

Henkilöstökertomus 2015



Henkilöstökertomus 2015

*Kuvat: Liikennevirasto / Viestintä
Kuva sivulla 9: Otto Virtanen*

Verkojulkaisu pdf (www.liikennevirasto.fi)

ISBN 978-952-317-238-8

Liikennevirasto
PL 33
00521 HELSINKI
Puhelin 0295 34 3000

Henkilöstökertomus 2015. Liikennevirasto, henkilöstö- ja hallinto-osasto. Helsinki 2016. 29 sivua ja 1 liite. ISBN 978-952-317-238-8.

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

Tiivistelmä

Liikenneviraston vuoden 2015 henkilötyöpanos oli 652 henkilötyövuotta. Liikenneviraston palveluksessa oli vuoden lopussa 621 vakinaista ja 64 määräaikaista työntekijää. Vuoden aikana rekrytoitiin 8 vakinaista henkilöä. Vakinaisen henkilöstön määrä laski vuoden 2015 aikana 18 henkilöllä. Palveluksesta poistui 26 vakinaista henkilöä, joista 22 eläkkeelle. 4 irtisanoutui muusta syystä. Lähtövaihtuvuus oli 0,6 %. Yleisesti 2–5 % lähtövaihtuvuutta pidetään terveen organisaation tunnuspiirteenä.

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2015 lopulla 48,3 vuotta. Suurin ikäryhmä oli 55–64-vuotiaat (33 %). Naisten osuus henkilöstöstä oli 42 %, miesten osuus 58 %.

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

Liikenneviraston henkilöstön koulutustasoindeksi oli 5,7, joka on yli valtionhallinnon keskiarvon 5,1. Suurin tutkintoryhmä virastossa oli ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet 38% (38 %). Tutkijakoulutuksen saaneita oli 10 henkilöä (2 %) henkilöstöstä.

Esipuhe

Liikenneviraston henkilöstökertomus 2015 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 maaliskuussa 2016

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.....	11
1.4	Koulutusrakenne.....	13
1.5	Alueellistaminen.....	15
1.6	Henkilöstösunnittelu ja osaamisen kehittäminen.....	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.....	22
2.6	Työsuojelu	23
3	PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	25
3.1	Palkkausmenot.....	25
3.2	Tulospalkkiot.....	27
3.3	Matkustus.....	27

LIITTEET

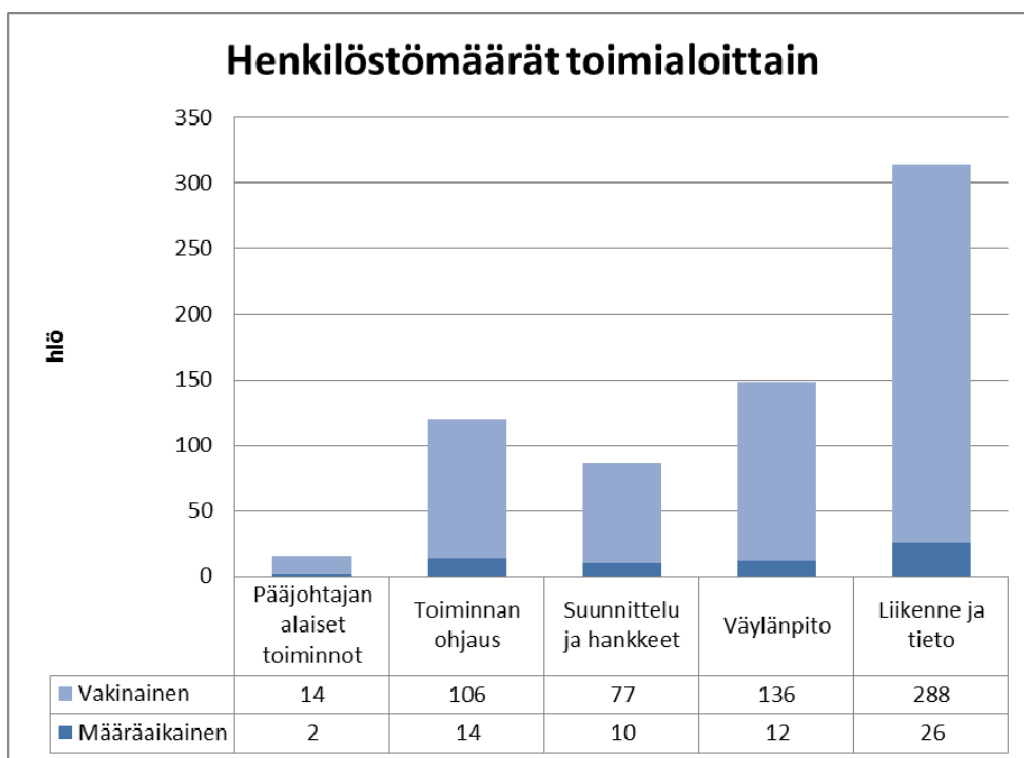
Liite 1	Henkilöstötunnusluvut, yhteenveto
Liite 2	Valtion työllisten kehitys virastotyypeittäin 2000–2011

1 Henkilöstön määrä ja rakenne

(Suluissa) esitetään vuoden 2014 vertailutieto.

1.1 Määrät ja Htv

Liikennevirastossa oli 31.12.2015 henkilöstöä 621 (639) vakinaista ja 64 (45) määräaikaista. Prosentuaalisesti suhde oli 91 % / 9 % (93 % / 7 %). Valtionhallinnossa vastaava suhde oli 87 % / 13 %. Vakinaisista virkasuhteisia virastossa oli 464 (471) ja työsopimussuhteisia 157 (168). Vakinaisten määrä laski 18 (+6) henkilöllä vuodesta 2014.



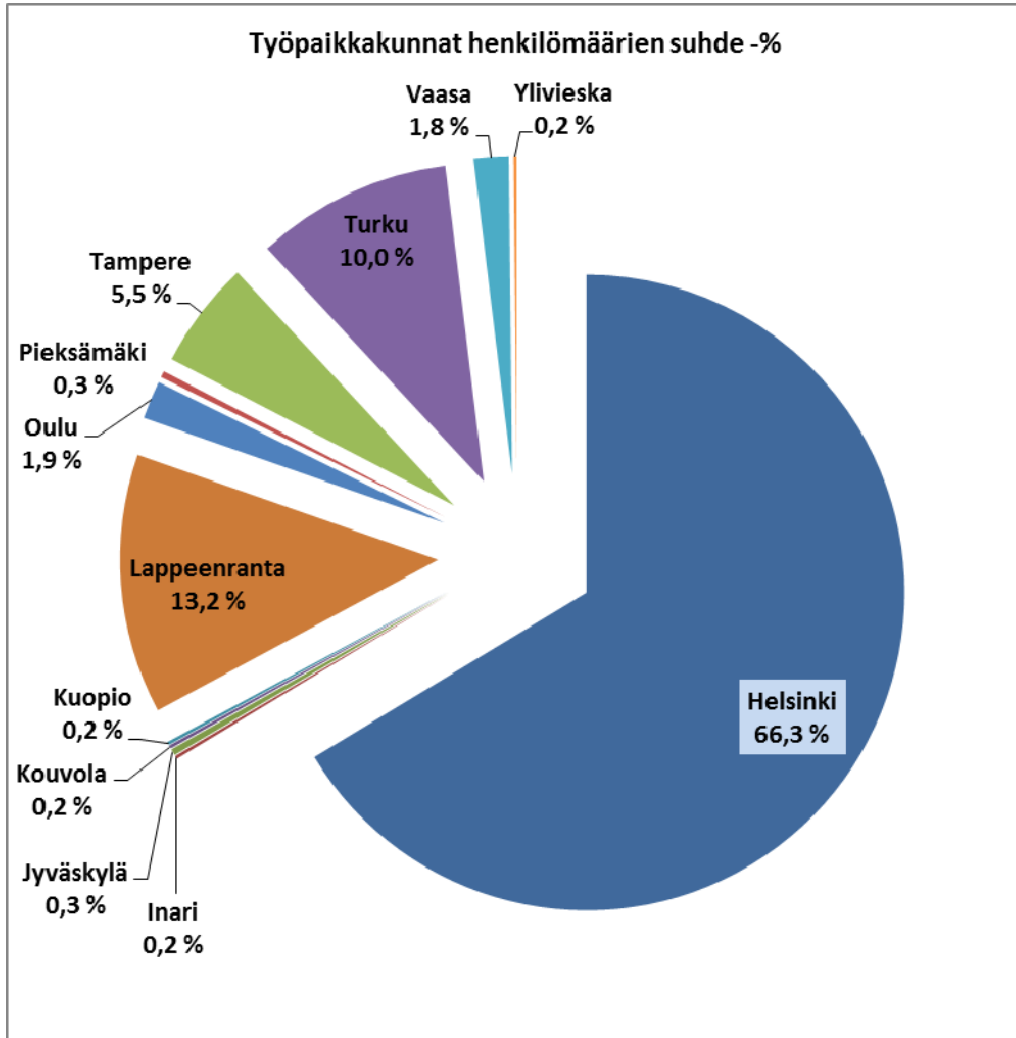
Kuva 1. Henkilömäärät 31.12.2015 toimialoittain. Liikenne ja tieto- toimiala sisältää Liikennekeskukset 134 vakinaista ja 6 määräaikaista henkilöä.



