

Henkilöstökertomus 2008

7	47	23,6	24,0		
5	64	32,7	32,7	244	23
1	28	15,6	14,3	110	10
9	196	100	100	757	73

ASIANSA
TUNTIJA

LUOTTAMUS

HYVÄN
TYÖN
YHTEISÖ

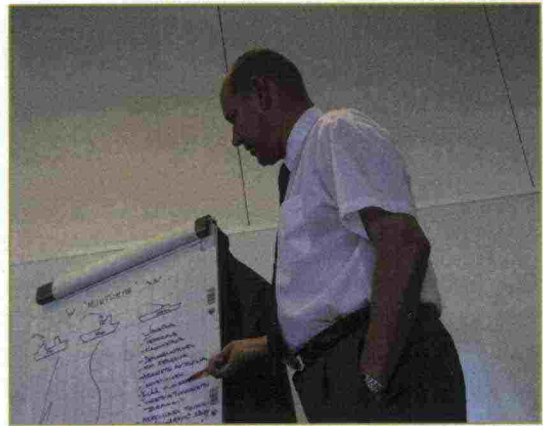
ASIAKASTA
VARTEN



Sisältö

Pääjohtajan henkilöstökatsaus	3
Toimintaympäristö	4
1 Toiminnan perusta	6
1.1 Arvot	6
1.2 Eettiset ohjeet	8
1.3 Henkilöstöstrategia	9
2 Henkilöstön määrä ja rakenne	14
2.1 Henkilöstön määrä	14
2.2 Henkilöstön ikärakenne	15
2.3 Johto- ja esimiestehtävissä toimineet	17
2.4 Asiantuntija- ja kansainvälisissä tehtävissä toimineet	17
3 Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen	18
3.1 Työnantajakuva	18
3.2 Vaihtuvuus	19
4 Henkilöstön osaaminen	20
4.1 Osaamisen kehittäminen	20
4.2 Koulutusrakenne	21
4.3 Henkilöstökoulutus	21
5 Henkilöstön hyvinvointi ja terveys	22
5.1 Työkyky	22
5.2 Työilmapiiri	22
5.3 Jaksaminen	24
5.4 Työhyvinvoinnin tuki	25
5.5 Kuntoremontit	26
5.6 Työterveyshuolto	26
5.7 Terveystarkastuslöydökset	27
5.8 Sairastavuus	27
6 Työturvallisuus	29
6.1 Työtapaturmat	29
6.2 Työsuojelu	29
7 Palkkaus	30
8 Tasa-arvo	31
9 Yhteenveto ja johtopäätökset	32
9.1 Yhteenveto	32
9.2 Johtopäätökset	32
LIITTEET	
Liite 1, Henkilöstösuunnittelun vuosikello	34
Liite 2, Henkilöstökulujen erittely	34

Pääjohtajan henkilöstökatsaus



Hyvä Merenkululaitoksen henkilöstö

Tämä järjestyksessään kahdeksas Merenkululaitoksen henkilöstökertomus sisältää keskeisiä laitoksen henkilöstöön liittyviä tuloksia vuodelta 2008. Kertomus noudattaa edelliseltä vuodelta tuttua rakennetta ja on sisällöltään vertailukelpoinen aiempien vuosien kertomusten kanssa. Henkilöstökertomuksessa kuvataan henkilöstön tilaa ja henkisten voimavarojen kehittämistä Merenkululaitoksessa.

Vuonna 2008 Merenkululaitoksen toiminnassa merkittävän sijan sai liikennehallinnon virastouudistukseen ja Sisäisen tuotannon yhtiöittämiseen valmistautuminen. Laitos pyrki omalta osaltaan edesauttamaan virastouudistustyötä osallistumalla selvitysten tekoon ja projektityöhön. Tuotannon yhtiöittämisvalmisteluja hoidettiin liikenne- ja viestintäministeriön asettaman projektipäällikön johdolla. Uudistusten valmistelutyöhön osallistui henkilöstöä ja henkilöstöjärjestöjen edustajia.

Näissä muutosnäkymissä henkilöstön työhyvinvointi koheni, ehkä hieman yllättävästikin. Työtyytyväisyys kääntyi kasvuun ja käynnit työterveyshuollossa vähenivät. Myös työkuormitus ja työuupumus vähenivät työterveyshuollon raporttien mukaan. Terveys ja sairastavuus näyttävätkin asettuneen kohtuullisen hyvälle tasolle. Todettava on, että laitoksessa on tehty pitkäaikaista ja määrätietoista työtä työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja työ jatkui tiiviinä myös vuonna 2008.

Tuottavuustavoitteen mukainen henkilötyövuosivähennys pystyttiin toteuttamaan jälleen etupainotteisesti, mikä helpottaa jatkossa uusien tuottavuustavoitteiden saavuttamista.

Arvojen mukainen toiminta oli vuoden aikana esillä laitosta koskevassa keskustelussa ja eettisten ohjeiden laadinnassa. Tyytyväisyys arvojen toteutumaan omassa työssä kohosikin merkittävästi ja ylitti jopa valtionhallinnon vertailuarvon. Sen sijaan arvojen selkeyttä ja ymmärrettävyyttä on tarpeen vielä avata jatkokeskusteluihin. Eettiset ohjeet laadittiin henkilöstön ja eettisen työryhmän tuella. Ohjeet otettiin käyttöön vuodenvaihteessa. Arvojen ja eettisten periaatteiden mukaisen toimintatavan merkitys korostuu organisaatiomuutoksessa.

Merenkululaitoksessa arvostetaan asiantuntemusta ja osaavaa henkilöstöä. Yhtenä arvostuksen merkinä henkilöstön palkkausta ja palkitsemiskeinoja kehitetään ja kehittämistyön tulokset ovat olleet selvästi näkyvillä kahden viimeisen vuoden aikana. Asiantuntijuutta tuetaan ja kehitetään muun muassa asiantuntijavalmennuksella ja asiantuntijapalkkauksen kehittämisellä.

Laitoksessa jatketaan edelleen määrätietoista työtä henkilöstöstrategisten toimenpiteiden toteuttamiseksi organisaatiomuutosten rinnalla ja keskeisiin kehittämiskohtiin painottuen. Organisaatiomuutoksessa muutosprosessin huolellinen valmistelu ja tukeminen on ensiarvoisen tärkeää. Laitos pyrkii selviytymään muutosten tuomista haasteista hyvin ja hyvää henkilöstöpolitiikkaa noudattaen. Uudistuksia valmistellaan johdon ja henkilöstön kesken hyvässä yhteistyössä ja avoimessa vuorovaikutuksessa.

Markku Mylly
Pääjohtaja

Toimintaympäristö

Merenkululaitoksen ja henkilöstöhallinnon toimintaa leimasi vuonna 2008 liikennehallinnon virastouudistuksen, aluehallinnon uudistamisen ja Sisäisen tuotannon yhtiöittämisen valmistelu. Uudistusten valmistelua tuettiin ja tarvittavien selvitysten ja esitysten tekoon osallistuttiin henkilöstöhallinnon taholta aktiivisesti.

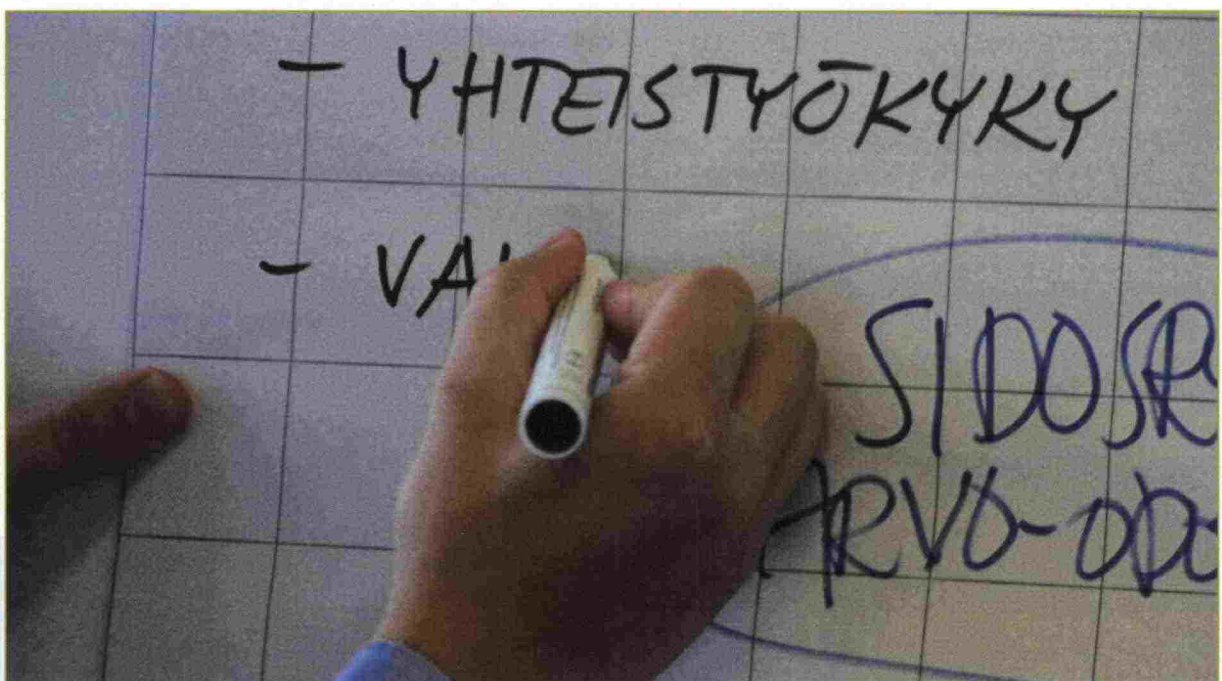
Organisaatiomuutoksessa laitoksen henkilöstö tulee jakautumaan väylävirastoon, turvallisuusvirastoon ja tuotantoyhtiöön. Lisäksi yhteysalusliikenneksikkö henkilöstöineen siirtyy aluehallintoon.

Virastouudistusta selvitettiin ministeriön nimeämien selvitysmiesten johdolla ja virastouudistustyöryhmissä. Työryhmien työhön osallistui jäsenenä useita Merenkululaitoksen johto- ja asiantuntijatehtävissä toimivia sekä henkilöstöjärjestöjen edustajia. Henkilöstöhallinnon tärkeitä asioita ja toimintamalleja mietittiin liikennehallinnon virastojen hallintojohdon kesken Henkseli-ryhmässä. Tuotannon rakennetta ja toimintatapaa selvitettiin yhtiöittämispäätöksen jälkeen konsulttivetoisesti ja liikenne- ja viestintäministeriön nimeämien projektipäälliköiden johdolla. Työ jatkuu vuonna 2009.

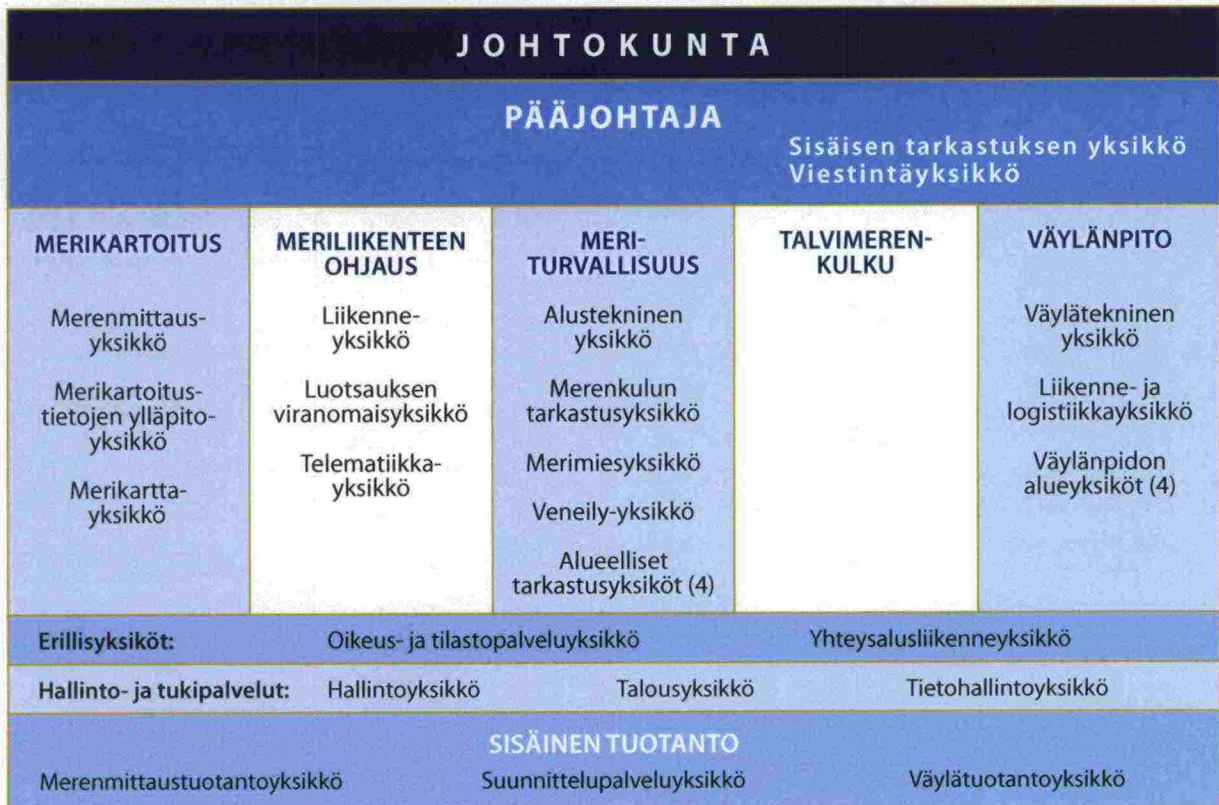
Virastouudistuksesta ja Sisäisen tuotannon yhtiöittämisestä pidettiin henkilöstölle tiedotustilaisuuksia vuoden 2008 loppupuolella. Organisaatio-

muutos oli pääaiheena myös joulukuun alussa pidetyssä Merenkululaitos-päivässä, jossa tilanteesta olivat kertomassa laitoksen johdon lisäksi uudistusten selvitysmiehet ja tuotannon projektipäällikkö. Sisäisen tuotannon yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin tuotannon organisaatiomuutosta. Laitoksen yhteistyötoimikunta toimi virastouudistuksen seurantaryhmänä vuonna 2008 ja jatkaa työssä vuonna 2009.

