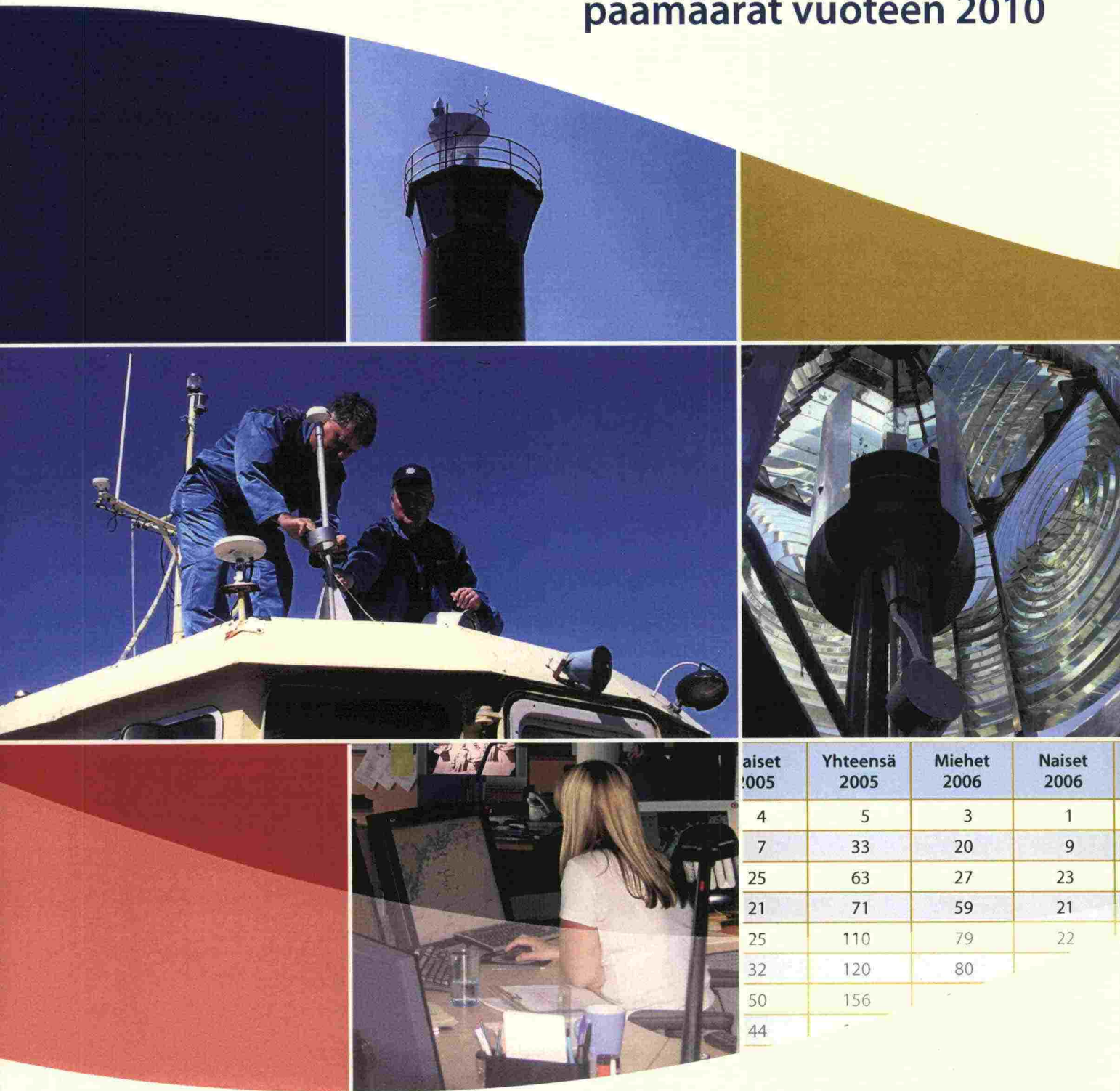


# Henkilöstökertomus 2006

ja henkilöstöstrategiset  
päämäärät vuoteen 2010



Miehet 2005	Yhteensä 2005	Miehet 2006	Naiset 2006
4	5	3	1
7	33	20	9
25	63	27	23
21	71	59	21
25	110	79	22
32	120	80	
50	156		
44			



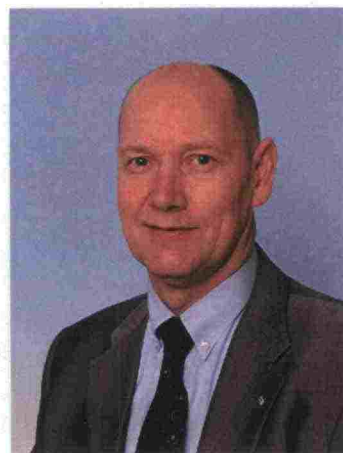
# Sisältö

<b>Pääjohtajan henkilöstökatsaus</b>	<b>2</b>
<b>1. Johdanto</b>	<b>3</b>
1.1 Arvot	4
1.2 Henkilöstöstrategia	5
1.3 Henkilöstöstrategiset päämäärät	6
1.4 Henkilöstösuunnitelma	7
1.5 HR-palvelustrategia	8
<b>2. Henkilöstön määrä ja rakenne</b>	<b>9</b>
2.1 Henkilöstön määrä	9
2.2 Henkilöstön rakenne	10
2.3 Johto- ja esimiestehtävissä toimineet	11
2.4 Asiantuntijatehtävissä toimineet	11
<b>3. Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen</b>	<b>12</b>
3.1 Työnantajakuva	12
3.2 Vaihtuvuus	12
<b>4. Henkilöstön osaaminen</b>	<b>13</b>
4.1 Osaamisen kehittäminen	13
4.2 Koulutusrakenne	13
4.3 Henkilöstökoulutus	14
<b>5. Henkilöstön hyvinvointi ja terveys</b>	<b>15</b>
5.1 Työkyky	15
5.2 Työilmapiiri	15
5.3 Jaksaminen	17
5.4 Työhyvinvoinnin tuki	17
5.5 Kuntoremontit	18
5.6 Työterveyshuolto	18
5.7 Terveystarkastuslöydökset	19
5.8 Sairastavuus	20
<b>6. Työsuojelu</b>	<b>21</b>
6.1 Työtapaturmat	21
6.2 Työsuojelu	21
<b>7. Palkkaus</b>	<b>22</b>
<b>8. Tasa-arvo</b>	<b>23</b>
<b>9. Johtopäätökset</b>	<b>24</b>
<b>LIITTEET</b>	
Liite 1, Henkilöstösuunnittelun vuosikello	25
Liite 2, Henkilöstöprosessikaavio	25
Liite 3, Henkilöstökulujen erittely	26



9745

## Pääjohtajan henkilöstökatsaus



### Hyvä Merenkululaitoksen henkilöstö

Kädessäsi on kuudes henkilöstökertomus, joka kattavasti kuvaa laitoksen henkilöstöstrategiaan ja henkilöstöön liittyviä asioita. Merenkululaitos on asiantuntijavirasto, jonka merkittävin voimavara on osaava ja motivoitunut henkilöstö.

Vuosi 2006 oli edelleen lukuisten muutosten ja kehittämisen vuosi laitoksessa. Kaikilla muutoksilla ja kehittämistoimenpiteillä on vaikutusta henkilöstöön. Henkilöstön työtehtävät voivat muuttua tai organisaation muuttuessa vastuut ja kokonaiset tehtäväkokonaisuudet mahdollisesti muuttuvat. Työtehtävien tai vastuiden muuttuminen ei ole pelkästään kielteinen asia, vaan sillä voi olla monelle motivoiva ja innostava vaikutus.

Merkittävimmit muutokset vuoden 2006 aikana olivat hallintomallin muutos 1.7.2006, jolloin piirihallinto lakkautettiin ja Merenkululaitos organisoi toimintojen pohjalle. Tämä oli iso muutos, joka vaikutti ensisijaisesti merenkulupiirien sekä väylä- ja meriliikenneyksikön henkilöstöön ja heidän tehtäviinsä. Muutos on toteutunut hyvin ja suunnitellut tehtäväkokonaisuudet on hoidettu suunnitelmien mukaisesti. Laitoksen kannalta on tärkeää, että muutos ei ole vaikuttanut asiakkaiden saamaan palveluun. Muita merkittäviä henkilöstöön vaikuttavia muutoksia vuoden 2006 aikana olivat tiettyjen talous- ja henkilöstöhallinnon palvelujen siirtäminen valtiokonttorin palvelukeskuksiin. Muun muassa Merenkululaitoksen palkkahallinto henkilös-

töineen siirtyi valtiokonttorin palvelukeskuksen yhteyteen joulukuun alussa 2006.

Valtionhallinnon tuottavuusohjelma etenee ja Merenkululaitos omalta osaltaan vastaa siitä, että liikenne- ja viestintäministeriölle asetetut tuottavuuden tehostamistavoitteet saavutetaan. Olemme laatineet oman tuottavuusohjelman ja pitkän aikavälin henkilöstösuunnitelman, jotka tukevat näiden tavoitteiden saavuttamista.

Merenkululaitoksen arvot – *luottamus – asiansa osaaja – hyvän työn yhteisö* ja *asiakasta varten* – vahvistettiin syksyllä 2005. Arvot ovat nyt osaltaan ohjanneet laitoksen toimintaa ja olleet sen toiminnan perusta.

Henkilöstö on laitoksen tärkein voimavara ja henkilöstön työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen, osaamisen kehittämiseen ja palkkauksen oikeudenmukaisuuteen panostettiin vuoden 2006 aikana merkittävästi. Tuloksia on nähtävissä, mutta näihin asioihin vaikuttaminen ja vaikuttavuuden aikaansaaminen vaatii edelleen ponnistuksia, jotta strateginen tavoitteemme – olla valtionhallinnon halutuimpia työnantajia toteutuu.

Markku Mylly  
Pääjohtaja

# 1 • Johdanto

Merenkululaitoksessa on toteutettu tilaaja-tuottajakennemuutosta, jonka seurauksena yli puolet laitoksen aiemmasta henkilöstöstä on siirtynyt perustettuihin liikelaitoksiin. Vuoden 2004 alusta Merenkululaitoksesta eriytettiin Varustamoliikelaitos ja Luotsausliikelaitos. Vuoden 2005 alusta muodostettiin sisäisesti omaksi tulosityksikökseen väylänpidon ja merikartoituksen tuotanto. Vuoden 2006 kesällä toteutettiin hallintomalliuudistus, jossa tilaajaviranomaisen jako keskus- ja aluehallintoon poistettiin ja siirryttiin valtakunnallisiin toimintoihin ja tukipalveluihin pohjautuvaan organisaatiokenteeseen. Syksyllä 2006 MKL teki liikenne- ja viestintäministeriölle ehdotuksen sisäisen tuotannon eriyttämiseksi omaksi liikelaitokseksi. Henkilöstön edustajat jättivät esitykseen eriävän mielipiteen. Ratkaisu asiasta on siirretty loppukevääseen 2007.

Keskeisenä teemana vuonna 2006 Merenkululaitoksen toiminnassa oli tuottavuuden parantaminen. Tuottavuutta on kehitetty rakennemuutoksen lisäksi teknologian, toimintatapojen ja prosessien kehittämisellä ja uudistamisella. Rakennemuutoksen kanssa samanaikaisesti on ollut käynnissä useita laajoja kehittämishankkeita, kuten asiakkaiden hallinta, sisäisen laskennan uudistaminen, toimintajärjestelmän kehittäminen ja asiakirjahallinta-hankkeet.

Tukipalveluissa tuottavuutta haetaan palvelukeskuksiin siirtymisen ja prosessien sähköistämisen avulla. Merenkululaitoksessa palvelukeskuksiin siirtymistä on lähdetty toteuttamaan vuonna 2004 tehdyn linjauksen mukaan. Vuonna 2005 Valtiokonttorin palvelukeskukseen siirrettiin ostoreskontratehtävät, vuoden 2006 marraskuussa käyttöomaisuusrekisterin ylläpito ja joulukuun alussa Merenkululaitoksen palkanlaskentatehtävät ja palkkatiimin henkilöstö.

Valtion tuottavuushankkeessa on asetettu henkilöstömäärän supistamiselle tavoitteita. Liikenne- ja viestintäministeriön hallinnonalalta vähentämistavoite on 480 henkilötyövuotta vuoden 2011 loppuun mennessä. MKL:n osalta tavoitteena on vähentää 88 henkilötyövuotta ja ehdollisena toimenpiteenä (sisäisen tuotannon eriyttäminen) 120 henkilötyövuotta vuoden 2011 loppuun mennessä.

