

**VALTION ASUNTORAHASTON  
HENKILÖSTÖKERTOMUS**

**2005**



VALTION ASUNTORAHASTO

## **VALTION ASUNTORAHASTON HENKILÖSTÖKERTOMUS 2005**

### **SISÄLTÖ**

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

### **LIITTEET**

## 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 henkilöstösuunnittelua ja käytännön kehittämistoimenpiteitä varten.

Valtion asuntorahasto on ympäristöministeriön alainen asiantuntijavirasto, joka hoitaa arava- ja korkotukilainoitukseen liittyviä toimeenpanotehtäviä. Asuntorahastolla on suhteellisen itsenäinen toimivalta henkilöstöpolitiikassa.

Valtion asuntorahaston tehtävien määrällinen painopiste on edelleen siirtynyt varsinaisesta lainoitus toiminnasta entistä enemmän lainoitettuun asuntokantaan liittyvien yleisvalvonta- ja ohjaustehtävien hoitoon. Asuntorahaston organisaatiota muutettiin toukokuun 2005 alusta vastaamaan paremmin muuttuneita tehtäviä. Lainoitus toimintaan keskittyneet kaksi alueyksikköä yhdistettiin yhdeksi ensisijaisesti uustuotantohankkeiden käsittelyyn keskittyväksi hankeyksiköksi ja aravahallintoyksikkö jaettiin valvontayksiköksi ja asuntokanta- ja korjausrakentamisyksiköksi.

Lähivuosina on näköpiirissä sekä viraston että henkilöstön kannalta merkittäviä muutoksia. Osa viraston talous- ja henkilöstöhallinnon tehtävistä siirtyy vuoden 2007 alusta Mikkelissä sijaitsevan ympäristöhallinnon alan palvelukeskuksen tehtäväksi. Syksyllä 2005 tehdyn alueellistamispäätöksen mukaisesti koko virasto siirtyy Lahteen kevään 2008 kuluessa. Vireillä on myös viraston toiminnan kehittämishankkeita. Virastolle kaavaillaan uusia asumisen asiantuntija- ja informaatio-ohjaustehtäviä. Toisaalta myös Asuntorahastoa koskevat valtionhallinnon ns. tuottavuushankkeeseen liittyvät henkilöstön vähentämistarpeet.

### 1.1. Yhteenveto vuoden 2005 henkilöstökertomuksesta

Henkilöstökertomuksen tiedot ovat pääosin poikkileikkaustietoja vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan.

- Vuoden 2005 lopussa viraston palveluksessa oli 69 henkeä, edellisen vuoden lopussa oli 72 henkeä. Henkilötyövuosia kertyi 68,7 vuonna 2005 ja 66,4 vuonna 2004.
- Koko henkilökunnasta naisia oli 62,3 prosenttia. Johdosta ja yksiköiden päälliköistä naisia oli 22,2 prosenttia, asiantuntijoista 58,5 prosenttia, ammattihenkilöstöstä 89,5 prosenttia, Määräaikaisesti palkattuna työskenteli viisi henkilöä eli 7,2 prosenttia henkilökunnasta ja osa-aikaisena neljä henkilöä.
- Henkilökunta oli hyvin koulutettua. Vähintään alimman korkea-asteen tutkinnon oli suorittanut 82,6 prosenttia henkilökunnasta. Korkeakoulututkinto oli 66,7 prosentilla.
- Keski-ikä oli 51,3 vuotta. 55 vuotta täyttäneiden osuus nousi 44,9 prosenttiin ja alle 45-vuotiaiden osuus laski 26,1 prosenttiin.
- Henkilöstökoulutukseen käytettiin 4,7 koulutus päivää henkilötyövuotta kohden.
- Ennakoivaan terveydenhoitoon ja työkykyä ylläpitävään toimintaan käytettiin 42 prosenttia kaikista terveydenhoidon menoista.
- Sairauspäivät nousivat 13,3 päivään henkilötyövuotta kohden.
- Henkilöstökustannukset henkilötyövuotta kohden olivat 52 381 euroa. Euromääräiset kustannukset nousivat 4,0 prosenttia, reaalisesti kustannusten nousu jäi 3,1 prosenttiin.
- Taloudelliset tunnusluvut käsitellään viraston toimintakertomuksessa.