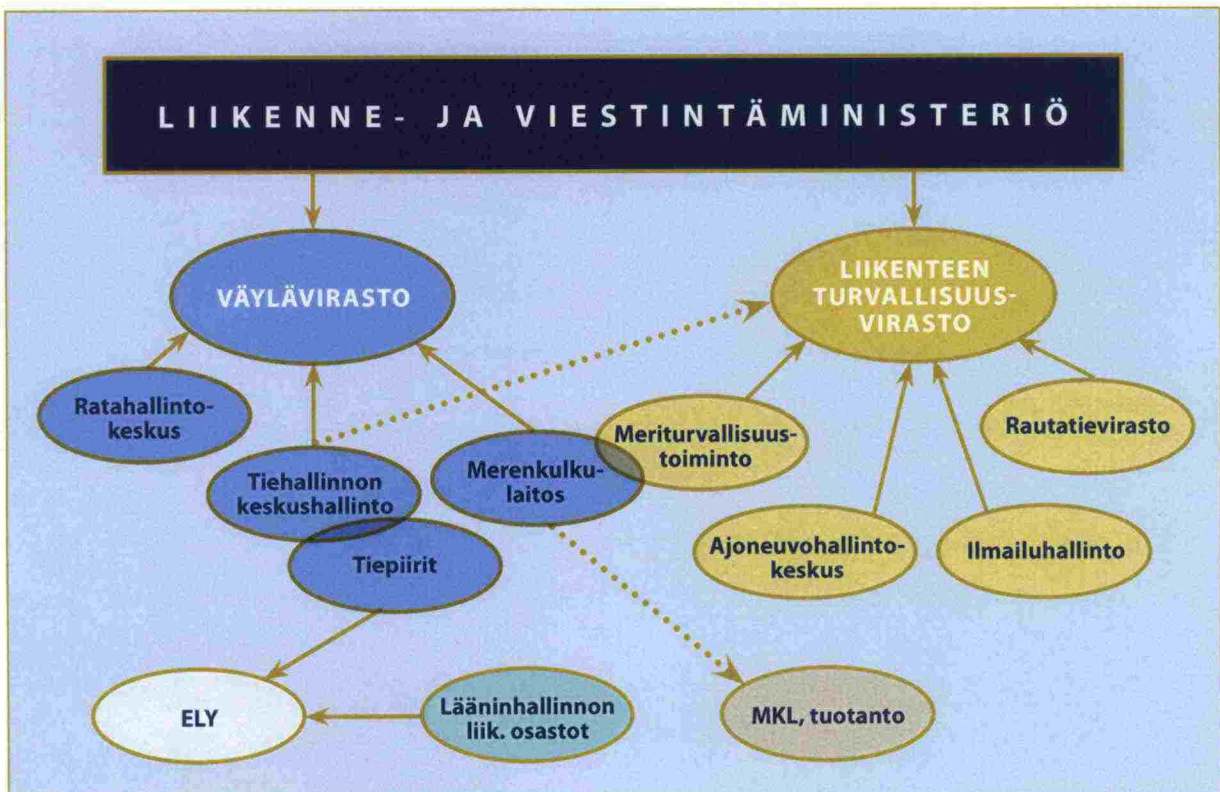
Vuoden lopulla liikenne- ja viestintäministeriön toimesta käynnistyneisiin alueellisen sijoittumisen selvitystyön työpajoihin osallistui meriliikenteen ohjauksen, väylänpidon, meriturvallisuuden ja hallinnon, tukipalvelujen ja erillisyksiköiden henkilöstöä ja henkilöstöjärjestöjen edustajia. Lisäksi koko henkilöstölle tehtiin alueellisen sijoittumisen vaihtoehtoja tiedusteleva kysely. Vuoden lopulla päätettiin myös hallinnonalan virastoja kattavasta konsulttityöstä, jonka tarkoituksena on tehdä ns. kokemusryhmissä näkyviksi kullekin virastolle ominaiset piirteet ja toimintatavat, jotka vaikuttavat uusien virastojen muodostamisessa. Merenkululaitoksen kokemusryhmiksi nimettiin eettinen työryhmä, laitoksen yhteistyötoimikunta ja meriturvallisuustoiminnon yhteistyötoimikunta.



MERENKULKULAITOKSEN ORGANISAATIO



UUSIEN VIRASTOJEN MUODOSTUMINEN



1 • Toiminnan perusta

1.1 Arvot

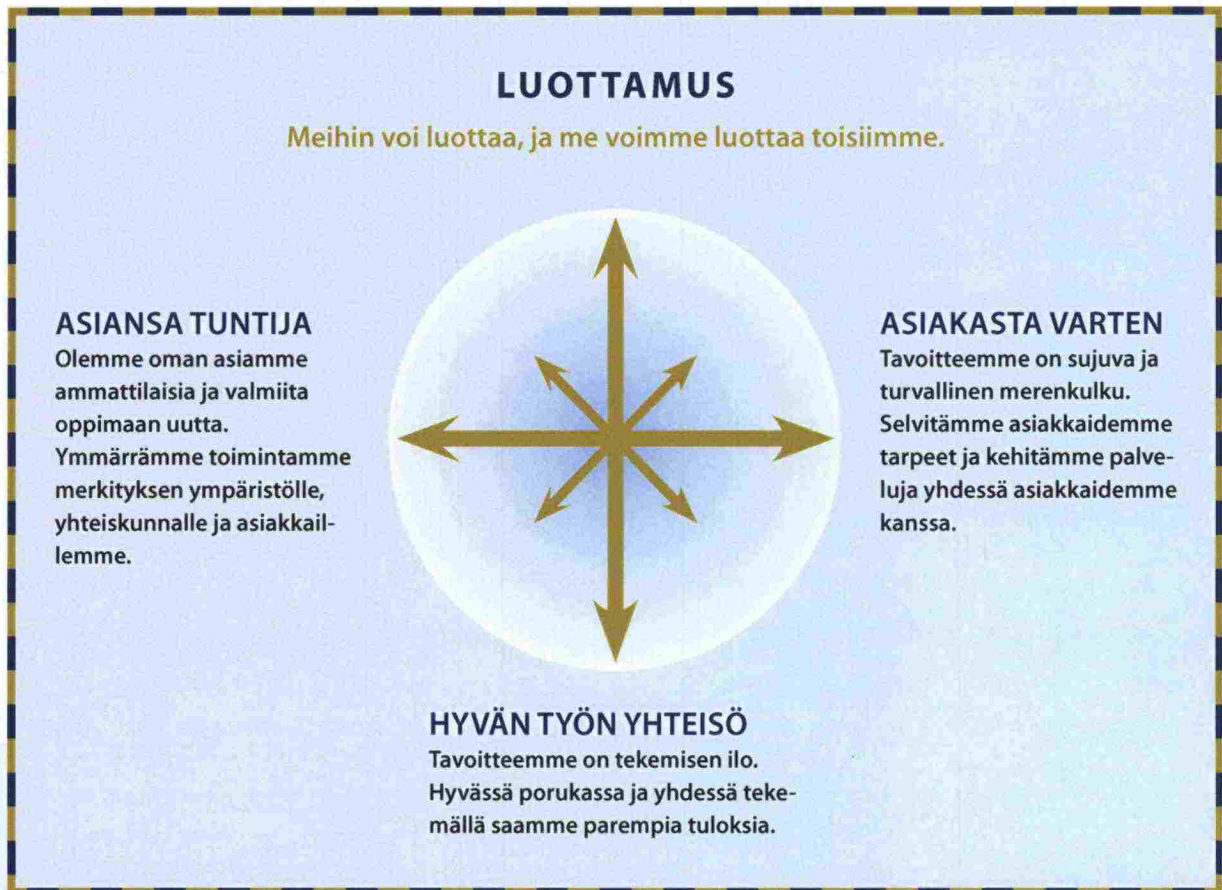
Merenkululaitoksen toiminnan perustana ovat arvot **luottamus, asiakasta varten, asiansa tuntija ja hyvän työn yhteisö**. Arvot määrittävät kanssakäymisen ja yhteistyön periaatteet valtiotyönantajaa, asiakkaita, yhteistyötahoja ja työntekijöitä kohtaan.

Yhteisillä arvoilla vahvistetaan ja selkiytetään Merenkululaitoksen toimintatapoja ja käytäntöjä ja arvoperustaisella toiminnalla kohennetaan yhteisöllisyyttä ja tuetaan työhyvinvoinnin kehittämistä, johtamista ja esimiestyötä. Johdon esimerkillisellä toiminnalla on tärkeä merkitys arvojen mukaisen toimintakulttuurin kehittymisessä ja eettisten pelisääntöjen noudattamisessa. Arjen työssä jokaisella työntekijällä on myös vastuu omasta toiminnastaan.

Jotta arvot toteutuisivat käytännössä, on ne kytkeyty kattavasti laitoksen toimintaan ja ohjausjärjestelmään sekä osaksi tulos- ja kehityskeskusteluja ja tulosraportointia. Merkittävää on, että arvojen toteutumista seurataan myös työhyvinvointitutkimuksen osana. Tutkimustulosten purun yhteydessä sovitaan myös yksikkökohtaisista tulostavoitteista ja toimenpiteistä arvopohjaisen toiminnan kehittämiseksi. Myös laitoksen henkilöstöstrategia pohjautuu arvoihin.

Näkyvänä tunnustuksena arvojen merkityksestä valitaan laitoksessa vuosittain vuoden arvokas, henkilö joka on mallikkaasti toteuttanut arvoja käytännön työssä. Arvokkaan nimi julkaistaan juhallisesti Merenkululaitospäivässä. Vuoden 2008 arvokkaaksi valittiin merenkulun ylitarkastaja *Yrjö Tiitinen*.

MKL:n ARVOT



Vuonna 2008 laitoksessa jatkettiin arvojen mukaisia toimintaa yhävähemmän kehittämissuunnitelmia. Arvo-kohtaisesti tarkasteltuna näitä olivat muun muassa:

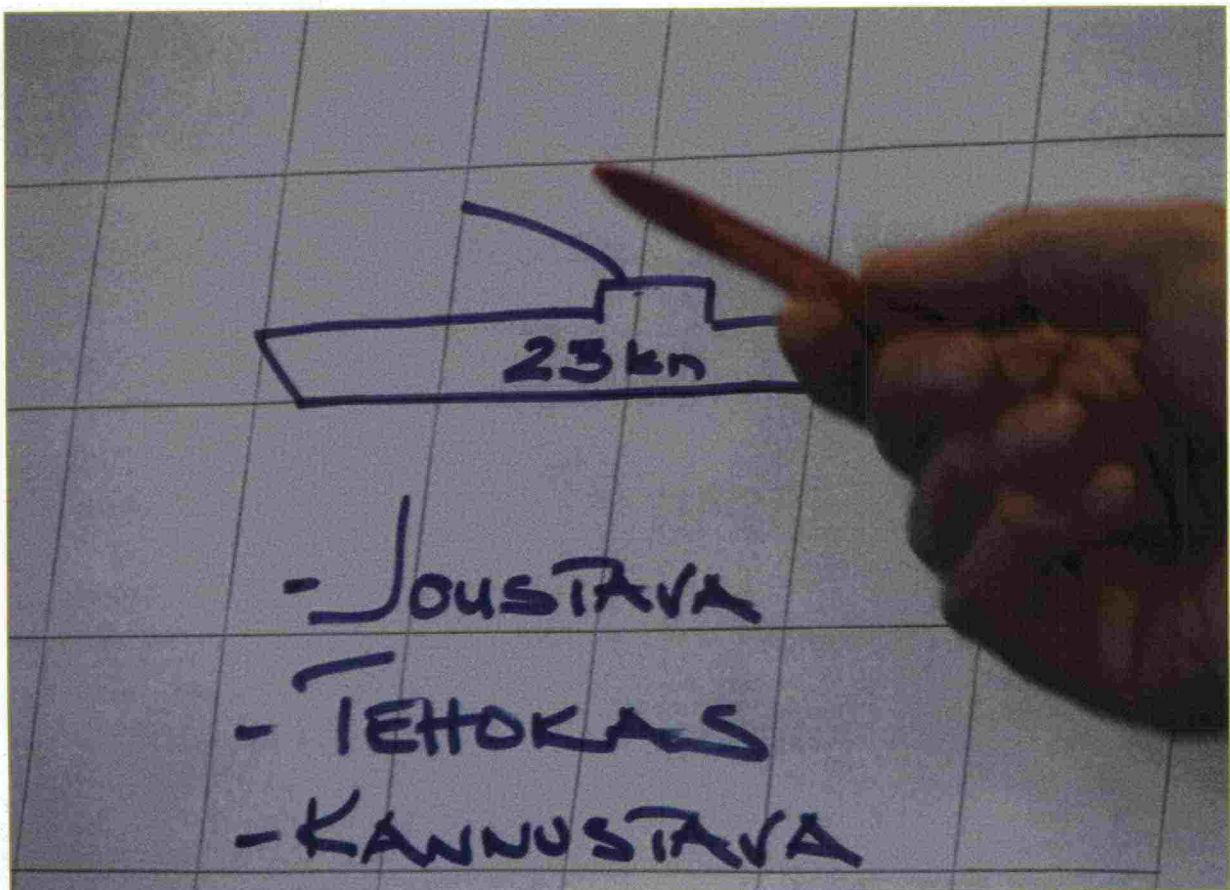
- arvoon **Luottamus** liittyvä Eettinen linjakuus-hanke arvoon **Asiakasta varten** liittyvä Asiakkuuden hallinnan kehittämistyö ja sisäiseen asiakkuustyöhön liittyvä Johdon katselmus
- arvoon **Asiansa tuntija** liittyvä Asiantuntijavalmennus
- arvoon **Hyvän työn yhteisö** liittyvästi on työhyvinvointitutkimuksen kysymyksiin lisätty arvojen mukaisen toiminnan kysymykset osana työhyvinvoinnin seuranta- ja kehittämistä. Lisäksi Henkilöstön työkyvyn tueksi laitoksessa valmisteltiin varhaisen tuen ja puuttumisen ohjelma, joka lanseerattiin henkilöstölle esimiesvalmennuksessa ja henkilöstöhallinnon kehittämispäivillä sekä Studia Generalia luennolla.

Eettinen työryhmä, joka aiemmalta nimeltään oli arvoluotsit, antoi vuonna 2008 ensimmäisen kerran lausuntonsa arvojen toteutumisesta Merenkulku-laitoksessa. Lausunto sisältyy laitoksen tilinpäätös-kertomukseen. Arvojen arvioinnin lähdemateriaalina oli työtyytyväisyyskysely, jossa arvoja koskevia

kysymyksiä täydennettiin syksyllä 2008 lisäkysymyksin arvojen selkeyden ja ymmärrettävyyden sekä arvojen työssä toteutumisen osalta.

Tyytyväisyys arvojen mukaiseen toimintaan omassa työssä kasvoi vuonna 2008 merkittävästi ja ylitti reilusti valtionhallinnon vertailuarvon. Indeksit olivat 3,2 ja 2,9. Hyvää tulosta edesauttoi yhteinen toiminta, johon osallistui koko henkilöstö ylittäen johtoa myöten. Omassa työssä koettiin yhteisöllisyyttä ja sovittujen arvojen sekä pelisääntöjen kunnioittamista. Yksiköissä työntekijät kokevat luottamusta ja arvostusta työtovereita ja lähiesimiestä kohtaan. Mitä kauemmaksi omasta työyhteisöstä mielikuvat sijoittuvat, sitä suuremmaksi epäluottamus kasvaa. Merkitsevää on, että työpaikoilla arvoista puhutaan ja niiden toteutumiseen kiinnitetään aidosti huomiota.

Arvojen selkeys ja ymmärrettävyys alittaa edelleen valtionhallinnon vertailuarvon ja arvojen koettu toteutuminen laitostasolla nousi selkeäksi kehittämiskohteeksi. Koettuihin tunteisiin ja tulkintoihin vaikuttanee osaltaan valmisteilla oleva virastouudistus ja alueellistamisen mahdollisuus ja osaltaan laitoksen saama kielteinen julkisuus.



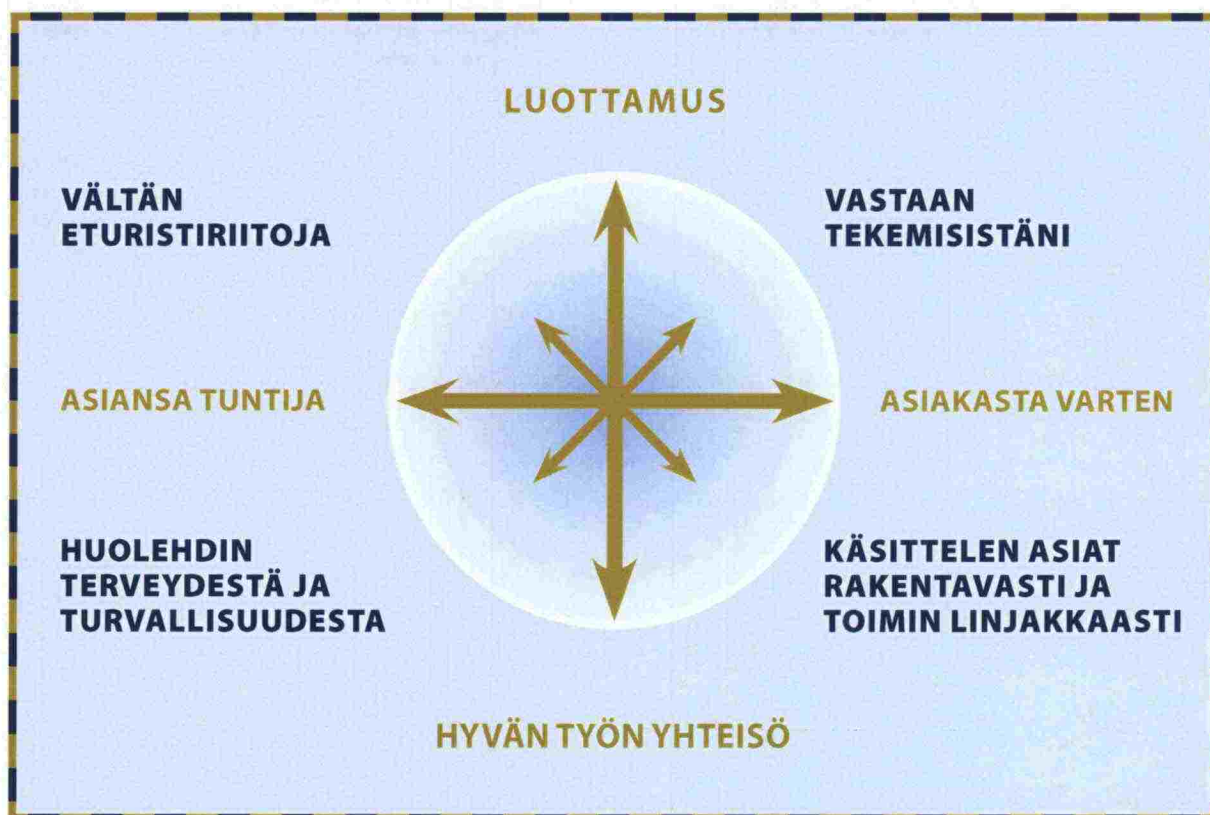
1.2 Eettiset ohjeet

Vuonna 2007 käynnistetty työ laitoksen eettisten pelisääntöjen määrittämiseksi saatiin päätökseen vuoden 2008 lopulla, kun Merenkululaitoksen Eettiset ohjeet hyväksyttiin ja otettiin käyttöön. Eettiset ohjeet laadittiin arvotyöryhmän ja johdon kesken hyvässä yhteistyössä konsultin johdolla. Eettiset periaatteet pohjautuvat laitoksen arvoihin ja tukevat

osaltaan arvojen toteuttamista arjen työssä. Eettisesti kestävä toimintatavan merkitys korostuu myös työtyytyväisyyden parantamisen keskeisenä keinona.