Kuva 2. Vakinaisen henkilöstön muutos (hlö).

Taulukko 1. Vakinaisen henkilöstö työpaikkakunnittain ja toimialoittain 31.12.2015 (hlö). Helsinki sisältää Pasilan 374 (398) hlö ja Katajanokan 38 (40) hlö.

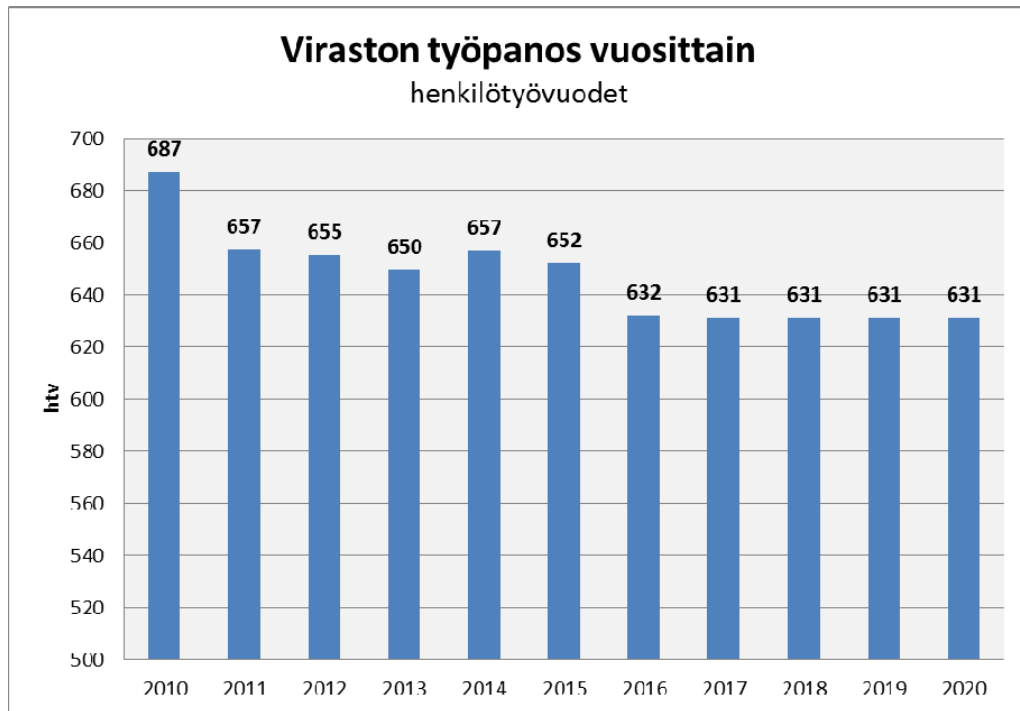
Työpaikkakunta	Pääjohtajan alaiset toiminnot	Toiminnan ohjaus	Suunnittelu ja hankkeet	Väylänpito	Liikenne ja tieto	Kaikki yhteensä
Helsinki	11	89	56	83	173	412
Inari				1		1
Jyväskylä		1	1			2
Kouvola		1				1
Kuopio			1			1
Lappeenranta	3	7	8	25	39	82
Oulu				5	7	12
Pieksämäki					2	2
Tampere		3	8	9	14	34
Turku		3	3	5	51	62
Vaasa		2		7	2	11
Ylivieska				1		1
Kaikki yhteensä	14	106	77	136	288	621



Kuva 3. Vakinaisen henkilöstön työpaikkakunnat 2015

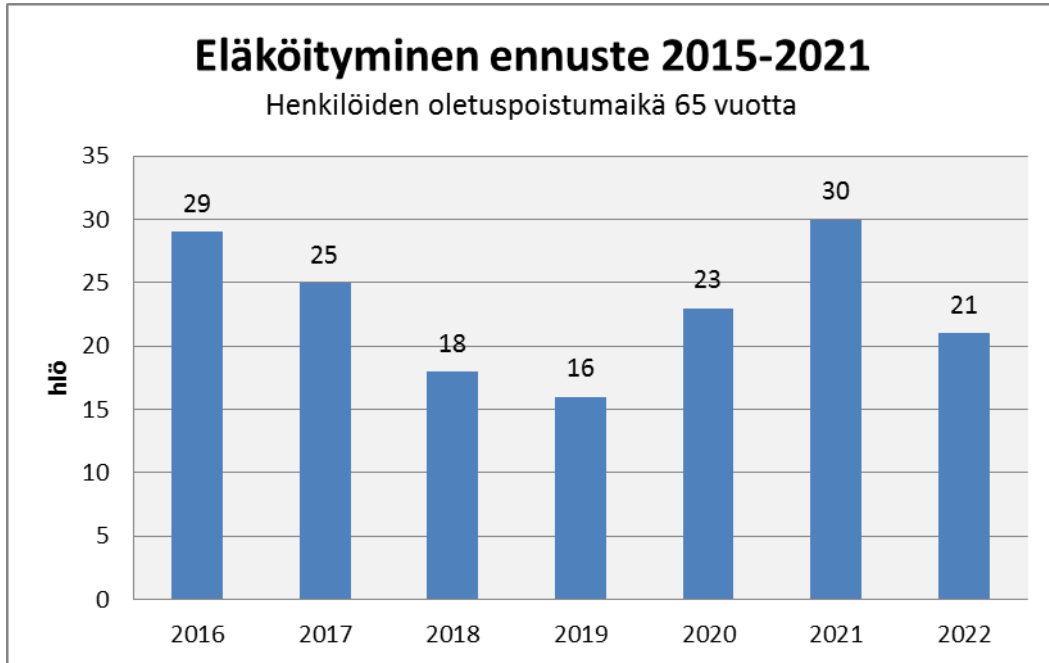
Liikenneviraston työpanoskertymä oli yhteensä 652 (657) henkilötyövuotta. Muutos vuodesta 2014 oli -0,9 % (+1,2 %). Työpanoksen lasku johtuu pääosin toteutuneiden rekrytointien vähäisestä määrästä 8 (34) hlö. Liikennevirasto tuki infra-alan osaamisen kehittämistä ja palkkasi jo toisena vuonna normaalia vuositasoa enemmän alan opiskelijoita. Lisätuki kohdistui alkuvaiheessa olevien 1. ja 2. vuosikurssin opiskelijoihin. Tästä johtuen harjoittelijoiden työpanos pysyi edellisvuoden tasolla 17,6 (17,4) htv. Osa-aikaisessa työssä oli 33 (36) henkilöä, joka on 5 % henkilöstöstä. Heistä 21 (22) henkilöä oli osa-aikaeläkeläisiä. Keskimääräinen vanhuuseläkkeelle siirtymisikä vuonna 2015 oli 65,2 (65,2) vuotta. Tätä voidaan pitää organisaatiolle korkeana luku-
na.

LVM:n hallinnonalalla työpanos oli vuonna 2015 yhteensä 2 250 htv, vähennystä -2,4 % (2 304 htv +0,8 %). Valtionhallinnossa oli 2015 kokonaisuudessaan 73 132 htv, laskua -7,0 % (78 639 htv -2,2 %).



Kuva 4. Työpanoksen kehitys virastossa (htv). 2016–2020 voimassa oleva tavoitetaso.





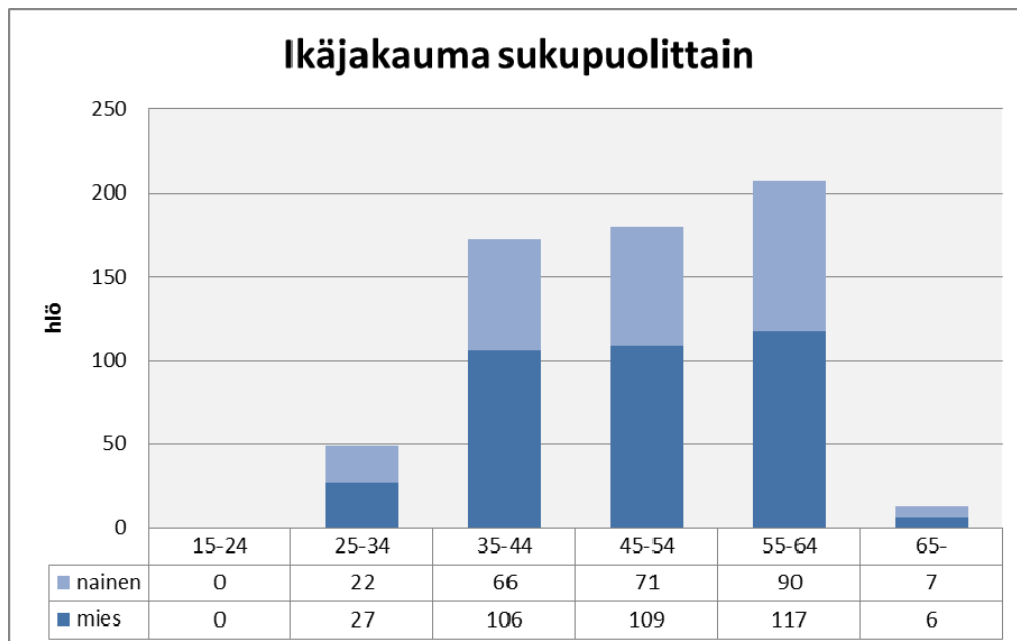
Kuva 5. Laskennallinen eläke-ennuste 65 v. mukaan.

