toimivuuteen, käytyihin kehityskeskusteluihin ja työtyytyväisyyskyselyn tulosten hyödyntämiseen. Viides kysymys käsitteli tyytyväisyyttä organisaatiomuutoksiin.

Työtyytyväisyyttä kuvaava keskimääräinen indeksiarvo pysyi edellisvuoden tasolla ollen 3,2. Vastausaktiivisuus laski 60 prosenttiin edellisvuoden 64:stä. Miesten vastausprosentti oli 57. Alueelliset "tukikohdat" kuten esimerkiksi piirien VTS -asemat ja meriturvallisuuden tarkastusyksiköt osoittivat heikkoa osallistumismotivaatiota ja siten pudottivat kokonaistulosta. Kokonaisuutena kyselyn tulosta voidaan pitää hyvänä, kun otetaan huomioon kyselyn ajankohta ja organisaation kehitysvaihe.

Tavoitteellinen toiminta työtyytyväisyyden lisäämiseksi on tuottanut hyvää tulosta, sillä muun muassa johtamisen kaikilla osa-alueilla oli tapahtunut positiivista kehitystä. Mainittava indeksin nousu tapahtui esimiehen antaman tuen kohdalla. Huomattava muutos parempaan näkyi myös työilmapiiriä ja yhteistyötä kuvaavassa osa-alueessa, jonka indeksi oli 3,6. Myös työnantajan julkikuvaan hyvänä työntantajana oltiin huomattavasti tyytyväisempiä kuin edellisenä vuonna. Työn innostavuus ja työssä koettu työn ilo nousivat hieman eli indeksiin 3,4. Vastaajista 17 prosentilla oli aikomus vaihtaa työpaikkaa ja halukkuus työkiertoon oli 40 prosentilla. Aikomus työpaikan vaihtoon ja halukkuus työkiertoon pysyivät edellisen vuoden tasolla.

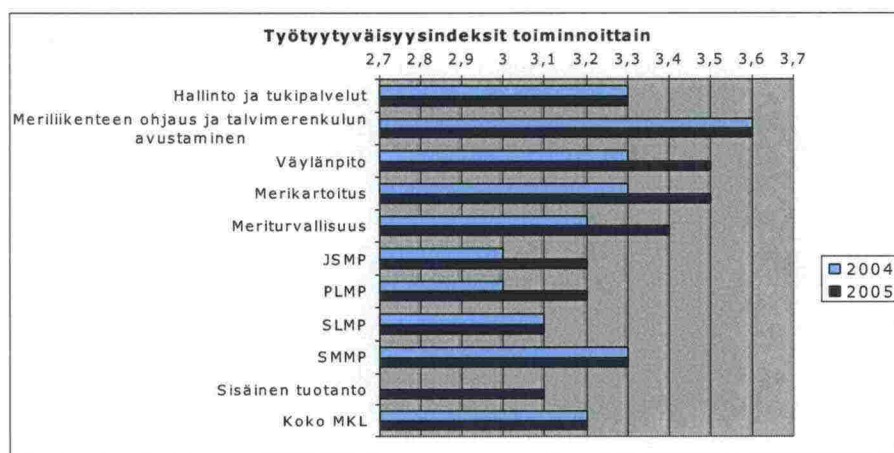
Miesten kokema työtyytyväisyys jäi alapuolelle laitoksen keskiarvon kun taas naisten tulos ylitti kokonaisindeksin. Miesten työtyytyväisyyteen lienee heijastanut merenkulkupiirien tilanne tuotantotoiminnan sisäisen eriyttämisen jälkeen ja kilpailutamisnäkymien esilläolo ja erityisesti hallintomalliuudistuksen tavoitteena ollut merenkulkupiirien alasaajo. Naisista työ oli innostavaa ja he kokivat miehiä enemmän työniloa. Naiset katsoivat luottavammin tulevaisuuteen ja olivat myös huomattavasti miehiä tyytyväisempiä jaksamiseensa ja energisyyteensä. Toisaalta naiset kokivat työnsä vähemmän itsenäiseksi ja heillä oli mielestään heikommat mahdollisuudet vaikuttaa työnsä sisältöön. Samoin työyhteisön sisäinen yhteistyö ja työil-

mapiiri, osaamisen ja työpanoksen arvostus työyhteisössä ja sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä saivat naisilta miehiä huonommat arvosanat.

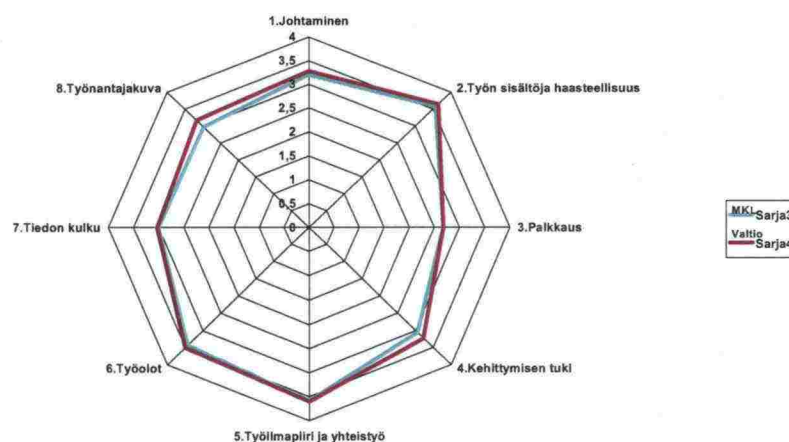
Hyvästä kokonaistuloksesta huolimatta kehitettäviä asioita on vielä runsaasti. Konkreettisina kehittämiskohtina nähtiin mm. työtyytyväisyyskyselyn tulosten konkreettisten tavoitteiden asetanta sekä kehityskeskustelujen vakavasti ottaminen kaikkien osapuolten osalta. Vaikka tyytyväisyys tiedon kulkuun oli lisääntynyt, niin avoimuutta asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa toivottiin lisättävän. Arvo -kysymysten saamat matalat indeksit liittyvät laitoksessa syksyllä käynnistettyyn arvoprosessiin ja sen syyttämiin odotuksiin, vaikka yhteiset arvot olivat kyselyä tehtäessä vielä määrittämättä.