Alla olevassa kuvassa on esitetty Merenkululaitoksen arvot ja eettiset periaatteet toisiaan tukevasti.

MKL:n ARVOT JA EETTISET PERIAATTEET



Merenkululaitoksen keskeiset eettiset periaatteet:

- Merenkululaitoksen henkilöstönä näytämme jokainen omalla eettisellä toiminnallamme esimerkkiä. Johdon ja esimiesten rooli esimerkin näyttäjänä on erityisen tärkeä.
- Toimimme rehellisesti ja avoimesti henkilöstön sekä asiakkaiden ja yhteistyötahojen kanssa. Noudatamme henkilöstöä koskevia yhteisiä määräyksiä ja ohjeita samalla tavalla koko laitoksessa. Otamme ongelmat rohkeasti puheeksi. Ongelmatilanteista otamme opiksi – mikä meni hyvin, mikä huonosti.
- Vältämme eturistiriitilanteeseen joutumista. Emme tarjoa, vaadi emmekä ota vastaan lahjuksia tai asiattomia lahjoja, sillä oma etumme ei saa mennä laitoksen yhteisen edun edelle.
- Tunnetta tehtäväämme koskevat turvallisuus-, työsuoja- ja pelastautumisohjeet. Ohjeita noudattamalla huolehdimme siitä, että työpaikallamme vallitsee turvallinen työympäristö ja työilmapiiri.

Eettisen toiminnan toteutuman seuranta

Eettinen työryhmä havainnoi ja seuraa eettisen ohjeiston ja arvojen toteutumista Merenkululaitoksessa ja raportoi tärkeimmistä näihin liittyvistä seikoista suoraan pääjohtajalle ja laitoksen johtoryhmälle. Eettinen työryhmä osallistuu eettisestä toiminnasta käytävään keskusteluun ja linjavetoihin. Työryhmä on laatinut työlleen toimintaperiaatteen ja toimintasuunnitelman vuosikellon mukaan. Työryhmä laatii vuosittain raportin Merenkululaitoksen toimintakertomukseen arvojen toteutumisesta ja eettisestä toiminnasta Merenkululaitoksessa. Työryhmässä on edustus toimintoista ja hallinto- ja tukipalveluista. Työryhmä toimi aiemmin Merenkululaitoksen arvoluotseina.

1.3 Henkilöstöstrategia

Henkilöstöstrategia on osa laitoksen strategiaa ja pohjautuu laitoksen visioon, strategisiin päämääriin ja arvoihin. Henkilöstöstrategia määrittelee ja kokoaa yhteen koko henkilöstöä koskevat strategiset päämäärät, kehittämiskohteet ja menettelytavat sekä henkilöstöpoliittiset linjaukset ja periaatteet. Strategia painottaa voimavarojen oikeaa kohdentamista, yhteisiä pelisääntöjä, merenkulualan asiantuntijuutta sekä avointa toimintakulttuuria.

Merenkululaitoksen henkilöstöstrategiset päämäärät ovat:

1. Kohdennamme voimavaramme strategian mukaisesti.
2. Meillä on yhteiset pelisäännöt, joita noudatamme.
3. Avoin ja osallistava toimintakulttuurimme tuo tulosta.
4. Olemme osaava asiantuntija alallamme.

Tavoitteisiin pyritään osaavan ja kehittyvän henkilöstön, oikein mitoitettujen henkilöresurssien sekä hyvien työolojen kautta.

Henkilöstöstrategisten toimenpiteiden toteuttaminen sisältyy Hallintoyksikön tulostavoitteisiin. Vuonna 2008 tällaisina tulostavoitteina toteutettiin asiantuntijavalmennus tasoille 3 ja 4, laadittiin Eettinen ohjeisto ja toteutettiin johdon katselmus.

Henkilöstöstrategiset tavoitteet on tarkoitus säilyttää organisaatiouudistuksessa ja sen jälkeisessä merenkulullisessa toiminnassa. Ensiarvoisen tärkeää on turvata ja edelleen kehittää merenkulun asiantuntijuutta ja arvostusta kansainvälisenä toimijana ja siirtää asiantuntemus ja osaaminen organisaatiouudistuksessa.



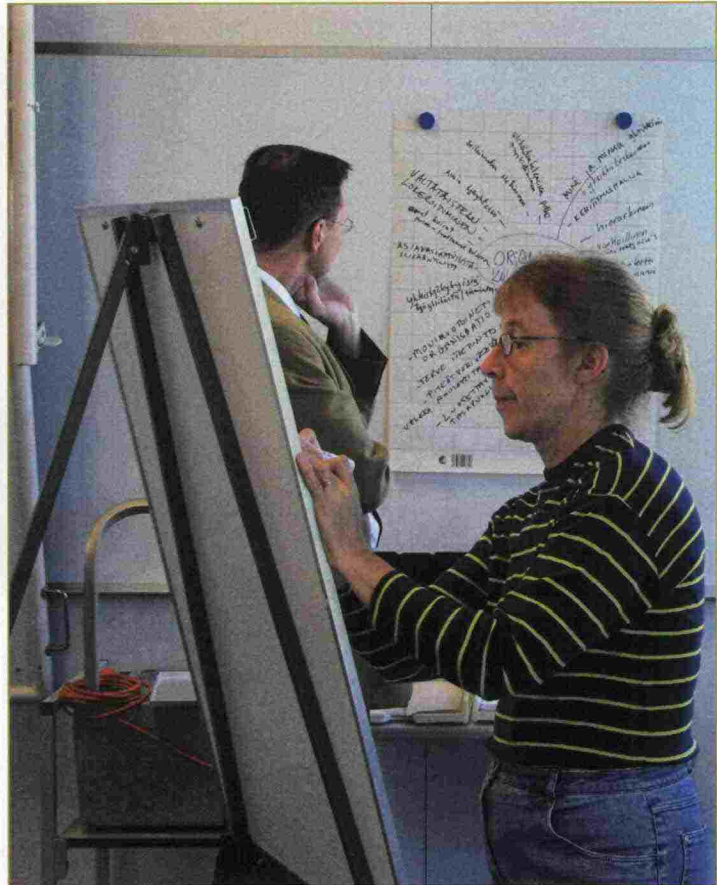
1.3.1 Henkilöstösuunnittelu

Muuttuvan toimintaympäristön asettamiin haasteisiin pyritään vastaamaan aktiivisilla henkilöresurssien käyttöön, kehittämiseen ja kohdentamiseen liittyvillä toimenpiteillä. Henkilöstösuunnitelmassa tarkastellaan pitkän aikavälin henkilöstön määrällistä ja laadullista kehittämistä. Henkilöstösuunnitelua kehitetään muun muassa johdon katselmuksen kautta. Suunnitelma tarkistetaan vuosittain. Vuonna 2008 laitoksen, toimintojen ja yksiköiden henkilöstösuunnitelmat tarkistettiin johdon katselmuksen ja toiminnan suunnittelun yhteydessä. Rekrytoin-

neissa ja uuden osaavan henkilöstön hankinnassa otetaan huomioon organisaation kehittämistavoitteet ja toimintaympäristön haasteet.

Lähitulevaisuuden suuri haaste on organisaatiomuutosten aiheuttaman muutosprosessin hallinta ja tukeminen. Muutokset pyritään toteuttamaan hyvää henkilöstöpolitiikkaa noudattaen ja muutoksen tueksi on palkattu kaksi henkilöstökoordinaattoria, yksi viranomaispuolelle ja yksi Sisäiseen tuotantoon.

Arvio henkilöstön määrän kehityksestä 2009–2015								
(HTV)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Toteutuma/ennuste	721	720	419	416	410	404	398	397
ERITTELY								
Väylävirasto		(285)	283	281	277	273	269	268
Turvallisuusvirasto		(133)	132	131	129	127	125	125
ELY/ya-liikenne		(4)	4	4	4	4	4	4
Tuotanto		(298)	-	-	-	-	-	-



1.3.2 Osaamisen arviointi

Merenkululaitoksen ydinosaamista kehitetään toimintaympäristön vaatimalla tavalla. Erityisen tärkeää on varmistaa merenkulun asiantuntemuksen säilyttäminen ja siirtäminen organisaation muutosvaiheessa ja eläköitymisten lisääntyessä tulevaisuudessa merkittävästi. Asiantuntemuksen säilymistä ja kehittämistä tuetaan muun muassa esimies- ja asiantuntijaportaiden käyttönotolla ja asiantuntijavalmennuksella sekä muilla osaamisen siirtämiseen liittyvillä keinoilla kuten mentoroinnilla ja mestari-kisälli toimintatavalla. Osaamis pohjan kohottamiseksi laitokseen rekrytoidaan ensi sijassa korkeakoulututkinnon suorittaneita.

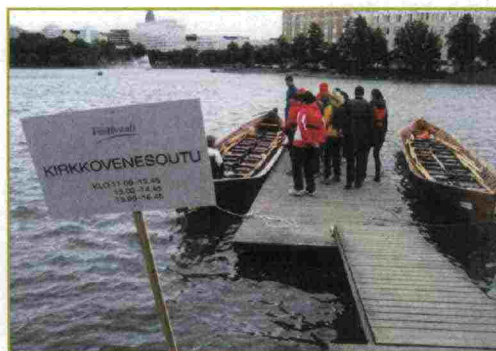
Osaamisen kehittämisen suunnitelma, joka on osa laitoksen tulossuunnittelua, tarkistetaan vuosittain henkilöstösuunnittelun vuosikellon mukaan toiminnan suunnittelukierroksen yhteydessä. Henkilökohtaisista kehittämistavoitteista sekä osaamisen kehittämisen keinoista sovitaan kehityskeskusteluissa.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu vuonna 2008 tehty arvio toimintojen ja yksiköiden osaamisen taasoista.

Osa-alue	Yhteenveto toimintojen/yksiköiden osaamisen tason arvioinneista 2008	Osaamisen taso (1–5), 0,5 tarkuudella	
		Nykytila	Tavoite 2012
MKL:n keskeiset osaamisalueet	Merenkulun turvallisuuden hallinta	3,00	3,96
	Hankintaosaaminen	3,19	4,00
	Johtaminen ja esimiestyö	3,19	4,27
	Tiedon hallinta	2,75	3,58
	Liikennevirtojen hallinta	2,92	3,88
	Sidosryhmäyhteistyö ja viestintä	3,12	4,04
	Asiakkuuden hallinta	3,08	4,12
	Hallintomenettelyt	3,42	3,73
Menestystekijät	Aikaansaavuus	3,50	4,23
	Asiakassuuntautuneisuus	3,19	4,27
	Kehittämismyönteisyys	3,31	4,08
	Joustavuus	3,38	4,15
	Kyky itsenäiseen työskentelyyn	3,71	4,08
	Aloitteellisuus	3,08	4,00
	Sosiaaliset taidot	3,04	3,96
	Tiimi- ja yhteistyötaidot	3,42	4,29

1.3.3 HR-palvelustrategia

Merenkululaitoksen henkilöstöhallinnon tavoitteena on tarjota laitokselle ja sen henkilöstölle toiminnan onnistumista tukevia palveluita laadukkaasti ja kustannustehokkaasti. HR-palvelustrategia on osa laitoksen henkilöstöstrategiaa. Se painottaa henkilöstön hyvinvointia, asiantuntijuutta ja asiakkaan huomioon ottamista. Hyvä asiakaspalvelu koskee sekä laitoksen sisäisiä että ulkoisia asiakkaita.

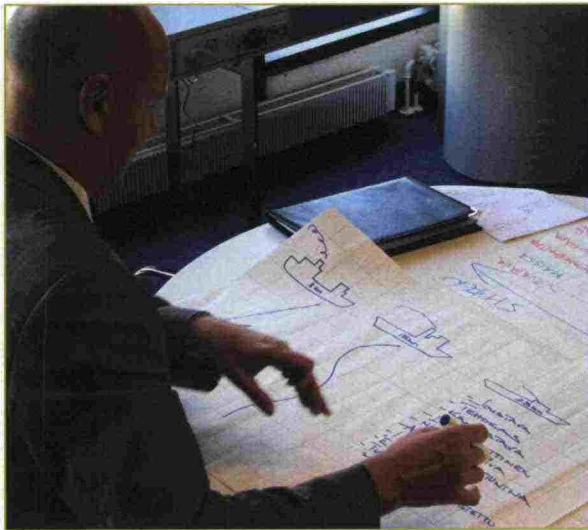


HR-PALVELUSTRATEGIA

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"
<p>Toiminnan tavoitteet saavutetaan (ml tuottavuus) niin että</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Työn kuormitus on tasapainossa 2. Kaikki työyksiköt ovat hyvinvoivia 3. Toiminnot ja prosessit voivat kehittää ja uudistaa toimintaansa faktatiedolla työpanoksestaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ihmisten suoriutuminen tehtävästään on riittävää 2. Ihmisten osaaminen vastaa tehtävää ja sen vaatimuksia 3. Henkilöstö kehittyy ja uudistuu MKL:n strategian mukaisesti 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sisäisiä asiakkaita kuunnellaan ja palveluita kehitetään heidän tarpeidensa perusteella 2. Sisäisen asiakkaan ja sidosryhmien kanssa sovittuihin palveluvaatimuksiin vastataan 3. Henkilöstöprosesseja tehostetaan
PERUSTANA LUOTTAMUS		



HR-toiminnan strategiset tavoitteet vuoteen 2010:

1. Toteutamme strategista henkilöstösuunnitelmaa, jolla varmistamme osaavat, motivoituneet ja riittävät henkilöresurssit.
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.