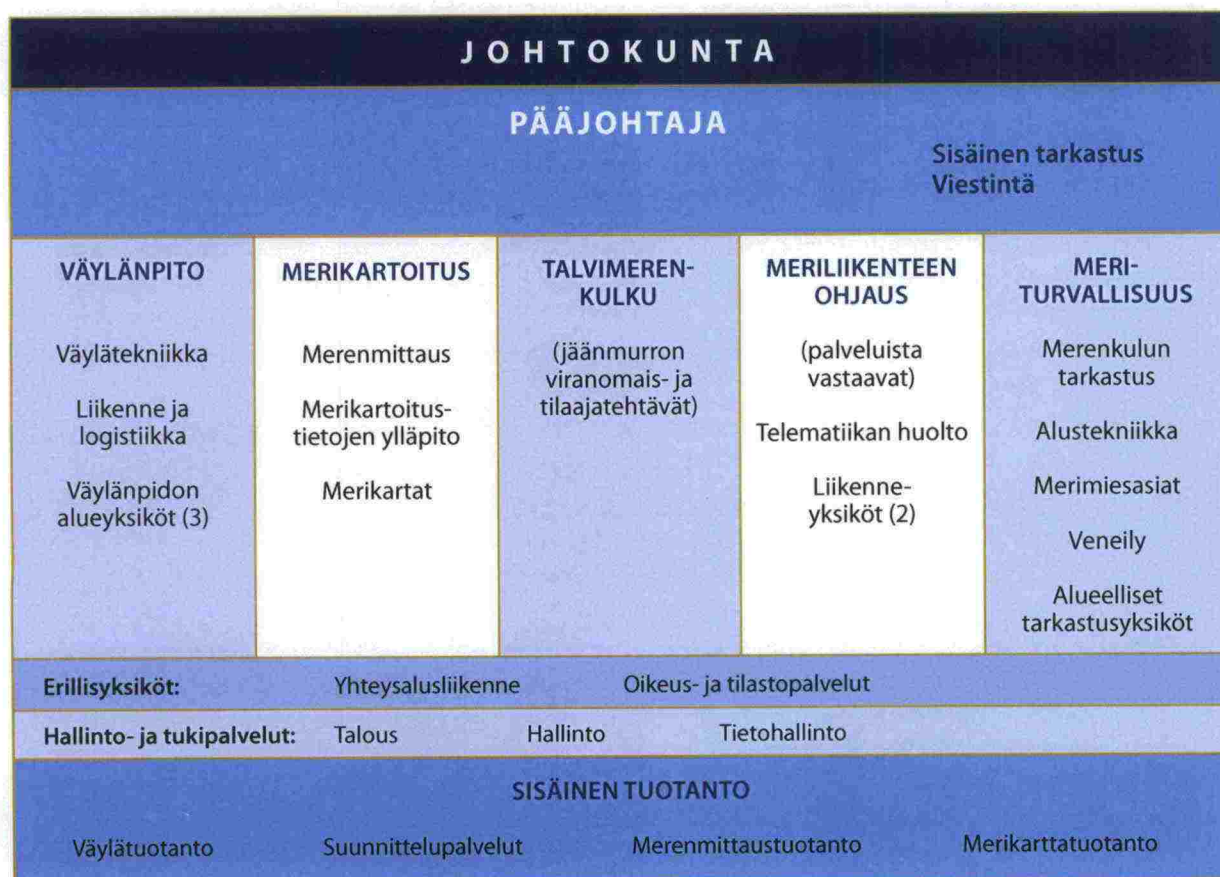
Vähentäminen on haastavaa erityisesti samalla kun laitoksen tehtävät ovat lisääntyneet.

Tavoitteiden saavuttamiseksi on tarvittu henkilöstön asiantuntemusta ja koko henkilöstöltä venyntä. Perustoiminnasta on huolehdittu hyvin samanaikaisesti kun kehittämishankkeita on viety eteenpäin. Tilanne on ollut haastava ja työkuormituksesta johtuvaa uupumista ilmeni vuoden 2006 alussa tehdyssä jaksamiskyselyssä erityisesti tukipalveluissa. Lisäksi Sisäisen tuotannon henkilöstöllä on ilmennyt epävarmuutta tulevaisuudestaan, kun tuotannon mahdollista eriyttämistä koskeva päätöksenteko on lykkääntynyt.

Vastapainoksi laitoksessa on kiinnitetty entistä enemmän huomiota asiantuntijuuteen, yhteistyöhön, yhteisöllisyyteen, henkilöstön työssä jaksamiseen ja työssä viihtymiseen sekä esimiestyöhön. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitoon ja parantamiseen liittyviä kysymyksiä on pohdittu yhteistyössä henkilöstön ja työterveyshuollon asiantuntijoiden kanssa. Yhteisöllisyyden lisäämiseksi laitoksen arvot päivitettiin vuoden 2005 lopulla yhdessä henkilöstön kanssa. Vuosittain järjestettävässä MKL-päivässä on katsottu menneeseen ja tulevaan ja parannettu yhteishenkeä.

Merenkululaitos jatkaa edelleen pitkäjänteistä laitoksen kehittämistä laadittujen suunnitelmien mukaisesti. Tavoitteena on luoda Merenkululaitos, joka omalta osaltaan pystyy tuottamaan yhteiskunnan, teollisuuden ja elinkeinoelämän tarvitsemat palvelut hyvin ja kustannustehokkaasti.

## MERENKULKULAITOKSEN UUSI HALLINTOMALLI



### 1.1 Arvot

Vuosi 2006 oli laitoksen ensimmäinen uuden arvopohjan mukainen toimintavuosi. Uudistetut arvot ovat *Luottamus, Asiansa tuntija, Asiakasta varten ja Hyvän työn yhteisö*. Yhteisillä arvoilla vahvistetaan ja selkeytetään Merenkululaitoksen toimintatapoja ja käytäntöjä sekä parannetaan yhteisöllisyyttä ja tuetaan työhyvinvoinnin kehittämistä, johtamista ja esimiestyötä. Arvot kytketään kattavasti laitoksen toimintaan ja ohjausjärjestelmään – konkreettisesti arjen työhön.

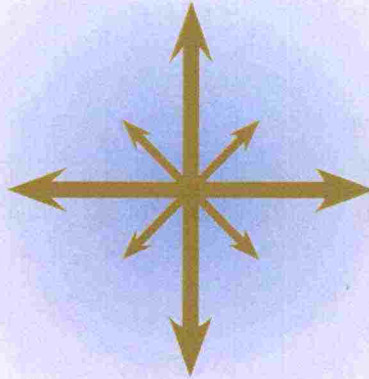
Arvot kytkettiin vuonna 2006 suoritusarviointiin sekä osaksi tulos- ja kehityskeskusteluja ja tulosraportointia. Tulosraporteissa kerrotaan, mitä on tehty arvojen toteuttamiseksi. Lisäksi arvojen toteutumista seurataan työhyvinvointitutkimuksen osana. Laitoksessa valitaan myös vuosittain Vuoden Arvokas, henkilö joka on esimerkillisesti toteuttanut arvoja käytännön työssä. Ensimmäinen Vuoden Arvokas julkistettiin Merenkululaitospäivässä marraskuussa 2006. Hän on henkilöstöpäällikkö Tuula McKee.

## LUOTTAMUS

Meihin voi luottaa, ja me voimme luottaa toisiimme.

### ASIANSA TUNTIJA

Olemme oman asiamme ammattilaisia ja valmiita oppimaan uutta. Ymmärrämme toimintamme merkityksen ympäristölle, yhteiskunnalle ja asiakkaillemme.



### ASIAKASTA VARTEN

tavoitteemme on sujuva ja turvallinen merenkulku. Selvitämme asiakkaidemme tarpeet ja kehitämme palveluja yhdessä asiakkaidemme kanssa.

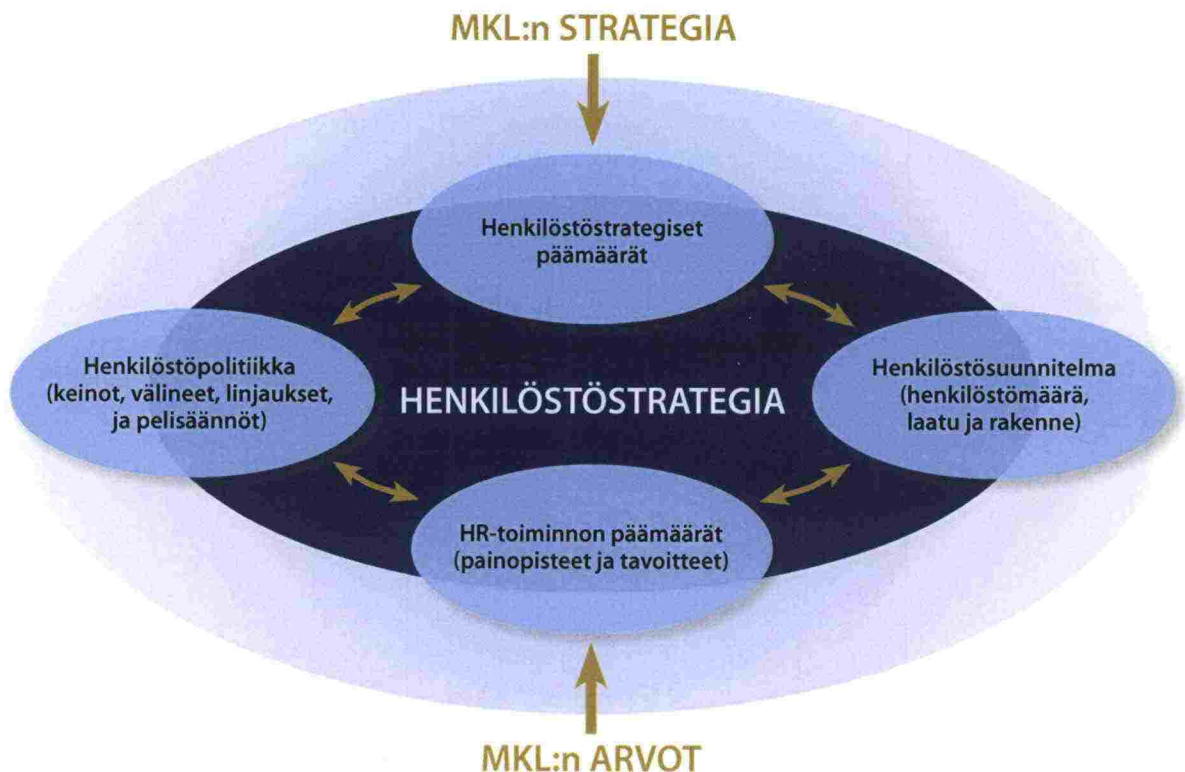
### HYVÄN TYÖN YHTEISÖ

Tavoitteemme on tekemisen ilo. Hyvässä porukassa ja yhdessä tekemällä saamme parempia tuloksia.

## 1.2 Henkilöstöstrategia

Merenkululaitoksen henkilöstöstrategia ja henkilöstöpoliittiset linjaukset uudistetaan vuoden 2007 keväällä. Uudistamista tehdään työryhmätyönä ja vuorovaikutteisessa yhteistyössä henkilöstön kanssa. Henkilöstöstrategia on osa laitoksen strategiaa.

Henkilöstöstrategian näkökulmat jakautuvat henkilöstöstrategisiin päämääriin (missio, visio, päämäärät), henkilöstösuunnitelmaan, henkilöstöpoliittisiin linjauksiin ja HR-toiminnon päämääriin.



## 1.3 Henkilöstöstrategiset päämäärät

Henkilöstöstrategian päivityksessä on missio-, visio- ja päämääräluonnokset päivitetty seuraaviksi.

**Missio**

Merenkululaitoksella on osaava ja kehittyvä henkilöstö,  
oikein mitoitettut henkilöresurssit sekä hyvät työolot.

●

**Visio 2010**

Olemme myös jatkossa osaava ja arvostettu asiantuntija alallamme.

Olemme innostuneita työstämme ja voimme hyvin.

Avoin ja osallistuva toimintakulttuurimme tuo tulosta.  
Olemme haluttu työnantaja.