Laitoksen omat lisäkysymykset toivat lisätietoa siitä, mitä pitäisi konkreettisesti tehdä työtyytyväisyyden kehittämiseksi. Tuloksien pohjalta tulisi työyhteisössä yhdessä sopien määrittää keskeiset korjaustavoitteet ja huolehtia heikkojen kohtien korjaamisesta tavoitteiden mukaisesti. Lisäksi kehityskeskustelut tulisi kaikkien osapuolten ottaa tosissaan, sillä ne tarjoavat jokaiselle mahdollisuuksia, oikeuksia, velvollisuuksia ja palautteita.

Merenkulkulaitoksen ja valtion työtyytyväisyyden osa-alueet olivat varsin yhtenevät. Ainoastaan kehittymisen tuki ja työnantajakuva saivat Merenkulkulaitoksessa valtiotyönantajaa heikommat keskiarvot.



Työtyytyväisyyskysely MKL/Valtio 2005



## 8.2 Työterveyshuolto- ja varhaiskuntoutustoiminta

### Sairastavuus

Terveyden ja sairaanhoidon kustannukset ja sairauspoissaolot lisääntyivät edelleen vuonna 2005. Työpaikan terveyden- ja sairaanhoidon kokonaiskustannukset (ml. kuntoremontit ja muu sairaanhoito) olivat 503 727 euroa eli 634 euroa henkilötyövuotta kohden. Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon käytettiin 195 341 euroa. Työterveyshuollon toteuttaman sairaanhoidon kustannukset olivat 252 172 euroa. Poissaoloja oli 10,1 päivää henkilötyövuotta kohden, kun vastaava luku edellisellä vuonna oli 8,6 päivää. Todellisuudessa poissaoloja oli enemmän, sillä Varustamoliikelaitoksen kautta palkkansa saavat sisäisessä merenmittaustuotannossa olevat merimiehet eivät näy Merenkululaitoksen poissaolotilastoissa.

Sairauden vuoksi poissaolopäiviä oli tilastoituna yhteensä 8004. Sairaustapausta kohden tarkasteltuna poissaolon pituus pysyi edellisvuoden tasolla ollen 6,9 päivää. Sairauden vuoksi oli poissa yhteensä 451 henkilöä ja heistä kukin keskimäärin 17,7 päivää. Sama henkilö oli sairauden vuoksi poissa keskimäärin 2,6 kertaa. Lyhyet 1-3 päivän poissaolot osoittivat pientä vähenemistä ja laskivat 67 prosenttiin. Henkilöstö kävi sairauden vuoksi työterveyshuollossa 3,1 kertaa henkilötyövuotta kohden. Laitoksen terveysprosentti oli 46.

Valtiolla sairauden vuoksi oltiin poissa 8,8 työpäivää. Sairauspoissaolojen pituus on valtionhallinnossa keskimäärin 5,3 päivää tapausta kohden. Sairauspäiviä henkilöä kohden on valtionhallinnossa 7,6 ja sairaustapauksia tapauksia 1,5.

*Sairauspoissaolot MKL:ssä vuonna 2005*

Poissaolon syy	Henkilöiden lkm	Päiviä yhteensä	Päiviä/henkilö	Päiviä/htv
Sairaus	451	8004	17,7	10,1

*Työterveyshuollon toteuttaman sairaanhoidon* kustannukset kasvoivat 289 eurosta 318 euroon ja pysyivät edelleen valtionhallinnon keskimääräistä tasoa korkeampina. Edellisinä vuosina sairauskulujen lisääntyminen oli hallinnassa. Sairauskuluja on ollut tarkoitus hillitä painottamalla ennaltaehkäisevään toimintaan. Kokonaisuudessaan työterveyshuollon kustannukset olivat kovin korkeat. Näin korkeista kuluista Kela ei korvaa lähellekään 50 prosenttia, kuten se tekisi, jos kustannukset olisivat kohtuulliset. Laitoksessa olisi aiheellista selvittää, vähenevätkö sairauskulut, jos työpaikoilla toteutetaan työpaikkaselvityksiä työn psyykkiset kuormitukset huomioiden ja syvennetään työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyötä.