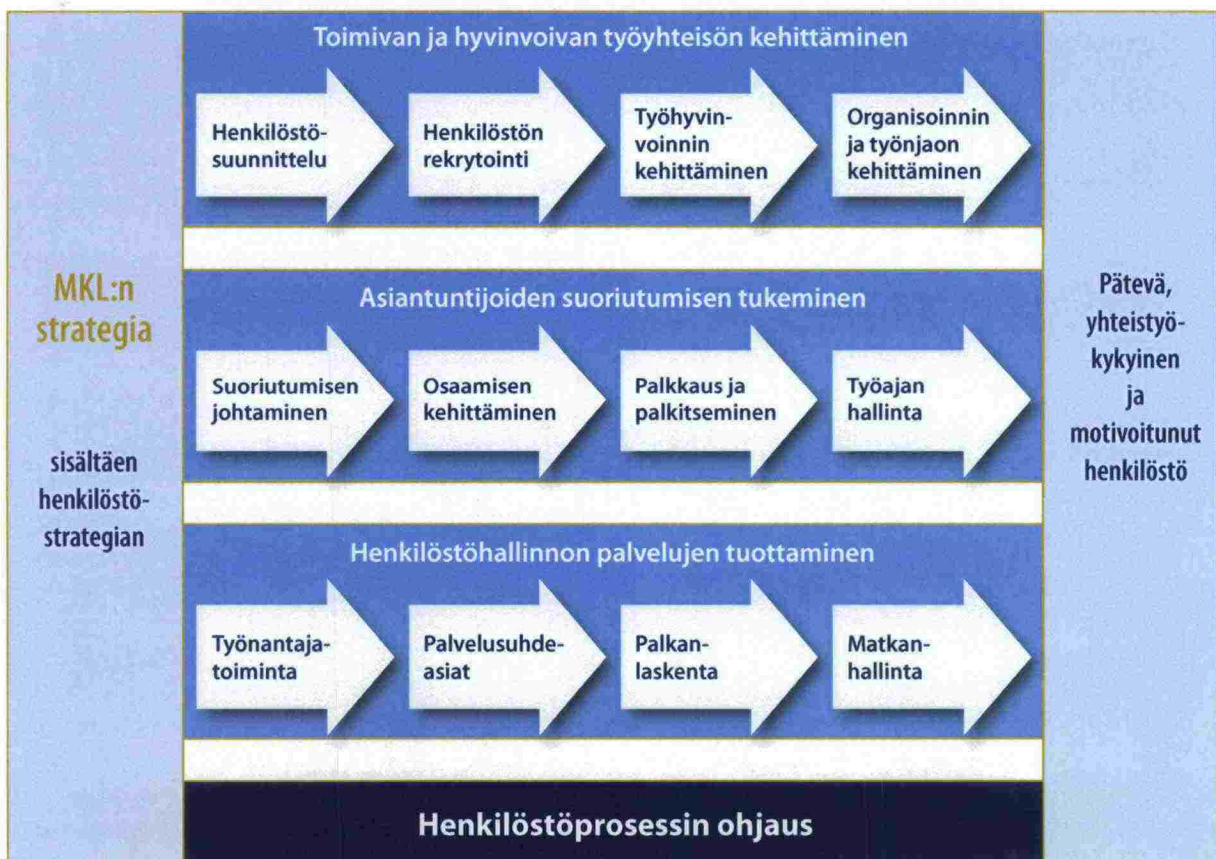
Näkyvä osa HR-palvelustrategian toteuttamista ovat henkilöstöprosessien sähköistäminen ja sähköisten henkilöstöjärjestelmien käyttöönotto. Prosessien kuvauksen ja sähköisten järjestelmien käyttöönoton avulla pyritään varmistamaan töiden sujuvuus sekä määräysten ja ohjeiden saatavuus ja käytettävyys. Henkilöstöhallinnon prosessit on kuvattu sähköisesti toimintajärjestelmään ja ne tarkistettiin vuonna 2008.

Sähköiset (eHR) henkilöstöjärjestelmät (ESS-henkilötietojärjestelmä, Tiima työajanhallintajärjestelmä sekä HR-henkilöstöjärjestelmä) otettiin laitoksessa käyttöön vuosina 2006–2008. Järjestelmien kokonaisvaltainen käyttö toteutui vuonna 2008. HR-järjestelmään siirryttiin kehityskeskustelujen yhteydessä ja Tiiman käyttö alkoi viranomaispuolella kahdessa osassa toukokuun ja kesäkuun alusta lukien. Sisäisessä tuotannossa Tiima otettiin käyttöön jo vuonna 2007.

Laadukkaan palvelun turvaamiseksi ja kehittämiseksi myös jatkossa, käynnistyi virastouudistukseen liittyvänä vuoden 2008 lopulla henkilöstöhallinnon parhaiden käytäntöjen määrittäminen liikennehallinnon virastoissa virastojen kesken yhteistyössä. Tavoitteena on löytää ja ottaa nykyisistä toimintatavoista parhaat mallit yhteisiksi toimintatavoiksi uusissa virastoissa. Käytäntöjen valinta tapahtuu keväällä 2009.

Henkilöstön hankintaan liittyvänä kehittämistoimena laitoksen työpaikkailmoittelussa siirryttiin vuonna 2008 käyttämään valtionhallinnon sähköisenä verkkopalveluna käytössä olevaa Heli-henkilöstön hankinnan ja -hallinnan työnhaun järjestelmäpalvelua keskeisimpänä työkaluna rekrytointiprosessissa. Yksiköiden johdolle, esimiehille ja rekrytointivastaaville hankittiin oikeudet järjestelmään ja heidät opastettiin sen käyttöön.

HENKILÖSTÖPROSESSI



2 • Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Henkilöstön määrä

Vuonna 2008 Merenkululaitoksessa työskenteli keskimäärin 721 henkilöä, joka on 27 henkilötyövuotta vähemmän kuin vuonna 2007. Lukuun sisältyvät työllisyysvaroin palkatut ja Saimaan kanavan hoitokunnan henkilöstö. Vähenemä on suuruudeltaan 3,6 prosenttia ja muutaman kymmenyksen alle aiempien vuosien toteutumaa. Tuottavuusohjelman mukainen keskimääräinen tavoitehenkilömäärä on 743, joten henkilötyövuosivähennykset on pystytty toteuttamaan etupainotteisesti. Kokonaistyövoimakustannukset olivat 38,2 milj. euroa eli 52 915 euroa henkilötyövuotta kohden. Kustannukset nousivat 2,4 milj. euroa edellisestä vuodesta. Henkilötyövuotta kohden laskettuna nousu oli 5 032 euroa ja 7 prosenttia.

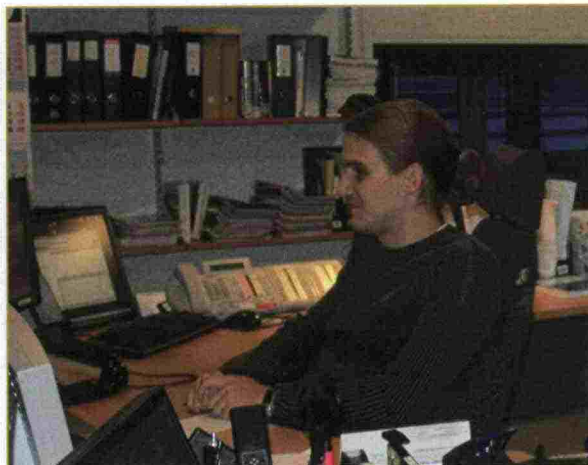
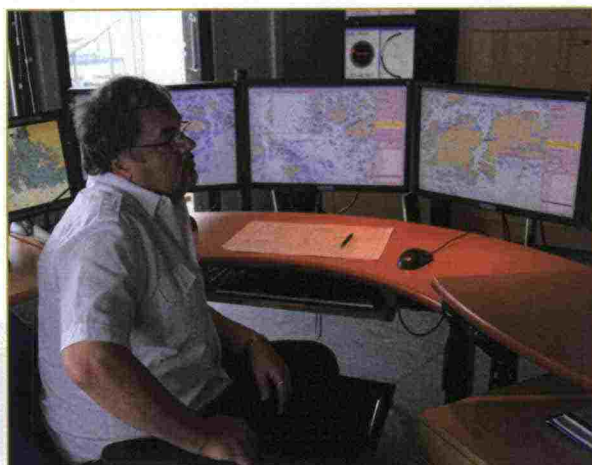
Työvoimakustannusten nousu selittyy sopimuskauden 2007 – 2009 tavallista korkeammilla yleiskorotuksilla ja sopimuserillä sekä VPJ-palkkausjärjestelmien siirtymäkausiin ennen aikaisella päättymisellä. Palkkakustannuksiin vaikuttivat myös VPJ-järjestelmien palkkaliikumukset, jotka olivat merkittäviä muun muassa Isossa VPJ:ssä ja alusliikenneohjauksiin sovellettavassa VPJ:ssä. Lisäksi eläkemenot kasvoivat johtuen muun muassa vuoden 2007 loppupuolella tapahtuneesta aiempia vuosia suuremmasta sairauseläkepoistumasta.

Henkilöstön lukumäärä oli vuoden lopussa 739, joista vakinaisia työntekijöitä oli 709. Vakainainen väki väheni 2,3 prosenttia. Koko-aikaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä oli 94,9 prosenttia, jossa



on vähennystä edelliseen vuoteen 1 prosentti. Henkilöstöstä virkasuhteisia oli 35,7 prosenttia. Virkasuhteisten osuus on pysynyt lähes edellisen vuoden tasolla, vähennystä 0,2 prosenttia.

Vakinaisesta väestä oli osa-aikaisia 31. Osa-aikaisten määrä on ollut viime vuosina laskeva, nyt laskua oli 7 henkilöä. Osa-aikaiset ovat osa-aikaeläkkeellä tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevia. Määräaikaisten työntekijöitä oli 30, joista osa-aikaisia 4. Lisäksi oli 8 määräaikaista henkilöä, joilla oli vakinainen taustavirka tai työsopimussuhde. Nämä henkilöt on laskettu vakinaisiin mukaan. Henkilöstöstä 26 prosenttia on naisia ja 74 prosenttia miehiä. Osuudet pysyivät edellisen vuoden tasolla.



Kokonaistyövoimakustannukset	2005	2006	2007	2008
Yhteensä, milj. euroa	35,5	35,2	35,8	38,2
Euroa / HTV (1000 euroa)	44,7	45,0	47,9	52,9

HTV	2005	2006	2007	2008	Muutos 07/08 %
Väylänpito	78	61	61	65	+6,2
Talvimerenkulku	3	4	3	3	0
Merikartoitus	42	44	62*	59	-4,8
Meriturvallisuus	83	88	86	87	+1,2
Meriliikenteen ohjaus	101	113	113	110	-2,7
Sisäinen tuotanto	360	355	321	302	-5,9
Muut tehtävät, Hallinto ja tukipalvelut	128	119	102	95	-6,7
Yhteensä	794	782	748	721	-3,6

Sisältää työllisyysvaroin palkatut ja Saimaan kanavan hoitokunnan henkilöstön.

* Sisäisen tuotannon merikarttatuotannosta siirtyi 18 henkilöä Merikartoitustoimintoon perustettuun Merikarttayksikköön.

Vakinainen henkilöstö sukupuolen mukaan	2005		2006		2007		2008	
	Koko-aikaiset	Osa-aikaiset	Koko-aikaiset	Osa-aikaiset	Koko-aikaiset	Osa-aikaiset	Koko-aikaiset	Osa-aikaiset
Miehet	538	34	513	30	507	27	503	21
Naiset	205	20	190	15	182	10	175	10
Yhteensä	743	54	703	45	689	37	678	31
Vakinaiset yhteensä	798		748		726		709	

2.2 Henkilöstön ikärakenne

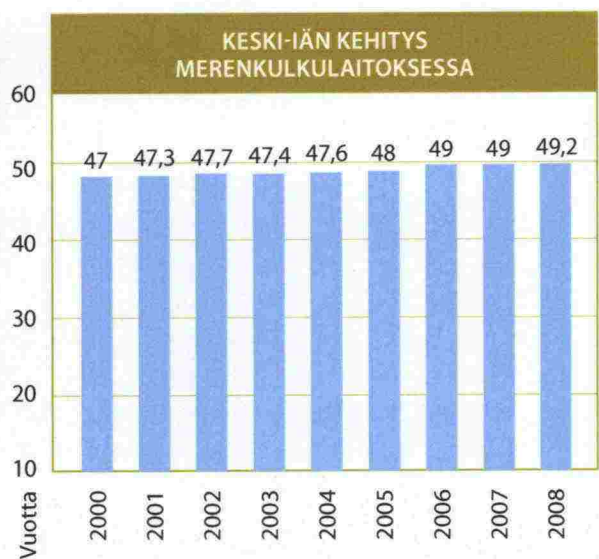
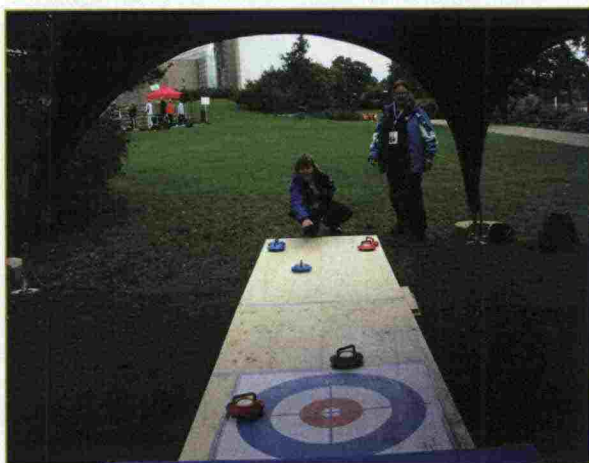
Laitoksen työntekijöiden keski-ikä lähti vuoden pysähdyksen jälkeen vuonna 2008 nousuun ja oli 49,2 vuotta. Myös eläkkeelle lähtöikä kohosi vuoden 2007 notkahduksen jälkeen 0,5 vuotta, ja vuonna 2008 eläkkeelle jäätiin keskimäärin 61,4 vuoden iässä. Keski-ian ja eläkkeelle jäämisiin kehitys noudattaa muun valtionhallinnon kehityssuuntaa.

Laitoksen ikärakenne painottuu yhä voimakkaammin yli 45 vuotiaisiin, joiden osuus kasvoi edelleen nyt jo 70,4 prosenttiin. Kasvu on 1,8 prosenttia.

Henkilöstöstä 55,3 prosenttia (409 henkilöä) on 50-vuotiaita tai sitä vanhempia. Osuudessa ei tapahtunut muutosta vuoden aikana. Myös muiden ikäryhmien suhteelliset osuudet ovat pysyneet viime vuosina samoina. Alle 30-vuotiaita on 4,4 prosenttia, 30-vuotiaita 15,2 prosenttia ja 40-vuotiaita 25,1 prosenttia.

MKL	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Keski-ikä, vuotta	47,0	47,3	47,7	47,4	47,6	48,0	49,0	49,0	49,2
Yli 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä, %	64,5	66,3	67,9	66,3	65,7	65,4	66,4	68,6	70,4
Keskimääräinen eläkkeelle jäänti-ikä, vuotta	59,1	59,3	60,0	60,8	61,8	61,8	62,2	60,9	61,4

IKÄJAKAUTUMA SUKUPUOLEN MUKAAN	2005			2006			2007			2008		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Alle 25 vuotta	1	4	5	3	1	4	1	0	1	2	0	2
25–29	26	7	33	20	9	29	18	7	25	18	12	30
30–34	38	25	63	27	23	50	27	20	47	29	13	42
35–39	50	21	71	59	21	80	54	23	77	47	23	70
40–44	85	25	110	79	22	101	71	18	89	58	17	75
45–49	88	32	120	80	23	103	79	22	101	89	22	111
50–54	106	50	156	111	50	161	111	45	156	100	39	139
55–59	127	44	171	118	40	158	111	44	155	110	44	154
60–64	63	20	83	75	23	98	84	20	104	87	25	112
65–	2	0	2	2	0	2	2	0	2	3	1	4
Yhteensä	586	228	814	574	212	786	558	199	757	543	196	739



2.3 Johto- ja esimiestehtävissä toimineet

Johto- ja esimiestehtävissä toimi yhteensä 92 henkilöä, mikä on 12,5 prosenttia laitoksen henkilöstöstä. Laitoksen ylimpään johtoon kuului 10 henkilöä, joista yksi oli nainen. Johtajien määrä pysyi entisellään. Naisjohtajien määrä väheni edellisestä vuodesta yhdellä, mikä johtuu yhden naisjohtajan äitiysvapaasta ja että sijaiseksi valittiin mies. Esimiestehtävissä toimi yhteensä 82 henkilöä, heistä naisia oli 6. Määrät ovat pysyneet ennallaan.

Vaikka johtajien ja esimiesten lukumäärässä ei ole tapahtunut muutosta, prosentuaalinen osuus on kasvanut hieman henkilöstön määrän vähene- misestä johtuen.

2.4 Asiantuntijatehtävissä ja kansainvälisissä tehtävissä toimineet

Vuonna 2008 asiantuntijatehtävissä toimi 182 henkilöä eli 24,7 prosenttia laitoksen henkilöstöstä. Heistä naisia oli 36 ja miehiä 146.

Kansainvälisissä tehtävissä toimi yhteensä 20 henkilöä eli 2,4 prosenttia henkilöstöstä. Heistä naisia oli 4 (20 prosenttia).

