

**VALTION ASUNTORAHASTON
HENKILÖSTÖKERTOMUS**

2003



VALTION ASUNTORAHASTO

VALTION ASUNTORAHASTON HENKILÖSTÖKERTOMUS 2003

SISÄLTÖ

1. Tiivistelmä
2. Henkilöstön määrä ja rakenne
3. Työajan käyttö ja työvoimakustannukset
4. Henkilöstön motivaatio ja työkuunto
5. Henkilöstöinvestoinnit
6. Yhteenveto

LIITE

1. TIIVISTELMÄ

Valtion asuntorahastossa on vuosittain laadittu henkilöstökertomus vuodesta 1995 alkaen. Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on kuvata henkilöstöä ja henkilöstön tilaa johtamisen ja esimiestyön avuksi sekä tarjota tietoa ja virikkeitä tulevaisuutta varten.

1.1. Yhteenveto vuoden 2003 henkilöstökertomuksesta

Tiedot ovat pääosin poikkileikkaustietoja vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan.

- Valtion asuntorahasto on ympäristöministeriön alainen asiantuntijavirasto, joka hoitaa arava- ja korkotukilainoitukseen liittyviä toimeenpanotehtäviä.
- Asuntorahastolla on suhteellisen itsenäinen toimivalta henkilöstöpolitiikassa.
- Vuoden 2003 lopussa viraston palveluksessa oli 70 henkeä, edellisen vuoden lopussa oli 66 henkeä. Henkilötyövuosia kertyi 66,2 vuonna 2003 ja 65,6 vuonna 2002.
- Naisia oli 62,9 prosenttia. Asiantuntijoista naisia oli 61,9 prosenttia, ammattihenkilöstöstä 89,5 prosenttia, johdosta ja yksiköiden päälliköistä 11,1 prosenttia.
- Määräaikaisesti palkattuna työskenteli kolme henkilöä eli 4,3 prosenttia henkilökunnasta ja osa-aikaisena kaksi henkilöä.
- Henkilökunta oli hyvin koulutettua. Vähintään alimman korkea-asteen tutkinnon oli suorittanut 82,8 prosenttia henkilökunnasta. Korkeakoulututkinto oli 65,7 prosentilla.
- Keski-ikä oli 49,5 vuotta. Alle 45-vuotiaiden osuus kasvoi hieman nousten 30,0 prosenttiin. 55 vuotta täyttäneiden osuus kasvoi 37,1 prosenttiin.
- Henkilöstökoulutukseen käytettiin 3,8 erillistä koulutuspäivää henkilötyövuotta kohden. Koulutukseen käytettiin 5,8 päivää, jos mukaan lasketaan myös mm. verkko-opiskelu ja lyhyet koulutustilaisuudet kuten viikoittaiset kielitunnit.
- Ennakoivaan terveydenhoitoon käytettiin yli 40 prosenttia kaikista varsinaisista terveydenhoidon menoista.
- Sairauspäivät nousivat 11,7 päivään henkilötyövuotta kohden.
- Henkilöstökustannukset henkilötyövuotta kohden olivat 48 244 euroa. Euromääräiset kustannukset nousivat 2,0 prosenttia, reaalisesti kustannusten nousu jäi 1,1 prosenttiin.
- Taloudelliset tunnusluvut käsitellään viraston toimintakertomuksessa.

1.2. Johtopäätökset

Valtion asuntorahastosta tulee entistä parempi työyhteisö, jossa huolehditaan henkilöstön työkyvystä ja hyvinvoinnista, arvostetaan kaikkien työpanosta ja kannustetaan jokaista kouluttautumaan ja kehittämään itseään sekä oman alansa asiantuntijana että yhteistyökykyisenä työtoverina ja yhteistyökumppanina.

- Avoin yhteistyö ja keskinäinen kunnioitus ylläpitävät työkykyä ja hyvää työilmapiiriä: Yhteisen sopimuksen mukaisesti harjoitellaan vuorovaikutteista yhteistyötä.
- Jokaista kannustetaan aloitteellisuuteen työtehtävien ja työyhteisön kehittämisessä: Uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön kevään kuluessa.
- Opiskelua ja muuta ammatillista kehittymistä tuetaan: Osaamiskartoitusta ja henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat tehdään vuoden 2004 loppuun mennessä, aloitetaan henkilökohtaisten urasuunnitelmien teko. Muuttuneisiin ja muuttuviin tehtäviin kouluttaudutaan järjestelmällisesti.
- Seuraavan viiden vuoden kuluessa yli 40 prosentilla nykyisestä henkilöstöstä on mahdollisuus jäädä eläkkeelle tai osa-aikaeläkkeelle: Osaamista siirretään nuoremmille ikäluokille, aloitetaan järjestelmällinen seuraajasuunnittelu.
- Henkilöstön työkyvyn ylläpidosta ja hyvinvoinnista huolehditaan: Kiinteätä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa jatketaan.

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Seuraavat Valtion asuntorahaston henkilöstöä kuvaavat tiedot perustuvat vuoden viimeisen päivän tilanteeseen.

Taulukko 2.1.

Henkilöstön määrä sukupuolen ja palvelussuhteen pysyvyyden mukaan vuosina 1999 – 2003 poikkileikkaustiedot 31.12.

Vuosi	Vakinaiset lkm			Määräaikaiset lkm				Vakinaiset ja määrä- aikaiset			
	1)			2)				Miehet	Naiset	Yht.	Muutos
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	%	%	%	kpl	%
1999	24	43	67	2	1	3	4,3	37,1	62,9	70	4,5
2000	24	40	64	3	2	5	7,2	39,1	60,9	69	-1,4
2001	25	43	68	1	0	1	1,4	37,7	62,3	69	0,0
2002	23	41	64	1	1	2	3,0	36,4	63,6	66	-4,3
2003	24	43	67	2	1	3	4,3	37,1	62,9	70	6,1

1) ei sisällä virkavapaalla olevaa yhtä henkilöä (2000 ja 2001), sisältää kaksi projektiluontoisesti toiselle virastolle työtä tekevää (2002) ja yhden (2003)

2) määräaikaisten osuus koko henkilökunnasta

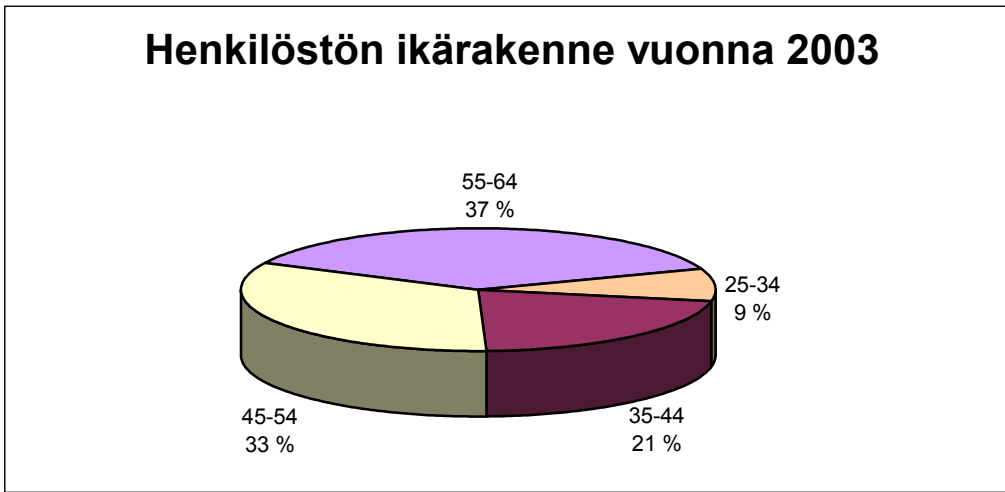
Vuoden 2003 lopussa Valtion asuntorahaston palveluksessa oli 70 henkeä. Henkilöstön määrä näyttää poikkileikkaustiedon perusteella nousseen huomattavasti. Henkilötyövuosina laskettuna nousua oli vain 0,9 prosenttia, sillä henkilötyövuosia kertyi vain 66,15.