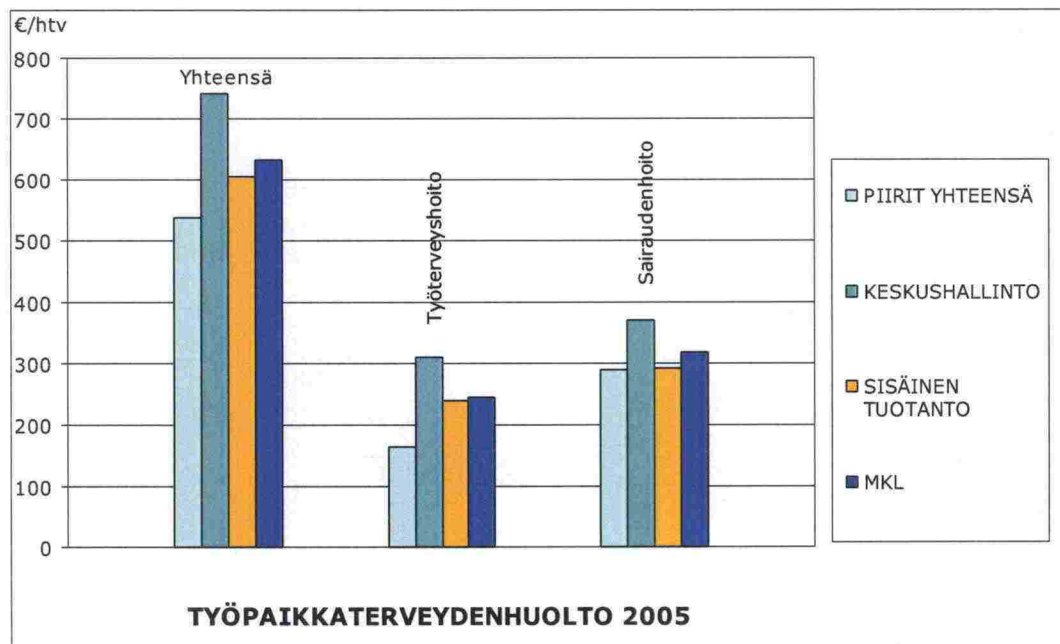
Tarkasteluvuonna *ennaltaehkäisevän työterveyshuollon* kulut henkilötyövuotta kohden olivat 246 euroa. Nousua edellisestä vuodesta oli peräti 58 euroa. Kulujen kasvua selittävät muun muassa ensiapuvalmiuden päivitys vuonna 2005 ja sen yhteydessä tehty ensiaputarvikkeiden hankinta. Lisäksi keskushallinto käytti merkittävästi työterveyshuollon palveluita yksilön ja työyhteisön jaksamisen tukemiseen sekä ristiriitojen ratkomiseen. Kyseiset palvelut kirjautuivat työkykyä tukeviksi, ja siis sairauksia ennaltaehkäiseväksi toiminnaksi. Kolmantena merkittävänä ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kuluja lisäävänä tekijänä työfysioterapeutti veti erilaisista tukielimistön vaivoista kärsiville ryhmäliikuntatunteja Porkkalankadun liikuntasalissa. Kyseisestä työkykyä tukevasta toiminnasta kohdistui keskushallinnolle kuluja noin 9100 euroa.

Työnantajan ja työterveyshuollon välisessä yhteistyössä hyödynnettiin vuonna 2005 ns. työvire-mallia, mikä tarkoittaa työterveyshuollon asiantuntijan tuella käytyjä neuvotteluja esimiehen ja työntekijän kesken työntekoon liittyvien ongelmien ratkaisemiseksi. Laitostasoisiksi haasteiksi nousivat seuraavat riskit: 1) työterveyskultujen kasvua ei onnistuttu hillitsemään, 2) sairastavuus ja sairauspoissaolot lisääntyivät, 3) henkilöstön työkykyindeksi laski, mielenterveyskäynnit vastaanotolla lisääntyivät ja jaksamisesta tuli laitostasoinen ongelma. Varsinkin tukipalveluhenkilöstöllä on vakava uupumistasoinen väsymys.

#### TERVEYDEN- JA SAIRAUDENHOIDON KUSTANNUKSET 2001 - 2005

Työpaikkaterveydenhuolto	2001	2002	2003	2004	2005
Henkilötyövuodet	1 851	1 824	1 822	824	794
Terveystenhoito E/htv	304 752 165	342 688 188	381 825 210	154 694 188	195 341 246
Sairaanhoido E/htv	423 331 229	447 034 245	443 761 244	238 148 289	252 172 318
Muu sairaanhoido 1) E/htv	68 569 37	82 971 45	96 979 53	15 549 19	27 522 35
<b>Yhteensä E/htv</b>	<b>796 652 431</b>	<b>872 693 478</b>	<b>922 565 506</b>	<b>408 391 496</b>	<b>475 035 599</b>

1) Poliklinikkamaksut, lääkkeet, näyttöpäätelasit, optikon palkkiot, sukeltajien ja merimiesten hammaslääkärimaksut, toimistomaksut



Vuonna 2005 työterveyshuollon vastaanotolla käyntimääriä oli yhteensä yli neljä tuhatta. Henkilötyövuotta kohden vastaanotolla käyntejä oli yli viisi. Medivire tuottaa suurimman osan laitoksen työterveyshuollon palveluista. Medivire on tehostanut palveluiden tarjontaa ja nopeaa sekä helppoa saavutettavuutta, mikä osaltaan vaikuttaa työterveyspalveluiden lisääntyvänä kysyntänä ja käyntimäärien kasvuna.

Merenkululaitoksessa vuoden vaihteessa tapahtuneet organisaatiomuutokset huomioitiin Medivireen raportointitilastoissa vasta myöhäiskevällä. Siihen asti sisäisen tuotannon henkilöstön vastaanottokäynnit kirjautuivat piirien tilastoihin. Alla olevassa tilastossa asia on huomioitu.