Johto ja esimiehet % henkilöstöstä	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Johto	0,5	0,5	0,8	2,2	2,0	1,1	1,3	1,4
Esimiehet	8,9	9,2	8,8	6,8	9,2	10,6	10,8	11,1
Naisten osuus johdosta	11,1	22,2	26,7	31,0	25,0	8,7	20,0	10,0



3 • Henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen

3.1 Työnantajakuva

Merenkulkuhallinnon ala kilpailee uuden osaavan henkilöstön saatavuudesta yleisillä rekrytointimarkkinoilla. Henkilöstön saatavuuteen vaikuttaa haasteellisten töiden ja työsuhte-etujen lisäksi toimialan tilanne, laitokuva ja työpaikkailmoittelun antama vaikutelma. Vaikkakin laitokuva sai uusia naarmuja vuonna 2008, Merenkululaitos toimii aktiivisesti julkisen laitokuvan ja hyvän työnantajakuvan kohottamiseksi muun muassa asiakkuustutkimusten ja asiakkuuden hallinnan kautta. Jatkossa mielikuvaa luodaan organisaatiouudistus huomioon ottaen. Houkuttelevuutta lisätään myös palkkauksen kehittämisen avulla. Liikennehallinnon virastojen kesken on käynnistynyt palkkauksen uudistustyö.

Vuonna 2008 Merenkululaitoksen rekrytointiviestinnän ilmettä uudistettiin siirtymällä käyttämään työvoiman hankinnassa valtionhallinnossa

käytössä olevaa Heli-henkilöstön hankinnan ja -hallinnan sähköistä järjestelmäpalvelua. Kokemukset Helin käytöstä ovat hyvät. Ilmoittelun kustannukset laskevat merkittävästi lehti-ilmoitteluun verrattuna. Helin kautta tavoitetaan myös tavoiteltavat hakijat hyvin ja rekrytointiprosessin vaiheiden käsittely nopeutuu ja yhtenäistyy. Helin kautta toteutettiin 16 hakua vuonna 2008. Ulkopuolisia rekrytointihakua oli vuonna 2008 laitoksessa yhteensä 63, joista 33 oli määräaikaisia. Osaan ulkoisessa haussa olleista tehtävistä palkattiin henkilö talon sisältä.

Rekrytointipäätösten käsittelyprosessia on viime vuosina yhtenäistetty tavoitteellisesti. Rekrytoinneista sovitaan vuosittain tulosneuvotteluissa ja ne toteutetaan pääosin tulossopimuksissa hyväksytyin mukaisesti. Tulossopimusten ulkopuoliset rekrytointiluvat käsitellään laitoksen johtoryhmässä.



3.2 Vaihtuvuus

Laitoksen vakinaisen väen poistuma vuonna 2008 oli 41 henkilöä, eli 5,6 prosenttia. Määrä on 7 vähemmän kuin vuonna 2007 ja selittyy lähinnä työkyvyttömyyseläkepoistuman vähenemisellä. Kokoaikaiselle eläkkeelle jäi yhteensä 21 työntekijää eli 5 vähemmän kuin edellisenä vuonna. Heistä vanhuuseläkkeelle siirtyi 15, työkyvyttömyyseläkkeelle 5 ja varhennetulle vanhuuseläkkeelle 1.

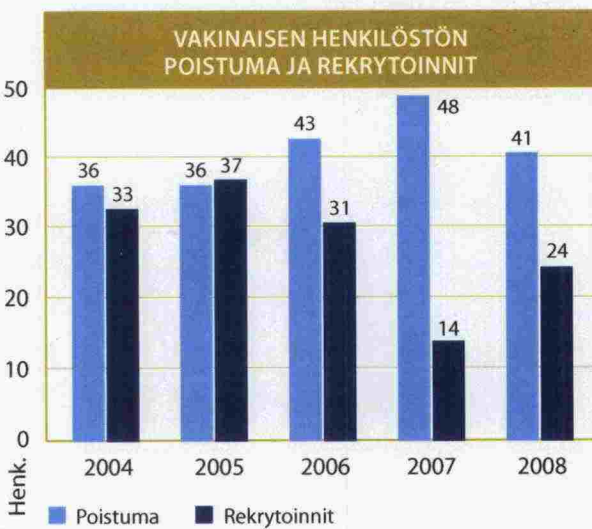
Laitoksen vakinaisesta väestä lähti toisen työntekijän palvelukseen 17 henkilöä eli 4 vähemmän kuin edellisenä vuonna. Näistä kaksi meni toiseen

valtion virastoon. Lisäksi yksi henkilö irtisanottiin tehtävästään ja kaksi työntekijää kuoli.

Tulovaihtuvuus nousi edellisen vuoden pudotuksesta 24 henkilöön. Kasvu on 10 työntekijää. Laitoksen ulkopuolelta palkattiin vakinaisiin tehtäviin 17 työntekijää ja 7 määräaikaista vakinaistettiin. Näistä 17 palkattiin työsopimussuhteeseen.

Laitoksen sisällä hakumenettelyn kautta toisiin tehtäviin siirtyi 28 henkilöä, joista määräaikaisia oli 5. Muun järjestelyn kautta tehtäviä vaihtoi 9 henkilöä.

VAIHTUVUUS, VAKINAINEN HENKILÖSTÖ										
Vuosi	2004		2005		2006		2007		2008	
	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
Kokonaispoistuma	36	4,0	36	4,5	43	5,5	48	6,4	41	5,6
Kokoaikaiselle eäkkeelle jääneet	20	2,5	25	3,1	21	2,7	26	3,6	21	2,9
Lähtövaihtuvuus	13	1,6	10	1,2	21	2,7	22	3,0	20	2,8
Tulovaihtuvuus	33	4,1	37	4,6	31	4,1	14	1,9	24	3,3
Henkilömäärän muutos	-3	-0,4	+1	0	-12	1,5	-34	-4,3	-17	-2,3



4 • Henkilöstön osaaminen

4.1 Osaamisen kehittäminen

Suunnitelmallisella osaamisen kehittämisellä pyritään varmistamaan osaamisen oikea kohdistuminen, osaamis pohjan kohottaminen ja laajentaminen ja osaamisen siirtyminen.

Vuonna 2008 osaamisen kehittämistä toteutettiin laitostasolla henkilöstöstrategiassa sovittujen päämäärien ja toimenpiteiden mukaisesti. Osaamisen kehittämisen työkalut on kuvattu laitoksen sisäisessä verkkojärjestelmässä Merinetissä. Suurimpana yksittäisenä hankkeena aloitettiin asiantuntijavalmennus tasojen 3 ja 4 asiantuntijoille. Vuonna 2008 käynnistettiin 4 asiantuntijavalmennusryhmää. Valmennukseen liittyy myös tärkeänä osana asiantuntija-arviointien tekeminen. Valmennus jatkuu vuonna 2009.

Toiminnot ja yksiköt ovat toteuttaneet vuoden 2008 toimintasuunnitelmien laadinnan yhteydessä sovittuja toimenpiteitä. Osaamiseen on kiinnitetty huomiota niin perinteisen koulutuksen kuin myös erityisesti rekrytointien kautta.

Osaamisen kehittämistä tuettiin lisäksi toteutamalla johdon katselmuksia toiminnoissa ja yksiköissä. Katselmuksissa tarkasteltiin toimintojen ja yksiköiden henkilöstön kokonaiskuvaa, resursseja, osaamista sekä prosessien toimivuutta ja niiden kiinteitä liittymäpintoja. Katselmuksia pidettiin loppuvuonna osana toimintojen ja yksiköiden vuoden 2009 tulossuunnittelua. Lisäksi laitoksen johtoryhmälle pidettiin laitostasoinen katselmus kokonaiskuvan saamiseksi.

Työnantajan palkkapolitiittisina toimenpiteinä on laitoksessa toteutettu esimies- ja asiantuntijaportaat niin sanotun ison VPJ:n soveltamispiiriin kuuluvalla henkilöstöllä. Asiantuntijaportaille sijoittuu noin 300 henkilöä ja heille on laskettu toiminnoittain ja yksiköittäin asiantuntijatasoindeksit. Jatkossa indeksiä tullaan käyttämään yhtenä osaamisen kehittämisen mittareista. Seuraavassa taulukossa on kuvattu asiantuntijaportaat ja niiden indeksit toiminnoittain ja yksiköittäin.

ASiantuntijaportaat ja niiden indeksit toiminnoittain/yksiköittäin <small>Ei sisällä ylintä johtoa, jotka eivät kuulu VPJ:n soveltamisen piiriin</small>	0	1	2	3	4	5	Yht. kpl	Indeksi
Meriturvallisuus	25	3	26	24	8	2	88	1,92
Väylänpito	10	2	13	25	6	1	57	2,32
Meriliikenteen ohjaus	7	2	4	4	6	1	24	2,13
Merikartoitus	17	14	13	7	7	2	60	1,65
Talvimerenkulku ja yhteysalusliikenne	0	2	1	2	1	0	6	2,33
Tuotanto	81	11	23	15	3	0	133	0,86
Oikeus- ja tilastopalvelut	3	1	2	4	4	0	14	2,36
Pääjohtaja (esikunta, viestintä, sis. tark.)	3	3	0	2	2	0	10	1,70
Tietohallintoyksikkö	8	4	6	2	1	0	21	1,24
Talouksyksikkö	5	0	3	1	3	0	12	1,75
Hallintoyksikkö	8	4	8	3	4	0	27	1,67
Kaikki yhteensä kpl	167	46	99	89	45	6	452	1,60

MKL:n keskiarvo

4.2 Koulutusrakenne

Koulutusrakenteessa mainittavin muutos on ylemmän korkeakouluasteen määrän kasvu edellisestä vuodesta 1,6 prosenttia. Muutos selittyy uusrekrytoinneilla. Sekä miehistä että naisista suurin ryhmä sijoittuu koulutustasossa edelleen keskiasteelle. Naisista toiseksi suurin ryhmä on alimman korkeasteen tutkinnon omaavia ja miehistä alemman korkeakouluasteen suorittaneita.

Ylemmän korkeakouluasteen suorittaneiden osuus kasvaa hitaasti uusrekrytointien myötä. Muutos näkyy vuoden 2008 tilastossa miesten kohdalla tämän määrän kohoamisella 2,4 prosentilla ja alimman korkea-asteen lähes vastaavana vähenemisenä. Naisilla perusasteen osuus on vähentynyt 1,3 prosenttia ja on tapahtunut lievää siirtymää alimmalle korkea-asteelle.

4.3 Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutuksen menot henkilötyövuotta kohden kasvoivat jonkin verran edelliseen vuoteen verrattuna koulutuskustannusten kasvun seurauksena. Vuonna 2008 henkilöstökoulutukseen käytettiin ilman palkkamenoja yhteensä noin 0,65 milj. euroa eli noin 900 euroa henkilötyövuotta kohden. Koulutus painottui toimintojen ja yksiköiden substanssiosaamiseen liittyvään koulutukseen.

Laitostasolla järjestettävät koulutus- ja kehittämispäivät toteutuivat lähes suunnitellun mukaisesti. Vuoden aikana niitä toteutettiin noin 70 päivää eri kohderyhmille ja henkilöille. Lisäksi pidettiin 10 Studia Generalia luentotilaisuutta. Merkittävimpinä laitostasoisina koulutuksina järjestettiin muun muassa esimiesvalmennusta, asiantuntijavalmennusta ja hallintopäätökoulutusta. Lisäksi englannin kielen ja Outlook-kalenterin koulutusta jatkettiin.

Laitostasoisesti tarkasteltuna kehittämistä suunnattiin koko henkilöstölle ja tietyille kohderyhmille. Koko henkilöstölle suunnattuna toteutettiin muun muassa Tiima- työaikajärjestelmän ja Doha-dokumenttien hallintajärjestelmän käyttöönottokoulutusta sekä tilipuitteisiin ja kehityskeskustelujen muutoksiin ja parannuksiin liittyvää opastusta.



KOULUTUSASTE												
Sukuoli	Miehet				Naiset				Yhteensä			
	kpl		%		kpl		%		kpl		%	
Määrä	07	08	07	08	07	08	07	08	07	08	07	08
Vuosi 2007–2008	07	08	07	08	07	08	07	08	07	08	07	08
Tutkijakoulutusaste	3	3	0,5	0,6	0	1	0	0,5	3	4	0,4	0,5
Ylempi korkeakoulutusaste	58	69	10,3	12,7	23	23	11,6	11,7	81	92	10,8	12,4
Alempi korkeakoulutusaste	132	128	23,7	23,6	33	33	16,6	16,8	165	161	21,8	21,8
Alin korkea-aste	107	96	19,2	17,6	47	47	23,6	24,0	154	143	20,3	19,4
Keskiaste	179	170	32,1	31,4	65	64	32,7	32,7	244	234	32,2	31,7
Perusaste / ei tietoa	79	77	14,2	14,1	31	28	15,6	14,3	110	105	14,5	14,2
Yhteensä	558	543	100	100	199	196	100	100	757	739	100	100

5 • Henkilöstön hyvinvointi ja terveys

Laitoksen työtyytyväisyys kääntyi vuonna 2008 yllättäen kasvuun ja työtyytyväisyysmittarin kaikissa pääryhmissä tapahtui myönteistä kehitystä. Selvitettäväksi ja spekuloitavaksi jää, mikä osuus työtyytyväisyyden lisääntymisessä oli johtamisen ja esimiestyön kehittämistyöllä ja mikä osuus Sisäisen tuotannon yhtiöittämis päätöksellä ja virastouudistuksella. Vaikuttivatko ulkoiset tekijät kenties arviointiin niin, että tyytyväisyys omaa työpaikkaa kohtaan lisääntyi ja puhallettiin enemmän yhteiseen hiileen.

Arvot olivat koko vuoden runsaasti esillä, ja arvojen merkityksiä puntaroiitiin eettisiä pelisääntöjä ja ohjeita työstävissä työryhmissä. Vuoden Arvokas valittiin kolmannen kerran. Työtyytyväisyyskyselyssä arvojen toteutuminen työssä nousi merkittävästi. Omassa työssä nähtiin toiminnan olevan arvojen mukaista, ja työntekijät kokivat luottamusta ja arvostusta työtovereita ja lähiesimiestä kohtaan.

Laitoksen terveysprosentti oli 45. Sairastavuus hieman lisääntyi edellisvuodesta, mutta pysyi edelleen kohtuullisen hyvällä tasolla ollen 8,4 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Käynnit työterveyshuollossa vähenivät, mikä näkyi myös alentuneina kuluina. Työterveyshuollon raportit osoittivat vähentyneitä työkuormitusta ja työuupumusta.

Terveys ja sairastavuus olisivat näyttäneet vakiintuneen kohtuullisen hyvälle tasolle, ellei työtaturmissa olisi tapahtunut huolestuttavaa lisääntymistä. Erityisesti työmatkataturmista aiheutui pitkiä sairauspoissaoloja.

Työtaturmien ehkäisy on nostettu laitoksen työsuojeluohjelmassa vuoden 2009 pääteemaksi. Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toinen pääteema on muutoksen hyvä johtaminen ja henkilöstön kaikenpuolinen tuki muutoksessa.

5.1 Työkyky

Merenkululaitoksen virastouudistus ja Sisäisen tuotannon yhtiöittäminen koskettavat jokaista työntekijää kaikilla organisaatiosasoilla. Muutokset pyritään toteuttamaan mahdollisimman vähin henkilökohtaisiin vaurioihin, ennakoiden ja apua tarvittaessa tarjoten. Hyvän henkilöstöpolitiikan mukaisen toiminnan käytäntöön saattamiseksi laitoksessa

käynnistettiin loppusyksyllä 2008 kahden henkilöstökoordinaattorin rekrytointiprosessi. Henkilöstökoordinaattorien tärkein tehtävä on auttaa henkilöstöä muutoksen aikana mahdollisissa sijoittumisongelmissa ja -ratkaisuisissa.

Henkilöstön työkyvyn tueksi valmisteltiin varhaisen tuen ja puuttumisen ohjelma, joka lanseerattiin henkilöstölle esimiesvalmennuksessa ja henkilöstöhallinnon kehittämispäivillä sekä Studia Generalia luennoilla. Avoimuutta voidaan harjoitella ja harjoittaa ennakoimalla ja ottamalla ongelmat puheeksi mahdollisimman varhain ennen kuin vauriot näkyvät henkilön työkyvyssä.

Studia Generalia luennot ovat saavuttaneet vakiintuneen aseman. Syksyllä toteutettiin ulkopuolisten asiantuntijoiden voimin kaksi terveyden ylläpitoon liittyvää luentoa ”työnäkeminen ja ikänäkö” sekä ”aivot työssä”. Luennoille osallistuneet kokivat saneensa runsaasti käytännön ohjeita erilaisissa työkykyyn ja hyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä.