### Henkilöstöstrategiset päämäärät vuoteen 2010

1. **Kohdennamme voimavaramme strategian mukaisesti**
  - Olemme ennakoineet henkilöstötarpeemme.
  - Rekrytoimme henkilöstösuunnitelman mukaisesti.
  - Organisoimme työtämme – kaikilla on töitä sopivasti.
  - Työnhallinnan tunne ja oikea työkuorma mahdollistavat jaksamisen ja hyvinvoinnin.
  - Keskitymme päätehtäviimme.
  - Hyödynnämme henkilöresurssit joustavasti ottaen huomioon osaamiset, henkilökohtaiset ominaisuudet ja elämäntilanteet.
2. **Meillä on yhteiset pelisäännöt, joita noudatamme**
  - Olemme sopineet yhteiset pelisäännöt.
  - Huolehdimme pelisääntöjemme toteutumista ja puutumme niiden rikkomiseen.
  - Johto näyttää esimerkkiä.
  - Jokaisella on vastuu omasta toiminnastaan.
  - Kaikkia kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti.
3. **Avoin ja osallistava toimintakulttuurimme tuo tulosta**
  - Mahdollistava ja osallistava johtaminen ja yksilöitä ja ihmisiä arvostava esimiestyö kannustavat hyviin tuloksiin ja luovat pohjaa työyhteisön hyvinvoinnille.
  - Johtajat ja esimiehet toimivat suunnannäyttäjinä.
  - Osallistumme yhdessä asioiden valmisteluun ja toimintamme kehittämiseen.
  - Organisaatiokulttuurimme kannustaa oppimaan ja kehittymään.
  - Parannamme onnistumisten viestintää ja huomioimista.
  - Arvostamme kaikkea työtä, ammattiryhmiä ja erilaisuutta.
4. **Olemme osaava edelläkävijä alallamme**
  - Organisaatiokulttuuri sekä johtaminen ja esimiestyö kannustavat oppimiseen ja uudistumiseen.
  - Kehitämme ydinosaamistamme toimintaympäristön vaatimalla tavalla.
  - Jatkuva oppiminen, suunnitelmallinen työssä kehittyminen, tietämyksen jakaminen ja osaamisen arviointi ovat osa arkea.
  - Onnistumme osaamisen siirtämisessä.

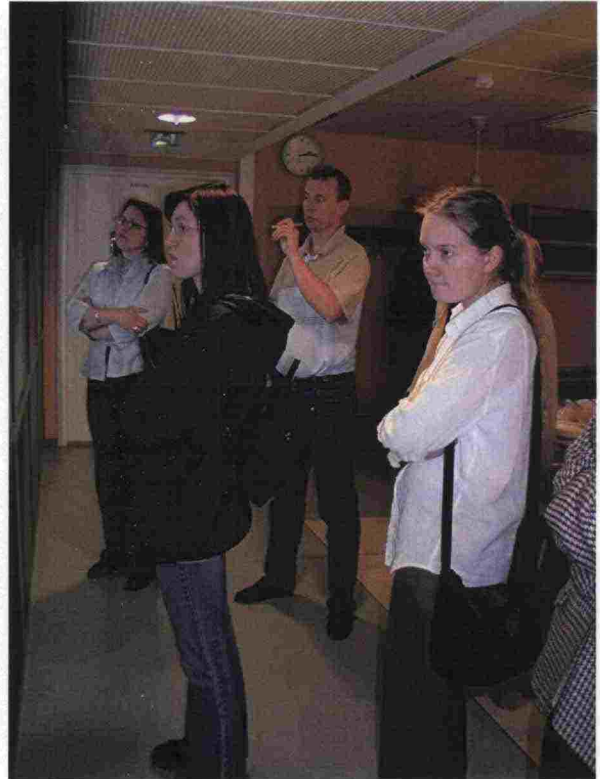
## 1.4 Henkilöstösuunnitelma

Vuonna 2004 Merenkululaitoksessa laadittiin henkilöstösuunnitelma (HENSU) vuoteen 2010. Suunnitelmassa arvioidaan henkilöstön luonnollinen poistuma ja määritellään rekrytointien kohdistaminen strategian ja toiminnan kannalta mahdollisimman optimaalisella tavalla.

Myös osaamisen kehittäminen on kytketty kiinteäksi osaksi henkilöstösuunnittelua ja henkilöstösuunnitelmassa on määritetty laitoksen toiminnan kannalta keskeiset osaamisalueet ja kyvykkyydet. Osaamispuolustaminen ja asiantuntijaosaamisen lisääminen ovat haasteena henkilöstösuunnittelussa.

**Laitoksen keskeisiksi osaamisalueiksi on määritetty seuraavat kyvykkyydet:**

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



MKL	2006	2007	2008	2009	2010	2011	YHT.
Tuottavuushankkeen mukaiset henkilötyövuosivähennykset							
Vähennys		-29	-14	-14	-15	-16	-88
HTV	782	757	743	729	714	698	-88
Ehdollinen toimenpide; sisäisen tuotannon eriyttäminen					-120		-120





## 1.5 HR-palvelustrategia

Merenkululaitoksen HR-palvelustrategiassa keskeistä on, että henkilöstöhallinto tarjoaa laitokselle ja sen henkilöstölle toiminnassa ja tehtävissä onnistumista tukevia palveluita laadukkaasti ja kustannustehokkaasti. Palvelujen laatua kohennetaan sähköisten järjestelmien kehittämisellä ja toiminnan organisoinnilla. Toimintavuonna 2006 toteutettiin sähköisen henkilöstöhallinnon järjestelmän (eHR) käyttöönottoa edeltävä määrittelyvaiheen projek-

tityö, jossa määriteltiin HR-toiminnan tavoitteita ja prosessit. Keskeisiksi kehittämiskohteiksi nousivat työajanhallinta, palvelussuhdeasiat sekä suoriutumisen ja osaamisen johtaminen. Sähköisen henkilöstöhallintojärjestelmän käyttöönotto tapahtuu vaiheittain vuoden 2007 aikana. Organisatorisena muutoksena toteutettiin tukitehtävien strategian mukaisesti palkanlaskentatiimin siirto Valtiokonttorin palvelukseen joulukuun 2006 alusta lukien.

## HR-PALVELUSTRATEGIA

### Päämäärät

Henkilöstöhallinnon on tarjottava laitokselle, sen toiminnoille ja ihmisille niiden onnistumista tukevia palveluita laadukkaasti ja kustannustehokkaasti.

PALVELUIDEN PÄÄMÄÄRÄ 1 "MKL hyvän työn yhteisö"	PALVELUIDEN PÄÄMÄÄRÄ 2 "MKL asiansa tuntija"	PALVELUIDEN PÄÄMÄÄRÄ 3 "Asiakasta varten"
Toiminnan tavoitteet saavutetaan (ml tuottavuus) niin että 1) Työn kuormitus tasapainossa 2) Kaikki työyksiköt hyvinvoivia 3) Toiminnot ja prosessit voivat kehittää ja uudistaa toimintaansa faktatiedolla työpanoksestaan	1) Ihmisten suoriutuminen tehtävästään on riittävää 2) Ihmisten osaaminen vastaa tehtävää ja sen vaatimuksia 3) Henkilöstö kehittyy ja uudistuu MKL:n strategian mukaisesti	1) Sisäisiä asiakkaita kuunnellaan ja palveluita kehitetään heidän tarpeidensa perusteella 2) Sisäisen asiakkaan ja sidosryhmien kanssa sovittuihin palveluvaatimuksiin vastataan 3) Henkilöstöprosesseja tehostetaan
<b>PERUSTANA LUOTTAMUS</b>		

### HR-toiminnan strategiset tavoitteet vuoteen 2010:

1. Toteutamme strategista henkilöstösuunnitelmaa, jolla varmistamme osaavat, motivoituneet ja riittävät henkilöstöresurssit.
2. Kehitämme uuden henkilöstön hankintaa.
3. Varmistamme osaamisen siirtymisen, säilymisen ja laajentamisen ottamalla käyttöön koulutuksen lisäksi urasuunnittelua, henkilökiertoa sekä mentorointi- ja mestari-kisällitoimintaa.
4. Vakiinnutamme uuden tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvan palkkausjärjestelmän käytön. Otamme käyttöön palkitsemisjärjestelmän. Kehitämme palkkauksen ja palkitsemisen kannustavuutta.
5. Yhtenäistämme ja kehitämme henkilöstöhallinnon prosesseja. Otamme käyttöön sähköisiä menetelmiä.
6. Selvitämme henkilöstöhallinnon operatiivisten tehtävien keskittämistä palvelukeskuksiin (Kieku). Verkostoidumme asiantuntijatehtävissä.
7. Kehitämme johtamista ja esimiestyötä. Toteutamme esimiesvalmennusohjelman.

## 2 • Henkilöstön määrä ja rakenne

### 2.1 Henkilöstön määrä

Vuonna 2006 Merenkululaitoksessa työskenteli keskimäärin 782 henkilöä, joka on 12 henkilötyövuotta vähemmän kuin edellisenä vuonna. Vähennelmä on 1,5 prosenttia henkilöstömäärästä. Lukuun sisältyy työllisyysvaroin palkatut ja Saimaan kanavan hoitokunnan henkilöstö. Kokonaistyövoimakustannukset olivat 35,2 milj. euroa eli 44 985 euroa henkilötyövuotta kohden. Kokonaistyövoimakustannukset laskivat prosentin edellisvuodesta.

Henkilöstön lukumäärä oli vuoden lopussa 786, joista vakinaisia työntekijöitä oli 748. Määräaikaista työntekijöitä oli vuoden aikana kaikkiaan 38, joista osa-aikaisia 6. Koko-aikaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä oli edellisvuosien tasoa (93,2 prosenttia). Osa-aikaisista suurin osa on osa-aikaeläk-

keellä tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä. Osa-aikaisten osuus väheni 0,8 prosenttia. Henkilöstöstä virkasuhteisia oli 33,4 prosenttia.

Vakinaisesta henkilöstöstä 27 prosenttia on naisia ja 73 prosenttia miehiä. Jakauma vastaa edellisen vuoden tilannetta.

Uusrekrytoinnit keskittyivät edellisvuosien tapaan vilkkaasti kehittyvään meriliikenteen ohjaustoimintoon sekä säädösvalmistelutyön lisääntymisen vuoksi meriturvallisuustoimintoon. Uudet henkilöt palkattiin pääosin asiantuntijatehtäviin. Uuden hallintomallin käyttöönoton takia toimintojen henkilötyövuodet eivät ole täysin vertailukelpoisia edelliseen vuoteen.

Vakinainen henkilöstö sukupuolen mukaan	Koko-aikaiset 2005	Osa-aikaiset 2005	Koko-aikaiset 2006	Osa-aikaiset 2006
Miehet	538	34	513	30
Naiset	205	20	190	15
<b>Yhteensä</b>	<b>743</b>	<b>54</b>	<b>703</b>	<b>45</b>

HTV	2004	2005	2006	Muutos 05/06 %
Väylänpito	366	78,0	61,0	-22
Talvimerenkulku	3	3,0	3,9	30
Merikartoitus	104	41,5	43,5	5
Meriturvallisuus	84	83,0	87,5	5
Meriliikenteen ohjaus	100	101,0	113,0	12
Sisäinen tuotanto	0	360,0	354,5	-2
Muut tehtävät, Hallinto ja tukipalvelut	128	127,5	118,6	-7
<b>Yhteensä</b>	<b>789</b>	<b>794,0</b>	<b>782,0</b>	<b>-2</b>

Sisältää työllisyysvaroin palkatut ja Saimaan kanavan hoitokunnan henkilöstön. Vuonna 2005 perustettiin sisäinen tuotanto, jonne siirtyi henkilöstöä väylänpidosta ja merikartoituksen tuotantotehtävistä.

Kokonaistyövoimakustannukset milj. euroa	2005	2006
<b>Yhteensä</b>	<b>35,5</b>	<b>35,2</b>
Euroa / HTV (1000 euroa)	44,7	45,9

## 2.2 Henkilöstön rakenne

### Ikärakenne

Laitoksen työntekijöiden keski-ikä kohosi edelleen ja oli 49 vuotta. Keski-ikä on vuosina 2005 ja 2006 kohonnut edellisvuosia nopeammin, vuodella vuodessa. Ikärakenne painottuu yli 45 vuotiaisiin, joita on 66,4 % henkilöstöstä. Myös yli 45-vuotiaiden osuus kääntyi vuonna 2006 kasvuun edellisvuosi-

en lievän laskun jälkeen. Keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä oli 62,2 vuotta. Eläköitymisikä on ollut lievästi kohoava laitoksessa viimeisten kuuden vuoden aikana, mihin vaikuttanee henkilökohtaisen eläkeiän korotus.