1.2 Sukupuoli ja ikärakenne

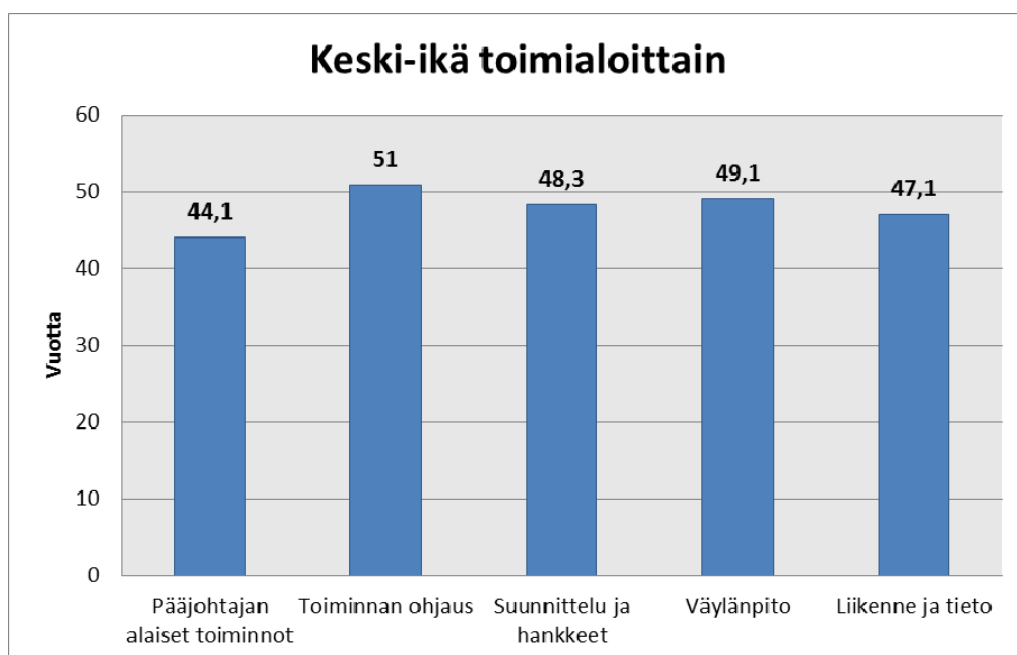
Miesten ja naisten määräsuhde oli 58 % / 42 %. Miesten määrä on vähentynyt -1,3 % ja naisten määrä -1,1 %. Valtionhallinnossa suhde oli 51 % / 49 %. Valtiolla miesten määrä on vähentynyt -6,7 % ja naisten -6,2 %.

Liikennevirastossa miesten suurempi määrä selittyy viraston tehtävien teknisellä luonteella. Tosin naisten osuuden teknisissä tehtävissä ennustetaan kasvavan. Määräikäisten naisten osuus kaikista naisista oli 10 % (8 %).

Henkilöstön keski-ikä oli 48,3 (48,3) vuotta. Vähintään 45-vuotiaiden osuus oli 61 % (62 %). Suurin ikäluokka oli 55–64-vuotiaat, osuus 33 % (33 %). LVM:n hallinnonalalla keski-ikä oli 46,1 (46,0) vuotta. Valtionhallinnossa keski-ikä oli 46,4 (46,0) vuotta.



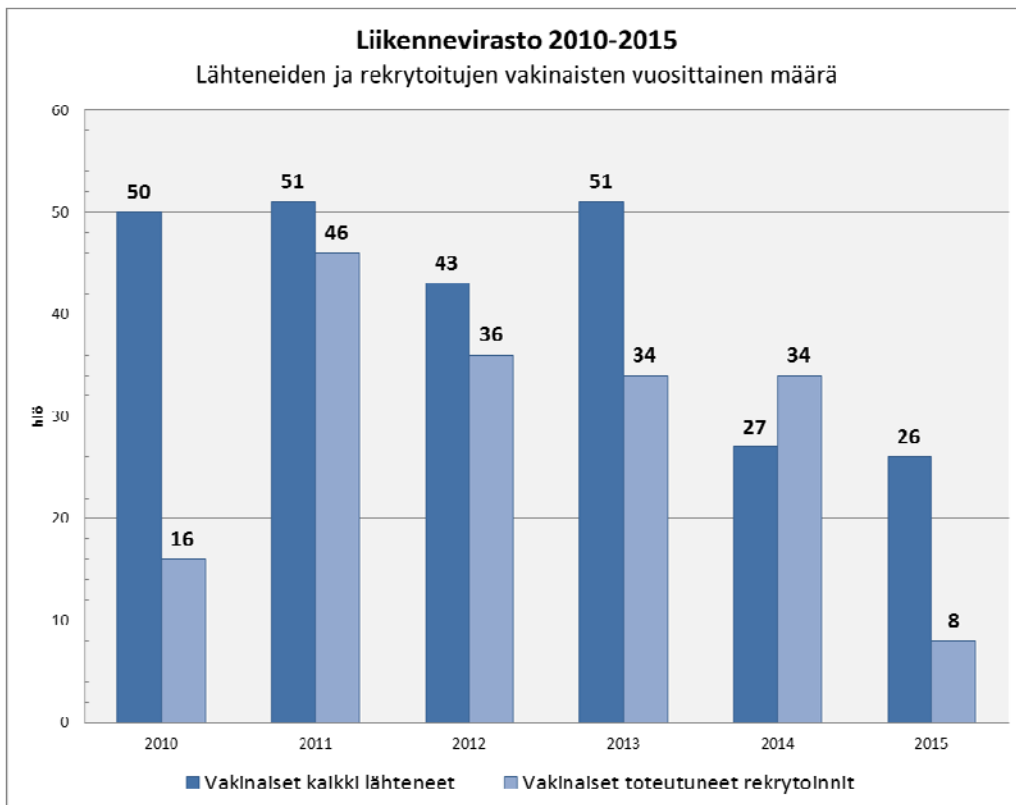
Kuva 6. Sukupuoli ja ikäryhmät 2015



Kuva 7. Keski-ikä toimialoittain 2015

1.3 Vaihtuvuus

Vuoden aikana toteutui 8 (34) vakinaista rekrytointia, sisältäen määräaikaisten vakinaistamiset. Yhteensä 26 (27) henkilöä poistui vuoden aikana. Eläkkeelle siirtyneitä oli 22 (20). Eläkkeelle siirtyneistä 2 (2) kpl oli työkyvyttömyyseläkkeitä. Muita kuin eläköitymisen kautta lähteneitä oli 4 (7) henkilöä. Lähtövaihtuvuus oli 0,6 % (1,1 %).



Kuva 8. Toteutuneet vakinaiset rekrytoinnit ja lähdöt 2010–2015

Sisäisen liikkuvuuden osalta tehtäväkierto on Liikennevirastossa suositeltava henkilöstön osaamisen kehittämisen keino. Vuonna 2015 tehtäväkiertosopimuksen mukaisissa tehtävissä työskenteli virastossa ja viraston ulkopuolella yhteensä 12 henkilöä. Tehtäväkierrot kestivät pituudeltaan puolesta vuodesta kahteen vuoteen ja osa tehtäväkierroista päättyi henkilön vakinaiseen siirtymiseen uusiin tehtäviin.

Liikenneviraston ulkopuolelle tehtäväkiertoon lähti viisi henkilöä, joista liikenne- ja viestintäministeriöön lähti kaksi henkilöä, yksityiselle sektorille lähti yksi henkilö, toiseen valtion virastoon lähti yksi henkilö ja järjestöpuolelle lähti yksi henkilö. Viraston ulkopuolelta tehtäväkiertoon Liikennevirastoon tuli viisi henkilöä, joista kaksi henkilöä tuli Liikenne- ja viestintäministeriöstä, yksi henkilö tuli toisesta valtion virastosta, yksi henkilö tuli yksityiseltä sektorilta ja yksi henkilö tuli järjestöpuolelta. Lisäksi kaksi henkilöä oli tehtäväkierrossa Liikenneviraston sisällä toisella toimialalla.