## 1.2. Kehittämiskohteita

Johdon ja koko työyhteisön tehtävänä on löytää käytännön toimintatavat, joita noudattamalla varmistetaan viraston toimintakyky tilanteessa, jossa merkittävä osa henkilöstöstä vaihtuu eläkkeelle siirtymisten tai toisiin työpaikkoihin hakeutumisten johdosta.

Vastauksia joudutaan etsimään mm. seuraaviin kysymyksiin: Kuinka onnistutaan siirtämään pitkän kokemuksen kautta hankittu syvälinen ammattitaito mahdollisille uusille aralaisille. Kuinka tehtävistä selvittää vähemmällä voimavaroilla. Millaista koulutusta tarvitaan. Kuinka tuetaan niiden uudelleen sijoittumista, jotka eivät voi siirtyä viraston mukana. Kuinka huolehditaan sekä Lahteen siirtyvien että siirtymättömien hyvinvoinnista. Kuinka suurista, suoraan jokaisen työntekijän työolosuhteisiin vaikuttavista muutoksista huolimatta saadaan sairauspoissaolot laskuun ja työilmapiiiri paranemaan.

Alueellistamisen yhteydessä noudatettavat henkilöstöpoliittiset periaatteet on tarkoitus vahvistaa kesän alussa. Ne tulevat noudattelemaan VN:n 23.3.2006 vahvistamia henkilöstölinjauksia, joiden tavoitteena ja lähtökohtana on, että henkilöstö siirtyy alueellistamisen yhteydessä uudelle paikkakunnalle. Periaatteissa pyritään kuitenkin ottamaan viraston luonne ja tehtävät huomioon niin, että erilaisin kannustimin mahdollisimman monet kokeneet viraston virkamiehet siirtyvät tekemään työtään Lahteen alueellistetussa virastossa.

Henkilöstösuunnitelma, joka pitää sisällään arvion vuosittaisista henkilövähennyksistä suhteessa viraston uusiin ja muuttuviin tehtäviin ja näkemyksen siitä, minkälaista osaamista virastossa tarvitaan, on suunniteltu saatavan valmiiksi kesän loppuun mennessä. Siihen on jollain tarkkuudella arvioitava myös lähivuosien koulutustarpeet ja koulutuksen järjestelmällisyys.

Henkilöstön työkyvystä ja työhyvinvoinnista on niin ikään huolehdittava kehittämällä johtamis- ja esimestaitoja sekä työyhteisöä. Yhteiset seminaarit tulevista tehtävistä ja muutoksista ovat välttämättömiä työilmapiiirin parantamiseksi ja yhteishengen luomiseksi.

## 2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Vuoden 2005 lopussa Valtion asuntorahaston palveluksessa oli 69 henkeä. Henkilöstön määrä näyttää poikkileikkaustiedon perusteella laskeneen, mutta henkilötyövuosia kertyi yhteensä 68,7, vuoteen 2004 verrattuna 2,3 henkilötyövuotta enemmän. Koulutustasoindeksi nousi pistelukuun 5,8.

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

### Taulukko 2.1.

Henkilöstön määrä sukupuolen ja palvelussuhteen pysyvyyden mukaan vuosina 2001 – 2005 poikkileikkaustiedot 31.12.

Vuosi	Vakinaiset lkm			Määräaikaiset lkm				Vakinaiset ja määräaikaiset			Muutos
	1)			2)				Miehet	Naiset	Yht.	
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	%	%	%	kpl	
2001	25	43	<b>68</b>	1	0	<b>1</b>	1,4	37,7	62,3	<b>69</b>	<b>0,0</b>
2002	23	41	<b>64</b>	1	1	<b>2</b>	3,0	36,4	63,6	<b>66</b>	<b>-4,3</b>
2003	24	43	<b>67</b>	2	1	<b>3</b>	4,3	37,1	62,9	<b>70</b>	<b>6,1</b>
2004	24	43	<b>67</b>	3	2	<b>5</b>	6,9	37,5	62,5	<b>72</b>	<b>2,9</b>
2005	22	42	<b>64</b>	4	1	<b>5</b>	7,2	37,7	62,3	<b>69</b>	<b>-4,2</b>