Varhaista työkyvyn tukea ovat myös laitoksen tukema liikunta- ja virkistystoiminta sekä kuntoremontit, joiden kurssit täyttivät parhaassa työiässä olevilla kuntoutujilla. Vuonna 2008 kurseille ja terveystreffeille osallistui yhteensä 79 työntekijää.

Laitoksen tekemän sopimuksen mukaisesti työterveyshuolto seuraa terveystarkastuksissa ja vastaanottokäynneillä työntekijöiden työkykyä ja mahdollista uhkakehitystä. Työkykyongelmat otetaan Työvire -mallin mukaisesti varhain puheeksi. Lisäksi laitoksessa seurataan työterveyshuollon raportteja ja tarvittaessa toteutetaan työkykyä tukevia hankkeita ja toimenpiteitä.

5.2 Työilmapiiri

Laitostasoinen työtyytyväisyys laski kolmen vuoden ajan, mutta kääntyi yllättäen nousuun vuonna 2008. Kaikissa työtyytyväisyysmittarin pääryhmissä tapahtui myönteistä kehitystä. Vuoden 2008 työtyytyväisyyskartoitus oli jo yhdeksäs peräkkäinen vuonna tehty tyytyväisyystutkimus. Arvoja mittaavia kysymyksiä hieman tarkennettiin, muuten kysymykset olivat samat kuin vuonna 2007.

Laitoksen vuoden 2008 työtyytyväisyysindeksi oli 3,2. Vastausaktiivisuus, 63 prosenttia, saavutti

melkein edellisen vuoden tason. Tilaaja-viranomaisen tyytyväisyysindeksien keskiarvo pysyi ennallaan ollen 3,3. Tulosityksiköittäin indeksit vaihtelivat 2,9:n ja 3,5:n välillä. Merikartoituksen työtyytyväisyys laski huomattavasti ja Sisäisen tuotannon tyytyväisyysindeksi vuorostaan nousi merkittävästi, joskin vastausprosentti samalla laski kahdeksan prosenttiyksikköä jääden 46 prosentin tasolle.

Arvojen toteutuminen työssä ja työyksikössä nousivat suorastaan merkittävästi. Omassa työssä ja työyksikössä koettiin toiminnan olevan arvojen mukaista, työn tekijät kokivat luottamusta ja arvostusta työtovereita ja lähiesimiestä kohtaan. Mitä kauemmaksi omasta työyhteisöstä mielikuvat sijoittuivat, sitä suuremmaksi epäluottamus kasvoi.

Työpaikan varmuuteen ja Merenkululaitoksen julkikuvaan oltiin yhä tyytymättömämpiä. Myös työn haastavuus sekä työjaoksen tai tiimin yhteistyö ja ilmapiiri kuuluivat laskevan kehityksen ryhmään, joskin pysyivät vielä vahvuuksien joukossa.

Kyselyyn vastanneista naisia oli 135 ja miehiä 299. Naisten vastausprosentti oli 69 prosenttia naisten kokonaismäärästä (196) ja vastaavasti miesten vastausprosentti oli 55 prosenttia miesten kokonaismäärästä (543). Miesten työtyytyväisyys vastasi laitoksen keskimääräistä indeksitasoa kun taas naisten tulos ylitti kokonaisindeksin 0,1:llä. Vastaajista mikään ikäryhmä ei tyytyväisyysindeksien keskiarvolta poikennut toisistaan paitsi pieni alle 30-vuotiaiden ryhmä oli muita tyytyväisempi.

Palautteen antaneista puolet koki olevansa tyytyväisiä työnsä innostavuuteen ja työssään kokeemaansa työn iloon, ja noin joka viides oli tyytymätön. Vahvimmiksi tyytyväisyystekijöiksi koettiin oi-

keuden mukainen ja inhimillinen kohtelu työtovereiden taholta, työtilat ja työvälineet, työn haastavuus, työjaoksen/tiimin yhteistyö ja ilmapiiri, sukupuolten tasa-arvon toteutuminen sekä työ- ja yksityiselämän tasapaino.

Tyytyväisyys laitoksen johtamiseen ja kehittämiseen hieman nousi, mutta asiat kuuluvat edelleen eniten kehittämistä vaativaan ryhmään. Samaan eniten kehittämistä vaativaan ryhmään kuuluu palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muutoksen myötä. Palkkaukseen kokonaisuutena oltiin tyytyväisempiä kuin valtiohallinnon verrokkiryhmässä.

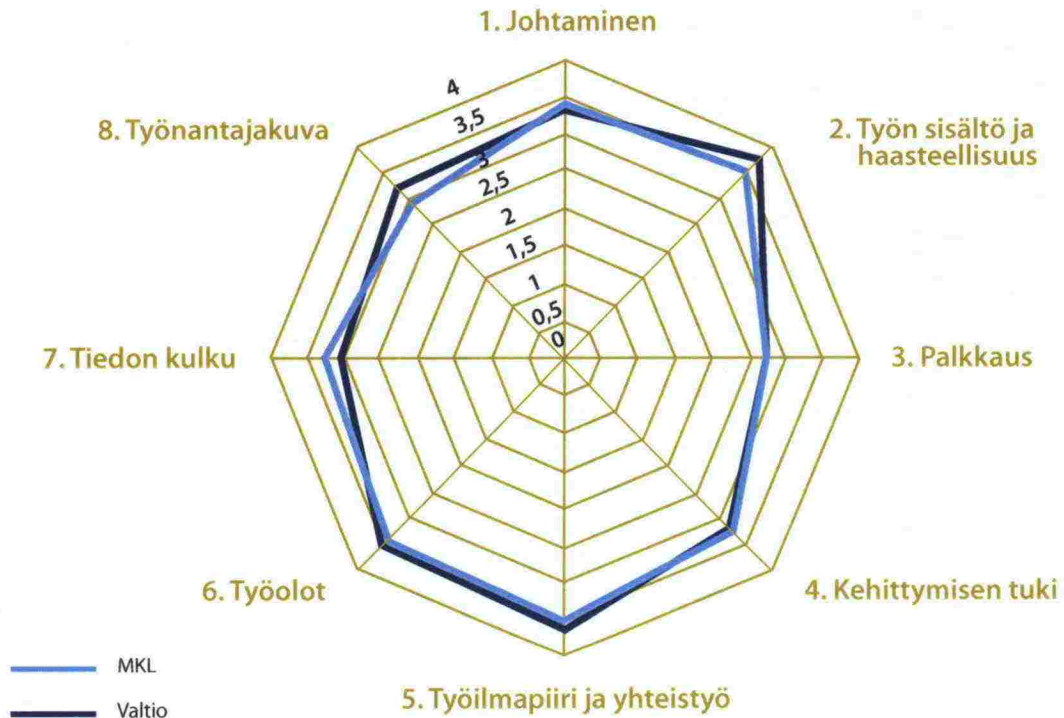
Merenkululaitosta kokonaisuutena käsitteleviin kysymyksiin suhtauduttiin kriittisesti, jolloin laitoksen avoimuus päätöksenteossa, laitoksen julkikuva ja arvojen toteutuminen saivat huonommat tulokset kuin yksikötason kysymykset. Koettuihin tunteisiin ja tulkintoihin vaikuttanee osaltaan valmisteilla oleva virastouudistus ja alueellistamisen mahdollisuus, osaltaan laitoksen saama kielteinen julkisuus.

Valtiohallinnon vertailuarvon alittivat merkittävästi tyytyväisyys työn sisältöön ja tavoitteisiin vaikuttaminen, työpaikan varmuus sekä Merenkululaitoksen julkikuva. Työpaikan vaihtoa toivoi 21 prosenttia vastaajista.

Oheinen Merenkululaitoksen ja valtion työtytyväisyyden vertailukaavio pohjautuu valtiovarainministeriön baro-kyselyyn. Vertailun mahdollistamiseksi kunkin osion kokonaisindeksistä on poistettu Merenkululaitoksen omat kysymykset koskien koko laitoksen johtamista ja kehittämistä, ilmapiiriä ja yhteistyötä, päätöksenteon avoimuutta, tyytyväisyyttä kehityskeskusteluihin sekä arvojen toteutusta yksikössä ja Merenkululaitoksessa.



TYÖTYTYVÄISYYSKYSELY MKL/VALTIO 2008



5.3 Jaksaminen

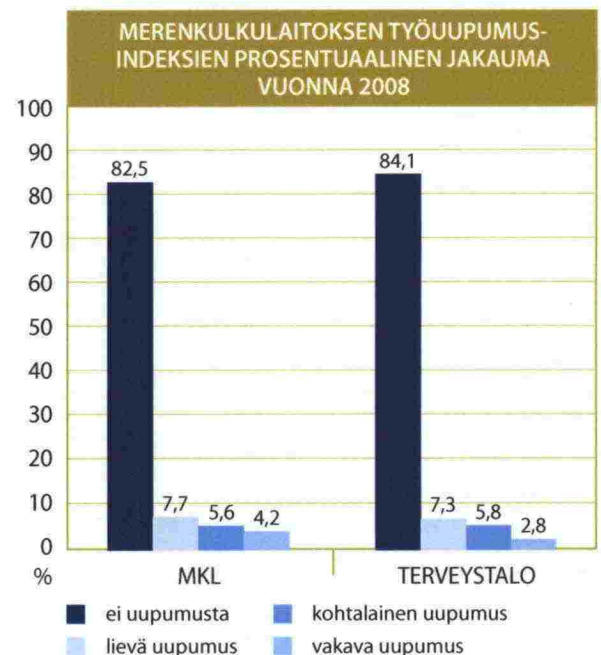
Vuonna 2006 työterveyshuolto toteutti laitostasoi- sen selvityksen työntekijöiden työssä kuormittu- misesta. Tuolloin 44 prosenttia henkilöstöstä koki eriasteista työuupumusta. Uupumuksen aiheutta- jiksi nimettiin muun muassa liian suuret työmäärät, töiden epätasainen jakautuminen ja töiden ulkois- taminen sekä odotettavissa olevat rakennemuutok- set.

Vuonna 2007 terveystarkastuksessa käyneistä työntekijöistä 77,5 prosenttia ei kokenut työuupu- musta. Kohtalaista tai vakavaa uupumustuntemus- ta kuvasi 15,2 prosenttia tutkituista.

Vuoden 2008 tulokset olivat paremman suuntais- set, sillä terveystarkastuksessa käyneistä työnteki- jöistä 82,5 prosentilla ei ollut uupumisoireita. Koh- талаista tai vakavaa uupumusta kuvasi 10 prosenttia tutkituista. Tulokset poikkesivat vain vähän Terveys- talon vertailuryhmästä.

Alentunut työkykyindeksi oli 27 prosentilla terveystarkastukseen osallistuneista henkilöistä. Tulos on huomattavasti heikompi kuin Terveystalon ver- rokkiryhmällä. Työntekijöiden kokemana työkyvyn heikkeneminen on huolestuttavaa ja ongelmaan

on puututtava ennen kuin on myöhäistä. Varhaisen tuen välineitä ovat muun muassa hyvä esimiestyö, varhainen puuttuminen sekä kehityskeskustelut.



5.4 Työhyvinvoinnin tuki

Vuonna 2008 työhyvinvoinnin tukeen käytettiin Merenkululaitoksessa 116 euroa henkilötyövuotta kohden. Määrä on laskenut edellisen vuoden investoinnista, jolloin tukeen käytettiin 148 euroa. Vakiintuneita tuen muotoja ovat jo vuosien ajan olleet liikuntasetelit, liikuntaryhmät, yhteiset ulkoilupäivät ja kulttuuritapahtumien ryhmävaraustyyppinen pääsymaksun tuki.

Liikuntasetelien kysyntä kasvoi edelleen. Vuoden aikana seteleiden menekki oli yhteensä 7 678 kappaletta. Seteleitä käytti keväällä 350 henkilöä ja syksyllä 348 henkilöä; toisin sanoen melkein puolet henkilöstöstä oli liikuntasetelien käyttäjinä. Kukin työntekijä oli oikeutettu saamaan liikuntaseteleitä 80 euron edestä.

Ryhmäliikunnan osalta tuetaan joukkuelajeja. Laitoksessa on muun muassa useita salibändijoukkueita. SeaBandyn pudotuspeliin osallistui yli 10 prosenttia henkilöstöstä. Työnantajan tuen piirissä ovat myös erilaiset valtakunnalliset liikuntatapahtumat kuten golf-kisat, kirkkovenesoudut ja Suomi Meloo -viesti.

Kevään ulkoilupäivänä pääkaupunkiseutulaiset tutustuivat runsaan 100 henkilön voimin historiallisesti merkittävään Kuivasaaren tykistölinnakkeseen. Merivoimat tarjosivat mieleenpainuvan kuljetuksen.

Pohjalaiset vierailivat Bergön saarella ja Merenkurkun venemuseossa Åminnen kulttuurihistoriallisessa ympäristössä. Turkulaiset huuhtelivat siivospäivän pölyt Caribbean kylpylässä.

Syksyn ulkoilupäivää vietettiin Olympiastadionilla ja Töölönlahden ympäristössä. Monipuolisen liikuntaohjelman tarjosi valtakunnallinen Työpaikaliikuntafestivaali. Illan kruunasi Suomi-Ruotsi -maottelu. Osallistujia oli noin 90. Lappeenrantalaiset järjestivät yhteisen keilailuiltapäivän. Turkulaisten iltapäivä sisälsi vesijuoksua ja kierroksen Naantalin joulumuseossa. Pohjalaisten ulkoilupäivään kuului käynti Tuurin "Hyvän onnen kylässä" ja Kuortaneella.

Henkistä virkistäytymistä tuettiin muun muassa ooppera-, operetti- ja teatteritarjonnalla. Helsingissä nautittiin Lepakko-operetista, Ateneumin Pekka Halosen näyttelystä ja High School Musicalista. Vaasassa jaettiin teatteriseteleitä, Lappeenrannassa käytiin jääkiekko-ottelussa ja teatterissa ja Turussa harjoitettiin fyysistä kulttuuria keilahallissa.

HOP-yhdyshenkilötapaamisessa sovittiin, että laitostasoista liikuntaa tuetaan liikuntasetelien ja liikuntasalivuokrien muodossa. Lisäksi soutu- ja melontatapahtumat kuuluvat tuettuihin toimintoihin jatkossakin samoin kuin ryhmäliikunta. Hierontaa työnantaja tukee järjestämällä yrittäjälle asialliset hierontatilat. Ulkoilupäiviä pääkaupunkiseudulla ja alueilla pidetään edelleen kahdesti vuodessa. Lisäksi työhyvinvointiin liittyvänä toimintana on vuokrattu virkistysmökkejä henkilöstön käyttöön.



Euroa/HTV



MKL:N VASTAANOTTOKÄYNNIT TYÖTERVEYSHUOLLOSSA vuosina 2005–2008

Vuosi	2005	2006	2007	2008
Käynnit lkm	4 073	4 266	3 672	3 327
Käynnit/htv	5,1	5,5	4,9	4,6

5.5 Kuntoremontit

Merenkulkulaitos tukee työntekijöiden työkuntoa muun muassa kuntoremonttien muodossa. Kuntoutusjaksot luetaan työajaksi. Vuosittain kuntoutukseen osallistuvat peruskurssilaiset ja edellisenä vuonna peruskursseilla olleet terveystreffiläiset. Kuntoremonttien järjestämisessä Merenkulkulaitos jatkoi vuonna 2004 alkanutta verkostoyhteistyötä Ratahallintokeskuksen kanssa järjestämällä 4 kuntoremonttikurssia omille ja Ratahallintokeskuksen työntekijöille. Uusin yhteistyökumppani oli Perttulan erityisammattikoulu, jonka kolme työntekijää osallistui kurssillemme.

Vuonna 2008 kuntoremontteihin osallistui Merenkulkulaitoksesta 79 kuntoutujaa, joista peruskurssille 44 ja terveystreffeille 35. Osallistumisaktiivisuus oli lähes edellisvuoden tasoa. Ratahallinnosta peruskursseille osallistui 11 kuntoutujaa. Peruskurssit olivat Ikaalisissa, Peurungassa, Vierumäellä ja Paavo Nurmi -keskuksessa. Kuntoremontit ilman palkkakuluja maksoivat laitokselle 23 640 euroa.