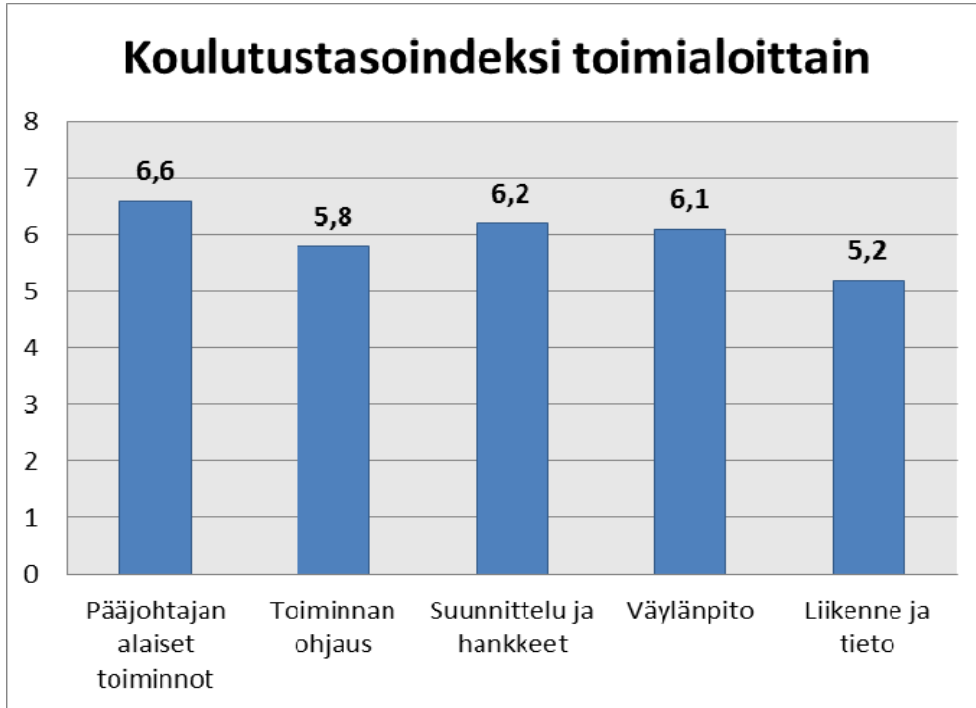
Huomioimisen arvoista on, että tehtäväkierron soveltamistapoja viraston käytännön mukaan ovat myös sijaistehtävissä, projektitehtävissä ja erilaisissa työryhmissä toimiminen, ei ainoastaan tehtäväkiertosopimuksen mukainen kiertoon lähteminen. Näin tarkasteltuna tehtäväkierto on varsin laajamittainen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



1.4 Koulutusrakenne

Koulutustasoindeksi oli Liikennevirastossa 5,7 (5,7), joka on yli valtion keskiarvon 5,1 (5,3). Viraston indeksin muutos oli - 0,3 (+1,4) %, kun taas valtiolla muutosta oli -2,5 (+0,8) %. Virastossa miesten indeksiosuus oli 5,8 (5,8), muutosta -0,5 % ja naisten 5,5 (5,5), muutosta +0,1 %. Nämä luvut kuvaavat viraston asiantuntijaluonnetta. LVM:n hallinnonalan koulutusindeksi 2015 nousi 0,9 % ollen 5,9, miehet 6,0 (6,0) naiset 5,8 (5,7). Valtiolla keskimääräiset indeksiosuudet ovat miehillä 5,0 ja naisilla 5,2. Valtiolla naisten indeksi on laskenut -1,9 % ja miesten -3,0 %.

Suurin tutkintoryhmä virastossa oli ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet, joita oli 38 % (38 %) henkilöstöstä. Tutkijakoulutuksen oli saanut 10 (13) henkilöä eli 2 % henkilöstöstä. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita oli 25 % (25 %).



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.

2015 koulutusaste	LVM		
	LMI	hallinnonala	Valtio
Perusaste	2 %	3 %	2 %
Keskiaste	20 %	16 %	26 %
Alin korkea-aste	13 %	10 %	22 %
Alempi korkeakouluaste	25 %	19 %	14 %
Ylempi korkeakouluaste	38 %	42 %	27 %
Tutkijakoulutusaste	2 %	9 %	4 %
Muu tai Koulutusaste tuntematon	0 %	1 %	6 %

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

2015 koulutusala	LVM		
	LMI	hallinnonala	Valtio
Yleissivistävä koulutus	10 %	10 %	7 %
Kasvatustieteellinen ja opettajankoulutus	0 %	1 %	1 %
Humanistinen ja taidealan koulutus	2 %	3 %	3 %
Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen koulutus	23 %	28 %	36 %
Luonnontieteellinen koulutus	5 %	19 %	5 %
Tekniikan koulutus	42 %	29 %	13 %
Maa- ja metsätalouden koulutus	1 %	1 %	3 %
Terveys- ja sosiaalialan koulutus	1 %	1 %	5 %
Palvelualojen koulutus	15 %	7 %	21 %
Muu tai tuntematon koulutusala	0 %	1 %	6 %

1.5 Alueellistaminen

Alueellistamispäätöksen mukaan Liikenneviraston tulee alueellistaa pääkaupunkiseudun ulkopuolisille paikkakunnille vuoden 2017 loppuun mennessä yhteensä 130 htv:ta. Näistä 90 htv:ta tulee alueellistaa Lappeenrantaan ja muut 40 htv:ta virasto voi alueellistaa toiminnallisesti perusteella myös Ouluun, Vaasaan, Turkuun ja Tampereelle. Alueellistettävien henkilöstövuosien sijoittumisen tarkastelussa Lappeenrantaan tulee olla ensisijainen vaihtoehto. Vuoden 2015 loppuun mennessä alueellistettuja tuli olla vähintään 90 htv:ta. Liikenneviraston alueellistamistoteuma vuoden 2015 lopussa oli 88 htv:ta eli virasto jäi 2 htv:ta alle vuoden 2015 tavoitteen.

Alueellistamista toteutetaan Liikennevirastossa vapaaehtoisuuden sekä uus- ja korvausrekrytointien kautta. Alueellistamisen toimeenpanosuunnitelman kartoituksen mukaan toteuttaminen näillä keinoin näyttää mahdolliselta, mutta edellyttää tiukkaa rekrytointikuria. Suunnitelmassa esitetäänkin, että kaikki rekrytoinnit vuoden 2017 loppuun saakka toteutetaan muualle kuin Helsinkiin, pääpaino Lappeenrannalla erillistavoitteen vuoksi. Poikkeuksina ovat vain liikennekeskusten vakinaiset korvausrekrytoinnit ja tietynlaisia turvatiloja vaativat tehtävät.

Taulukko 5. Alueellistamisen tilanne 31.12.2015.

Paikkakunta	Toteutuma (31.12.2015)	Velvoite 2017	Velvoite 2015
Lappeenranta	62	90	90
Oulu	0	40	
Vaasa	0		
Tampere	22		
Turku	4		
Yhteensä	88	130	



1.6 Henkilöstösuunnittelu ja osaamisen kehittäminen

Liikennevirasto käynnisti vuoden 2015 alussa strategisen HR-työn, jossa henkilöstö- ja osaamisresursseja suunnitellaan talotasoisena kokonaisuutena ja strategialähtöisesti. Tavoitteena on, että virasto pystyy mukauttamaan osaamistaan ennakoiden tarpeiden mukaan ja toimintaa priorisoiden. Henkilöstösuunnittelu muutetaan entistä enemmän osaamisperusteiseksi ja pitkäjänteiseksi. Tavoitteena on, että henkilöstön sisäinen liikkuvuus toimii ja osaamista hyödynnetään yli toimiala- ja osastorajojen. Vuoden 2015 aikana on käyty läpi viraston tehtävissä tapahtuvat muutokset ja muutosmahdollisuudet, jotka vaikuttavat henkilöstö- ja osaamistarpeeseen keskipitkällä aikavälillä. Työssä on tunnistettu millaista osaamista tarvitaan jatkossa enemmän ja minkälaisen osaamisen tarve on jatkossa vähenevä. Henkilöstösuunnittelu on jatkuva prosessi ja ohjaa viraston osaamisen kehittämistä sekä rekrytointeja.

Koulutuksiin investointiin suoraan rahallisesti 0,62 (0,87) miljoonaa euroa. Tämä tekee keskimäärin 945 (1 327) €/htv. Määrää voidaan pitää keskimääräisenä asiantuntijaorganisaation lukuna. Koulutukseen käytetyn rahasumman pienenemiseen vaikutti osaltaan 1.5.2015 organisaatiomuutos ja samanaikainen koulutusohjelmien uudelleen järjestely. Koulutusajan palkkakustannukset olivat keskimäärin 0,638 (0,609) M€. Työaikaa koulutukseen osallistumiseen käytettiin 4,5 (5,1) 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 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.

Koulutus virastossa perustuu pääosin koulutussuunnitelmaan, johon on pyritty ke- räämään virastossa järjestettävät koulutukset. Lisäksi Väylässä on koulutuskalenteri, josta voi katsoa tulevia koulutuksia. Koulutusten lisäksi osaamista kehitetään laajasti työn ohessa. Tärkeimpinä keinoina ovat projektit, hankkeet ja muu vastaava yhteistyö sekä yhteishankkeet ja seminaarit. Myös henkilöstön omaehtoista opiskelua tuetaan ja kannustetaan.

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 2015 perustettiin yhteinen liikennealan osaamisen kehittämisfoorumi (LIKE), jonka suunnitelmallinen toiminta alkoi vuoden 2015 lopulla. Oppi- ja tutkimuslaitosyhteistyössä allekirjoitettiin sopimus Aalto-yliopiston kanssa, sekä käynnistettiin keskustelut LUTin (Lpr) sekä TTY:n (Tre) kanssa. Opinnäytetöiden ohje valmistui.