Valtion asuntorahaston sai 1.3.2003 alkaen uusia lainoitettuun asuntokantaan liittyviä tehtäviä. Ympäristöministeriöstä siirtyi arava- ja korkotukivuokra-asuntojen asukasvalinnan, vuokranmäärityksen ja asukasdemokratian yleinen ohjaus. Valtiokonttorista puolestaan siirtyi aravalainan irtisanominen ja korkotuen lakkauttaminen niissä tapauksissa, joissa asuntoja oli käytetty tai vuokrat määriteltä säännösten vastaisesti. Uudet tehtävät hoidettiin pääosin entisen henkilöstön voimin, vain kolme vapaana olevaa virkaa täytettiin.

Naisten suhteellinen osuus laski hieman eli 63,6 prosentista 62,9 prosenttiin. Keski-ikä ja koulutustaso pysyivät jokseenkin ennallaan. Valtion asuntorahaston henkilöstö on virkasuhteista, vain erittäin lyhytkestoisissa, järjestelyluontoisissa tehtävissä on käytetty työsuhdetta. Myös määräaikainen palvelussuhde on poikkeus. Vuoden 2003 lopussa määräaikaisena työskenteli kolme henkeä. Osa-aikaisena työskenteli kaksi henkilöä.

Kuvio 2.2.

Henkilöstön ikärakenne vuonna 2003
poikkileikkaustieto 31.12.

**Taulukko 2.3.**

Henkilöstön ikärakenne sukupuolen mukaan vuonna 2003
poikkileikkaustieto 31.12.2003

Ikä vuotta	Henkilöstön lukumäärä (ml. määräaikaiset)			% -jakauma ikäluokittain			% -jakauma sukupuolen mukaan	
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset
25-34	3	3	6	11,5	6,8	8,6	50,0	50,0
35-44	5	10	15	19,2	22,7	21,4	33,3	66,7
45-54	8	15	23	30,8	34,1	32,9	34,8	65,2
55-64	10	16	26	38,5	36,4	37,1	38,5	61,5
Yht.	26	44	70	100,0	100,0	100,0	37,1	62,9
Keski-ikä, v.	50,0	49,3	49,5					

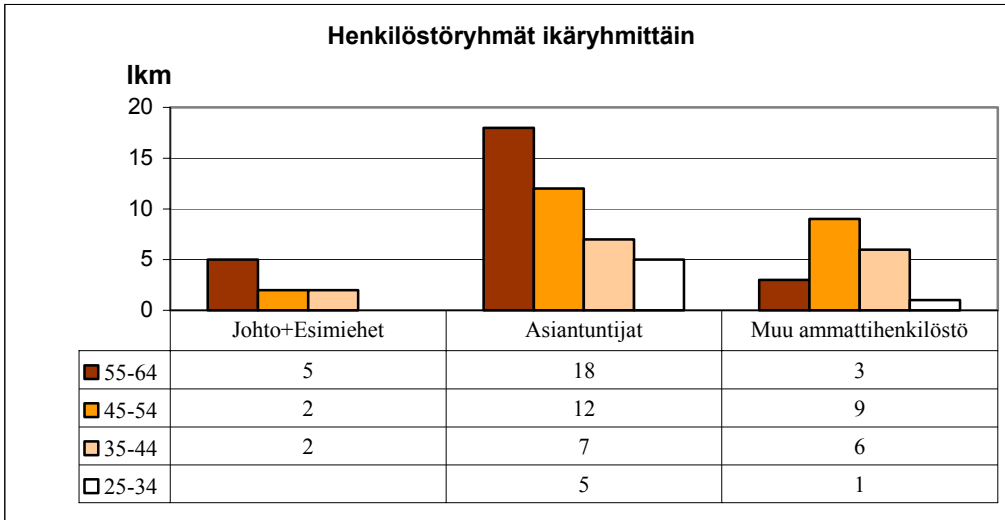
Asuntorahaston henkilöstön keski-ikä on suhteellisen korkea. Keski-ikä oli vuoden lopussa 49,5 vuotta, sama kuin vuotta aiemmin. Vertailun vuoksi mainittakoon, että vuonna 2002 koko budjettitalouden henkilöstön keski-ikä oli 42,5 vuotta.

Seniורי-ikäisten eli 45 vuotta täyttäneiden osuus pieneni hieman edellisen vuoden 72,7 prosentista 70,0 prosenttiin. Ikäluokan 45 – 54 suhteellinen osuus pieneni edellisen vuoden 40,9 prosentista 32,9 prosenttiin. Suurin ikäluokka on 55 vuotta täyttäneet, heitä on 37,1 prosenttia henkilöstöstä. Alle 45-vuotiaiden osuus nousi 27,3 prosentista 30 prosenttiin.

Johto- ja asiantuntijatehtävissä toimivista 90 prosenttia oli täyttänyt 45 vuotta. Seuraavan viiden vuoden kuluessa yli 15 prosenttia nykyisistä esimiehistä ja asiantuntijoista saavuttaa eläkeiän ja seuraavan kymmenen vuoden kuluessa yli puolet.

Kuvio 2.4.

Henkilöstöryhmät ikäryhmittäin 2003
poikkileikkaustieto 31.12.2003

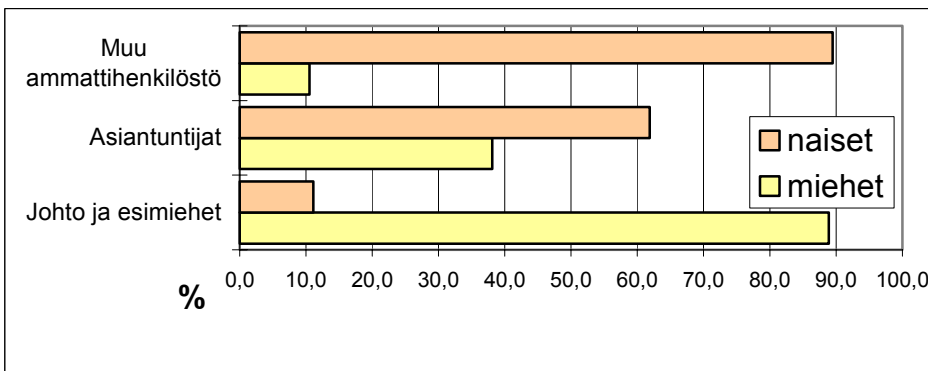
**Taulukko 2.5.**

Henkilöstöryhmät sukupuolen mukaan vuonna 2003
poikkileikkaustieto 31.12.2003

Tehtävä	Miehet lkm	Naiset lkm	Yhteensä lkm	Miehet %	Naiset %
Johto ja esimiehet	8	1	9	88,9	11,1
Asiantuntijat	16	26	42	38,1	61,9
Muu ammattihenkilöstö	2	17	19	10,5	89,5
Yhteensä	26	44	70	37,1	62,9

Kuvio 2.6.

Henkilöstöryhmät sukupuolen mukaan vuonna 2003
poikkileikkaustieto 31.12.2003



Naisten osuus laski edellisen vuoden 63,6 prosentista 62,9 prosenttiin. Uutta vakinaista henkilöstöä rekrytoitiin vain asiantuntijatehtäviin, joten naisten osuus johto- ja esimiestehtävissä pysyi edelleen pienenä. Asiantuntijoista naisia oli 61,9 prosenttia ja ammattihenkilöstöstä 89,5 prosenttia.