VASTANOTTOKÄYNNIT TYÖTERVEYSHUOLLOSSA 2005			
Yksiköt	KH + merikartoituksen	Piirit + sisäinen	MKL
	tuotanto (318 htv)	väylätuotanto (477 htv)	795 htv
Käynnit	1787	2286	4073
Käynnit/htv	5,6	4,8	5,1
Käynnit/ hlö	4,9	4,1	4,4

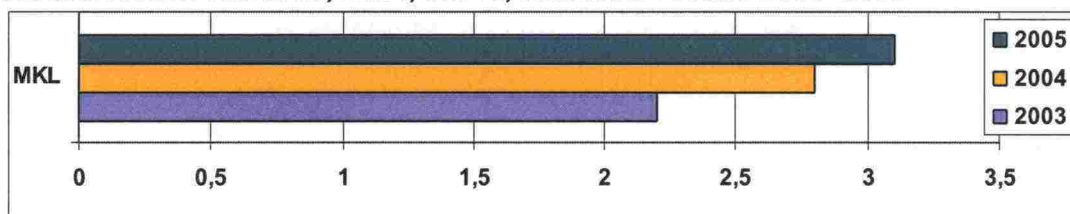
Kuntoremonttien osalta Merenkululaitos jatkoi verkostoyhteistyötä Ratahallintokeskuksen kanssa järjestämällä viisi kuntoremonttikurssia omille ja Ratahallintokeskuksen työntekijöille. Kuntoremonttikursseilla oli 45 kuntoutujaa Merenkululaitoksesta ja 15 Ratahallintokeskuksesta. Kuntoutuskurssit luetaan työajaksi ja kuntoutujat saavat täyden palkan. Kuntoutukseen haetaan Kelalta kuntoutusrahaa, joka suuruudeltaan vastaa sairauspäivärahaa. Kuntoutuslaitosten kustannukset Merenkululaitoksen osalta olivat 28 692 euroa eli 36 euroa henkilötyövuotta kohden. Kuntoremonttien kustannuslaskelmista puuttuvat palkkakulut. SAL avusti kuntoremontteja 7000 eurolla.

### Sairauden vuoksi käynnit työterveyslääkärillä

Sairauskäyntimäärien kasvu jatkui vuonna 2005 ollen 3,1 käyntiä henkilötyövuotta kohden. Vuodesta 2003 sairauskäynnit työterveyslääkärillä ovat laitostasolla kohonneet 2,2 käynnistä näin ollen non käynnin verran.

Työntekijät käyttävät mieluummin lääkärin kuin terveydenhoitajan palveluita. Sairauden vuoksi lääkärin vastaanottokäyntejä oli 2463 ja terveydenhoitajan ainoastaan 392. Olisiko paikallaan soveltaa hoidon porrastusta ja suosittelua sairaustapa- uksissa käännyttävän työterveyshoitajan puoleen, joka ohjaa lääkärille, jos sairau- den hoito niin edellyttää.

Sairastavuuden vuoksi käynnit työterveyslääkärillä vuosina 2003–2005



Laitoksen korkea keski-ikä osittain selittää sairauksien pitkittymisen ja kasautumisen samoilta henkilöille. Työterveyslaitoksen tilastojen mukaan työelämässä kuitenkin 35–45 -vuotiaat naiset oireilevat eniten erilaisten sairauksien vuoksi. Saira-

uspoissaolot ovat yhteydessä työhyvinvointiin, joten poissaolojen taustat olisi tarkemman analysoitava.

Sairausvastonoton käyttömääriin vaikuttaa työterveyshuollon sijainti ja palveluvalmius. Keskusvirasto sijaitsee melkein pä työterveyshuollon kyljessä, mikä varmuudella vaikuttaa keskushallinnon henkilöstön alttiuteen kääntyä tavanomaista herkemmin työterveyshuollon puoleen. Lisäksi henkilöstön kokemat huonot kohtelut ja laiminlyönnit näkyvät heti työterveysaseman käyntimäärissä ja onkin syytä kysyä, joutuuko työterveysasema jälkikäteen hoitamaan esimiehelle kuuluvia hankalampia esimiestöitä ja henkilöstön jaksamiseen liittyviä ratkaisuja.

Merenkululaitoksen viimeisin organisaatiomuutos näkyi työterveyshuollon tilastoissa viiveellä. Sisäisen tuotannon käynnit kirjautuivat piirien tilastoihin loppukevääseen sakka. Näin ollen piirien ja sisäisen tuotannon henkilöstön käyntejä työterveyshuollossa tuleekin tarkastella rinnakkain.

*Vastanottokäynnit prosentteina käyntien kokonaislukumäärästä v.2005*

Syyt	KH	Piirit	Sis. tuotanto	MKL	Medivire
Mielenterveys	14,6	6,8	3,5	8,3	7,0
Tuki- ja liikuntaelimet	21,6	22,6	21,5	22,0	20,7
Verenkiertoelimet	8,7	8,8	13,1	9,7	8,9

*Mielenterveydellisistä syistä* vastaanotolla käyneiden lukumäärässä laitos poikkeaa korkeilla luvuilla muista päätoimialan ja Medivireen asiakkaista. Keskushallinnossa käyntien lukumäärä prosentteina oli 14,6 ja nousua edellisvuodesta oli yli kaksi prosenttiyksikköä. Keskushallinnossa mielen terveyden syyt poikkeavan suurina käyntimäärinä on peilattavissa jaksamistutkimukseen, joka tehtiin vuoden 2006 tammikuussa mutta joka kohdistui edellisen vuoden tuntemuksiin. Tutkimuksen tulokset paljastivat, että varsinkin tukipalveluiden henkilöstö on suuressa riskissä sairastua ja uupua työssä. Keskushallinnon tukipalveluhenkilöstön käynnit olivat 17,3 prosenttia. Piirien käyntimäärät olivat 3,6 ja 15,6 prosentin välillä. Sisäisen tuotannon käyntimäärät olivat enimmäkseen alle 3 prosenttia kaikista vastaanotto-käynneistä.