5.6 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palveluksia tuottavan Mediviireen nimi muuttui Terveystaloksi omistajavaihdoksen seurauksena. Työterveyshuollon organisaatiomuutokset pääkaupunkiseudulla heikensivät työterveyshuollon palvelutasoa ja resursseja niin että pääkonttorin työpaikkaselvitykset jäivät tekemättä ja merimieslääkärin palveluksia ei ollut tarjolla. Alueilla ei vastaavia ongelmia esiintynyt.

Työpaikkaterveyshuollon kulut laskivat vuonna 2008 runsaat 20 500 euroa. Terveystalon toteutta-

ma ennalta ehkäisevä toiminta väheni 5 prosenttia ja sairaudenhoito tutkimuksineen peräti 13 prosenttia. Fysikaalinen hoito ostetaan Terveystalon ulkopuolelta ja tilastotaessa sen kustannukset lisätään Terveystalon sairaudenhoidon kustannuksiin. Tällöin Terveystalosta ostettujen palveluiden väheneminen ei ole havaittavissa. "Tilastoharha" näkyy oheisessa raportissa, jossa sairaudenhoidon kulut näyttävät laskeneen yhden euron henkilötyövuotta kohden. Vähenemä henkilötyövuosissa osaltaan peittää tapahtuneet positiiviset muutokset.

Työterveyshuollon toteuttaman terveydenhuollon ja sairaudenhoidon suhde 40/60 kehittyi kohtuullisen hyväksi. Edellisenä vuonna suhde oli 32/68. Kustannuksien kasvun hallitsemiseksi työnantajan kustantamassa sairaudenhoidossa on rajoja, joita noudatetaan. Haaste on pitää suhde tasapainossa. Laitoksen työterveyshuollon tavoitteet on koottu Työpaikkaterveydenhuolto 2006–2008 –ohjelmaan.

Terveystalon ja sairaudenhoidon kokonaiskustannukset vuonna 2008 olivat 404 646 euroa ja 561 euroa henkilötyövuotta kohden. Kuntoremontit mukaan laskien kokonaiskulut olivat 428 286 euroa ja 594 euroa henkilötyövuotta kohden.

Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon käytettiin 133 971 euroa ja sairaudenhoidon kustannuksiin 243 109 euroa.

Työterveyshuollon vastaanotolla käynnit vuonna 2008 vähenivät 345 käynnillä, mikä oli kustannusvaikutuksiltaan 43 282 euroa. Vastaanotoilla kävi yhteensä 648 eri työntekijää ja kukin heistä keskimäärin 5,1 kertaa, henkilötyövuosina ilmaistuna 4,6 kertaa.

TERVEYDEN- JA SAIRAAHOIDON KUSTANNUKSET 2005–2008				
Työpaikkaterveydenhuolto	2005	2006	2007	2008
Henkilötyövuodet	794	782	748	721
Terveystalon hoito E/HTV	195 341 246	181 211 232	144 037 192	133 971 186
Sairaanhoito E/HTV	252 172 318	246 779 316	253 158 338	243 109 337
Muu sairaanhoito 1) E/HTV	27 522 35	29 726 38	28 037 37	27 566 38
Yhteensä E/HTV	475 035 599	457 716 585	425 232 568	404 646 561

1) Poliklinikka- ja toimistomaksut, lääkkeet, näyttöpäätelasit, optikon palkkiot, sukeltajien ja merimiesten hammaslääkärimaksut, Hanselin komissiot

5.7 Terveystarkastuslöydökset

Vuonna 2008 terveystarkastuksissa kävi 163 eri henkilöä eli runsas viidennes Merenkululaitoksen henkilöstöstä. Tarkastuksessa käyneistä 10 prosenttia koki kohtalaista tai vakavampaa työuupumusta. Tulos osoitti myönteistä kehitystä verrattuna edelliseen vuoteen, jolloin luku oli 15,2. Terveystalon verrokkiryhmällä vastaava luku oli 8,6 prosenttia. Sydän- ja verisuonitautiriski oli kohonnut noin 38 prosentilla ja diabetesriski 55 prosentilla. Kyseiset aineenvaihdunnalliset eli metaboliset riskit olivat vähän laskeneet edellisvuodesta.

Terveystarkastukseen liittyy *TKI, työkykyindeksi*, jossa mahdollisten lääkärin toteamien sairauksien lisäksi työntekijä itse arvioi omaa terveyttään ja edessä olevien työvuosien määrää. Merenkululaitoksessa 73 prosenttia arvioi työkykynsä erinomaiseksi tai hyväksi. Mutta 27 prosentilla työkyky on kohtalainen tai huono. Työkykyindeksi on kuitenkin parantunut edellisvuodesta. Terveystalon muilla asiakkailla työkykyindeksi oli erinomainen tai hyvä yli 83 prosentilla.

5.8 Sairastavuus

Vuonna 2008 sairauspoissaoloja oli 6 086 työpäivää. Määrä on edellisvuotta 96 vähemmän. Henkilötyövuosina sairauspoissaolot olivat 8,4 työpäivää. Lyhyet 1–3 päivän poissaolot olivat 68 prosenttia kaikista sairaustapauksista, joita oli 1 023 kappaletta. Sairautapausta kohden poissaolon pituus oli keskimäärin 6,6 työpäivää. Sairauden vuoksi oli poissa 396 henkilöä. Sairastuneista kukin henkilö oli poissa keskimäärin 15,4 työpäivää ja 2,5 kertaa.

Yhteenvetona sairastavuudesta todettakoon, että sairastuneiden määrä ja sairauspoissaolot ovat hieman lisääntyneet. Sairauspoissaolot ovat pidentyneet henkilöä kohden. Poissaolokerrat henkeä kohden ovat pysyneet samana. Lyhyet sairauspoissaolot ovat pysyneet lähes ennallaan. Terveysprosentti on 45.



SAIRAUSPOISSAOLOT TYÖPÄIVINÄ VUOSINA 2005–2008

Vuosi	Henkilöitä lukumäärä	Työpäiviä yhteensä	Työpäiviä / henkilö	Työpäiviä /htv	Terveysprosentti
2005	451	8 004	17,7	10,1	43
2006	556	7 927	14,3	10,1	29
2007	405	6 182	15,3	8,3	46
2008	396	6 086	15,4	8,4	45

VASTAANOTTOKÄYNNIT PROSENTTEINA KÄYNTIEN KOKONAISLUKUMÄÄRÄSTÄ VUOSINA 2005–2008

Vastaanottokäyntien syyt	Käynnit % / Merenkululaitos				Terveystalo verrokki
	2005	2006	2007	2008	2008
Mielenterveys	7,3	5,7	4,8	6,0	6,5
Tuki- ja liikuntaelimet	22,0	21,5	22,0	19,0	21,4
Verenkiertoelimet	9,7	8,4	7,6	7,9	6,4

Mielenterveydellisistä syistä vastaanotolla käynnit vähenivät viime vuoteen saakka. Vuonna 2008 mielen-terveydellisistä syistä johtuneet käynnit lisääntyivät 1,2 prosenttiyksikköä ja olivat 6 prosenttia kaikista vastaanotolla käynneistä. Työterveyshuol- lon verrokkiryhmällä käyntimäärä oli melkein sama.

Tuki- ja liikuntaelinvaivat ovat erittäin yleisiä, ja vastaanotolla käynneistä 19 prosenttia oli kyseisiä käyntejä. Käyntimäärät olivat vähentyneet edellis- vuosista ja olivat alemmat kuin verrokkiryhmällä.

Verenkiertoelinvaivat ja korkea verenpaine ovat laitoksessa yleisiä. Vastaanotolla käynnit akuuttien oireiden ja seurannan vuoksi hieman lisääntyivät ja olivat 1,5 prosenttiyksikköä suuremmat kuin verro- keilla.

SAIRAUSPOISSAOLOJEN KEHITYS MKL:SSÄ VUOSINA 2004–2008



6 • Työturvallisuus

6.1 Työtapaturmat

Vuonna 2008 työtapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja oli 0,5 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Määrä oli edellisvuonna 0,2, joten työtapaturmien vuoksi poissaolojen lisääntyminen oli merkittävä. Sairauspoissaoloja aiheuttaneita tapauksia oli 16 ja sairauspäiviä oli tapauksia kohden 23,6 työpäivää. Edellisvuonna työtapaturmatapauksia oli 32 sisältäen myös ne tapaukset, joista ei aiheutunut poissaoloja. Nyt tapauksia oli 36.

Suurin osa työtapaturmista oli työmatkatapaturmia. Vammat olivat venähdyksiä, nyrjähdyksiä ja vaikeita murtumia.

Laitoksen päivitetystä työsuojeluohjelmassa huomioidaan korostetusti työmatkatapaturmien ehkäisy.



6.2 Työsuojelu

Työsuojelusopimus uudistettiin vuonna 2006. Sopimuksessa Merikarttatuotanto ja Merenmittaus-tuotanto muodostivat yhteisen työpaikan. Vuoden 2007 syksyllä Merikarttatuotanto yhdistettiin Merikartoituksen toimintoon, jolloin se samalla siirtyi Tilaaaja-viranomaisen työpaikkaan.

Laitoksen vuoden 2007 työsuojeluohjelmassa tavoitteina olleet riskikartoitukset saatiin valmiiksi kaikilla työpaikoilla. Riskikartoitusten pohjalta jokainen työpaikka laati työpaikan työsuojeluohjelman tai -suunnitelman. Työpaikkaselvitysten yhteydessä samalla kartoitettiin ja päivitettiin alueilla olevien toimitilojen pelastautumishjeet ja pelastautumisvalmius.

Pääkonttorin työpaikkaselvitys jäi kesken työterveyshuollon organisaatiomuutoksesta johtuvien resurssiongelmien vuoksi. Työsuojelutoimikunnan kartoittamat riskit saatiin kuitenkin luokiteltua yhdessä työterveystiimin kanssa. Tältä pohjalta työsuojelutoimikunta huomioi myös pääkonttorin työsuojelun kehittämistavoitteet Tilaaaja-viranomaisen työsuojelusuunnitelmassa 2008–2009.

Vuonna 2007 laitoksen saamaan työsuojelun KAIKU -palkintoon liittyi myös 5 000 euron rahasumma, joka päätettiin käyttää pelastautumiskoulutukseen. Vuoden 2008 aikana tuotannon väylänhoito-henkilöstö, merenmittausalusten henkilöstö sekä osa Meriliikenteen ohjauksen henkilöstöstä kävivät Lohjan pelastautumisopistossa kahden päivän mittaisen pelastautumiskurssin.

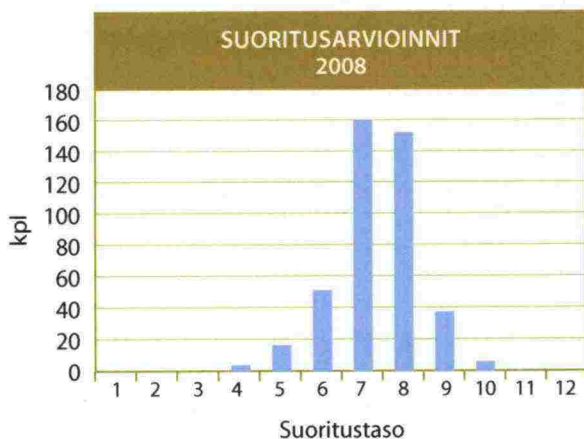


7 • Palkkaus

Vuonna 2008 laitoksen työntekijöistä oli valtion palkkausjärjestelmien (VPJ) piirissä yhteensä noin 600 henkilöä.

Merenkululaitoksessa on ollut voimassa vuodesta 2004 lukien kanava-, kunnossapito-, rakennus- ja vesistömittaustöissä, talous- ja siivoustöissä, sukellustöissä sekä kone- ja sähköalan töissä sovellettava VPJ. Vuonna 2008 sen soveltamispiirissä oli noin 75 henkeä. Vaativuustasokorotuksia oli 6 ja suoritusastokorotuksia 7 kappaletta.

Vuodesta 2005 voimassa ollut virastotyöntekijöihin, sulkumestareihin, teknisiin toimihenkilöihin sekä työnjohtajiin sovellettava palkkausjärjestelmä (ns. Iso-VPJ) on soveltamisalaltaan suurin sopimus ja sen piirissä on noin 450 henkilöä. Vaativuustasokorotuksia oli vuonna 2008 yhteensä 37 ja suoritusastokorotuksia 151 kappaletta. Ison VPJ:n osalta palkkakehitys on ollut viime vuosina myönteistä. Kun järjestelmä otettiin käyttöön, takuupalkkaisten osuus oli 28 prosenttia. Vuoden 2008 syksyllä takuupalkkaisia oli enää 7,5 prosenttia. Suoritusarvioiden keskiarvo oli sopimuksen voimaantuloa hetkellä 3,13. Vuonna 2008 keskiarvo oli noussut 3,52:een.



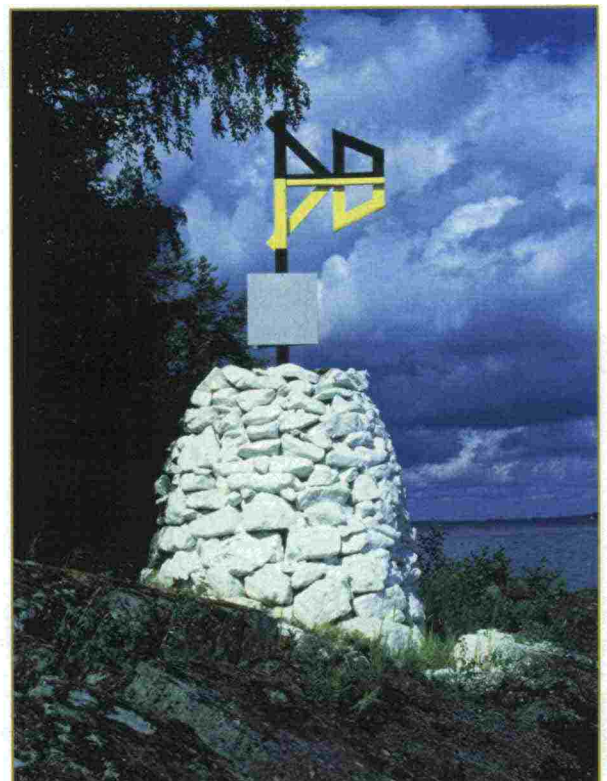
Merenkululaitos sekä järjestöt sopivat ns. Ison VPJ:n käsikirjan uudistamisesta vuoden 2008 alusta. Työnantajapäätöksellä syksyllä 2007 käyttöön otetut esimies- ja asiantuntijaportaat otettiin osaksi osapuolten välistä palkkaussopimusta. Samalla tekijään *Käytännön osaaminen* tehtiin pieniä muutoksia. Muutoksista johtuvat palkkavaikutukset tulevat täysimääräisinä voimaan 1.5.2009 lukien.

Uusimman alusliikenneohjaajien palkkausjärjestelmän (ns. VTS-VPJ) piirissä on noin 60 henkeä. Järjestelmä on toiminut hyvin. Ensimmäisenä soveltamisvuotena vaativuustasokorotuksia oli 33 ja suoritusastokorotuksia 37 kappaletta. Takuupalkalla oli vain 4 henkilöä.

Kokoaikaisen henkilöstön keskiansio vuonna 2008 oli 3 214 euroa kuukaudessa, kun keskimääräinen kuukausiansio vuonna 2007 oli 2 937 euroa.

Pikatulospalkkiojärjestelmä otettiin laitoksessa pysyvään käyttöön vuoden alussa ja palkkioita maksettiin vuonna 2008 yhteensä 91 henkilölle. Palkkioiden yhteismäärä ilman sivukuluja oli 22 150 euroa.

Vuoden 2008 tyytyväisyyskyselyn mukaan tyytyväisyys palkkaukseen on noussut tasolle 2,8 kun vastaava luku vuonna 2007 oli 2,6. Naiset ovat edelleen hieman tyytyväisempiä palkkaukseen kuin miehet. Merkillepantavaa on, että naisten suhtautuminen palkkaukseen on pysynyt ennallaan, kun taas miesten tyytyväisyys on kasvanut ja nostanut indeksiä.