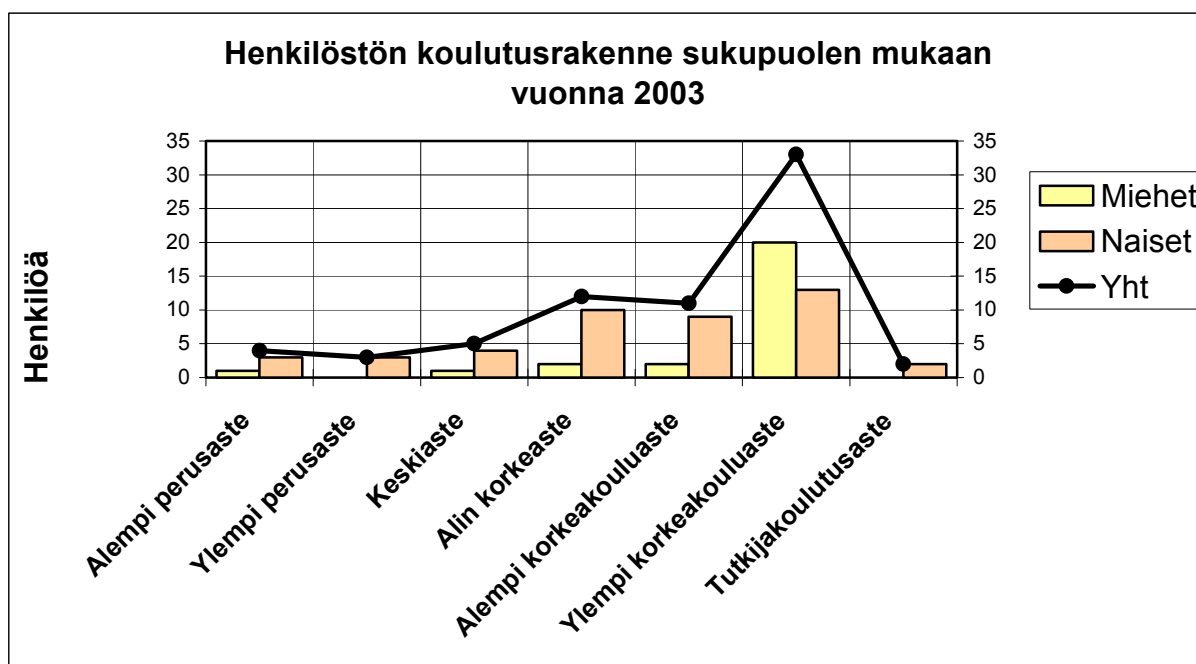
Taulukko 2.6.

Henkilöstön koulutus rakenne sukupuolen mukaan vuonna 2003
poikkileikkaustieto 31.12.2003

Koulutusaste	Henkilöstön lukumäärä (ml. määräaikaiset)			% -jakauma koulutus- asteen mukaan			Sukupuolen %-jakauma koulutusasteittain		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Alempi perusaste	1	3	4	3,8	6,8	5,7	25,0	75,0	100,0
Ylempi perusaste	0	3	3	0,0	6,8	4,3	0,0	100,0	100,0
Keskiaste	1	4	5	3,8	9,1	7,1	20,0	80,0	100,0
Alin korkeaste	2	10	12	7,7	22,7	17,1	16,7	83,3	100,0
Alempi korkeakouluaste	2	9	11	7,7	20,5	15,7	18,2	81,8	100,0
Ylempi korkeakouluaste	20	13	33	76,9	29,5	47,1	60,6	39,4	100,0
Tutkijakoulutusaste	0	2	2	0,0	4,5	2,9	0,0	100,0	100,0
Tutkinnon suorittaneet	25	41	66	96,2	93,2	94,3	37,9	62,1	100,0
Yhteensä	26	44	70	100,0	100,0	100,0	37,1	62,9	100,0
Koulutustasoindeksi 1)	6,4	5,3	5,7						

Kuvio 2.6.

Henkilöstön koulutus rakenne sukupuolen mukaan 2003
poikkileikkaustieto 31.12.2003

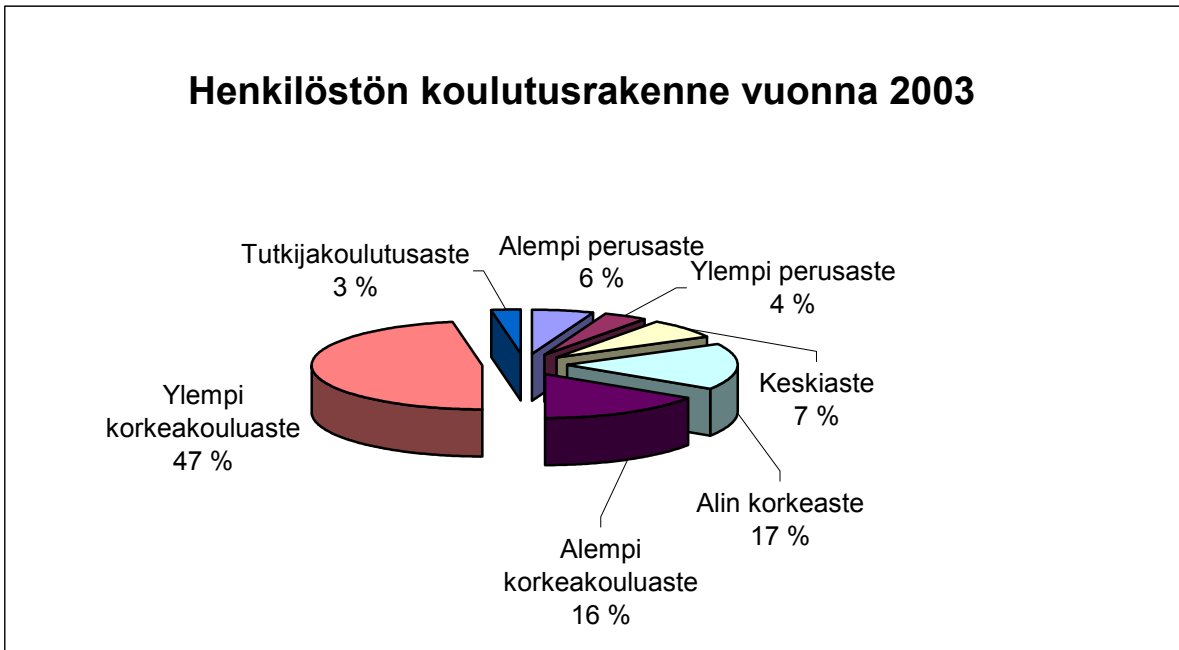


1) Koulutustasoindeksi määräytyy

Alempi perusaste	1
Ylempi perusaste	2
Keskiaste	3,5
Alin korkeaste	5
Alempi korkeakouluaste	6
Ylempi korkeakouluaste	7
Tutkijakoulutusaste	8

Kuvio 2.7.

Henkilöstön koulutusrakenne vuonna 2003
poikkileikkaustieto 31.12.2003



Asuntorahaston henkilökunta on hyvin koulutettua. Vähintään keskiasteen tutkinnon on suorittanut 90,0 prosenttia ja vähintään alimman korkea-asteen tutkinnon 82,8 prosenttia henkilökunnasta.