MKL	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Keski-ikä	47,0	47,3	47,7	47,4	47,6	48,0	49,0
Yli 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä	64,5	66,3	67,9	66,3	65,7	65,4	66,4
Keskimääräinen eläkkeelle jäänti-ikä	59,1	59,3	60,0	60,8	61,8	61,8	62,2

Suurin ikäryhmä vuonna 2006 oli 50–54-vuotiaat, kun valtaryhmä vuotta aiemmin oli 55–59-vuotiaat. 50–54-vuotiaiden ryhmään kuului nyt yhteensä 161 henkilöä ja lisäystä edellisvuoteen oli 5 henkilöä. 55–59-vuotiaiden osuus oli vähentynyt 13:lla ja oli nyt 158 henkilöä. Ikäryhmistä kasvua oli lisäksi 35–39-vuotiaiden ryhmässä 9 henkilöä ja 60–62-vuotiaiden ryhmässä 23 henkilöä. Suurimmat ryhmäkohtaiset vähenemät olivat 45–49-vuotiaiden määrän putoaminen 120:stä 103:een ja yli 63-vuotiaiden määrän 13:sta 5:een.



IKÄJAKAUTUMA SUKUPUOLEN MUKAAN	Miehet 2005	Naiset 2005	Yhteensä 2005	Miehet 2006	Naiset 2006	Yhteensä 2006
Alle 25 vuotta	1	4	5	3	1	4
25–29	26	7	33	20	9	29
30–34	38	25	63	27	23	50
35–39	50	21	71	59	21	80
40–44	85	25	110	79	22	101
45–49	88	32	120	80	23	103
50–54	106	50	156	111	50	161
55–59	127	44	171	118	40	158
60–62	57	15	72	73	22	95
63–	8	5	13	4	1	5
<b>Yhteensä</b>	<b>585</b>	<b>228</b>	<b>814</b>	<b>574</b>	<b>212</b>	<b>786</b>

## 2.3 Johto- ja esimiestehtävissä toimineet

Johto- ja esimiestehtävissä toimineiden osuus on Merenkulkulaitoksessa vaihdellut vuoden 2004 organisaatiouudistuksen ja 2006 hallintomalliuudistuksen vaikutuksesta. Johdon määrä on nyt palannut organisaatiouudistusta edeltävälle tasolle. Naisten osuus johdosta romahti vuonna 2006 tehdyn hallintomalliuudistuksen ja johtotason määrittelyn vuoksi. Kun vuonna 2005 johtoon laskettiin kuuluvaksi 16 henkilöä, joista 4 oli naisia, niin vuonna 2006 ylipäin johtoon laskettiin kuuluvaksi

yhteensä 9 henkilöä, eli noin yksi prosentti laitoksen henkilöstöstä. Vuoden 2006 johtajista yksi oli nainen. Vastaavasti esimiesten osuus putosi organisaatiouudistusvaiheessa ja on nyt noussut hieman korkeammaksi kuin se oli ennen vuoden 2004 organisaatiouudistusta.

Esimiestehtävissä toimi vuonna 2006 yhteensä 83 henkilöä eli 10,6 % henkilöstöstä. Heistä naisia oli 7 (8,4 %).

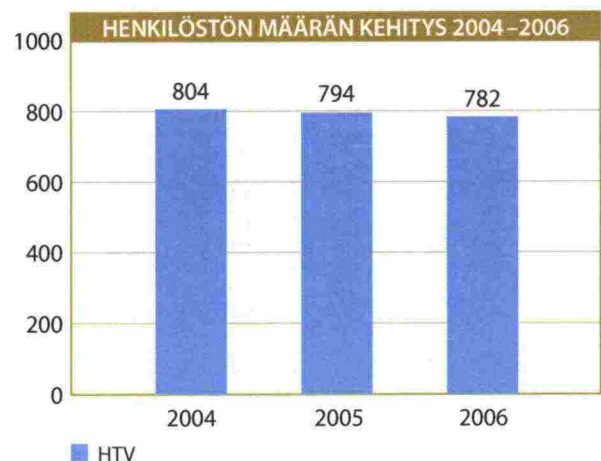
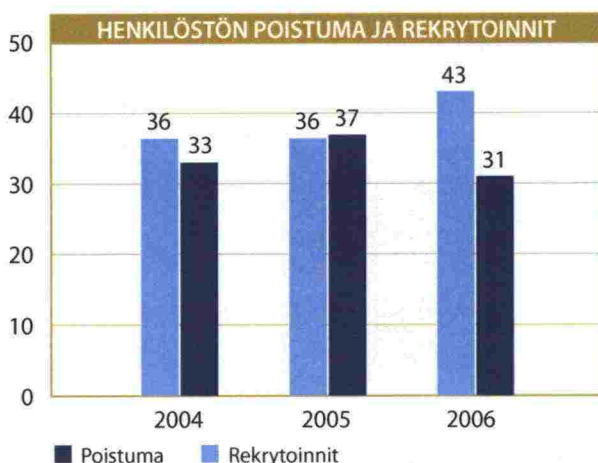
Johto ja esimiehet % henkilöstöstä	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Johto	0,5	0,5	0,8	2,2	2,0	1,1
Esimiehet	8,9	9,2	8,8	6,8	9,2	10,6
Naisten osuus johdosta	11,1	22,2	26,7	31,0	25,0	8,7

## 2.4 Asiantuntijatehtävissä toimineet

Asiantuntijoiden osuus henkilöstöstä on kasvanut muutamalla prosentilla vuosittain vuoden 2004 organisaatiouudistuksen jälkeen, jossa vaiheessa asiantuntijoiden osuus henkilöstöstä kohosi 8,8 prosentista 19,8 prosenttiin. Vuonna 2004 asiantuntijatehtävissä toimi 158 henkilöä ja vuonna 2006 yhteensä 193 henkilöä eli neljännes laitoksen henkilöstöstä. Kasvu noudattaa laitoksen tavoitetta

henkilöstön rakenteen kehittämiseksi asiantuntijatehtäväpainotteiseksi ja avustavan henkilöstön määrää vähentäväksi. Vuoden 2006 asiantuntijoista miehiä oli 130 ja naisia 63. Naisten lukumäärä oli lähes kaksinkertaistunut edelliseen vuoteen verrattuna, jolloin naisia toimi asiantuntijatehtävissä 37. Miesten suhteellinen osuus 17,2 prosenttia, oli pysynyt suunnilleen entisellä tasolla.

Asiantuntijat % henkilöstöstä	2002	2003	2004	2005	2006
Miehet	6,7	6,8	15,6	16,8	17,2
Naiset	1,5	2,0	4,3	4,4	8,1
Yhteensä	8,2	8,8	19,8	21,2	25,3



### 3 • Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen

#### 3.1 Työnantajakuva

Henkilöstön saatavuuteen vaikuttaa haasteellisten töiden ja työsuhde-etujen lisäksi laitokuva ja ilmoittelun antama vaikutelma. Rekrytointiviestinnän ilmettä on viime vuosina kohennettu ja yhtenäistetty. Ilmoituksiin on saatu pääosin runsaasti hakemuksia ja hakijoiden taso on ollut hyvä. Tästä voi päätellä, että mielikuva laitoksesta työnantajana on hyvä ja luotettava. Samaa voi päätellä myös työntekijöiden laitoksen palveluksessa pysyvyydestä, kun toisen työnantajan palvelukseen siirtyminen on säilynyt vuodesta toiseen vähäisenä myös organisaatiouudistusten käynnissä ollessa. Merenkululaitos toimii aktiivisesti julkisen laitoksen edelleen parantamiseksi.

#### 3.2 Vaihtuvuus

Henkilöstön poistuma on pysytellyt viime vuodet noin viiden prosentin tasolla. Myöskään vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä ei ole kasvanut, mikä johtuu eläkkeelle jäämisen kohoamisesta ja yksilöllisen eläkeiän korotuksesta. Vuonna 2006 vakinaisen henkilöstön kokonaispoistuma oli 43 henkilöä (5,5 %). Vanhuuseläkkeelle jäi 16 työntekijää ja työkyvyttömyyseläkkeelle 5. Laitoksen palveluksesta siirtyi toisen työnantajan palvelukseen 10 henkilöä ja toiseen valtion virastoon 11 työntekijää. Lisäksi yksi työntekijä kuoli. Poistujien suurin ryhmä oli palkkatiimin 7 henkilön siirtyminen Valtiokonttorin palvelukeskukseen. Uusia vakinaisia työntekijöitä otettiin laitoksen palvelukseen 8 ja määräaikaista vakainaistettiin 10. Ulkoa palkattuja määräaikaista oli yhteensä 13 henkilötyövuoden verran. Eläkkeelle lähteneiden määrä laski 4 henkilöllä vuodesta 2005, näistä kolmen vähennys kohdistui vanhuuseläkkeelle jääneisiin. Eläkepoistuma tulee henkilöstön korkean keski-ikänsä vuoksi kuitenkin vääjäämättä kasvamaan lähivuosina.

Eläkkeelle jääneet	2004 %	2004 Henkilöä	2005 %	2005 Henkilöä	2006 %	2006 Henkilöä
Kaikki eläkelajit	2,5	20	3,1	25	2,7	21
Vanhuuseläke	2,0	16	2,3	19	2,0	16
Työkyvyttömyyseläke	0,5	4	0,6	6	0,6	5

Vaihtuvuus	2004 %	2004 Henkilöä	2005 %	2005 Henkilöä	2006 %	2006 Henkilöä
Kokonaispoistuma	4,0	36	4,5	36	5,5	43
Kokoaikaiselle eläkkeelle jääneet	2,5	20	3,1	25	2,1	2,7
Lähtövaihtuvuus	13	1,6	10	1,2	21	2,7
Tulovaihtuvuus	4,1	33	4,6	37	4,1	31

## 4 • Henkilöstön osaaminen

### 4.1 Osaamisen kehittäminen

Merenkululaitoksessa suunnitelmallisella osaamisen kehittämisellä pyritään varmistamaan osaamisen oikea kohdistaminen, osaamis pohjan kehittäminen ja osaamisen siirtyminen. Kehittämisen pohjana on laitoksen koulutus rakenne sekä laitoksen ja toimintojen keskeisten tavoitteiden saavuttaminen. Osaamisen laajentaminen, varmistaminen ja kehittäminen tulivat ensimmäistä kertaa yksiköiden ja toimintojen tulossopimuksiin vuoden 2006 alusta.

Vuonna 2006 jatkettiin aiemmin linjattua osaamisen strategista ja toiminnallista kehittämistä ja tarkennettiin keskeisiä kyvykkyystavoitteita ja osaamisen siirtämisen keinoja. Osaamisen kehittämisen laitostason kokonaiskuva kartoitettiin ja käynnistettiin koulutussuunnittelun ja koulutusvastaavaverkoston aktivointi sekä osaamisen kehittämisen ja henkilöstösuunnittelun suunnitelmallisuuden ja painoarvon lisääminen. Osaamisen kehittäminen ja henkilöstösuunnittelu olivat osana yksiköiden kanssa käytäviä tulosneuvotteluja. Lisäksi laitos osallistui osaamisen kehittämisen bechmarkingiin viiden muun yhteisön ja organisaation kanssa. Edellisenä vuonna alkanutta esimiesvalmennusta laajennettiin. Valmennus toteutettiin yhteistyössä Tiehallinnon kanssa. Laitostason osaamisen kehittämisuunnitelma ja koulutussuunnitelma valmistui keväällä 2006. Myös osaamisen kehittämisen sivut päivitettiin intraan. Muita osaamisen kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä olivat mm. perehdytyspäivien ja mentorointipäivän järjestäminen. Merikartoituksessa otettiin käyttöön perehdytysmentorointi tukemaan uusia työntekijöitä. Käytäntöä on tarkoitus laajentaa jatkossa muihin yksiköihin.