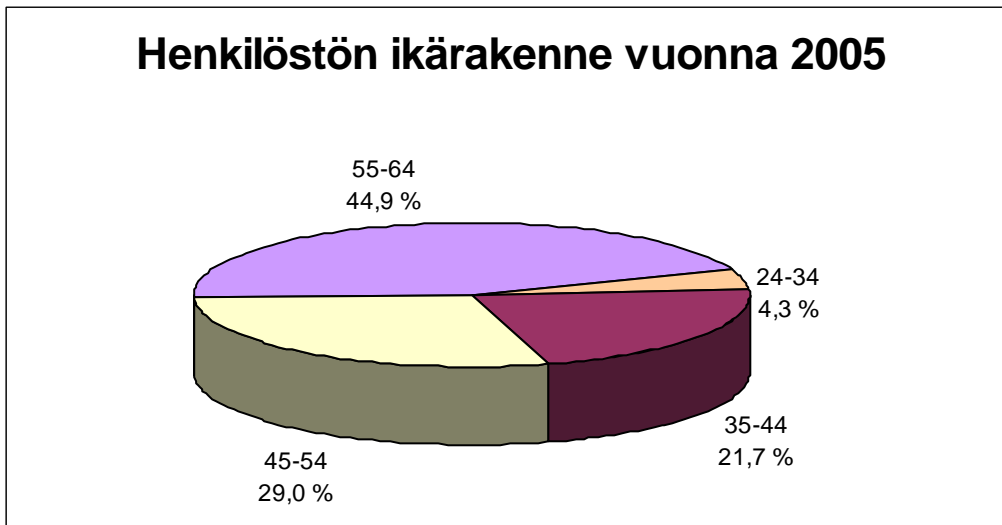
- 1) Ei sisällä yhtä virkavapaalla olevaa henkilöä vuonna 2001, sisältää kaksi projektiluontoisesti toiselle virastolle töitä tekevää henkilöä vuonna 2002 ja yhden vuosina 2003 ja 2004.
- 2) Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä

Valtion asuntorahaston henkilöstö on virkasuhteista, vain erittäin lyhytkestoisissa, järjestelyluontoisissa tehtävissä on käytetty työsuhdetta. Vuoden 2005 lopussa neljä henkilöä työskenteli osa-aikaisena ja viisi henkilöä työskenteli määräaikaisena.

Naisten suhteellinen osuus pysyi jokseenkin ennallaan eli 62,3 prosentissa. Naisten osuus johto- ja esimiestehtävissä nousi 22 prosenttiin. Asiantuntijoista naisia oli 58,5 prosenttia ja ammattihenkilöstöstä 89,5 prosenttia

**Kuvio 2.2.**

Henkilöstön ikärakenne vuonna 2005  
poikkileikkaustieto 31.12.2005

**Taulukko 2.3.**

Henkilöstön ikärakenne sukupuolen mukaan vuonna 2005  
poikkileikkaustieto 31.12.2005