2 Henkilöstön hyvinvointi

2.1 Työhyvinvoinnin johtaminen

Liikenneviraston strategisena päämääränä on olla osaavien ihmisten erinomainen työpaikka. Päämäärän edistämiseksi Liikennevirastossa käynnistettiin vuonna 2014 kaksivuotinen Paras työpaikka -kehittämishanke, jonka tavoitteena on, että Liikennevirasto on valtionhallinnon edelläkävijä työhyvinvoinnissa ja työnantajatoiminnassa työnantajan ja henkilöstön avoimella ja aktiivisella yhteistyöllä.

Paras työpaikka -hanketta jatkettiin edellisvuoden tapaan ketterän kehittämisen menetelmällä, jossa hankkeen osaprojekteja toteutettiin kokeilujen kautta käytäntöön vieden. Hanke muodostui neljästä kehittämisen kokonaisuudesta, jotka olivat työhyvinvoinnin kehittäminen (työhyvinvointisuunnitelman toteuttaminen), ajasta ja paikasta riippumaton työ, viisaan liikkumisen kehittäminen ja yhteistoiminnan kehittäminen.

Ajasta ja paikasta riippumattoman työn pilotoinnissa oli mukana n. 190 Liikennevirastolaista. Pilotin tulosten myötä voitiin todeta, että joustava etätyö lisää työntekijän omaa vastuuta työsä tuloksista ja itsensä johtamisesta. Työn joustavuuden ja oman työnteon suunnittelun koettiin parantavan työn tehokkuutta ja helpottavan työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Työn mielekkyyden ja työmotivaation koettiin kasvavan lisääntyneen vastuun kautta. Tämä on vaikuttanut myös työn merkityksellisyyden kokemiseen. Työskentelytavan koettiin edistävän asiantuntijaorganisaatioon sopivaa luottamuskulttuuria sekä nykyaikaistavan työn tekemisen tapoja.

Viisaan liikkumisen kehittäminen aloitettiin työmatkaliikenteen henkilöstökyselyllä, jonka tulosten pohjalta laadittiin toimenpideohjelma, jonka avulla voimme vaikuttaa kulkutapavalintoihin ja kannustaa henkilöstöä muuttamaan kulkutapavalintojaan kustannustehokkaampaan ja ympäristöystävällisempään suuntaan. Liikennevirasto sai myös Green Office -merkin vuonna 2015.

Yhteistoiminnan kehittämisessä tehtiin nykytilaselvitys yhteistoiminnan tilasta Liikennevirastossa. Tulosten perusteella toteutettiin yhteistoiminnan kehittämispäivä yhdessä työnantajan ja työntekijäjärjestöjen voimin. Tuloksena saatiin pyrkimys tavoitteellisempaan, tulosvastuullisempaan ja toimivampaan yhteistoimintaan toimialoilla ja koko Liikennevirastossa.

2.2 Työtyytyväisyys

Viraston työtyytyväisyystutkimus toteutettiin loka-marraskuussa 2015. Kohderyhmänä oli koko henkilöstö, eli 672 henkilöä (672). Tutkimukseen vastasi 539 (573) henkilöä. Kyselyn vastausaste oli 80 % eli se laski hieman viime vuoden tasosta (85 %). Viraston kokonaisindeksi pysyi ennallaan tasolla 3,6 (3,6) ja ylitti valtionhallinnon keskiarvon, 3,5.

Edellisten vuosien tapaan miesten ja naisten työtyytyväisyydessä ei ollut juurikaan eroa ja tulokset pysyivät viime vuoden tasolla: miesten keskiarvo oli 3,7 (3,7) ja naisten 3,6 (3,6). Henkilöstöryhmänä johto ja esimiehet olivat tyytyväisempiä kuin muu henkilöstö. Johdon ja esimiesten keskiarvo oli 3,8 (3,9), kun taas muun henkilöstön keskiarvo oli 3,6 (3,6). Eri ikäryhmien työtyytyväisyydessä ei ollut merkittäviä eroja. Ikäryhmistä alle 30-vuotiaat olivat tyytyväisempiä kuin muu henkilöstö 3,9 indeksillä. 40–49-vuotiaiden ja 50–59-vuotiaiden työtyytyväisyys pysyi hyvällä tasolla 3,6 indeksillä ja yli 60-vuotiaiden työtyytyväisyyden keskiarvo nousi hieman indeksin ollessa 3,7.

Johtajuusindeksi oli vuonna 2015 sama 3,6 sekä johdolla ja esimiehillä (3,7,) että muulla henkilöstöllä (3,6). Osaamisen johtamisindeksiksi muodostui johdolla ja esimiehillä 3,9 (4,0) ja muulla henkilöstöllä 3,7 (3,7). Työolojen johtamisindeksi pysyi samalla tasolla, johdolla ja esimiehillä 4,0 (4,0) ja muulla henkilöstöllä 3,9 (3,9). Johtamisindeksit siis pysyivät likimain samalla tasolla vuoteen 2014 verrattuna.

Viraston vahvuuksiksi nousivat oikeudenmukaisen kohtelun työtovereiden ja esimiehen taholta, työn itsenäisyys ja sisältöön vaikuttamisen sekä työn haastavuuden lisäksi sukupuolten tasa-arvon toteutuminen indeksillä 4,2 sekä työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen, indeksi 4,0.

Minkään työtyytyväisyyskyselyn osa-alueen keskiarvo ei jäänyt alle tason 3,0, eli kaikki osa-alueet olivat suhteellisen hyvällä tasolla. Kehittämiskohteina olivat kuitenkin tänäkin vuonna palkkaukseen liittyvät asiat ja erityisesti palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muuttuessa. Lisäksi kehittämiskohteiksi muodostuivat arvojen toteutuminen käytännössä, yhteistyön toimivuus Liikenneviraston sisällä organisatorajojen yli sekä tulos- ja kehityskeskusteluiden toimivuus.

Työpaikkakiusaamisen sijasta vuoden 2015 kyselyssä kysyttiin onko henkilöstö kokenut epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana. Kyselyyn vastanneista 24 kertoi kokeneensa epäasiallista kohtelua vuoden 2015 aikana (2014 työpaikkakiusaaminen 21). Epäasialliseen kohteluun puuttuminen ja sen ennaltaehkäisy nousee edelleen tärkeäksi teemaksi.

2.3 Työterveyshuolto ja sairauspoissaolot

Työterveyshuollon valtakunnallisessa toimintasuunnitelmassa työterveysyhteistyön painopisteenä oli ennakoiva ote työympäristön kehittämisen ja työn tekemisen muutoksen tukemisessa.

Sairauspoissaolot pyrittiin pitämään nykyisellä hyvällä tasolla. Huomiota kiinnitettiin erityisesti lyhyisiin, toistuviin poissaoloihin. Työterveyshuollon ja henkilöstöhallinnon tuki esimiehille työkyökyriskien hallinnassa oli myös yksi pääpainopisteistä vuoden 2015 toiminnassa.

Liikenne- ja tietotoimialan operatiivista työtä tekeville järjestettiin defusing-koulutusta ja saatiin päivitettyä Liikenneviraston kriisitoimintamalli. Pasilassa järjestettiin henkilöstölle Terveysrastitapahtuma.

Liikennevirastossa on tehty viraston perustamisesta lähtien laaja-alaiset työpaikkaselvitykset ja niihin liittyvät työpaikkojen riskikartoitukset sekä terveystarkastukset koko henkilöstölle. Vuonna 2015 henkilöstön hyvinvointia ja terveydentilaa kartoitettiin terveystarkastuksen avulla.