*Tuki- ja liikuntaelinvaivat* ovat erittäin yleisiä käynnin syitä ja 22 prosenttia oli kyseisiä käyntejä. Keskushallinnon, piirien ja tuotannon luvuissa ei ollut ratkaisevia eroja, vaikka töiden luonteessa on suuriakin eroja. Keskimäärin laitoksessa ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet yleisempiä kuin verrokeilla. *Diabetesriski* terveystarkastuksen löydöksenä oli yli puolella kävijöistä. Samoin veren rasva-arvot olivat koholla yhtä isolla osalla. *Verenkiertoelinvaivat* ovat laitoksessa yleisiä, ja vastaanotolla käyntejä akuuttien oireiden ja seurannan vuoksi oli enemmän kuin verrokeilla.

Terveystarkastukseen liittyy myös *TKI, työkykyindeksi*, jossa mahdollisten lääkärin toteamien sairauksien lisäksi työntekijä itse arvioi omaa terveyttään ja edessä olevien työvuosien määrää. Merenkululaitoksessa kolme neljännestä arvioi työkykynsä erinomaiseksi tai hyväksi. Mutta 25 prosentilla työkyky on kohtalainen tai huono. *Työuupumusta*, lievää tai vakavampaa, oli noin 25 prosentilla terveystarkastuksessa käyneistä. Tulos on huonontunut kymmenellä prosenttiyksiköllä ja oli ratkaisevasti heikompi kuin verrokeilla.

### **Työkykyä tukeva muu toiminta**

Laitos tuki työkunnan ja työtyytyväisyyden edistämistä 171 eurolla henkilötyövuotta kohden. Laitoksessa otettiin käyttöön liikuntasetelit, joita kukin on oikeutettu saamaan 80 euron edestä vuodessa. Samalla summalla tuettiin hierojalla käyntejä. Keskushallinnossa liikuntalukujärjestykseen kuului ammattilaisten vetämiä erilaisia liikuntaryhmiä kuten pilates, niska- ja selkäryhmä, perusjumppa ja kuntopiirit. Laitoksessa on useita salibändi-joukkueita, jotka pitävät kerran vuodessa keskinäisen tourneen. Lisäksi keskushallinnon joukkue liittyi ministeriöiden väliseen viikoittain tapahtuvaan kisaan. Naisten Kymppiin osallistui edustava joukkue. Vesielementtiin liittyviä aktiviteetteja olivat Sulkavan ja Viipurin soudut sekä Suomi meloo -viesti. Koko laitoksessa toteutettiin sekä keväällä että syksyllä ulkoilupäivät. Kohteina olivat lähiympäristön liikuntakeskukset ja lähimetsät luontopolkuineen. Virkistystä saatiin myös kulttuurin parista. Tarjontaan kuului teatteri- ja oopperaesityksiä. Ateneumissa kävi monta ryhmää ihastelemassa Edelfeltin maalauksia. Joulun alla järjestettiin perinteinen ostosristeily Tallinnaan. Laitoksen kaikkien aikojen toinen MKL -päivä pidettiin 1.12. Helsingin Kulttuuritalossa. Tilaisuudessa julkistettiin laitoksen uudet, yhdessä valitut arvot.



### **Jaksamistutkimus**

Henkilöstön kehittämistiimi ja työterveyshuollon yhteyshenkilöt pitivät lokakuussa yhteisen arviointitilaisuuden vuodesta 2005. Kun Medivireen raporttien mukaan Merenkululaitoksen henkilöstön terveyden- ja jaksamisen tilassa oli tapahtunut muutoksia huonompaan suuntaan, työsuojelun keskustoimikunta päätti marraskuussa, että Merenkululaitoksessa toteutetaan työterveyshuollon suosittelema jaksamistutkimus, Bergen Burnout Indicator (BBI 15). Tehdyssä tutkimuksessa