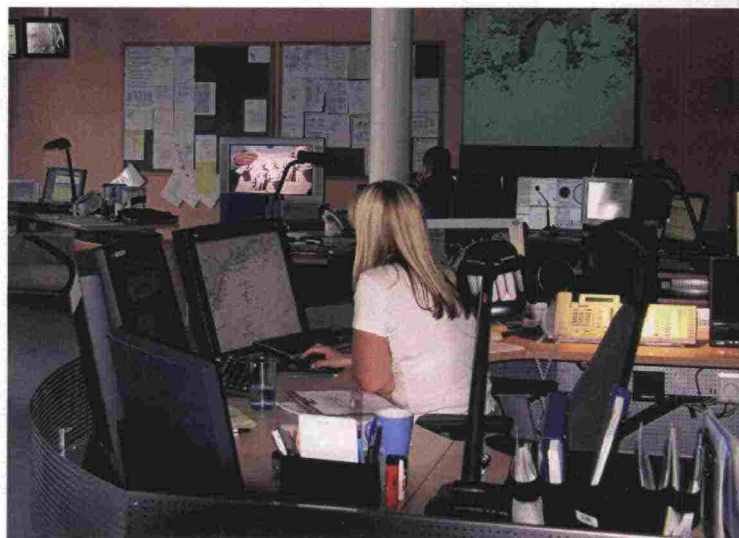
### 4.2 Koulutus rakenne

Merenkululaitoksen peruskoulutustaso on kehittämistoimien ja henkilöstön vaihtuvuuden myötä kääntynyt selvään nousuun. Pelkästään perustason omaavia työntekijöitä oli vuonna 2006 henkilöstöstä enää noin 30 prosenttia kun osuus vuonna 2005 oli noin 40 prosenttia.

Koulutustasojakautumat ovat samanlaiset sekä mies- että naistyöntekijöiden kohdalla. Peruskoulupohja on 30 prosentilla sekä mies- että naistyöntekijöistä. Samoin myös ylempi korkeakoulututkinto on noin 10 prosentilla sekä nais- että miestyöntekijöistä.

Vuonna 2006 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita oli laitoksen työntekijöistä yhteensä 75, kun määrä vuotta aiemmin oli 63. Samana aikana alemman korkeakouluasteen tutkinnon omaavien määrä on kohonnut 120:stä 170:een. Koulutus pohjassa painottuu tekninen osaaminen ja merenkulkuosaaminen. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 75 henkilöstä diplomi-insinöörejä on noin puolet.

Noin 40 prosentilla henkilöstöstä on jo jonkin tasoinen alempi korkeakoulututkinto. Alemman korkea-asteen tutkintoihin luetaan mm. ammatikorkeakoulututkinnot, insinööritutkinnot ja merikapteenitutkinnot. Myös tässä ryhmässä koulutustason nousu on ollut huomattava, sillä vuonna 2005 jonkin tasoinen alempi korkeakoulututkinto oli 30 prosentilla henkilöstöstä. Koulutus pohja tulee jatkossakin kohoamaan uusrekrytointien ja eläköitymisten myötä.



### 4.3 Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutuksen menot henkilötyövuotta kohden ovat säilyneet samalla suuruustasolla viime vuosina. Vuonna 2006 henkilöstökoulutukseen käytettiin ilman palkkamenoja yhteensä 595 t€ eli noin 760 euroa henkilötyövuotta kohden. Koulutuspäiviä toteutui 4,3 henkilötyövuotta kohden. Koulutus painottui toimintojen ja yksiköiden substanssiosaiminen liittyvään koulutukseen.

Laitostasolla järjestettiin lukuisia koulutuksia ja valmennuspäiviä. TI 2006 hankkeeseen liittyvänä koulutuksena toteutettiin laajasti Windows XP- käyt-

töjärjestelmäkoulutus. Muita osallistujamäärältään laajoja koulutuksia ja valmennuksia olivat muun muassa hallintopäätöskoulutus, hankintakoulutus, merenkulkualan perusteiden valmennus sekä perinteiset henkilöstöhallinnon päivät ja esimieskoulutus. Esimiesvalmennusta annettiin Vaasassa ja Turussa ja aloitettiin loppuvuodessa Kaakkois-Suomessa. Laitoksen johtoa koulutettiin määrätietoisesti myös JUST- ja JAAHA- koulutusohjelmien kautta. Myös maanpuolustukseen ja varautumiseen liittyvää koulutusta alettiin koordinoida laitostasolla.

Koulutusaste 2006	Miehet	%	Naiset	%
Tutkijakoulutusaste	3	0,5	0	0
Ylempi korkeakoulutusaste	52	9	23	10
Alempi korkeakoulutusaste	135	24	35	15,5
Alin korkea-aste	86	15,5	52	23
Keskiaste	118	21	53	23,5
Perusaste	166	30	63	28
<b>Yhteensä</b>	<b>560</b>	<b>100</b>	<b>226</b>	<b>100</b>



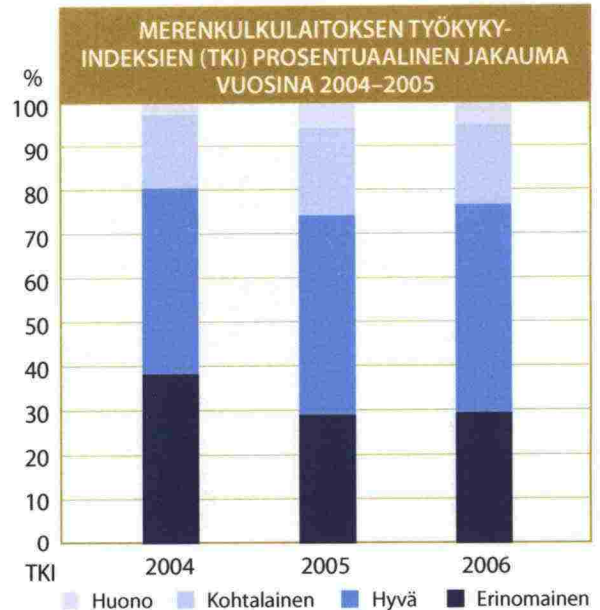
## 5 • Henkilöstön hyvinvointi ja terveys

Työhyvinvoinnin kehittäminen on Merenkululaitoksessa asetettu tulostavoitteeksi. Vuonna 2006 työkuoron ja työhyvinvoinnin tukeen käytettiin 777 euroa henkilötyövuotta kohden. Erityistä huomiota kiinnitetään johtamis- ja esimiestyöhön, osaamiseen, työtyytyväisyyteen sekä toimintakykyyn ja jaksamiseen. Laitoksen kehittämisvaiheesta johtuen työtyytyväisyyden hyvä kehitys pysähtyi vuonna 2005 ja kääntyi laskuun vuonna 2006. Mutta työterveyshuollon laitostasoisiksi haasteiksi nousseet riskit osoittivat muutosta parempaan suuntaan. Työterveyskulujen nousu saatiin vuosien ponnistelujen jälkeen kääntymään laskuun ja sairastavuus ja sairauspoissaolojen kasvu pysähtyi. Lisäksi mielenterveyskäynnit vastaanotolla vähenivät. Vuonna 2006 laitoksessa otettiin käyttöön varhaisen tuen Työviremalli.

### 5.1 Työkyky

Työterveyshuolto seuraa terveystarkastuksissa ja vastaanottokäynneillä työntekijöiden työkykyä ja mahdollista uhkakehitystä. Kuntoutustoimenpiteitä toteutetaan tilanteen mukaan. Laitoksessa seurataan työterveyshuollon raportteja ja mietitään tarvittavat työkykyyn liittyvät toimenpiteet.

Vuonna 2006 laitoksessa otettiin käyttöön varhaisen tuen Työviremalli. Mallissa henkilöstö, esimiehet ja työterveyshuollon asiantuntijat yhdessä etsivät ratkaisuja ja tukea työssä selviytymisen vaikeuksiin. Malli sisällytettiin käynnissä olleeseen esimiesvalmennukseen, jota soveltamalla esimies saa tukea puuttua alaistensa työkykyongelmiin. Muun muassa työkuormitus pyritään näin saamaan tsaantumaan ja työtyytyväisyys kääntymään myönteiseen kehitykseen. Valmennus on alku laajalle prosessille, jonka tavoitteena on jalkauttaa malli Merenkululaitoksen esimiestyön hyväksi käytännöksi. Työpsykologin kustannusten nousu 121 prosenttia vuonna 2006 ja työterveyslääkärin kustannusten lasku 31 prosenttia viestii, että työvire -mallia toteutetaan hyödyntäen työpsykologin tukea. Myös työfysioterapeuttien rooli työkykyä tukevassa toiminnassa on erittäin merkittävä. Tähän investoitiin 45 euroa henkilötyövuotta kohden vuonna 2006.



### 5.2 Työilmapiiri

Laitoksen työtyytyväisyyden hyvä kehitys pysähtyi vuonna 2005 ja kääntyi 0,1 yksikön verran laskuun vuonna 2006, mutta työtyytyväisyyskyselyn vastausaktiivisuus nousi 60:sta 72 prosenttiin. Tuloksessa heijastuu laitoksen kehittämistilanne. Palautteen antaneista 40 prosenttia kokee olevansa tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työoloihin, kun taas 28 prosenttia vastaajista oli tyytymättömiä. Tutkimuksessa lisääntyi tyytymättömyys työpaikan epävarmuuteen ja palkkaukseen. Vahvimmiti työtyytyväisyys-tekijöiksi koettiin työjaoksen tai tiimin yhteistyö ja ilmapiiri, oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelun työtovereiden taholta sekä työtiloihin liittyvät asiat. Edelleen oltiin tyytymättömiä laitoksen johtamisen osa-alueisiin. Aikomus vaihtaa työpaikkaa oli noussut pari prosenttiyksikköä. Valtionhallinnon arvoihin verrattuna Merenkululaitoksen työtyytyväisyyden osa-alueet olivat vuonna 2006 varsin samansuuntaiset. Pienemmän arvon saivat työn sisällön haasteellisuus, julkikuva ja johtaminen.

Laitoksen vuoden 2006 indeksilukema oli 3,1. Tilaajaviranomaisen arvo pysyi edellisvuoden tasolla (3,3). Sisäisen tuotannon arvo laski 0,2:lla indeksiin 2,9. Tuloksessa heijastuu sisäisen tuotannon mahdollisesta eriyttämisestä aiheutuva epävarmuus ja



asiaa koskevan päätöksenteon lykkääntyminen. Tulosityksiköittäin indeksit vaihtelivat 2,9 ja 3,6 välillä. Merikartoituksen henkilöstö on tyytyväisintä ja Sisäisen tuotannon henkilöstö vähiten tyytyväistä. Organisaatorakenteessa tapahtuneiden muutosten takia tulosityksiköiden indeksit eivät ole kaikilta osilta vertailukelpoisia edelliseen vuoteen verrattuna. Vastanneista naisia oli 160 ja miehiä 360. Naisten vastausprosentti oli noin 70 ja miesten reilut 60.

Miesten työtyytyväisyys oli laitoksen keskimääräisellä tasolla kun taas naisten tulos ylitti kokonaisindeksin. Naiset olivat huomattavasti miehiä tyytyväisempiä kehityskeskustelujen toimivuuteen ja hyvinvoinnin tukemiseen. Naiset luottavat myös miehiä enemmän tulevaisuuteen ja ovat miehiä tyytyväisempiä palkkaukseen, vaikka tulos palkkauksen tyytyväisyyteen oli alhainen myös naisilla. Sen sijaan naiset olivat miehiä merkittävästi tyytymättömiä sukupuolten tasa-arvon toteutumisen työyhteisössä.