KESKIANSIOT EUROA KUUKAUDESSA	2007		2008	
	Säännöllisen työajan ansio	Ansiot yhteensä	Säännöllisen työajan ansio	Ansiot yhteensä
Miehet	3 035,40	3 310,00	3 329,20	3 622,90
Naiset	2 656,70	2 812,70	2 891,5	3 044,00
Yhteensä	2 937,40	3 181,30	3 214,60	3 471,30

TYÖTYTYVÄISYYSTEKIJÄ PALKKAUKSESSA SUKUPUOLEN MUKAAN	2007		2008	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
Palkkaperusteiden selkeys ja ymmärrättävyys	2,7	3,1	3,0	3,1
Palkkaus suhteessa työn vaativuuteen	2,4	2,9	2,8	2,9
Palkkauksen muuttuminen työ- suorituksen muutoksen myötä	2,3	2,9	2,7	2,9
Palkkauksen oikeudenmukaisuus	2,4	2,8	2,8	2,8

8 • Tasa-arvo

Työtyytyväisyyskyselyn mukaan yhdeksi laitoksen vahvimaksi työtyytyväisyystekijäksi koetaan sukupuolten tasa-arvon toteutuminen. Miesten työtyytyväisyys vastasi laitoksen keskimääräistä indekstitasoa kun taas naisten tulos ylitti kokonaisindeksin 0,1:llä. Naiset ovat hieman tyytyväisempiä palkkaukseen kuin miehet.

Vuonna 2008 Merenkululaitoksen henkilöstöstä 26 prosenttia eli 196 työntekijää oli naisia ja 74 prosenttia eli 543 miehiä. Osuudet ovat pysyneet edellisen vuoden tasolla.

Laitoksen ylimpään johtoon kuului vuonna 2008 yhdeksän miestä ja yksi nainen. Esimiestehtävissä toimineista 82 henkilöstä naisia oli 6. Asiantuntijatehtävissä toimi yhteensä 182 henkilöä, heistä

miehiä oli 146 ja naisia 36. Kansainvälisissä tehtävissä toimi yhteensä 20 henkilöä eli 2,4 prosenttia henkilöstöstä. Heistä naisia oli 4 eli 20 prosenttia.

Koulutustasossa sekä miehistä että naisista suurin osa, eli noin 32 prosenttia, sijoittuu edelleen keskiasteelle. Toiseksi yleisin taso on miehillä alempi korkeakouluaste (23,6 %) ja naisilla alin korkeaste (24 %). Peruskoulupohja on noin 14 prosentilla ja ylempi korkeakoulututkinto noin 12 prosentilla työntekijöistä.

Tasa-arvosuunnitelma valmistui syksyllä.

9 • Yhteenveto ja johtopäätökset

9.1 Yhteenveto

Vuonna 2008 laitoksen henkilöstön työtyytyväisyys kääntyi kasvuun ja työtyytyväisyysindeksi nousi tasolle 3,2. Työtyytyväisyyskyselyssä arvojen toteutuminen omassa työssä nousi merkittävästi.

Sairastavuus hieman lisääntyi edellisvuodesta, mutta pysyi kuitenkin kohtuullisen hyvällä tasolla 8,4 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Käynnit työterveyshuollossa vähenivät, mikä näkyi myös alentuneina kuluina. Myös työkuormitus ja työuupumus vähenivät.

Huolestuttava suunta on työtapaturmien lisääntyminen ja niistä aiheutuneet pitkät sairauspoissaolot, vaikka työtapaturmista suurin osa oli työmatkatapaturmia. Työtapaturmien ehkäisy nostettiin laitoksen työsuojeluohjelmassa vuoden 2009 pääteemaksi ja työsuojeluohjelmassa työmatkatapaturmien ehkäisy huomioidaan korostetusti.

Arvot olivat koko vuoden esillä keskusteluissa, ja arvojen merkityksiä puntaroitiin eettisiä pelisääntöjä ja ohjeita laadittaessa. Laitokselle luotiin Eettiset ohjeet niitä työstäneen pientyöryhmän, eettisen työryhmän ja johdon hyvässä yhteistyössä.

Laitoksen vuoden 2008 toteutunut henkilötyövuosien määrä 721 oli 27 vähemmän kuin vuonna 2007. Jo kahtena vuonna peräkkäin on pystytty toteuttamaan henkilötyövuosivähennykset tuottavuusohjelmaan nähden etupainotteisesti, mikä helpottaa uusien tuottavuustavoitteiden toteuttamista. Vähenemistä selittää hyvin kohdentuva henkilöstösuunnittelu ja rekrytointitoiminta.

Eläkkeelle lähtöikä kääntyi uudelleen nousuun edellisen vuoden pudotuksen jälkeen ja noudattaa nyt valtionhallinnon yleistä suuntaa ollen 61,4 vuotta. Myös työntekijöiden keski-ikä kohosi vuoden pysähdyksen jälkeen 49,2 vuoteen.

Koulutusrakenteen muutostavoite korkeakoulutason määrän kohottamisesta nytkähti jälleen hie man eteenpäin. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita on nyt 1,6 prosenttia enemmän kuin aiemmin eli yhteensä 12,4 prosenttia henkilöstöstä. Koulustustasossa suurin ryhmä on edelleen keskias te. Perusasteen omaavia työntekijöitä oli vuonna 2008 henkilöstöstä enää noin 14 prosenttia. Määrä laskee uusrekrytointien myötä.

Palkkauksen kehitys jatkui myönteisenä. Vaa tivuustasokorotuksia oli vuonna 2008 yhteensä 37 ja suoritusasokorotuksia 151. Ison VPJ:n osalta palkkakehitys on ollut viime vuosina myönteistä. Kun järjestelmä otettiin käyttöön, takuupalkkaisten osuus oli 28 prosenttia. Vuoden 2008 syksyllä takuu palkkaisia oli enää 7,5 prosenttia. Suoritusarvioiden keskiarvo oli sopimuksen voimaantulo hetkellä 3,13. Vuonna 2008 keskiarvo oli noussut 3,52:een. Palkka uksen kehittämistoimet näkyivät vuoden 2008 hen kilöstökulujen merkittävänä kohoamisena.

Henkilöstöhallinnon sähköiset järjestelmät oteti tiin laitoksessa vuoden 2008 aikana kokonaisval taisesti käyttöön, kun Tiima työajan seurantajärjes telmän käyttö laajeni viranomaispuolelle ja HR-järjestelmän käyttöön siirryttiin kehityskeskustelujen käynnin yhteydessä.

Virastouudistukseen liittyen henkilöstöhallinnon parhaita käytäntöjä ryhdyttiin kartoittamaan liikennehallinnon virastojen kesken. Parhaiden käytäntöjen valinta tehdään kevään 2009 aikana.

9.2 Johtopäätökset

Laitoksen keskeisiä vahvuuksia henkilöstöasioissa ovat henkilöstösuunnittelu, palkkauksen, arvomu kaisen toiminnan ja yhteisten pelisääntöjen sekä asiantuntijaosaamisen kehittäminen ja sähköisten henkilöstöjärjestelmien käytön kattavuus. Henki löstöprosessit on kuvattu ja ne helpottavat toimin nan sujuvuutta.

Vuonna 2009 laitoksessa edetään organisaa tiomuutoksen todellisuudessa ja laitoksen omia henkilöstöstrategisia kehittämistavoitteita viedään eteenpäin muutoksen rinnalla ja muutos huomioon ottaen.

Virastouudistus alueellistamistavoitteineen ja Si säisen tuotannon yhtiöittäminen asettavat haastei ta henkilöstöhallinnolle. Keskeistä on onnistua hen kilöstön sijoittamisessa hyvää henkilöstöpolitiikkaa noudattaen. Työhyvinvoinnin tärkeimmäksi tavoit teeksi onkin asetettu muutoksen hyvä johtaminen ja henkilöstön kaikinpuolinen tukeminen muutok sessa. Muutosprosessin huolellinen valmistelu, pro-

sessin kuvaaminen ja ohjeistaminen henkilöstön ja johdon tuella ja tueksi on kiireellisyysjärjestyksessä etusijalla organisaatiomuutosten sijoittumistoimien hyvälle toteutukselle. Muutoksen tueksi on palkattu henkilöstökoordinaattori sekä viranomaispuolelle että Sisäiseen tuotantoon. Muutosvalmennusta järjestetään johdolle, esimiehille ja koko henkilöstölle.

Laitoksen näkökulmasta katsottuna edelleen on tärkeää henkilöstötarpeiden hyvä ennakointi. Osaamisen siirtäminen ja säilyttäminen korostuu ja nousee hyvin merkittäväksi organisaatiomuutoksissa. Osaamisen siirtämisen työkaluja ja käytäntöjä tulee tässä tilanteessa entisestään tarkentaa ja vahvistaa.

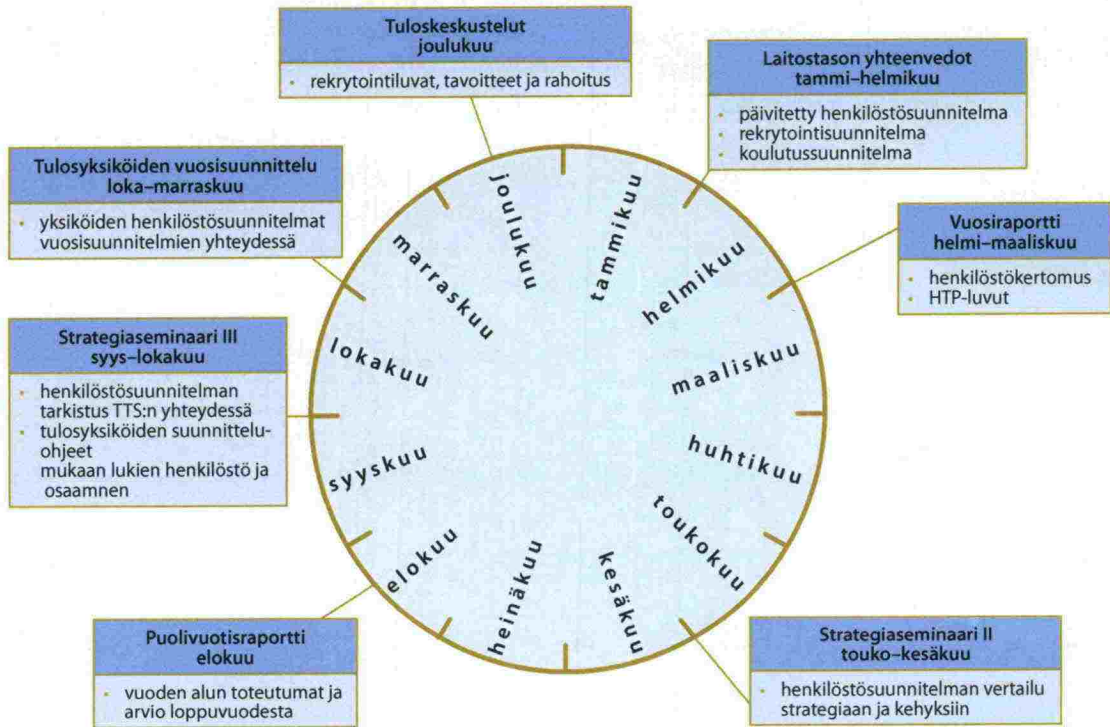
Asiantuntijana kehittymisen tukemista jatketaan asiantuntijavalmennuksella. Johdon katselmuskäytäntö jatkuu henkilöstöasioiden kokonaisnäkemysten vahvistamiseksi. Myös hyvin käyntiin lähtenyt palkkauksen kehittämistyötä viedään eteenpäin nyt virastouudistustyön osana laitoksen erityispiirteet ja tavoitteet huomioon ottaen.

Muutostilanteessa korostuu myös arvojen mukaisen toiminnan tukeminen ja edistäminen ja eettisten ohjeiden noudattaminen. Arvotyölle on laitoksessa luotu hyvä pohja henkilöstön kanssa hyvässä yhteistyössä toimien. Laitoksella on hyvät arvot ja niihin pohjautuvat ja arvopohjaista toimintaa tukevat eettiset ohjeet.



Liite 1

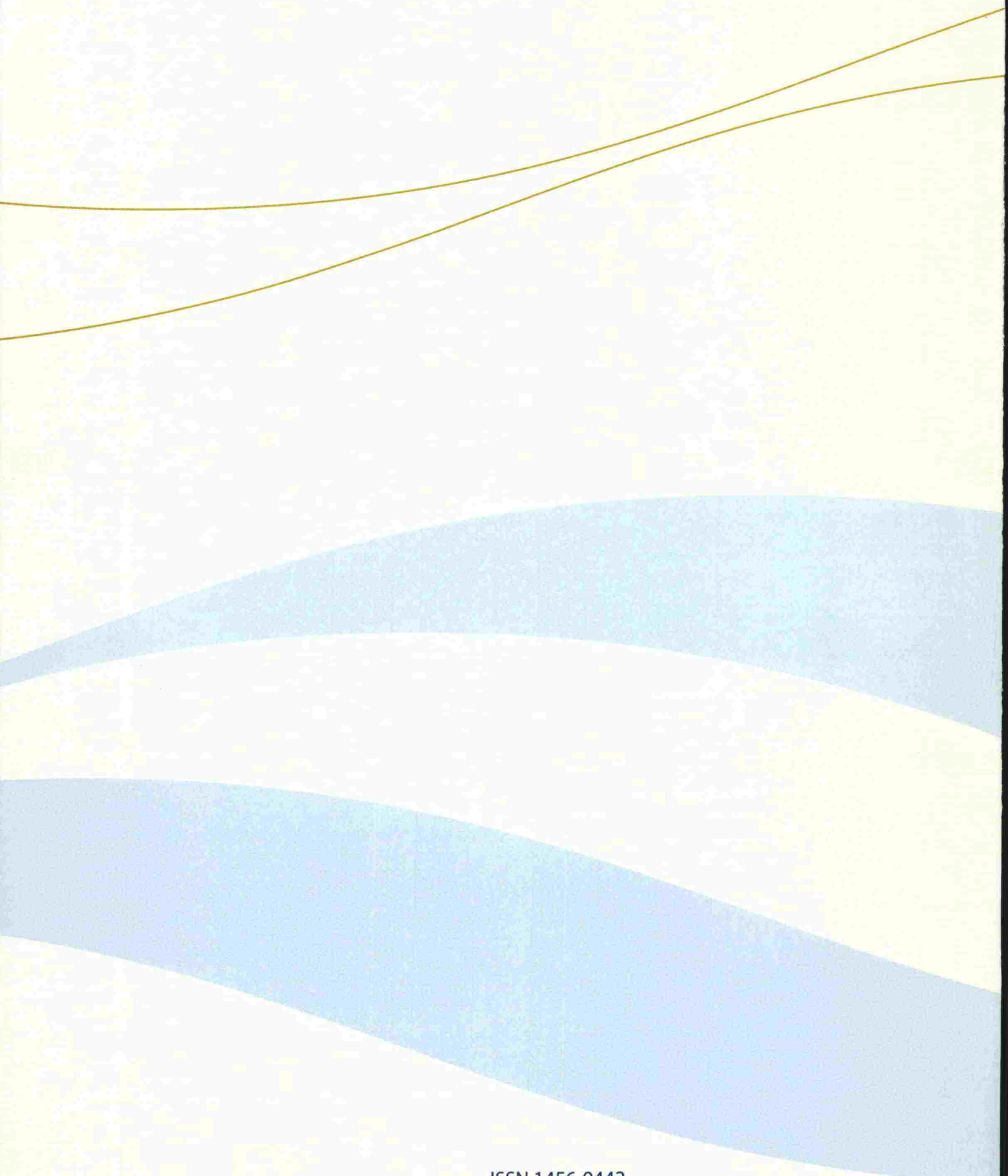
Henkilöstösuunnittelun vuosikello



Liite 2

Henkilöstökulujen erittely

HENKILÖSTÖKULUJEN ERITTELY	31.12.2008	31.12.2007
Henkilöstökulut	30 382 593,61	28 880 632,05
Palkat ja palkkiot	30 023 616,64	25 543 667,30
Tulosperusteiset erät	86 972,82	83 188,96
Lomapalkkavelan muutos	272 004,15	253 775,79
Henkilösivukulut	7 780 037,80	6 964 556,11
Eläkekulut	6 291 293,69	5 481 302,41
Muut henkilösivukulut	1 488 744,11	1 483 253,70
Yhteensä	38 162 631,41	35 845 188,16
Johdon palkat ja palkkiot, josta	689 625,72	0,00
– tulosperusteiset erät	0,00	0,00
Luontoisedut ja muut taloudelliset etuudet	0,00	0,00
Johto	242,40	0,00
Muu henkilöstö	11 627,20	11 961,40



ISSN 1456-9442