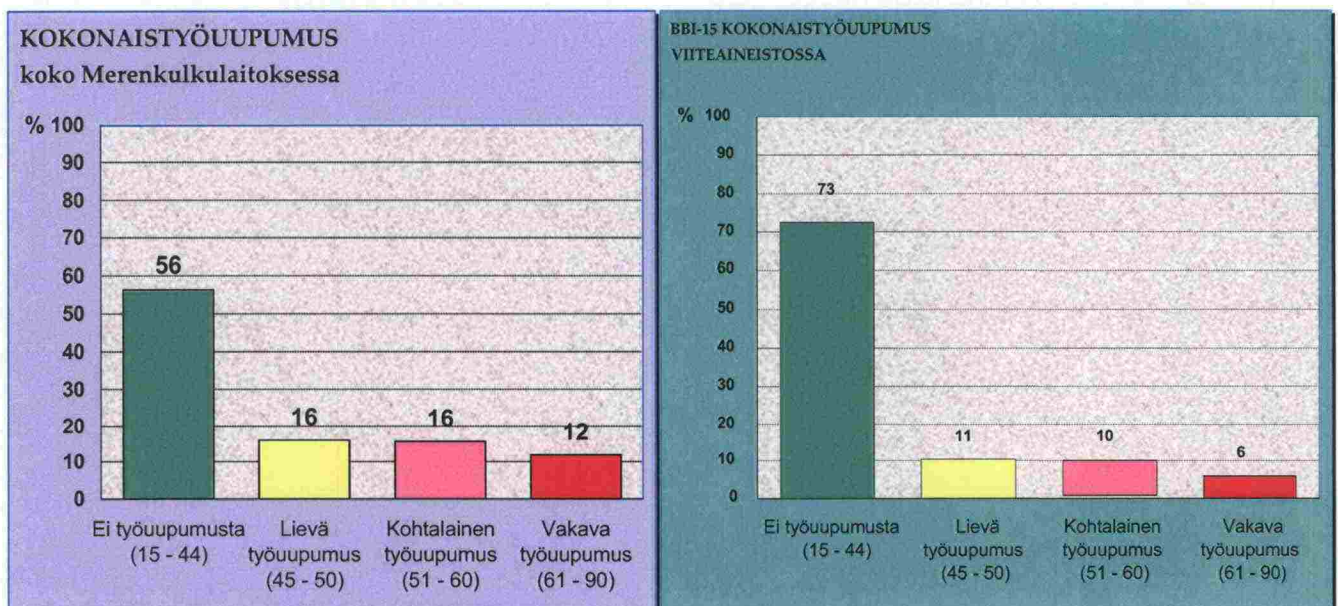


käytettiin internetyhteyksiä, jotta jokainen Merenkululaitoksen työntekijä sai Medivireen välittämät kysymykset vastattaviksi henkilökohtaisella sähköpostilla.

Tutkimuksen vastausprosentti oli 65 ja vastauksia tuli 515 kappaletta. Vastaaajista puolet oli vähintään 50 vuotta täyttäneitä ja kolmannes 40–49 -vuotiaita. Naisia vastaaajista oli 33 ja miehiä 66 prosenttia. Kun tuloksia verrataan Medivireen viiteaineistoon, joka käsittää yli 10 000 työterveyshuollon asiakasta, on Merenkululaitoksessa havaittavissa kokonaisuupumus. Uupuminen lisääntyy iän myötä, joskin ikä ei ole työuupumuksen varsinainen syy. Vastaaajista miehet kokivat naisia enemmän työuupumusta. Miesvaltaisissa työyhteisöissä ei niinkään ilmennyt uupumisasteista väsymystä vaan ammatillisen itsetunnon heikkenemistä ja kyynisyyden lisääntymistä.

Tukipalveluissa vastaaajat kokivat lähinnä työn määrällistä kuormitusta ja heillä uupuminen ilmeni uupumisasteisena väsymyksenä.

BBI-15 on luotettava ja erottelukykyinen uupumusriskin mittari. Siitä voidaan laskea kokonaisuupumus ja sen kolme alalottuvuutta: uupumisasteinen väsymys, kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Tutkimus perustuu Nojassa kehitettyyn Bergen Burnout Indicator -menetelmään.

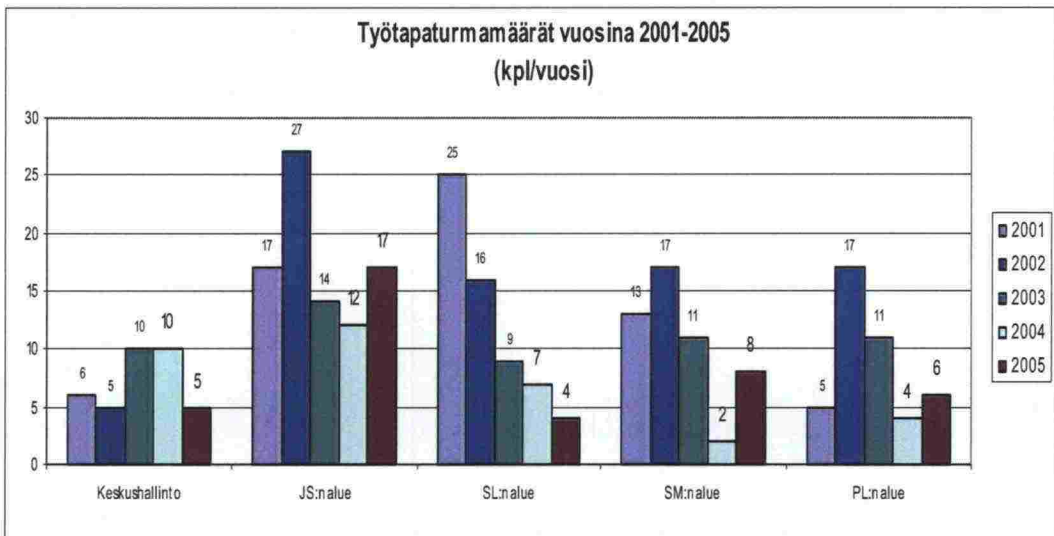
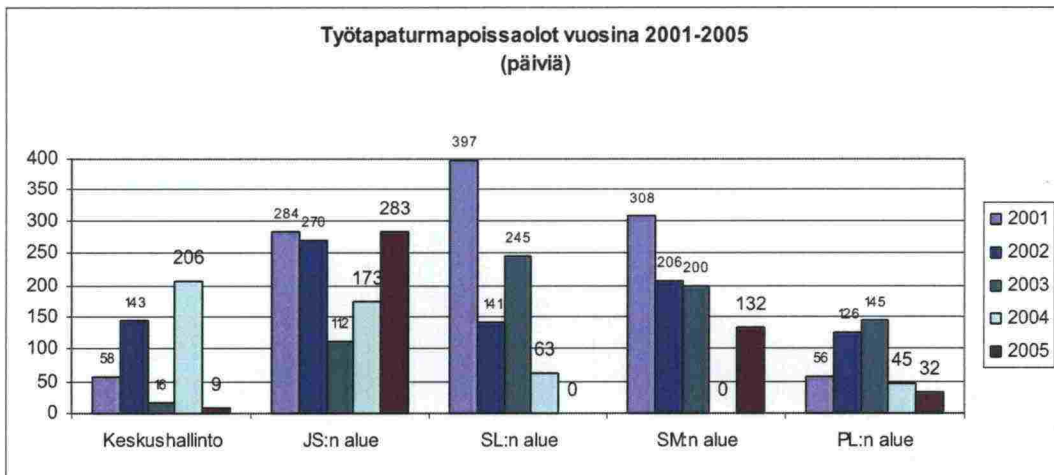