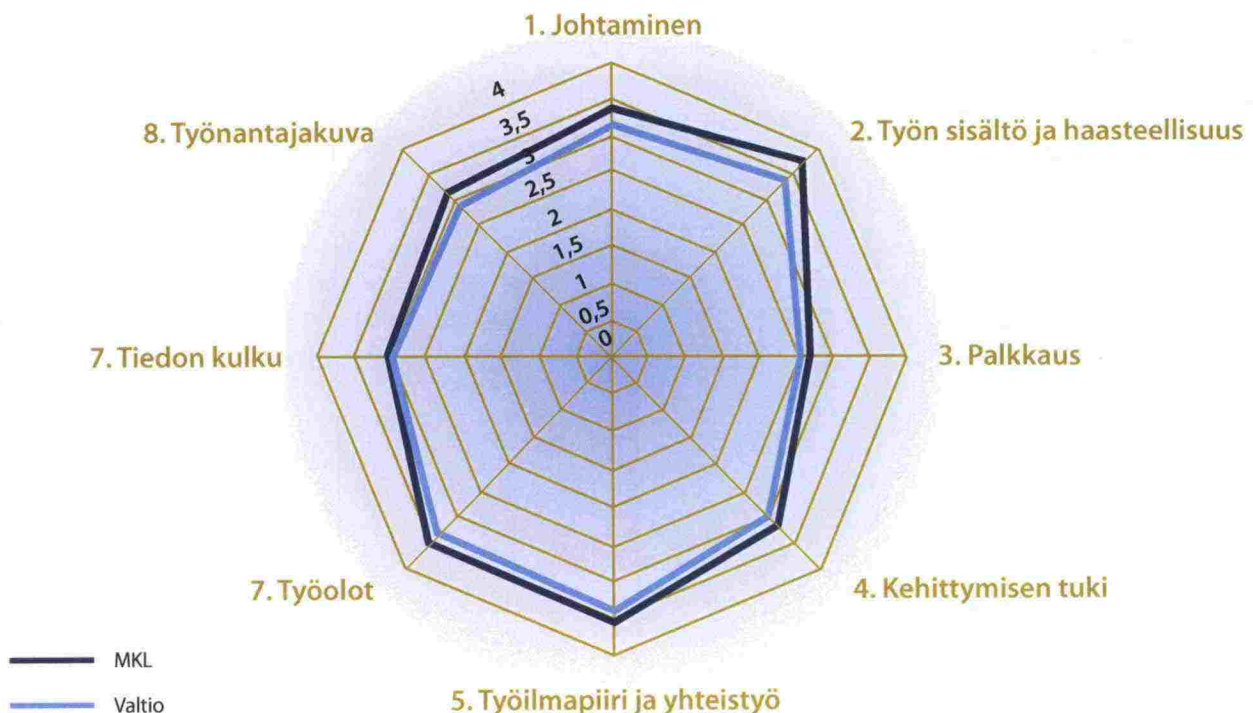
Työtyytyväisyystulos lisää painetta työhyvinvointitoimien entistä voimakkaampaan kehittämiseen laitoksessa. Huomioitavia kehittämiskohteita ovat avoimuus päätöksenteossa, johtaminen ja kehittäminen, yhteistyö ja ilmapiiri, sisäinen viestintä ja tiedonkulku, arvojen toteutuminen käytännössä,

työpaikan varmuus ja kaikki palkkaukseen liittyvät osiot. Myös työtyytyväisyystulosten purkuun ollaan tyytymättömiä. Purukäytäntöä yhtenäistettiin ja ohjeistettiin vuoden 2006 tulosten purun yhteydessä siten, että tuloksien pohjalta yksiköissä määritetään muutama keskeinen kehittämiskohta, joka toteutetaan.

Henkilöstön mielikuva Merenkululaitoksen julkisivusta ja arvojen toteutumisesta käytännössä laskivat edellisvuodesta. Arvojen toteutumisesta on pyritty edistämään muun muassa julkistamalla Vuoden Arvokas, käymällä arvokeskustelu työtyytyväisyystuloksen purun yhteydessä sekä sisällyttämällä arvojen toteutus tuloskeskustelun osaksi. Toimenpiteet eivät ilmeisesti ole kuitenkaan olleet riittäviä arvojen uudistamisvaiheen toimenpiteiksi.

Vuoden 2006 työtyytyväisyyskartoitus oli jo seitsemäs peräkkäinen vuonna tehty kartoitus. Tällä kertaa kyselyn tekninen toteutus ja tulosten analysointi ostettiin ulkoisena palveluna Paras Käytäntö Oy:ltä. Kysymyksiä muokattiin, jotta saataisiin aikaisempaa kohdentuvampaa palautetta kunkin yksikön ja Merenkululaitoksen johtamisesta, kehittämisestä, avoimuudesta päätöksenteossa, yhteistyöstä ja työilmapiiristä sekä sisäisestä tiedonkulusta.

## TYÖTYTYVÄISYYSKYSELY MKL/VALTIO 2006

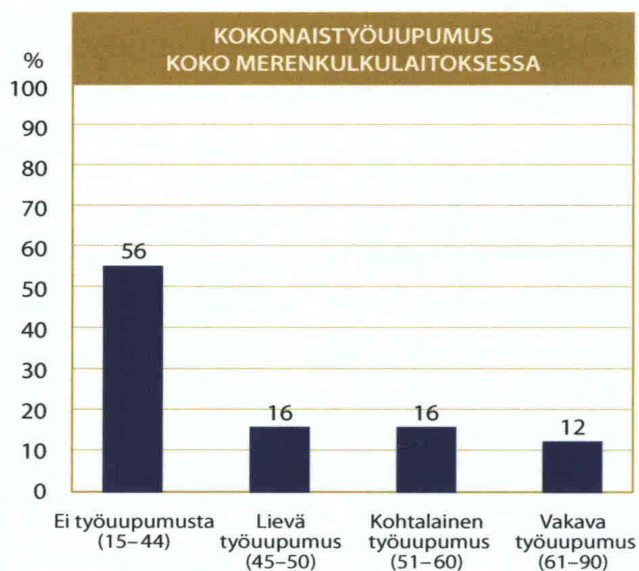


### 5.3 Jaksaminen

Tammikuussa 2006 toteutettiin työterveyshuollon suosituksesta työhyvinvointikysely sähköisenä web-kyselynä. Kyselyllä selvitettiin työntekijöiden jaksamista ja pyrittiin kartoittamaan työuupumuksen mahdolliset riskiryhmät. Kysely toteutettiin anonyymisti. Kyselyyn vastasi oli 65 prosenttia henkilöstöstä. Kyselyaineisto analysoitiin Medivireessä ja tulos purettiin laitostasolla ja tulosityksikkökohtaisesti vuoden 2005 työtyytyväisyystutkimuksen palaute-tilaisuuksien yhteydessä.

Vastaajista 44 prosenttia koki jonkintasoista työuupumusta. Miehet kokivat työuupumusta naisia enemmän. Miehillä ei niinkään ilmennyt uupumisasteista väsymystä vaan ammatillisen itsetunnon heikkenemistä ja kyynisyyden lisääntymistä. Tuki-palveluissa vastaajat kokivat työn määrällistä kuormitusta ja heillä uupuminen ilmeni uupumisasteisena väsymyksenä. Purkutilaisuuksissa työuupumuksen aiheuttajiksi nimettiin muun muassa liian suuret työmäärät, töiden epätasainen jakautuminen, niin sanottujen omien töiden loppuminen ja töiden ulkoistaminen sekä odotettavissa olevat rakennemuutokset.

Pääjohtaja tiedusteli alkukesällä tulosityksiköiden johdolta, mitä toimenpiteitä yksiköt olivat tehneet työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja työuupumus-tilanteen korjaamiseksi. Toimenpiteistä raportoitiin laitoksen johtoryhmälle ja yhteistoimintaorganisaatiolle.



### 5.4 Työhyvinvoinnin tuki

Vuonna 2006 työhyvinvoinnin tukeen käytettiin Merenkululaitoksessa 154 euroa henkilötyövuotta kohden. Vakiintuneita tuen muotoja ovat olleet liikuntasetelit, liikuntaryhmät, hieronnan tuki, ulkoilupäivät ja kulttuuritapahtumien ryhmävaraus-tyyppinen pääsymaksun tuki. Ryhmäliikunnan osalta tuetaan joukkuelajeja. Laitoksessa on muun muassa useita salibändijoukkueita. Lisäksi on tuettu erilaisiin valtakunnallisiin liikuntatempauksiin osallistumista, kuten Naisten kymppi, Suomi Meloo-tapahtumat. Koko henkilöstölle järjestettävä MKL-päivä on myös jo vakiintunut asiapitoinen yhteistoiminta-, virkistäytymis ja työhyvinvointitapahtuma. Vuoden 2006 MKL-päivässä Lahden Sibeliusalassa pääjohtaja haastoi henkilöstön askelkilpailuun, mitä varten henkilöstölle jaettiin askelmittarit.

Liikuntaseteleitä kukin työntekijä oli vuonna 2006 oikeutettu saamaan 80 euron edestä. Kevät-puolella vuotta liikuntaseteleitä käytti 133 henkilöä. Kysyntä kasvoi syksyllä, jolloin käyttäjiä oli 193 henkilöä. Työnantajan tukemaa hierontaa hyödynsi noin 80 henkilöä. Pääkaupunkiseudun kevään ulkoilupäivään Kisakalliolla osallistui 55 ja syksyn kulttuurikävelykierrokseen 80 reippailijaa. Sisäinen tuotannon ja Lappeenrannan aluetoimiston soutu- ja vastasivat Kaukaan tehtaiden haasteeseen soutu- kirkkoveneillä Viipuriin.

Henkisen virkistäytymistä tuettiin mm. touko-kuussa tehdyllä laivamatkalla Tallinnaan sekä ooppera-, operetti ja teatteritarjonnalla, joita edustivat näytännöt Evita, Täällä Pohjantähden alla sekä Albatrossi ja Heiskanen.

Organisaatiomuutoksen seurauksena virkistys-toiminta keskitettiin työhyvinvointitiimin vastuulle vuoden 2006 heinäkuun alusta alkaen. HOP-yhdys-henkilötapaamisessa syyskuussa sovittiin, että vastaisuudessa laitostasosta liikuntaa tuetaan liikuntasetelien ja liikuntasalivuokrien muodossa. Lisäksi soutu- ja melontatapahtumat kuuluvat tuettuihin toimintoihin samoin kuin ryhmäliikunta. Hieronnan tukemisesta päätettiin luopua. Ulkoilupäiviä pääkaupunkiseudulla ja alueilla pidetään edelleen kahdesti vuodessa. Lisäksi työhyvinvointiin liittyvä-nä toimintana on vuokrattu virkistysmökkejä henki-löistön käyttöön.



## 5.5 Kuntoremontit

Merenkulkulaitoksessa tuetaan työkyvön ylläpitoa myös täydellä palkalla ja työajaksi luettavien kuntoremonttien järjestämisen muodossa. Työnantaja hakee toimintaan Kelalta kuntoutusrahaa. Vuosittain kuntoutuksessa ovat peruskursseille ja edellisenä vuonna peruskursseilla olleet terveystreffeihin osallistuvat.

Vuonna 2006 kuntoremontteihin osallistui 97 kuntoutujaa, joista peruskursseille osallistui 52 ja terveystreffeille 45 henkilöä. Kuntoremontit ilman palkkakuluja maksoivat laitokselle 29 349 euroa.

Kuntoremonttien osalta Merenkulkulaitos jatkoi vuonna 2004 alkanutta verkostoyhteistyötä Ratahallintokeskuksen kanssa järjestämällä viisi kuntoremonttikurssia omille ja Ratahallintokeskuksen työntekijöille.

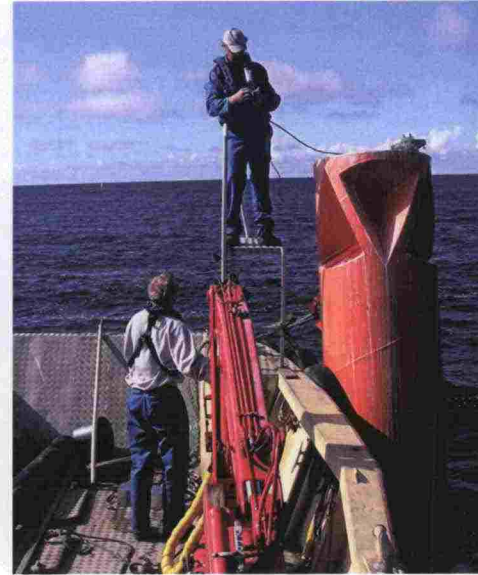
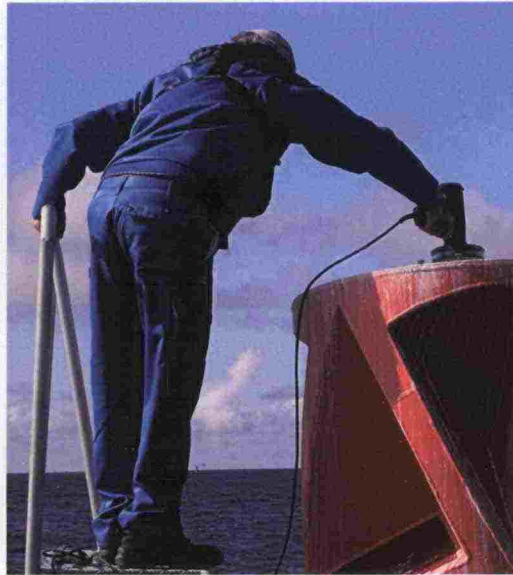
## 5.6 Työterveyshuolto

Merenkulkulaitoksessa panostetaan ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon. Sijoitus 232 euroa henkilötyövuotta kohden näkyi vuonna 2006, kun työpaikan terveyden- ja sairauenhoidon kustannukset kääntyivät laskuun. Sen sijaan työterveyshuollon toteuttaman sairauenhoidon kustannukset pysyivät edellisen vuoden tasolla ollen 316 euroa henkilötyövuotta kohden. Työterveyshuollon kulut laskivat vuonna 2006 runsaat 9 000 euroa. Laitoksen työterveyshuollon tavoitteet on koottu Työpaikkaterveydenhuolto 2006–2008 –ohjelmaan.