Muodollista koulutustasoa kuvaava koulutustasoindeksi asteikolla 1 - 8 nousi edellisen vuoden tasosta hieman eli pisteluvusta 5,6 pistelukuun 5,7, miesten koulutustasoindeksin ollessa 6,4 ja naisten 5,3. Myös koko valtion budjettitaloudessa miehet ovat edelleen koulutetumpia kuin naiset. Vuonna 2002 valtion budjettitaloudessa miesten koulutustasoindeksi oli 5,2 ja naisten 45,0 ja keskimäärin 5,1.

Muodollisen koulutuksen lisäksi Asuntorahastossa arvostetaan myös muunlaisen kouluttautumisen ja monipuolisen työkokemuksen avulla hankittua osaamista. Ammattiosaaminen ja arvostus näkyvät palkkausjärjestelmän kehittämistyön yhteydessä tehtävien vaativuusarvioinneissa. Asuntorahastoa virastona koskeneessa evaluoinnissa myös sidosryhmien edustajat arvostivat erityisesti asuntorahaston henkilöstön korkeatasoista ammatillista osaamista.

3. TYÖAJAN KÄYTTÖ JA TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

Henkilöstön kokonaistyöpanos vuonna 2003 oli 66,15 henkilötyövuotta, lisäystä edellisestä vuodesta oli 0,8 prosenttia. Tehdyn työajan osuus laski 80,0 prosentista 79,3 prosenttiin. Kokonaistyövoimakustannukset nousivat 2,8 prosenttia. Henkilötyövuotta kohden kustannukset nousivat 2,0 prosenttia, mutta indeksikorjattuna kustannusten nousu jäi 1,1 prosenttiin.

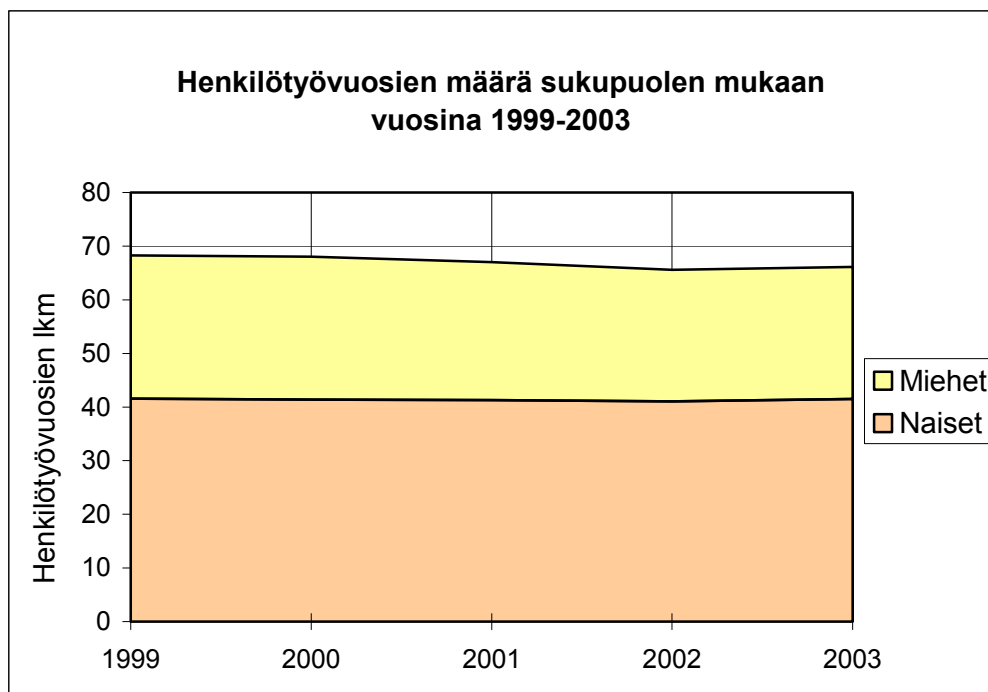
Taulukko 3.1.

Henkilötyövuosien määrä sukupuolen mukaan vuosina 1999 – 2003

Vuosi	Miehet	Muutos	Naiset	Muutos	Yhteensä	Muutos
	htv lkm	%	htv lkm	%	htv lkm	%
1999	26,73	0,0	41,55	3,0	68,28	1,8
2000	26,59	-0,5	41,41	-0,3	68,00	-0,4
2001	25,74	-3,2	41,30	-0,3	67,04	-1,4
2002	24,53	-4,7	41,07	-0,6	65,60	-2,1
2003	24,66	0,5	41,49	1,0	66,15	0,8

Kuvio 3.1.

Henkilötyövuosien määrä sukupuolen mukaan vuosina 1999 – 2003



Taulukko 3.2.

Työajan käytön jakauma prosentteina henkilötyövuotta kohden vuosina 1999 – 2003

Toiminta	1999 %	2000 %	2001 %	2002 %	2003 %
Vuosiloma	13,6	14,3	14,5	14,8	14,0
Sairaus ja tapaturmat	5,1	5,2	2,4	3,2	4,7
Koulutus	2,5	2,4	2,2	1,6	1,5
Muut palkalliset poissaolot	0,6	0,5	0,4	0,4	0,5
Ei tehty vuosiaika	21,8	22,4	19,5	20,0	20,7
Tehty vuosiaika	78,2	77,6	80,5	80,0	79,3
Säännöllinen vuosityöaika 1)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Tehdyt ylityöt, joista maksettu korvaus	0,6	0,5	0,7	0,7	0,8
Säännöllinen vuosityöaika tuntia/vuosi/htv	1841,5	1827,0	1827,0	1819,8	1819,8
Työpäivän pituus keskimäärin (tuntia)	7,25	7,25	7,25	7,25	7,25
Työpäivien lukumäärä vuodessa	254	252	252	251	251

Hlötyöv. x työpv lkm (68,28 x 254) 1999

Hlötyöv. x työpv lkm (68,00 x 252) 2000

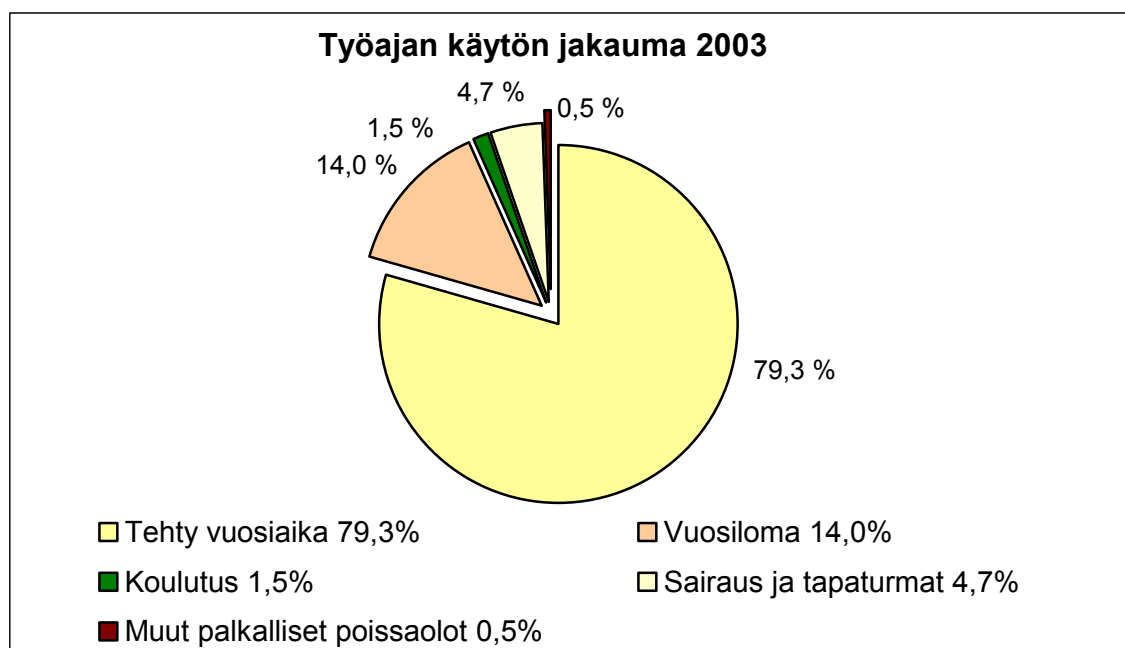
Hlötyöv. x työpv lkm (67,04 x 252) 2001

Hlötyöv. x työpv lkm (65,60 x 251) 2002

Hlötyöv. x työpv lkm (66,15 x 251) 2003

Kuvio 3.3.