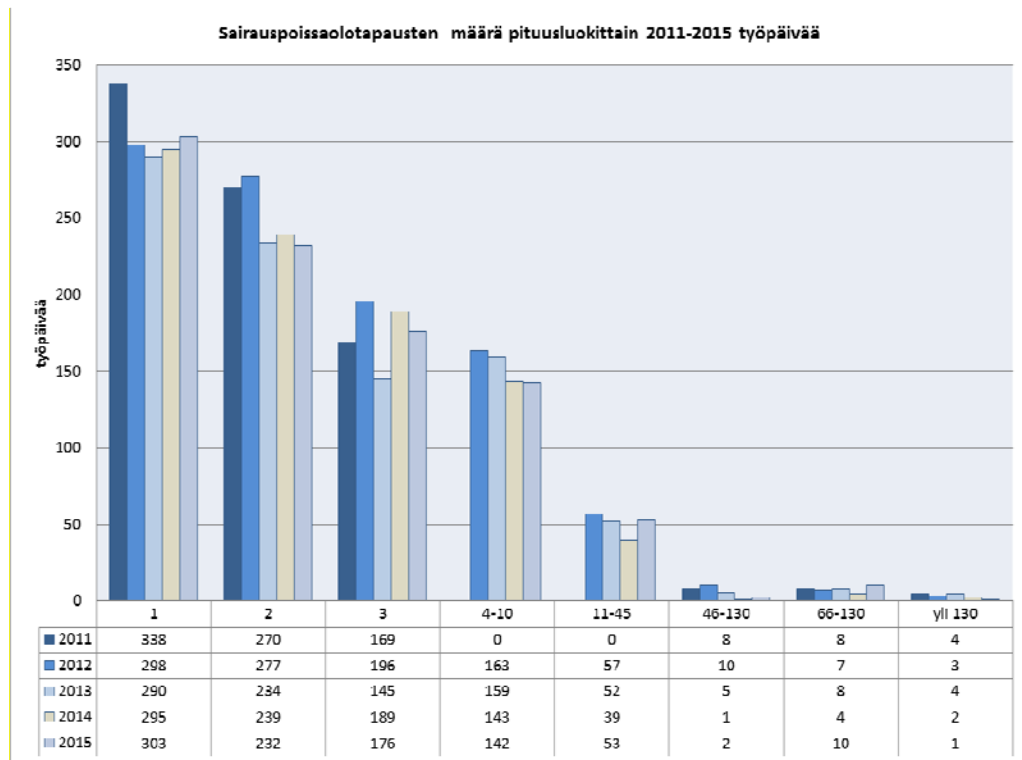
Työterveyshuolto kontaktoi ns. riskiryhmiin kuuluvat henkilöt ja kutsui työterveyden vastaanotolle. Toteutettiin myös kolme erilaista teemaryhmää (niska-, voimavara- ja painonhallintaryhmät), joiden tarve nousi terveystarkastuksen avulla esille.

Taulukko 6. Työterveyshuollon bruttomenot.

Vuosi	Milj. €	htv	€ / htv
2015	0,661	652	1015
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 noussut. Vuosimuutos +20 % (-29 %), jolloin keskiarvo oli 6,8 (5,7) päivää/ htv. Tämä on alle valtionhallinnon keskimääräisen tason, joka oli 8,6 (8,9) päivää/ htv. LVM:n hallinnonalalla poissaoloja oli 6,4 (6,4) päivää/ htv. Sairauspoissaoloihin johtaneiden tapausten määrä pysyi samalla tasolla 919 (912) kpl. Sairauspoissaoloja oli 4 444 (3 735) työpäivää ja poissaolojen keskimääräinen pituus tapausta kohden oli 4,8 (4,1) päivää. Sairauspoissaolojen keskimääräinen pidentyminen kohdistui keskipitkiin 11–45 pv. ja pitkiin poissaoloihin 66–130 pv.

Lyhyiden eli 1–3 päivän pituisten sairauspoissaolojen osuus oli laskenut, ollen 77 % (79 %). LVM:n hallinnonalalla lyhyitä poissaoloja oli keskimäärin 81 % (80 %), valtionhallinnossa 76 % (76 %). Terveysprosentti eli ilman sairauspoissaoloja olleen henkilöstön osuus oli 44 % (45 %). LVM:n hallinnonalalla luku oli keskimäärin 51 % (43 %) ja valtionhallinnossa 40 % (38 %).



Kuva 10. Sairauspoissaolotapausten pituus työpäivää/kpl.

Työtapaturmista johtuvia poissaolojen määrä oli 0,01 (0,1) päivää/ htv. Keskimääräinen pituus oli 2 (6) päivää/tapaus. Työtaturmia oli yhteensä 10 (20) kpl, ja näistä sairauspoissaoloihin johtaneita tapauksia oli 2 (11) kpl.

2.4 Virkistystoiminta

Liikennevirasto käytti 0,271 M€ eli 416 € / htv liikunta- ja virkistystoiminnan menoihin.

Taulukko 7. Virkistys- ja liikuntatoiminnan menot.

Vuosi	Milj. €	htv	€ / htv
2015	0,271	652	416
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

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 7 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 kaukaloallo).



Kuvia virkistys- ja liikuntapäivistä

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 2015 aikaan 10 kertaa. Tätä täydentävät toimialojen yhteistyötoimikunnat, jotka kokoontuvat harvemmin.

Yhteistyötoimikunnissa käsitellään yhteistoimintasopimuksen mukaisia erityisesti henkilöstöön liittyviä asioita. Keskeisiä asioita koko henkilöstön kannalta vuonna 2015 olivat muun muassa organisaatiomuutos, jossa tarkennettiin lähinnä Suunnitelu ja hankkeet -toimialan sekä Toiminnan ohjaus-toimialan rakennetta sekä toteutettiin ylijohdaja-muutokset. Lisäksi käsiteltiin perinteisesti mm. alueellistamisen etenemistä, Paras työpaikka-hanketta sekä työterveyteen, työhyvinvointiin sekä työsuojeluun liittyviä tehtäviä ja asioita.

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.

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).

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 2015 olivat:

- tarvittavien työpaikkaselvitysten toteuttaminen (Tampereen tieliikennekeskus, Vaasan toimipiste)
- työpaikkaselvityksissä esiin tulleisiin epäkohtiin puuttuminen ja seuranta
- työsuojelutietoisuuden parantaminen, turvallisuuskulttuurin merkityksen esiin nostaminen ja perehdyttäminen
- henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen (työajan seuranta, epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen ehkäiseminen, jaksaminen, ergonomia, uudet työn tekemisen mallit)
- toimitiloihin liittyvät toimenpiteet (muutot, sisäilma, toimitilaturvallisuus)
- työmatka- matkaryöturvallisuuden selvittäminen ja edistäminen
- työturvallisuushavaintojärjestelmän käyttöönotto
- yhteisen työpaikan velvoitteiden tunnistaminen ja niistä huolehtiminen
- työsuojeluorganisaation kehittäminen
- turvallisuusohjeistusten kehittäminen
- työtyytyväisyyskyselyn aiheuttamat toimenpiteet (kiusaamistapausten aiheuttamat toimenpiteet)
- terveyskyselyn toteuttaminen

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.

Vuosi 2015 oli työtaturmien osalta onnistunut. Työtaturmia sattui vuonna 2015 kaikkiaan 10 (20) ja niistä aiheutui vain neljä poissaolopäivää. Tapaturmista 7 (12) oli työmatkataturmia.



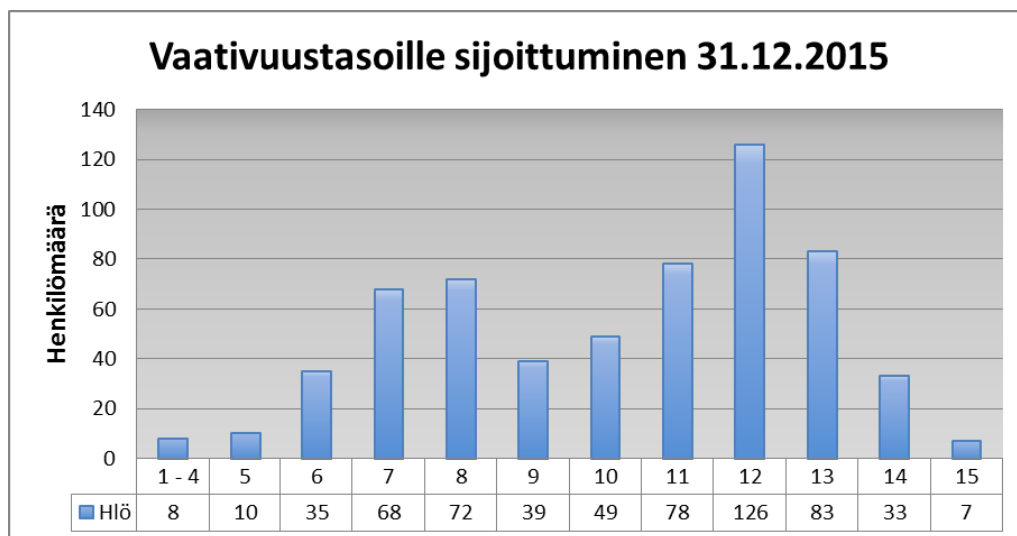
3 Palkkaus ja palkitseminen

3.1 Palkkausmenot

Henkilöstön palkkauskulut olivat yhteensä 49,9 (50,3) milj.€. Yhden henkilötyövuoden palkkauksen ja palkitsemisen hinnaksi muodostui virastossa keskimäärin 76.646 (76.512) € sisältäen työnantajamaksut. Työnantajamaksujen maksuprosentit laskivat ollen 21,535 % (22,238) %, lasku vaikutti osaltaan henkilöstösivukulujen vähenemiseen.

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.