Terveyden ja sairaanhoidon kokonaiskustannukset vuonna 2006 olivat 457 716 euroa eli 585 euroa henkilötyövuotta kohden. Kuntoremontit mukaan laskien kokonaiskulut olivat 487 065 euroa ja 622 euroa henkilötyövuotta kohden. Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon käytettiin 181 211 euroa, mikä on 37 prosenttia kaikista terveyden- ja sairauenhoidon kustannuksista. Sairauenhoidon kustannukset olivat 246 779 euroa.

Työpaikkaterveydenhuolto	2002	2003	2004	2005	2006
Henkilötyövuodet	1 824	1 822	824	794	782
Terveydenhoito E/HTV	342 688 188	381 825 210	154 694 188	195 341 246	181 211 232
Sairaanhoito E/HTV	447 034 245	443 761 244	238 148 289	252 172 318	246 779 316
Muut kustannukset 1) E/HTV	82 971 45	96 979 53	15 549 19	27 522 35	29 726 38
<b>Yhteensä E/HTV</b>	<b>872 693 478</b>	<b>922 565 506</b>	<b>408 391 496</b>	<b>475 035 599</b>	<b>457 716 585</b>

1) Poliklinikamaksut, lääkkeet, näyttöpäätelasit, optikon palkkiot, sukeltajien ja merimiesten hammaslääkärimaksut, toimistokulut



MKL:N VASTANOTTOKÄYNNIT TYÖTERVEYSHUOLLOSSA		
Vuosi	2005	2006
HTV	795	782
Käynnit lkm	4073	4266
Käynnit/HTV	5,1	5,5
Käynnit/henkilö	4,4 (N= 926)	6,0 (N= 713)

Suurimman osan laitoksen työterveyshuollon palveluista tuottaa Medivire. Työterveyshuollon palveluiden tuottajat on kilpailutettu Hanselin toimesta ja Medivire oli valtakunnallisista tuottajista edullisin. Maaliskuun alusta tuli voimaan Merenkululaitoksen ja Hanselin välinen työterveyshuoltopalveluiden hankintasopimus. Vuonna 2006 työterveyshuollon vastaanotolla kävi yhteensä 713 eri työntekijää, joista kukin oli vastaanotolla noin kuusi kertaa. Medivire on tehostanut palveluiden tarjontaa ja nopeaa sekä helppoa saavutettavuutta, mikä näkyy työterveyspalveluiden lisääntyvänä kysyntänä ja käyntimäärien kasvuna.

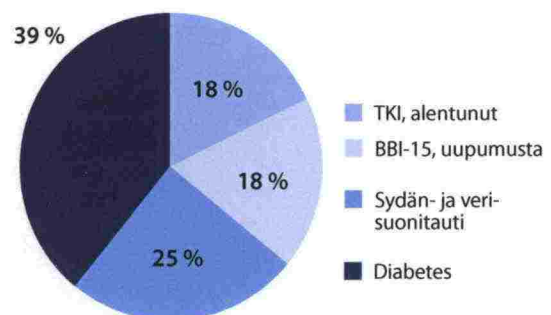
## 5.7 Terveystarkastuslöydökset

Vuonna 2006 terveystarkastuksissa kävi 218 eri henkilöä eli runsas neljäsos Merenkululaitoksen henkilöstöstä. Terveystarkastuksessa käyneistä 24 prosentilla oli lievää tai vakavampaa työuupumusta. Edelliseen vuoteen verrattuna tulos oli pysynyt samana. Verrokkiorganisaatioilla eriasteista uupu-

usta on alle 20 prosentilla. Sydän- ja verisuonitautiriski oli kohonnut runsaalla 30 prosentilla ja diabetesriski puolella tarkastuksessa käyneistä.

Terveystarkastukseen liittyy 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. Medivireen muilla asiakkailla työkyky oli erinomainen tai hyvä yli 80 prosentilla. Vuonna 2006 laitoksen terveystarkastusprosentti oli 29. Edellisen vuoden terveystarkastusprosentti oli 43. Terveystarkastusprosentissa on selvä laskusuunta vuodesta 2004 alkaen.

RISKIPROFIILI HENKILÖISTÄ, JOILLA ON KOHONNUT TERVEYSRISKI %



## 5.8 Sairastavuus

Sairauspoissaolojen kasvu pysähtyi vuonna 2006 ja oli 10,1 päivää henkilötyövuotta kohden. Lyhyet 1–3 päivän poissaolot nousivat pari prosenttiyksikköä 69 prosenttiin. Sairautapausta kohden poissaolon pituus oli keskimäärin 7,2 päivää, kun se edellisvuosina oli 6,9. Sairauden vuoksi oli poissa 556 henkilöä ja heistä kukin keskimäärin 14,3 päivää. Poissaolopäiviä oli yhteensä 7 927. Henkilöä kohden poissaolokerrat laskivat 2,6 kerrasta 1,9 kertaan. Käytettävissä olevien poissaolotietojen mukaan melkein kolme neljäsosaa henkilöstöstä on ollut poissa töistä sairauden vuoksi. Poissaolot ovat muuttuneet enemmän lyhytkestoisiksi ja niitä on useammin.

*Mielenterveydellisistä syistä* vastaanotolla käyneiden lukumäärässä tapahtui vuonna 2006 merkittä-

vä positiivinen muutos edellisiin vuosiin verrattuna, jolloin laitos poikkesi korkeilla käyntimäärillä muista päätoimialan ja Medivireen asiakkaista.

*Tuki- ja liikuntaelinvaiivat* ovat erittäin yleisiä, ja käynnin syistä 20 prosenttia oli kyseisiä käyntejä. Tilajaviranomaisen ja tuotannon luvuissa ei ollut ratkaisevia eroja, vaikka töiden luonteessa on suuriakin eroja. Laitoksessa vastaanottokäynnit tuki- ja liikuntaelinvaiivojen vuoksi olivat vähentyneet ja olivat vähäisemmät kuin verrokeilla.

Vaikka *verenkiertoelinvaiivat* ja korkea verenpaine ovat laitoksessa yleisiä, niin vastaanotolla käynnit akuuttien oireiden ja seurannan vuoksi selkeästi vähentyivät ja ovat samalla tasolla kuin verrokeilla.

Sairauspoissaolot vuosina 2004–2006					
Vuosi	Henkilöitä lukumäärä	Päiviä yhteensä	Päiviä/henkilö	Päiviä/htv	Terveys %
2004	431	7170	16,6	8,7	48
2005	451	8004	17,7	10,1	43
2006	556	7927	14,3	10,1	29

Vastaanottokäynnit prosentteina käyntien kokonaislukumäärästä v.2005–2006				
Syyt	Käynnit % / Merenkulkulaitos		Käynnit % / Medivire (kaikki asiakkaat)	
	2006	2005	2006	2005
Mielenterveys	5,7	7,3	6,8	6,3
Tuki- ja liikuntaelimet	20	22,0	21	20,7
Verenkiertoelimet	7,8	9,7	7,5	8,9



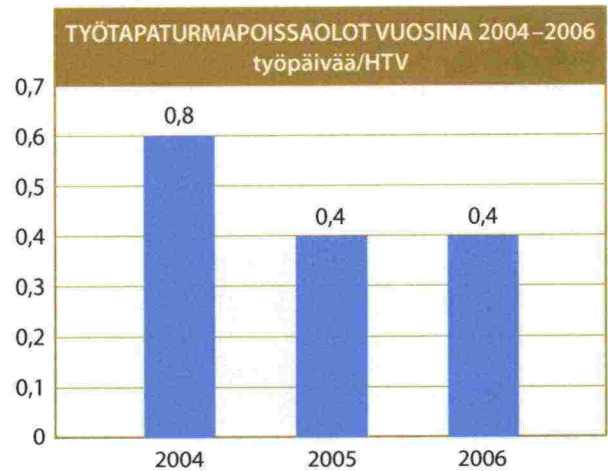
## 6 • Työsuojelu

### 6.1 Työtaturmat

Vuonna 2006 työtaturmista johtuvia sairauspoissaoloja oli 0,4 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Määrä on pysynyt edellisvuoden tasolla. Työtaturmatapauksia oli 49. Tapausten määrä kohosi edellisvuodesta 9:llä. Luku sisältää myös ne tapaukset, joista ei ole aiheutunut poissaoloa.

### 6.2 Työsuojelu

Työsuojelusopimus uudistettiin vuonna 2006. Myös työsuojeluohjelman uudistaminen oli työn alla. Hallintomalliuudistuksen myötä työpaikkakäsitteet uudistettiin ja muodostettiin kaksi uutta työpaikkaa.



## 7 • Palkkaus

Vuonna 2006 laitoksen työntekijöistä oli uusien palkkausjärjestelmien eli valtion palkkausjärjestelmien (VPJ) piirissä yhteensä 570 henkilöä. Merenkululaitoksella on voimassa kaksi eri sopimusta uudesta tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta palkkausjärjestelmästä ns. iso-VPJ ja ns. pikku-VPJ. Vuoden 2005 alusta voimaan tullutta isoa VPJ:tä sovelletaan virastotyöntekijöihin, sulkumestareihin, kanavanhoitajiin, teknisiin toimihenkilöihin, työnjohtajiin ja liikennepäivystäjiin. Sopimuksen soveltamispiirissä on noin 480 henkeä. Vuonna 2004 voimaan tullutta pikku VPJ:tä sovelletaan työntekijöihin kanava-, kunnossapito-, rakennus- ja vesistönmittaustöissä sekä talous- ja siivoustöissä, sukellustöissä sekä kone- ja sähköalan töissä. Sopimuksen soveltamispiirissä on noin 90 henkeä.

Palkkauksessa tapahtui kehitystä siten, että 52 henkilön tehtävä muuttui vaativammaksi. Mukana luvussa ovat myös uudet työntekijät. Suoritustasokorotuksia tuli yhteensä 127 henkilölle. Mukana ovat molempien uusimuotoisten palkkausjärjestelmien luvut. Valtaosa korotuksista kohdistui toimihenkilöihin sovellettavaan Isoon VPJ:hin. Vuonna 2006 takuupalkalla olevien prosentuaalinen osuus oli toimihenkilöihin sovellettavassa VPJ:ssä 18,9

prosenttia Vastaava luku oli järjestelmää käyttöön otettaessa vuoden 2005 alussa 28 prosenttia. Talous-, rakennus-, asennus- ja sukellushenkilökuntaan sovellettavan palkkausjärjestelmän piirissä takuupalkkaisten osuus oli 20 prosenttia.

Toimihenkilöihin sovellettavan palkkausjärjestelmän seuranta- ja kehittämisryhmä valmisteli ison VPJ:n kehittämistä. Uuden suoritusarviointijärjestelmän käyttöönotosta syntyi neuvottelutulos loppuvuodesta. Keskeistä muutoksessa oli suoritusarvioinnin kytkeminen arvoihin sekä tekijöiden aikaisempaa toimivampi painottaminen. Vaativuudenarviointijärjestelmän uudistamistyössä päästiin hyvään alkuun.

Alusliikenneohjaajien palkkausjärjestelmän uudistamistyö jatkui. Vuoden loppuun mennessä kaikkien tehtävien vaativuus oli arvioitu ja kunkin työntekijän osalta oli tehty suoritusarviointi.

Sopimuskauden 2005–2007 mukainen palkkojen yleiskorotus tuli voimaan 1.6.2006 lukien. Samasta ajankohdasta voimaan tulleet liitto- ja tasa-arvoerät käytettiin pääosin palkkausjärjestelmien rahoitukseen. Vuosien 2005 ja 2006 koskevan tasa-arvoselvityksen yhteydessä on tehty alla oleva palkkatasoselvitys:

Kuukausipalkka	Miehet		Naiset		% miehet		% naiset	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Alle 2 000 €	215	42	95	39	38,7	7,7	45,0	20,7
2 000–3 500 €	267	332	102	116	48,0	61,3	48,3	61,7
Yli 3 500 €	74	168	14	33	13,3	31,0	6,6	17,6
<b>Yhteensä</b>	<b>556</b>	<b>542</b>	<b>211</b>	<b>188</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

Enin osa henkilöstöstä sijoittuu palkkatasolle 2 000–3 500 euroa. Naisista tässä ryhmässä oli vuonna 2006 48,3 prosenttia ja miehistä 61,7 prosenttia. Tilaston mukaan keskipalkka on vuosien 2005 ja 2006 aikana kehittynyt siten, että alle 2 000 euroa ansaitsevien osuus on vähentynyt huomattavasti ja vastaavasti yli 3 500 euroa ansaitsevien osuus lisääntynyt merkittävästi. Palkkauksen kehitystä vertailtaessa on kuitenkin otettava huomioon, että vuoden 2006 vertailulukuna on säännöllisen työajan ansio, joka kaikilla työntekijöillä ei ole samantasoinen.