Työajan käytön jakauma prosentteina vuonna 2003



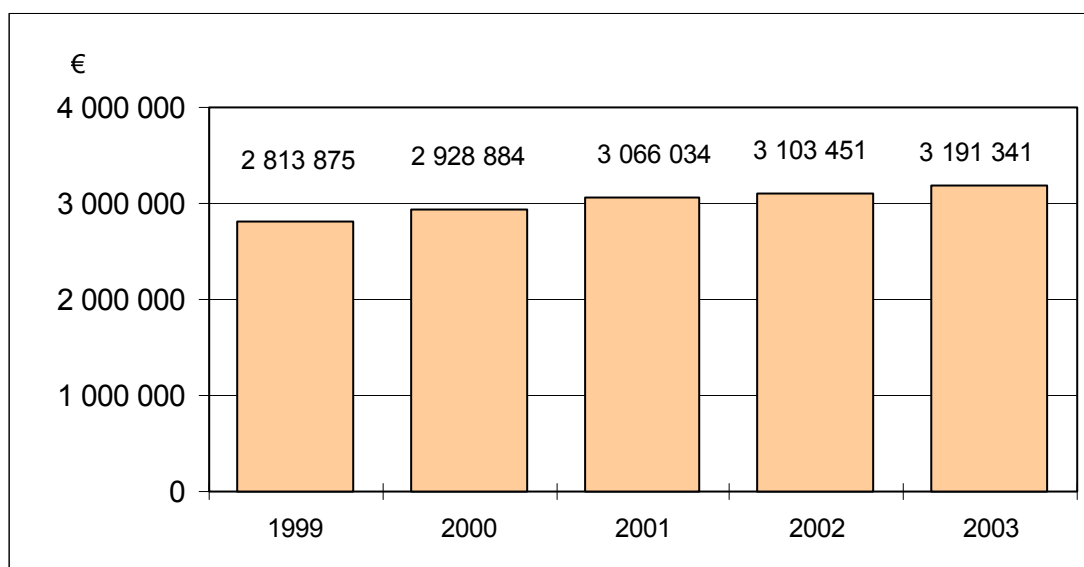
Tehdyn työajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta laski edellisen vuoden 80,0 prosentista 79,3 prosenttiin. Vähennys johtuu lisääntyneistä sairauspoissaoloista. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

nousivat edellisen vuoden 3,2 prosentista 4,7 prosenttiin. Vuosilomiin käytettiin 14,0 prosenttia. Vuonna 2002 valtion budjettitalouden henkilöstön tehdyn työajan osuus säännöllisestä vuositöajasta oli 81,9 prosenttia, sairaus- ja tapaturmapoissaolojen osuus 3,5, mutta vuosilomien osuus oli vain 12,4 prosenttia.

Korvattujen ylitöiden määrä nousi 0,7 prosentista 0,8 prosenttiin, kun koko budjettitaloudessa korvattujen ylitöiden osuus vuonna 2002 oli prosentin. Korvaamattomien ylitöiden määrää ei ole arvioitu, koska ylitöitä tehdään myös kotona. Työpaikalla kertyneisiin ylitunteihin on puututtu antamalla esimiehille enemmän vastuuta työajankäytön seurannasta.

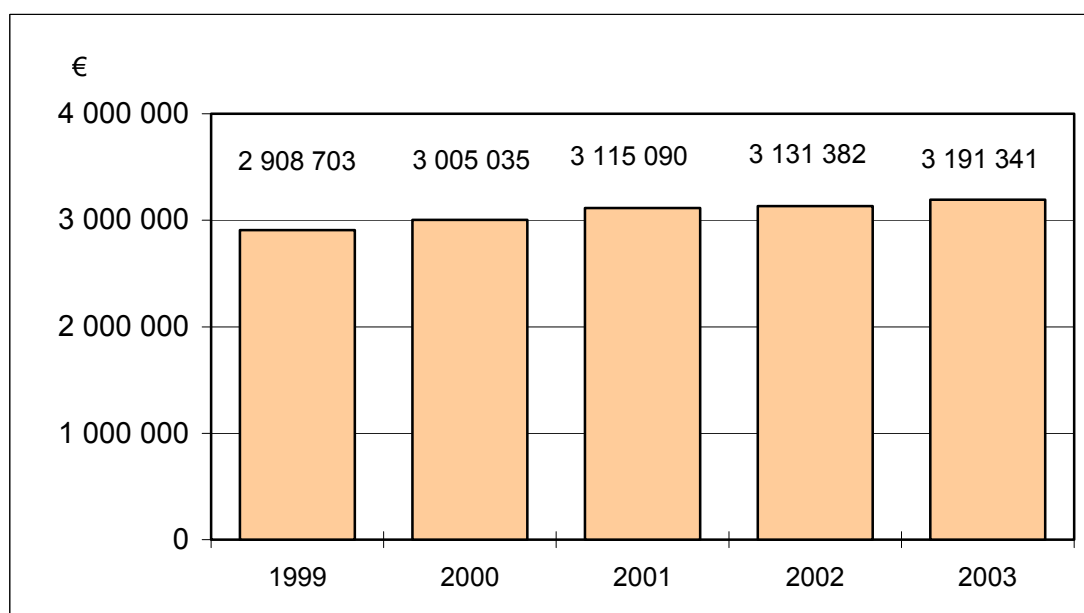
Taulukko 3.4.

Kokonaistyövoimakustannukset vuosina 1999 – 2003 kyseisen vuoden hinnoin euroina



Taulukko 3.5.

Kokonaistyövoimakustannukset vuosina 1999 – 2003 kiintein hinnoin (indeksikorjattuna) euroina



Kokonaistyövoimakustannukset nousivat 3 191 341 euroon. Henkilötyövuotta kohden laskettuna kustannukset olivat 48 244 euroa, nousua edelliseen vuoteen verrattuna vain 2,0 prosenttia, vaikka pelkästään keväällä toteutettu sopimusten mukainen yleiskorotus merkitsi vähintään 1,8 prosentin palkankorotusta. Vuonna 2002 koko budjettitaloudessa työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden olivat 39 035 euroa. Asuntorahaston kustannukset ovat verrattain korkeat, koska pääosa henkilöstöstä on asiantuntija tehtävissä toimivia, pitkän työuran tehneitä virkamiehiä.

Taulukko 3.6.