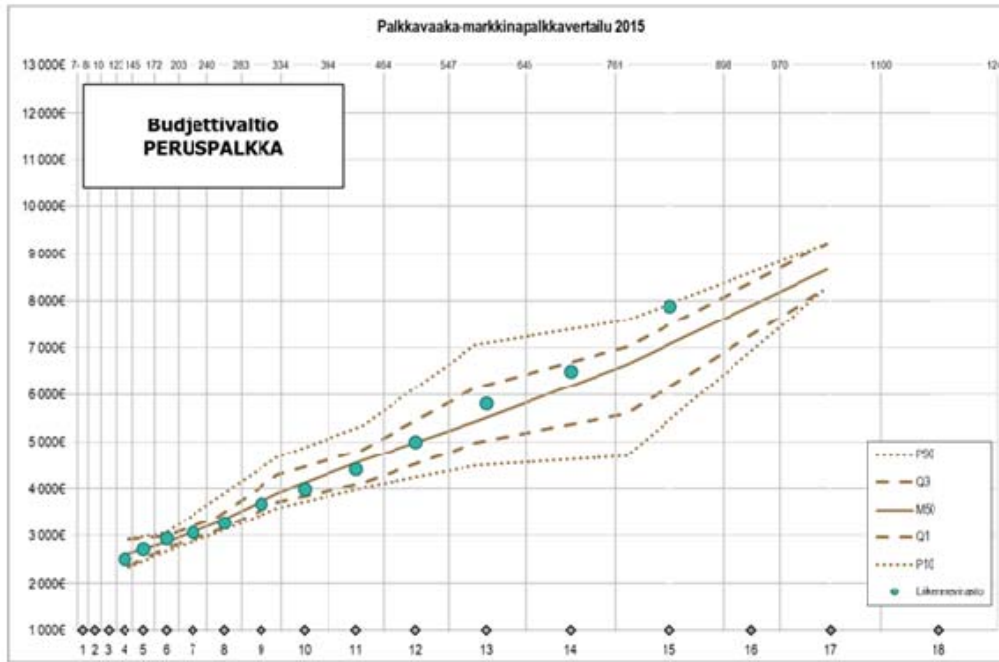


Kuva 11. Palkkausjärjestelmän henkilömäärät vaativuustasoittain.

- Yleiskorotus 0,40 % 1.8.2015 alkaen.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointitekijät ovat osaja ja tuloksentekijä, 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 %.

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



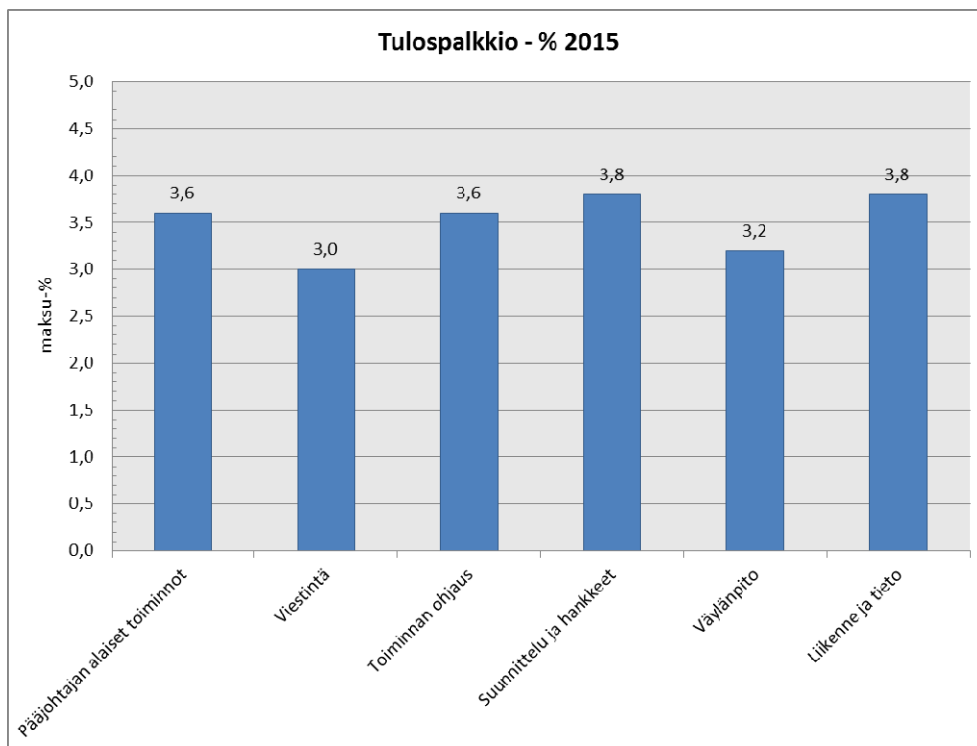
Kuva 12. Markkinapalkkavertailussa Liikenneviraston ja budjettivaltion peruspalkkojen taso samaa vaativuutta edustavissa tehtävissä.

Liikenneviraston tilinpäätöksen liite 5: Henkilöstökulujen erittely

Taulukko 8. Palkat ja palkkiot.

	2015	2014
Henkilöstökulut	41 110 867,61	41 034 852,94
Palkat ja palkkiot	39 652 364,92	39 417 270,98
Tulosperusteiset erät	1 386 431,58	1 374 409,71
Lomapalkkavelan muutos	72 071,11	243 172,25
Henkilösivukulut	8 824 020,05	9 265 385,15
Eläkekulut	7 699 508,79	7 953 269,95
Muut henkilösivukulut	1 124 511,26	1 312 115,20
Yhteensä	49 934 887,66	50 300 238,09
Johdon palkat ja palkkiot, josta	768 400,43	654 969,53
- tulosperusteiset erät	22 892,00	21 676,65
Luontoisedut ja muut taloudelliset etuudet	45 046,00	45 440,00
Johto	1300	960,00
Muu henkilöstö	43746	44 480,00

3.2 Tulospalkkiot



Kuva 13. 2015 Tulospalkkio-% toimialoittain.

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

Tulosityksikköinä vuonna 2015 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.

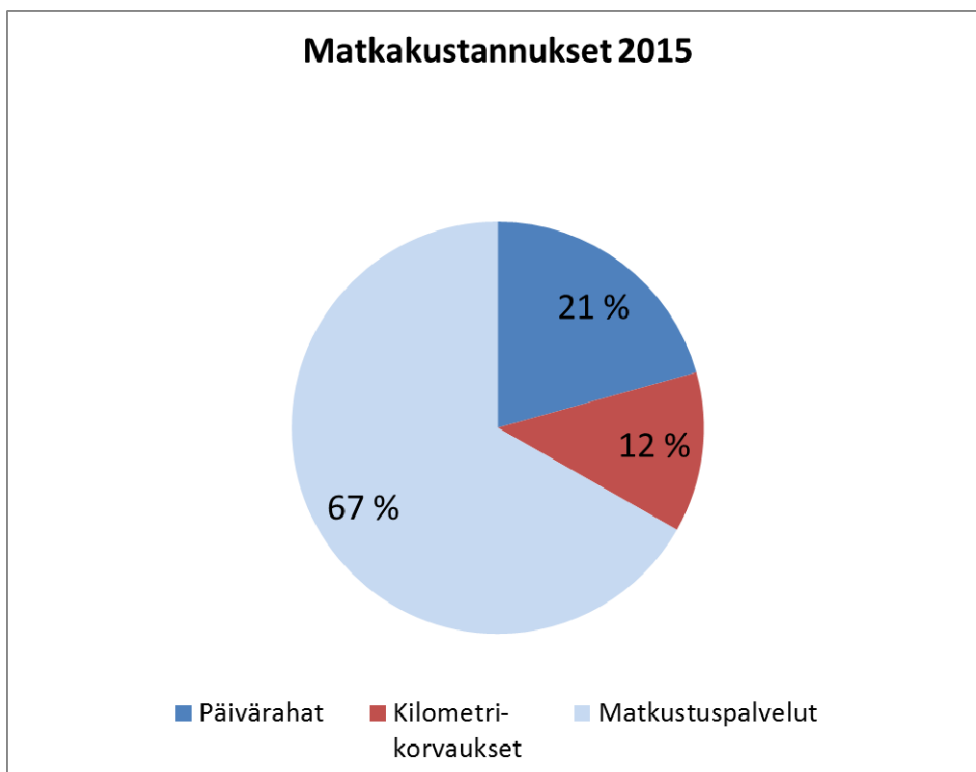
Pikatulospalkkioiden määrä hieman laski ollen 89 kpl, yhteissummaltaan 19.550 € (105 kpl 24.000 €). Pikatulospalkkion edellytyksenä on erittäin hyvä työsuoritus, ja se on kertaluontoinen bonuspalkkio. Palkkion suuruus voi olla tilanteesta riippuen 150, 200 tai 250 € brutto.