### 8.3 Työtaturmat

Työtaturmien kokonaismäärä Merenkululaitoksessa vuonna 2005 oli yhteensä 40 tapausta. Tapauksista 29 oli Sisäisessä tuotannossa ja 11 viranomaistoiminnassa. Tapausten määrä kasvoi edellisvuoteen verrattuna viidellä, mutta poissaolopäivien määrä suhteessa henkilötyövuosiin pysyi samana ollen 0,6 päivää henkilötyövuotta kohden.

Tapaturmista johtuvien poissaolopäivien määrä laski hivenen ollen kuitenkin samassa linjassa neljän vuoden jaksolla. Viiden vuoden takaisin lukuihin verrattuna määrä on puoliintunut ollen nyt 0,6 päivää henkilötyövuotta kohden.

Yleisimmät tapaturmien syyt olivat entiseen tapaan liukastumiset, kompastumiset tai törmäämiset. Vajaa puolet tapauksista aiheutui käsiteltäessä jotain laitetta, konetta tai työkalua.



## 9. Palkkaus

Vuonna 2005 uusien palkkausjärjestelmien piirissä oli yhteensä 580 henkilöä. Vuoden aikana 36 henkilön tehtävän vaatavuustaso nousi siten, että henkilökohtainen palkkaus korottui. Palkankorotuksiin johtavat suoritustason korotukset kohdistuivat 62 henkilöön. Takuupalkalla olevien prosentuaalinen osuus oli vuoden 2005 lopulla 22,4.

Vuonna 2005 käynnistettiin väylänhoitohenkilöstön ja alusliikenneohjaajien palkkausjärjestelmien uudistaminen. Merenmittausalushenkilöstön osalta selvitettiin edellytyksiä siirtä kokonaispalkkausjärjestelmään.

Vuotta 2005 koskevan tasa-arvoselvityksen yhteydessä tehtiin oheinen palkkatasoselvitys:

<b>Kuukausipalkka</b>	<b>Miehet</b>	<b>Naiset</b>	<b>% miehet</b>	<b>% naiset</b>
alle 2 000 €	215	95	38,7	45,0
2 – 3 500 €	267	102	48,0	48,3
yli 3 500 €	74	14	13,3	6,6
<b>Yhteensä</b>	<b>556</b>	<b>211</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tilastossa ei ole mukana laitoksen alushenkilökuntaa, työllisyysvaroin palkattuja eikä Saimaan kanavan hoitokunnan henkilöstöä.

Vuoden 2005 lopulla tehdyssä tyytyväisyyskyselyssä palkkaus sai matalan tyytyväisyysindeksin. Naiset olivat miehiä tyytyväisempiä palkkauksen kaikkiin osaluokkiin, muun muassa palkkauksen perusteisiin ja oikeudenmukaisuuteen. Miesten kohdalla tyytyväisyyteen saattaa vaikuttaa tuotannon puolen palkkojen vertailu varustamoliikelaitoksen vastaavia töitä tekevien palkkoihin.

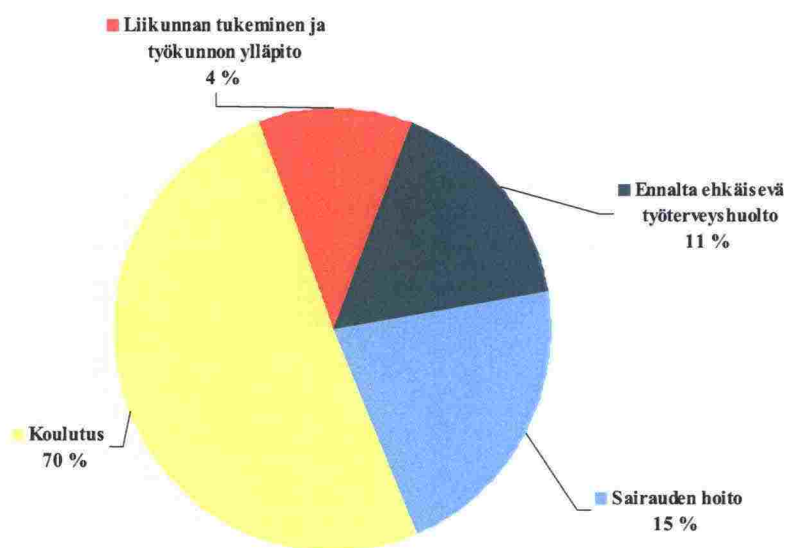


## 10. Henkilöstökulut

Henkilöstökulut vuonna 2005 olivat kokonaisuudessaan noin 35,5 miljoonaa euroa vähennystä edelliseen vuoteen oli 2,4 prosenttia. Vuonna 2004 henkilöstökulut olivat 36,4 miljoonaa euroa.

Henkilöstökulut ja luontoisedut (€)	2005
Palkat ja palkkiot	27 635 791,30
Tulosperusteiset erät	120 751,63
Eläkekulut	5 347 997,86
Muut henkilösivukulut	2 444 968,85
Lomapalkkavelka	5 578 329,85
<b>Yhteensä</b>	
Luontoisedut	12 285,60

Alla olevassa kaaviossa on kuvattu vuoden 2005 henkilöstöinvestointien jakauma. Investoinnit eivät sisällä palkkakuluja.



**HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖSTEN TUNNUSLUVUT VUODELTA 2005 LIITE 1**  
**VALTION BUDJETTITALOUS**

	Keskiarvo Valtiolla	Liikenne- hallinto	MKL
Henkilöstörakenne vuoden 2005 lopussa			
6 Johtoon kuuluvien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden 2005 lopussa	5,1	4,4	2,0
7 Muiden esimiesasemassa olevien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä 2005 lopussa	6,6	7,9	9,2
8 Asiantuntijatehtävissä toimivien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä v. 2005 lopussa	40,8	41,2	20,5
9 Kansainvälisissä tehtävissä toimivien %-osuus henkilöstöstä v. 2005 lopussa	6,2	4,6	1,4
10 Naisten %-osuus johdosta vuoden 2005 lopussa	32,7	19,0	25,0
11 Naisten %-osuus muista esimiehistä vuoden 2005 lopussa	38,3	31,5	8,0
12 Naisten %-osuus asiantuntijatehtävissä toimivista vuoden 2005 lopussa	44,9	24,5	23,0
13 Kokoaikaisten henkilöiden %-osuus henkilöstöstä vuoden 2005 lopussa	92,8	93,5	94,0
14 Määräaikaisten (määräaikaiset ilman tukityöllistettyjä), joilla ei ole organisaatiossa taustavirkkaa tai -tehtävää, %-osuus henkilöstöstä vuoden 2005 lopussa	20,3	6,5	
17 Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä vuoden 2005 lopussa	84,5	79,9	35,9
18 Miesten %-osuus henkilöstöstä vuoden 2005 lopussa	43,6	56,1	72,0
19 Naisten %-osuus henkilöstöstä vuoden 2005 lopussa	56,4	43,9	28,0
20 Keski-ikä vuoden 2005 lopussa, vuotta	44,6	46,0	48,0
21 45 vuoden ikäisten ja vanhempien %-osuus henkilöstöstä vuoden 2005 lopussa	52,0	56,1	65,4
23 Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden 2005 lopussa	49,0	40,5	29,6
24 Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus henkilöstöstä vuoden 2005 lopussa	37,7	23,3	5,8
Työvoimakustannukset v. 2005 (tunnusluvut lasketaan euromääräisistä vuosikustannuksista)			
37 Kokonaistyövoimakustannusten %-osuus palkkasummasta	127,8	136,0	128,8
T3.1. Työtyytyväisyys			
Työtyytyväisyys (työtyytyväisyysbarometri) vuonna 2005			
46 Kokonaistyötyytyväisyysindeksi (indeksi) v. 2005 (indeksiarvot kohdissa 46-51: 1=erittäin tyytymätön, 2=tyytymätön, 3=ei tyytymätön eikä tyytyväinen, 4=tyytyväinen, 5=erittäin tyytyväinen)	3,4	3,3	3,2
Sairastavuus ja tapaturmat vuonna 2005			
52 Sairauspoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	8,8	10,1	10,1
53 Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	4,7	4,6	6,9

Sairaustapausten yleisyys vuonna 2005	Valtio	Liikennehallinto	MKL
56 1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	68,3	60,7	67,0
58 Sairauksista johtuvien työterveyshuollossa käyntien lukumäärä/henkilötyövuosi	3,6	4,4	5,0
Vaihtuvuus vuonna 2005, ks. Ohje			
59 Lähtövaihtuvuus, toisen työnantajan palvelukseen vuonna 2005 siirtyneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus edellisen vuoden 2004 lopun henkilöstöstä	3,7	1,0	1,2
61 Eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden lukumäärän (kaikki eläkelajit) %-osuus edellisen vuoden 2004 lopun henkilöstöstä	1,6	1,8	3,0
62 Luonnollinen poistuma eli toisen työnantajan palvelukseen ja eläkkeelle siirtyneiden ja kuolleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus edellisen vuoden 2004 lopun henkilöstöstä	5,3	3,3	4,5
63 Kokonaispoistuma, kaikkien organisaation palveluksesta eronneiden tai palkattomalle virkavapaalle siirtyneiden yhteismäärän %-osuus edellisen vuoden 2004 lopun henkilöstöstä	11,4	5,1	7,0
64 Tulovaihtuvuus, palvelukseen otettujen uusien henkilöiden ja palkattomalta virkavapaalta palanneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus edellisen vuoden 2004 lopun henkilöstöstä	10,9	5,0	4,6
67 Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä vuonna 2005, vuotta	60,9	57,5	61,8
Työkyvyttömyyseläköityminen vuonna 2005			
68 Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus edellisen vuoden 2004 lopun henkilöstöstä	0,4	0,6	0,6
T4. Henkilöstöinvestoinnit vuonna 2005			
Työtyytyväisyyden edistäminen ja ylläpito			
76 Virkistystoimintaan liittyvät investoinnit, euroa/henkilötyövuosi	65,99	58,33	23,8
Työkunnan edistäminen ja ylläpito			
78 Liikunnalliseen aktivointiin liittyvät kustannukset, euroa/henkilötyövuosi	53,03	63,00	77,0
Työterveydenhoito			
81 Ennalta ehkäisevään työterveyshoitoon liittyvät työterveyspalvelun kustannukset bruttona, euroa/henkilötyövuosi	160,85	188,00	246,0
82 Sairaushoitoon liittyvät työterveyspalvelujen kustannukset bruttona, euroa/henkilötyövuosi	303,96	411,75	339,2