Kokonaistyövoimakustannukset henkilötyövuotta kohden vuosina 1999 – 2003 kyseisen vuoden hinnoin

Vuosi	Työvoimakustannukset htv/€	Muutos %	Htv
1999	41 211	-0,4	68,28
2000	43 072	4,5	68,00
2001	45 734	6,2	67,04
2002	47 309	3,4	65,60
2003	48 244	2,0	66,15

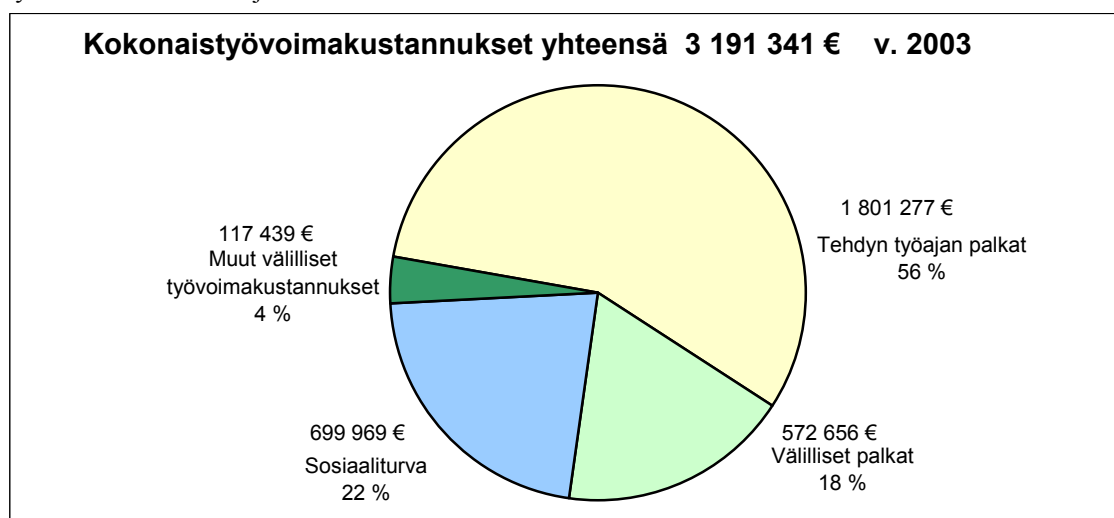
Taulukko 3.7.

Kokonaistyövoimakustannukset henkilötyövuotta kohden vuosina 1999 – 2003 kiintein hinnoin (indeksikorjattuna)

Vuosi	Työvoimakustannukset htv/€	Muutos %	Htv
1999	42 600	1,8	68,28
2000	44 192	3,7	68,00
2001	46 466	5,1	67,04
2002	47 734	2,7	65,60
2003	48 244	1,1	66,15

Kuvio 3.8.

Työvoimakustannusten jakauma vuonna 2003



4. HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO

Vuoden 2003 tulossopimukseen sisältyy uusi työhyvinvointia koskeva tavoite, jonka mukaan erityinen tuli kohdistaa huomio johtamis- ja esimiestaitoihin sekä ikäjohtamisen ja koko työyhteisön kehittämiseen.

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot nousivat 11,7 sairauspäivään henkilötyövuotta kohden. Edellisenä vuonna poissaolopäiviä kertyi 8,1 päivää henkilötyövuotta kohden. Vaihtuvuus pysyi jokseenkin vähäisenä. Työtyytyväisyys parani hieman.

Taulukko 4.1.

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot henkilötyövuotta kohden vuosina 1999 – 2003

Vuosi	Sairauspäivä/htv lkm	Muutos %
1999	13,0	83,1
2000	13,0	0,1
2001	6,1	-52,9
2002	8,1	32,4
2003	11,7	44,4

Taulukko 4.2.

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot keston mukaan vuosina 2002 – 2003

Sairaus- ja tapaturma poissaolon kesto, päivää	Sairaus- poissaolot päiviä 2002 lkm	Sairaus- poissaolot päiviä 2003 lkm	%	Muutos 02/03 %	Tapaturma- poissaolot päiviä 2003 lkm
1	72	53	7	-26	0
2 - 3	130	130	17	0	0
4 - 10	207	99	13	-52	6
11 - 60	122	307	40	152	0
60 -	0	178	23		0
	531	767	100	44	6

Enintään 10 päivän mittaisten sairauspoissaolojen määrä väheni yli 30 prosentilla. Toisaalta vähenivät yhden päivän poissaolot ja toisaalta lääkärintodistusta edellyttävät 4 – 10 päivän poissaolot.

Noin 30 prosenttia henkilökunnasta ei ollut poissa yhtään päivää sairauden johdosta ja alle 10 prosentilla oli vain yksi sairaspäivä. Lyhyehköihin sairauspoissaoloihin on osin ehkä pystytty vaikuttamaan myös työnantajan toimenpitein työhyvinvointiin ja ennakoivaan terveydenhoitoon panostamalla. Sairauspoissolopäivistä yli 60 prosenttia kertyikin pitkistä poissaoloista. Pitkien sairauspoissaolojen syitä, seurauksia ja työnantajan vaikutusmahdollisuuksia on pohdittava työterveyshuollon kanssa. Myönteisenä seurauksena voitaneen pitää sitä seikkaa, että oikea-aikainen sairausloma hoitotoimenpiteineen todennäköisesti ehkäisee työkyvyttömyyttä ja muutoinkin siirtää eläkkeelle haakeutumista.

Vaihtuvuus pysyi edelleen suhteellisen pienenä. Henkilöstön lähtövaihtuvuus laski edellisen vuoden 11,6 prosentista 6,1 prosenttiin. Lähtijät palasivat opiskelemaan, yksi henkilö jäi osaksi vuotta vuorotteluvapaalle. Tulovaihtuvuus sen sijaan kasvoi 5,8 prosentista 12,1 prosenttiin, koska edellisen vuoden lopulla vapautuneiden virkojen täyttööä oli siirretty vuodelle 2003. Vuonna 2002 koko budjettitalouden piirissä lähtövaihtuvuus kaikkineen oli 12,3 prosenttia ja tulovaihtuvuus 14,1 prosenttia.

Taulukko 4.3.

Henkilöstön lähtövaihtuvuus vuosina 1999 – 2003

Lähtö	1999		2000		2001		2002		2003	
	lkm	% 1)	lkm	% 1)	lkm	% 1)	lkm	% 1)	lkm	% 1)
Vakinaiset	1	1,5	4	5,7	2	2,9	7	10,1	0	0,0
Määräaikaiset	2	3,0	4	5,7	4	5,8	1	1,4	4	6,1
Lähtövaihtuvuus yhteensä	3	4,5	8	11,4	6	8,7	8	11,6	4	6,1

1) Vertailu edellisen vuoden lopun henkilöstön kokonaismäärään ml. määräaikaiset.

Taulukko 4.4.

Henkilöstön tulovaihtuvuus 1999 – 2003

Tulo	1999		2000		2001		2002		2003	
	lkm	% 1)	lkm	% 1)	lkm	% 1)	lkm	% 1)	lkm	% 1)
Vakinaiset	3	4,5		0,0	3	4,3	2	2,9	3	4,5
Määräaikaiset	3	4,5	6	8,6	3	4,3	2	2,9	5	7,6
Tulovaihtuvuus yhteensä	6	9,0	6	8,6	6	8,7	4	5,8	8	12,1

1) Vertailu edellisen vuoden lopun henkilöstön kokonaismäärään ml. määräaikaiset.

Työtyytyväisyyttä kartoitettiin suorittamalla työilmapiirikysely maaliskuussa sähköpostikyselynä jo seitsemättä kertaa. Vastausprosentti nousi edellisen vuoden 73,5 prosentista 74,6 prosenttiin.

Taulukko 4.5.