3.3 Matkustus

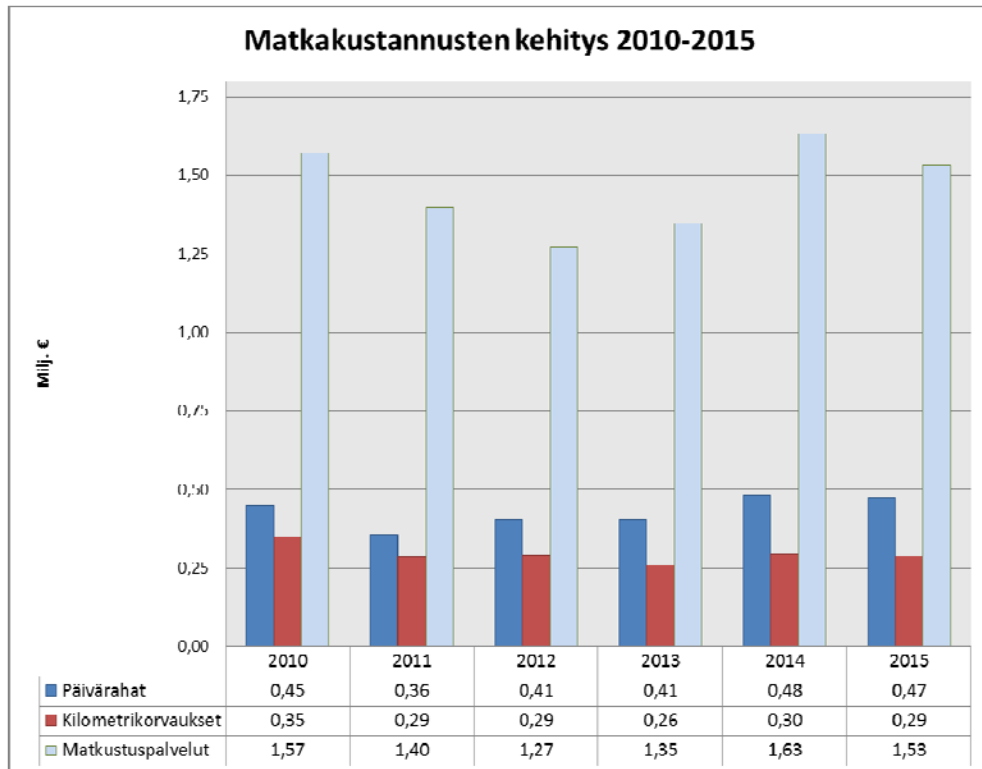
Matkustusmenot olivat yhteensä 2,29 M€ (2,41 M€). Muutos vuoteen 2014 oli -4,8 % (+19,8). Maksetut päivärahat laskivat -1,9 % (+19,2), kilometrikorvaukset -2,4 % (+13,4) ja matkustuspalveluiden menot -6,2 % (+21,2). Yhden henkilötyövuoden matkustuskustannukset olivat keskimäärin 3 520 (3 666) €. Kotimaan matkapäivien

määrä muuttui -1 % (+24) %, Pohjoismaiden matkapäivät -7 % (+21) ja muiden maiden matkapäivät 0 % (+27) %. Matkapäivien kokonaismäärä väheni -1 % (+24).

Liikennevirastossa käytetään valtiolle keskitetysti kilpailutettuja palveluntuottajia mm. reittilennoissa, hotellivaroituksissa ja autovuokrauspalveluissa sekä matkavakuutuksissa ja matkanhallintajärjestelmässä. Liikennevirasto on tarjonnut matkustajille mahdollisuuden myös varata itse virkamatkansa sopimusmatkatoimiston matkaportaalin kautta. Palvelu pilotoitiin v. 2015 ja palaute on ollut hyvin myönteistä ja käytäntöä on laajennettu.



Kuva 14. Matkakustannusten jakaantuminen 2015



Kuva 15. Matkakustannusten kehitys 2010–2015

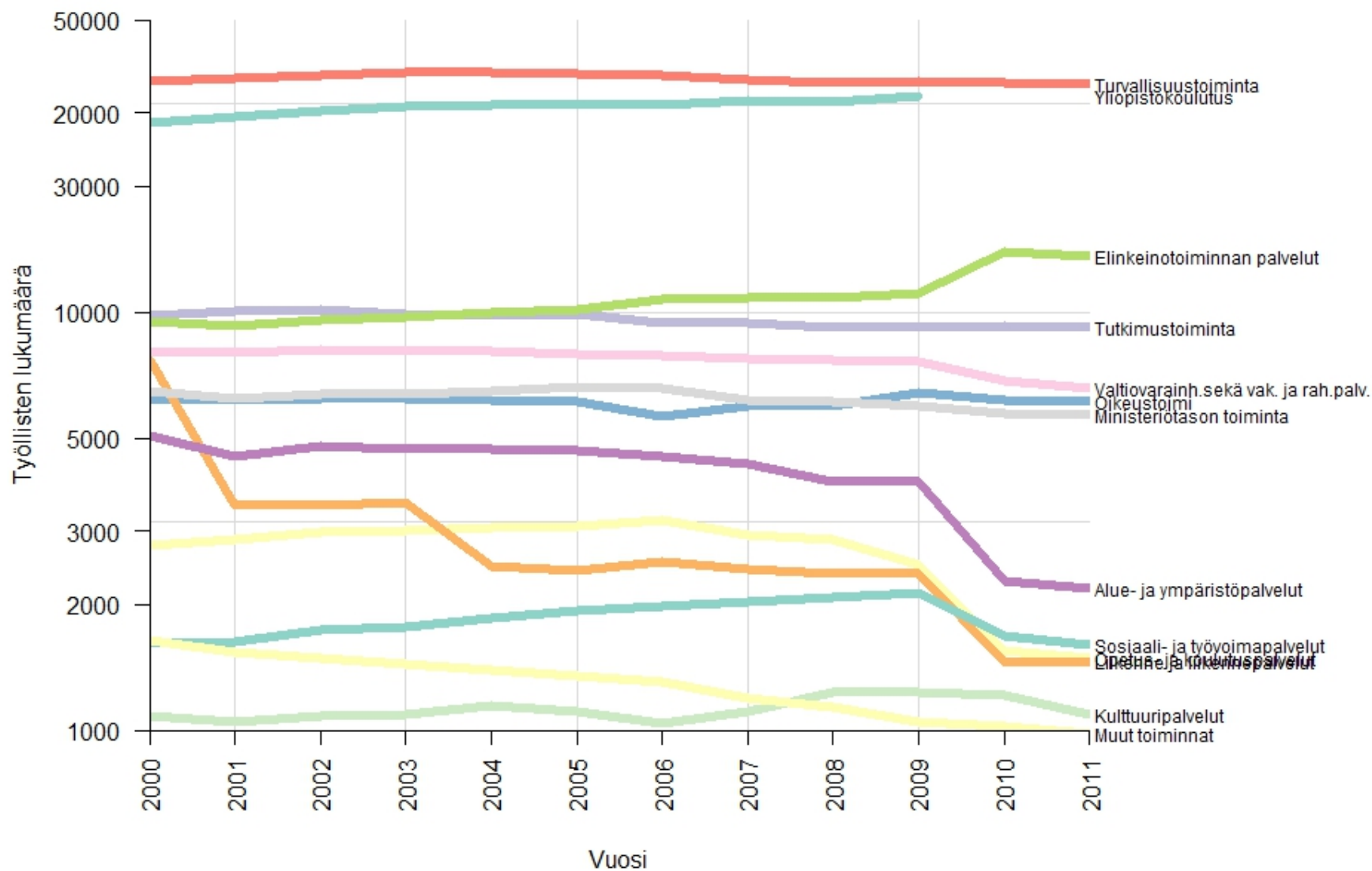


Henkilöstötunnusluvut yhteenveto

Tunnusluvut	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Henkilöstömäärät 31.12.						
• vakinaisia	661	656	650	633	639	621
• määräaikaisia	41	34	34	57	45	64
• Henkilöstömäärät yhteensä	702	690	684	690	684	685
Henkilötyövuodet kaikki (htv)	687	657	655	650	657	652
• Vakinaiset htv	636,6	622,9	621,0	602,7	609,3	595,7
• Määräaikaiset htv	50,7	34,2	34,2	46,9	48,1	56,0
Osa-aikaeläkkeellä	27	19	26	26	22	21
Vakinaisen henkilöstön muutos	- 34	- 5	- 6	- 17	+6	- 18
Poistuma	50	51	43	51	27	26
Uusrekrytoinnit	16	46	36	34	34	8
Palkat ja palkkiot yhteensä Milj.€	47,0	46,0	47,6	48,0	50,3	49,9
Palkkakustannukset € / htv	67 700	70 023	72 613	73,812	76,512	76,646
Keski-ikä	49,5	48,9	48,8	48,2	48,3	48,3
Koulutusrakenne (%-osuus)	%	%	%	%	%	%
Perusaste	4	3	3	3	3	2
Keskiaste	21	22	20	21	19	20
Alin korkea-aste	14	14	14	14	13	13
Alempi korkeakoulu	23	22	23	24	25	25
Ylempi korkeakoulu	34	35	38	36	38	38
Tutkijakoulutus	2	2	2	2	2	2
Koulutusaste tuntematon	2	1	0	0	0	0
Koulutustasoindeksi	5,3	5,5	5,6	5,6	5,7	5,7
Sairauspoissaolot pv / htv	8,1	8,5	8,1	8,0	5,7	6,8
Työtyytyväisyysindeksi	3,2	3,4	3,5	3,6	3,6	3,6
Työterveyshuolto € / htv	741	861	961	975	927	1015
Virkistys- ja liikuntatoiminta € / htv	193	189	180	194	426	416
Koulutuspalvelut € / htv	997	1177	1301	1296	1327	945

Valtion työllisten kehitys virastotyypeittäin 2000-2011

Liikenne ja liikennepalvelut tyyppi oranssi



ISBN 978-952-317-238-8
www.liikennevirasto.fi

Liik
enne
vira
sto