Vuoden 2006 lopulla tehdyssä tyytyväisyyskyselyssä palkkausta koskeva kokonaisindeksi laski vuoden 2005 indeksistä 2,7 indeksiin 2,6. Vuoden 2005 lailla naiset olivat edelleen miehiä tyytyväisempiä palkkaukseen, vaikka ansiotaso oli keskimäärin miehiä alhaisempi. Merenkululaitoksen naistyöntekijöistä valtaosa on uusimuotoisten palkkausjärjestelmien piirissä.

Tyytyväisyystekijä:	Miehet	Naiset
Palkkaperusteiden selkeys ja ymmärrettävyys	2,8	2,9
Palkkaus suhteessa työn vaativuuteen	2,5	2,7
Palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muutoksen myötä	2,4	2,7
Palkkauksen oikeudenmukaisuus	2,5	2,7

## 8 • Tasa-arvo

Merenkululaitoksen henkilöstöstä 27 prosenttia eli 212 henkilöä on naisia ja 73 prosenttia eli 574 henkilöä miehiä. Laitoksen ylimpään johtoon kuului vain yksi nainen. Esimiestehtävissä toimineista 83 henkilöstä naisia oli 7. Asiantuntijatehtävissä toimi yhteensä 193 henkilöä, heistä miehiä oli 160 ja naisia 63. Miesten suhteellinen osuus on pysynyt entisellä tasolla. Naisten lukumäärä asiantuntijatehtävissä lähes kaksinkertaistui vuonna 2006 edelliseen vuoteen verrattuna, jolloin heitä oli 37. Koulutustasojakautumat ovat samanlaiset sekä mies- että naistyöntekijöiden kohdalla. Peruskoulupohja on 30 prosentilla ja ylempi

korkeakoulututkinto on noin 10 prosentilla työntekijöistä. Miesten tyytyväisyys oli laitoksen keskimääräisellä tasolla kun taas naisten tulos ylitti kokonaisindeksin. Naiset olivat huomattavasti miehiä tyytyväisempiä kehityskeskustelujen toimivuuteen ja hyvinvoinnin tukemiseen. Naiset luottavat myös miehiä enemmän tulevaisuuteen ja ovat miehiä tyytyväisempiä palkkaukseen, vaikka tulos palkkauksen tyytyväisyyteen oli alhainen myös naisilla. Sen sijaan naiset olivat miehiä merkittävästi tyytymättömiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä. Tasa-arvon toteutumisesta valmistuu erillinen selvitys vuoden 2007 keväällä.



## 9 • Johtopäätökset

Vuoden 2006 toteutunut henkilötyövuosien määrä 782 oli 12 vähemmän kuin vuonna 2005. Merkittävin muutos oli palkanlaskennan 7 työntekijän siirtäminen tehtävineen Valtiokonttorin palvelukeskukseen joulukuun alussa. Henkilöstön ikärakenne vanheni vuodella ja keski-ikä on nyt 49 vuotta. Henkilöstöä pystyttiin vähentämään henkilöstösuunnitelman mukaisesti ja vastamaan näin tuottavuustavoitteen.

Laitoksen työtyytyväisyyden hyvä kehitys kääntyi kertomusvuonna laskuun ja työtyytyväisyysindeksi laski 0,1-yksiköllä edellisvuodesta indeksiin 3,1. Sen sijaan työtyytyväisyyskyselyn vastausaktiivisuus nousi 60:sta 72 prosenttiin. Tuloksen heikentymiseen vaikuttaa epävarmuus sisäisen tuotannon mahdollisesta eriyttämisestä. Myönteisenä kehityksenä sairauspoissaolojen kasvu pysähtyi, mutta lyhyet 1–3 päivän poissaolot lisääntyivät. Henkilöstön työhyvinvoinnin, työkyvyn ja työssä jaksamisen kohdalla on jatkettava ponnisteluja tilanteen parantamiseksi ja vakiinnuttamiseksi hyvälle tasolle. Jo käyttöön otettuina keinoina ovat muun muassa Työviremalli, esimiesvalmennus ja työkuormituksen tasaaminen. Tilanteeseen odotetaan helpotusta myös organisaatiouudistuksen viime vaiheiden loppuun saattamisesta, erityisesti Sisäisen tuotannon organisointipäätöksen myötä. Työhyvinvoinnin kehitystä ja työkykyä seurataan edelleen työhyvinvointitutkimusten ja työterveyshuollon raporttien kautta. Työhyvinvointitulosten purkua ja kehittämistoimia tehostetaan ja työkykyä ylläpitävään kuntoutukseen ohjataan henkilöstöä tilanteen mukaan. Myös henkilöstön nopeutuva ikääntyminen on otettava huomioon työssä jaksamisessa. Yhteisöllisyyden tunteen lisäämiseksi ja arvojen käytäntöön viemiseksi on tehtävä töitä ja mietittävä keinoja tai tehostettava jo sovittujen keinojen toteuttamista.

Jotta Merenkululaitoksen henkilöstö pysyisi jatkossakin alan ammattilaisina, on osaamisen säilyttämisessä ja kehittämisessä onnistuttava samoin kuin korvaavan henkilöstön hankinnassa. Onnistumista varmistetaan pitkäjänteisellä henkilöstösuunnittelulla ja osaamisen kehittämistoimilla. Laitos pyrkii olemaan jatkossakin työnmarkkinoilla haluttu työnantaja. Osaamisrakenteen korjaamiseksi laitokseen rekrytoidaan ensi sijaisesti korkeakoulututkinnon

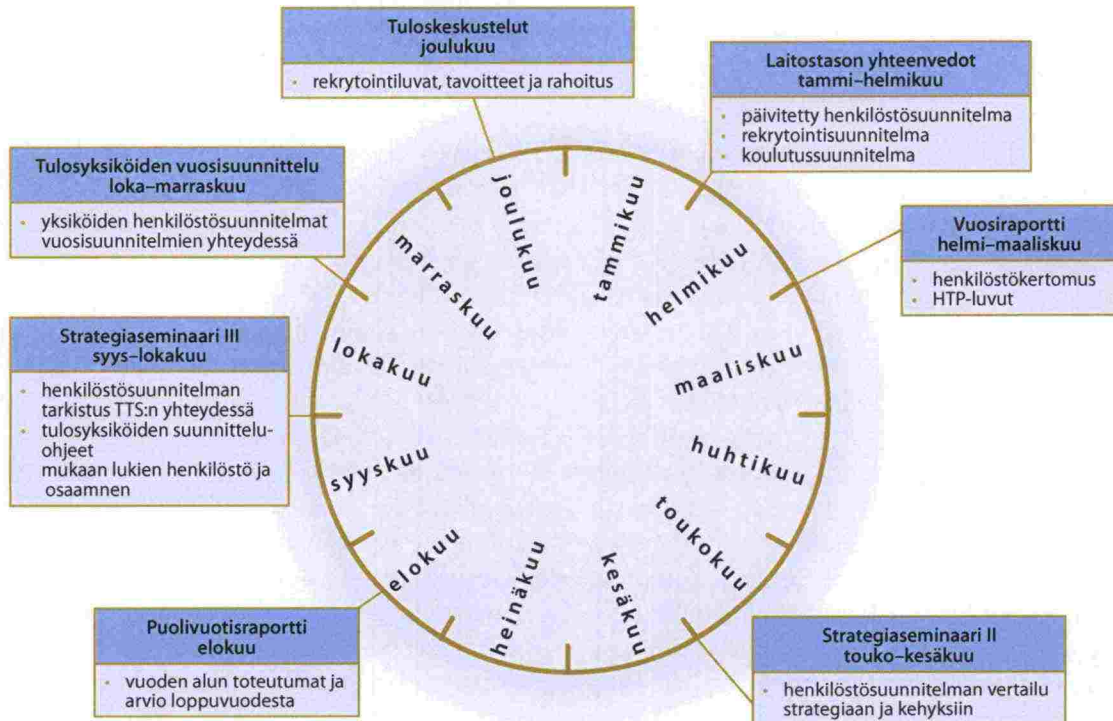
suorittaneita. Laitoskuvaa pyritään edelleen parantamaan mm. asiakkuustutkimusten ja asiakkuuden hallinnan sekä viestinnän kautta.

Osaamisen kehittämisen ja henkilöstösuunnittelun painoarvoa lisättiin vuonna 2006. Osaamisen kehittämisen laitostason kokonaiskuva kartoitettiin ja käynnistettiin koulutussuunnittelun ja koulutusvastaavaverkoston aktivointi. Koulutustaso on uusrekrytointien ja eläköitymisten myötä kääntynyt selvään nousuun. Pelkästään perusasteen tason omaavia oli vuonna 2006 henkilöstöstä enää noin 30 prosenttia kun osuus vuonna 2005 oli noin 40 prosenttia. Ja jo noin 40 prosentilla henkilöstöstä on jonkin tasoinen alempi korkeakoulututkinto. Koulutustasossa ei ole eroa miesten ja naisten välillä. Osaamisen laajentamista ja siirtämistä varmistetaan muun muassa ura- ja seuraajasuunnittelulla, osamiskapeikkojen tunnistamisella ja mentoroinnilla. Asiantuntijana kehittymistä tuetaan vahvistamalla asiantuntijaportaat. Henkilökohtaiset kehittämistavoitteet asetetaan kehitys- ja tuloseskusteluissa ja niiden toteutumista seurataan. Lähivuosina suuri osa henkilöstöstä on jäämässä eläkkeelle. Osaamisen säilyttämiseksi kehityskeskustelujen yhteydessä selvitetään henkilöstön eläkkeelle jäämistä ja varaudutaan hyvissä ajoin osaamisen siirtämiseen. Lisäksi henkilöstökoulutusta kehitetään.

Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto laajeni ja vuonna 2006 laitoksen työntekijöistä oli uusien palkkausjärjestelmien eli valtion palkkausjärjestelmien (VPJ) piirissä yhteensä 570 henkilöä. Palkkauksessa tapahtui kehitystä siten, että 52 henkilön tehtävä muuttui vaativammaksi. Suoritustasokorotuksia tuli yhteensä 127 henkilölle. Palkkauskehitys ja valtion palkkausjärjestelmään siirtyminen on edennyt myönteisesti ja kilpailukyky on kohtuullinen ja valtionhallintoon ja julkishallintoon verrattuna hyvä. Tästä huolimatta henkilöstö ei työtyytyväisyystuloksen perusteella ole tyytyväistä palkkaukseen. Palkkausjärjestelmien ja palkitsemisen kehittämistä tarkastellaan palkkausjärjestelmien kehittämisryhmissä tavoitteena saada järjestelmät selkeämmiksi, kannustavimmiksi ja oikeudenmukaisemmiksi.

# Liite 1

## Henkilöstösuunnittelun vuosikello



# Liite 2

## Henkilöstöprosessi (tavoitetila)



## Liite 3

### Henkilöstökulujen erittely

Henkilöstökulujen erittely	31.12.2006	31.12.2005
<b>Henkilöstökulut</b>	<b>28 196 109,93</b>	<b>27 725 489,63</b>
Palkat ja palkkiot	27 930 648,34	27 363 938,05
Tulosperusteiset erät	59 042,72	120 751,63
Lomapalkkavelan muutos	206 418,87	240 799,95
<b>Henkilösivukulut</b>	<b>6 982 392,96</b>	<b>7 792 966,71</b>
Eläkekulut	5 451 692,09	5 347 997,86
Muut henkilösivukulut	1 530 700,87	2 444 968,85
<b>Yhteensä</b>	<b>35 178 502,89</b>	<b>35 518 456,34</b>
<b>Johdon palkat ja palkkiot</b>	<b>665 234 49</b>	
Sivukulut	166 361 84	
<b>Yhteensä</b>	<b>831 596 33</b>	



ISSN 1456-9442