Työilmapiirimittaukset 1999 – 2003

Vuosi	1999	2000	2001	2002	2003
Vastausprosentti	73,5	66,7	60,0	73,5	74,6
Työn sisältö	3,4	3,4	3,5	3,5	3,5
Johtaminen	2,8	2,8	3,0	3,0	3,1
Työyhteisön toimivuus	2,9	3,0	3,2	3,3	3,3
Kehittymisen tuki	2,9	3,0	3,0	3,2	3,3
Muut organisaatioon liittyvät asiat	3,3	3,4	3,4	3,6	3,6
Työtyytyväisyysindeksi	3,1	3,1	3,3	3,3	3,4

Työtyytyväisyyttä arvioidaan asteikolla 1 – 5

- 1 = erittäin tyytymätön
- 2 = tyytymätön
- 3 = melko tyytyväinen
- 4 = tyytyväinen
- 5 = erittäin tyytyväinen

Kokonaistyytyväisyys nousi hieman. Entistä tyytyväisempiä oltiin johtamiseen ja kehittymisen tukeen, erityisesti lähimmät esimiehet saavat kiitosta sekä antamastaan tuesta että palautteen antamisesta. Omaa työtä arvostettiin edelleen selvästi. Tyytyväisiä oltiin edelleen työyksiköiden sisäiseen ilmapiiriin, työtiloihin ja työvälineisiin ja tyytymättömiä koko organisaatiota koskeviin asioihin kuten palkkaukseen ja yleiseen töiden järjestelyyn.

Palkkausjärjestelmäuudistus ja osaamiskartoitus olivat merkittävimmät henkilöstöä koskevat työtä ja työyhteisön kehittämistä palvelevat hankkeet. Tavoitteena oli antaa palkkausjärjestelmän uudistamista koskeva sopimustarjous kevään kuluessa. Yhteistuumin järjestöjen edustajien kanssa päätettiin odottaa työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen hyväksymää mallisopimusta ja siirtää varsinaiset sopimusneuvottelut vuoden 2004 puolelle, jolloin sopimuksen kustannusvaikutuksia laskettaessa voitaisiin käyttää uusia kehityskeskusteluissa saatuja suoritusarviointeja. Virasto onkin antanut sopimustarjouksen, johon odotetaan järjestöjen vastausta maaliskuun puoleen väliin mennessä.

Pitkätähtäyksen kehittämis- ja koulutussuunnittelua silmällä pitäen käynnistettiin keväällä 2003 perusteellinen osaamiskartoitus. Osaamiskartoitus ja kartoituksen perusteella laaditut yksikkö- ja henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat on tavoitteena saada valmiiksi ja hyväksytyä vuoden 2004 loppuun mennessä. Osaamiskartoitus on ajankohtainen, koska uudenlaista ammattitaitoa edellyttävien valvonta- ja ohjaustehtävien ja näköpiirissä olevan sukupolven vaihdoksen myötä on välttämättömää suunnitella menettelytapoja, joiden avulla kokeneiden työntekijöiden monipuolinen ja syvällinen osaaminen voidaan siirtää uusille työntekijöille ja hankkia kokonaan uutta osaamista. Osaamiskartoitus tarjoaa myös aineistoa urasuunnittelun jäsentämiseen.

Johtamis- ja esimieskoulutus keskittyi lähinnä kehityskeskustelukoulutukseen. Esimiehiä ja luottamusmiehiä valmennettiin kehityskeskusteluja varten myös osana neuvoteltavana olevan palkkausjärjestelmän käyttöönottoa. Ennen viimekeväisiä kehityskeskusteluja esimiehet ja luottamusmiehet osallistuivat asuntorahastoa varten räätälöityyn seminaariin, jossa kerrattiin kehityskeskustelujen perusteita ja palautteen antoa.

Koko henkilökuntaa koskevat vuotuiset kehityskeskustelut käytiin pääosin tavoiteaikataulun mukaisesti ensimmäisen vuosineljänneksen kuluessa. Keskusteluissa käsiteltiin viraston tulevaisuuden näkymiä, sovittiin henkilökohtaisista tulostavoitteista, annettiin palautetta työhön, johtamiseen ja työyhteisön tilaan liittyvissä asioissa. Kehityskeskustelujen yhteydessä kartoitettiin entiseen tapaan kehittämis- ja koulutustarpeita. Kaikki vähintään puoli vuotta viraston palveluksessa olleet saivat henkilökohtaisen suoritusarvion.

Suoritusarviointi on jatkuvasti osoittautunut ongelmalliseksi, joten joulukuussa järjestettiin valmennuspäivä, jossa konsultin ohjaamana harjoitettiin tavoitteiden asetantaa ja suoritusarviointia. Uudessa palkkausjärjestelmässä merkittävä osa palkasta kertyy kehityskeskusteluissa todetun henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella, joten palkkausjärjestelmä toimii uskottavasti vain, jos suoritusarvioinnit koetaan realistiseksi ja oikeudenmukaisiksi. Henkilöstölle puolestaan järjestettiin puolenpäivän tilaisuus, jossa keskityttiin lähinnä kehityskeskustelujen merkityksestä uudessa palkkausjärjestelmässä. Sekä esimiehille että henkilöstölle tarjottu valmennus osoittautui onnistuneeksi, sillä tämänkeväiset kehityskeskustelut sujuivat kiitettävästi. Keskustelut käytiin sovitun aikataulun puitteissa ja saatujen tulosten perusteella keskusteluihin on paneuduttu vakavasti.

Ikäproblematiikkaan henkilökunta perehtyi työpsykologin ohjaamassa tilaisuudessa, jossa eri vuosikymmenillä työuransa aloittaneiden välistä arvostus- ja asennekuilua yritettiin kaventaa käsittelemällä ikään ja erilaiseen työelämän kokemukseen liittyviä näkökohtia.

Asuntorahaston toimintastrategian päivitys aloitettiin alkusyksystä. Samassa yhteydessä luonnosteltiin osana toimintastrategiaa myös viraston henkilöstöstrategiaa. Koko henkilökunnalla oli mahdollisuus osallistua strategian työstämiseen joulukuussa järjestetyssä seminaarissa. Asuntorahaston muuttuvaa roolia on muutoinkin pohdittu eri yhteyksissä. Tavoitteena on kehittää Asuntorahastoa entistä enemmän asunto-olojen kehittämistä monipuolisesti tukevana, syvällistä erityisasiantuntemusta tarjoavana toimijana. Palkkausjärjestelmäuudistus ja osaamiskartoitus tukevat omalta osaltaan tätä kehityssuuntaa.

5. HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

Henkilöstöinvestoinnit henkilötyövuotta kohden laskettuna pysyivät jokseenkin vuoden 2002 tasolla. Työterveyspalvelujen ja henkilöstökoulutuksen kustannukset nousivat hieman ja virkistyspalvelujen kustannukset laskivat. Muutokset olivat pieniä, joten nousua oli yhteensä vain prosentti.

Työterveyspalveluihin, henkilöstökoulutukseen ja virkistyspalveluihin käytettiin yhteensä 1 930 euroa henkilötyövuotta kohden. Kustannuksissa ei ole mukana sairausajan ja koulutusajan palkkoja. Terveystarkastusten kustannuksissa ei ole otettu huomioon virastolle jälkikäteen tulevia Kela-korvauksia.

Taulukko 5.1.

Henkilöstöinvestoinnit henkilötyövuotta kohden vuosina 1999 – 2003

Vuosi	Työterveys- palvelujen kustannukset €/htv	Muutos %	Henkilöstö- koulutuksen kustannukset €/htv	Muutos %	Henkilöstö- virkistykseen kustannukset €/htv	Muutos %	Htv
1999	578,40	14,2	1 363,07	-9,3	27,22	-73,4	68,28
2000	801,07	38,5	1 609,95	18,1	70,62	159,4	68,00
2001	616,16	-23,1	1 252,73	-22,2	78,25	10,8	67,04
2002	688,47	11,7	1 128,14	-9,9	90,39	15,5	65,60
2003	711,02	3,3	1 129,93	0,2	88,82	-1,7	66,15

Taulukko 5.2.

Työterveyskustannukset kokonaisuudessaan vuosina 1999 - 2003

Vuosi	Käytetyn työajan kustannukset €	Muut kustannukset €	Kustannukset yhteensä €	Työterveyskustannukset/ työvoimakustannukset %	Kustannukset/ toimintamenot %
1999	93 436	39 493	132 929	4,7	3,4
2000	81 736	54 473	136 208	4,7	3,3
2001	45 496	41 308	86 804	2,8	2,1
2002	63 406	45 164	108 570	3,5	2,6
2003	82 477	47 034	129 511	4,1	3,0

Työterveyshuollon kustannukset, joissa on mukana myös sairausajan palkkakustannukset, nousivat 19,3 prosentilla. Lähinnä pitkien poissaolojen johdosta sairausajan kokonaiskustannukset poissaolopäivää kohden jäivät 168,85 euroon. Vuonna 2002 sairauspoissaolopäivä maksoi asuntorahastolle keskimäärin 207,19 euroa. Myös poissaolijan palkkataso vaikuttaa kustannuksiin. Havaintojen vähäisestä lukumäärästä johtuen sairauskuluja ei ole luokiteltu esimerkiksi henkilöstöryhmän tai sukupuolen mukaan. Palkkakustannuksissa on otettu huomioon Kelalta saadut sairauspäivärahat, joita Kela maksaa yli 10 päivää kestäneistä sairauspoissaoloista.

Varsinaisiin työterveyspalveluihin käytettiin noin 40 500 euroa. Sairausten hoitoon kului noin 24 700 euroa. Ennakoivaan terveydenhuoltoon ja työhyvinvointiin eri muodoissaan käytettiin yhteensä noin 28 200 euroa, summassa on mukana myös varsinaisiin työterveyspalveluihin kuulumattomia eriä. Entiseen tapaan järjestettiin koko henkilökunnalle mahdollisuus saada influenssarokotus. Keväällä jatkettiin edellisestä syksynä aloitettuja koko henkilökunnalle tarkoitettuja vapaaehtoisia terveystarkastuksia. Terveystarkastuksia on järjestetty kahden kolmen vuoden välein. Niihin on osallistunut

myös henkilöitä, joita työterveyshuolto ei muutoin tavoita. Entiseen tapaan työterveysasema ohjasi henkilökuntaa sekä Kelan tukemaan yksilö- ja ryhmäkuntoutukseen että erilaisiin kuntoilu- ja tykyryhmiin. Tiivistä yhteydenpitoa jatkettiin muutoinkin työterveyshuollon kanssa.

Niskahierontoja jatkettiin edellisten vuosien tapaan, jokaisella oli mahdollisuus sekä kevät- että syyskaudella kolmeen viraston kustantamaan niska- hartiasseudun hierontaan. Omaehtoisen, vapaa-ajan liikunnan tukemiseen tarkoitettua 150 euron suuruista liikuntatiliä käytti lähes 70 prosenttia ARAn henkilökunnasta. Verottaja on tulkinnut liikuntatilin verotettavaksi tuloksi, mutta liikuntatiliä on kuitenkin pidetty hyvänä, koska se ei ole sidottu määrättyihin liikuntalajeihin tai -paikkoihin.

Pääosa virkistysmäärärahoista käytettiin yhteisiin urheilu- ja ulkoilupäiviin. Osa käytettiin yhteisten tilaisuuksien järjestämiseen ja kulttuuriharrastuksiin.

Taulukko 5.3.

Henkilöstökoulutuksen kustannukset kokonaisuudessaan vuosina 1999 – 2003

Vuosi	Käytetyn työajan kustannukset €	Muut kustannukset €	Kustannukset yhteensä €	Kustannukset/työvoimakustannukset %	Kustannukset/toimintamenot %
1999	49 035	93 070	142 105	5,1	3,7
2000	47 794	109 477	157 270	5,4	3,8
2001	46 445	83 983	130 428	4,3	3,1
2002	39 860	74 006	113 865	3,7	2,7
2003	37 062	74 745	111 807	3,5	2,6

Henkilöstökoulutukseen käytettiin varsinaisina koulutuspäivinä 3,8 päivää henkilötyövuotta kohden. Tällaiseen henkilöstökoulutukseen osallistui 87,1 prosenttia henkilökunnasta. Kaiken kaikkiaan enemmän tai vähemmän määrämutoiseen opiskeluun käytettiin yhteensä 5,8 päivää henkilötyövuotta kohden, jo mukaan lasketaan myös alle yhden päivän pituiset koulutustilaisuudet ja muun muassa viikoittaiset kielitunnit tai verkko-opiskelu, jotka eivät aina tilastoidu koulutuspäiviksi.

Koulutuskustannukset laskivat 0,2 prosenttia verrattuna edelliseen vuoteen. Koulutukseen ilman koulutusajan palkkoja käytettiin 1 119 euroa henkilötyövuotta kohden, vuonna 2002 käytettiin 1 128 euroa. Koulutus painottui ammatinhallintaa syventävään koulutukseen. Edellisen vuoden tapaan yleishyödyllisyyslainsäätö ja muut lainsäädäntöuudistukset vaativat työssä oppimisen lisäksi pitkäjänteistä suunnitelmallista opiskelua. Taloushallinnon koulutuksella valmistauduttiin vuoden 2004 alusta käyttöön otettuun sähköiseen laskujen käsittelyyn ja kirjanpitoaineiston sähköiseen arkistointiin. Esimieskoulutuksessa keskityttiin kehityskeskusteluvalmennukseen.

Helsingissä 15.3.2004

Ylijohtaja Teuvo Ijäs

Ylitarkastaja Ritva Louhelainen

YHTEENVETO VUODEN 2003 HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖKSESTÄ

		Vuosi	Muutokset
		2003	2002 - 2003 %
HENKILÖTYÖPANOKSET			
Henkilöstö	lkm	70	6,1
Henkilötyövuodet	lkm	66,2	0,8
Henkilöstön keski-ikä	vuotta	49,5	0,0
Koulutustaso	indeksi	5,7	1,8
Tehty työaika/kokonaistyöaika	prosenttia	80,0	-0,6
Palkkasumma	€	2 373 933	2,0
Tehdyn työajan palkat	€	1 801 277	1,3
Välilliset työvoimakustannukset	€	1 390 064	5,0
Työvoimakustannukset yht.	€	3 191 341	2,8

HENKILÖSTÖN TILA			
Työtyytyväisyysindeksi	indeksi	mitattu 28/3	
Työkykyindeksi	indeksi	ei mitattu	
Sairauspoissaolot/henkilötyövuosi	pv/htv	11,7	44,3

HENKILÖSTÖINVESTOINNIT			
Työterveyspalvelut	€/htv	711,02	3,3
Työkunto ja työtyytyväisyys	€/htv	88,82	-0,2
Henkilöstökoulutus	€/htv	1 129,93	0,2

HENKILÖSTÖN TEHOKKUUS			
Tuottavuus lainapäätös/htv (koko henkilökunta)	kpl/htv	4,7	-8,8
Tuottavuus lainapäätös/htv (alueproj.henkilökunta)	kpl/htv	18,3	7,9
Taloudellisuus (lainapäätös €/kpl)	€/kpl	5 485	0,4
Henkilötyövuoden hinta (2003 hinnoin)	€	48 244	2,0