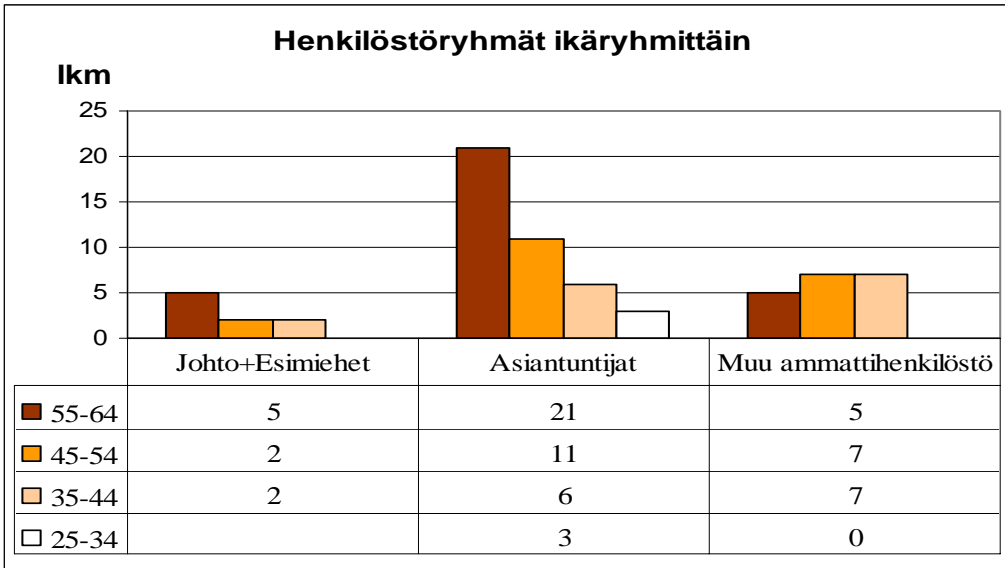
Ikä- vuotta	Henkilöstön lukumäärä (ml. määräaikaiset.)			% -jakauma ikäluokittain			% -jakauma sukupuolen mukaan	
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset
24-34	1	2	3	3,8	4,7	4,3	33,3	66,7
35-44	5	10	15	19,2	23,3	21,7	33,3	66,7
45-54	6	14	20	23,1	32,6	29,0	30,0	70,0
55-64	14	17	31	53,8	39,5	44,9	45,2	54,8
Yht.	26	43	69	100,0	100,0	100,0	37,7	62,3
Keski- ikä, v	52,4	50,6	51,3					

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 51,3 vuotta, kun se vuotta aiemmin oli 50,2 vuotta. Vertailun vuoksi mainittakoon, että vuoden 2005 henkilöstötilinpäätösten tunnuslukutiedustelussa saatuja valtion budjettitalouden tietojen perusteella budjettitaloudessa keski-ikä oli 44,6 vuotta.

45 vuotta täyttäneiden osuus nousi edellisen vuoden 70,9 prosentista 73,9 prosenttiin. Yli puolet miehistä kuului 55 vuotta täyttäneiden ikäluokkaan, tähän ikäluokkaan kuului myös yli puolet johto- ja asiantuntijatehtävissä toimivista. Alle 35-vuotiaiden osuus laski 8,3 prosentista 4,3 prosenttiin.

**Kuvio 2.4.**

Henkilöstöryhmät ikäryhmittäin 2005  
poikkileikkaustieto 31.12.2005

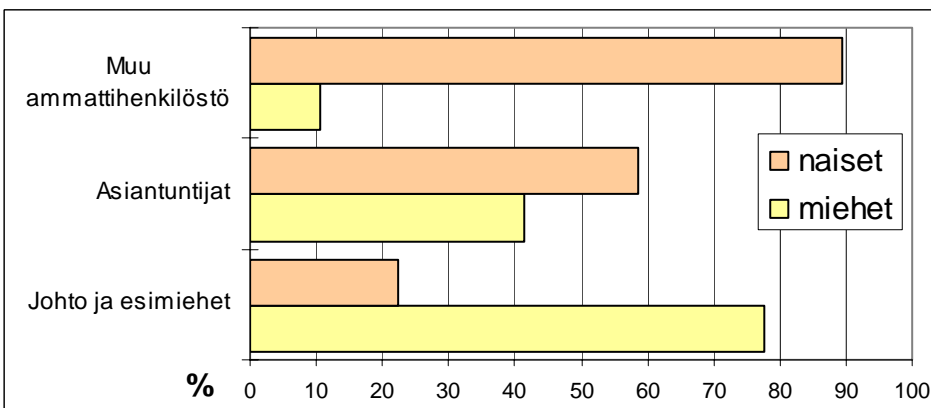
**Taulukko 2.5.**

Henkilöstöryhmät sukupuolen mukaan vuonna 2005  
poikkileikkaustieto 31.12.2005

TEHTÄVÄ	Miehet lkm	Naiset lkm	Yhteensä lkm	Miehet %	Naiset %
Johto ja esimiehet	7	2	9	77,8	22,2
Asiantuntijat	17	24	41	41,5	58,5
Muu ammattihenkilöstö	2	17	19	10,5	89,5
Yhteensä	26	43	69	37,7	62,3

**Kuvio 2.6.**

Henkilöstöryhmät sukupuolen mukaan vuonna 2005  
poikkileikkaustieto 31.12.2005



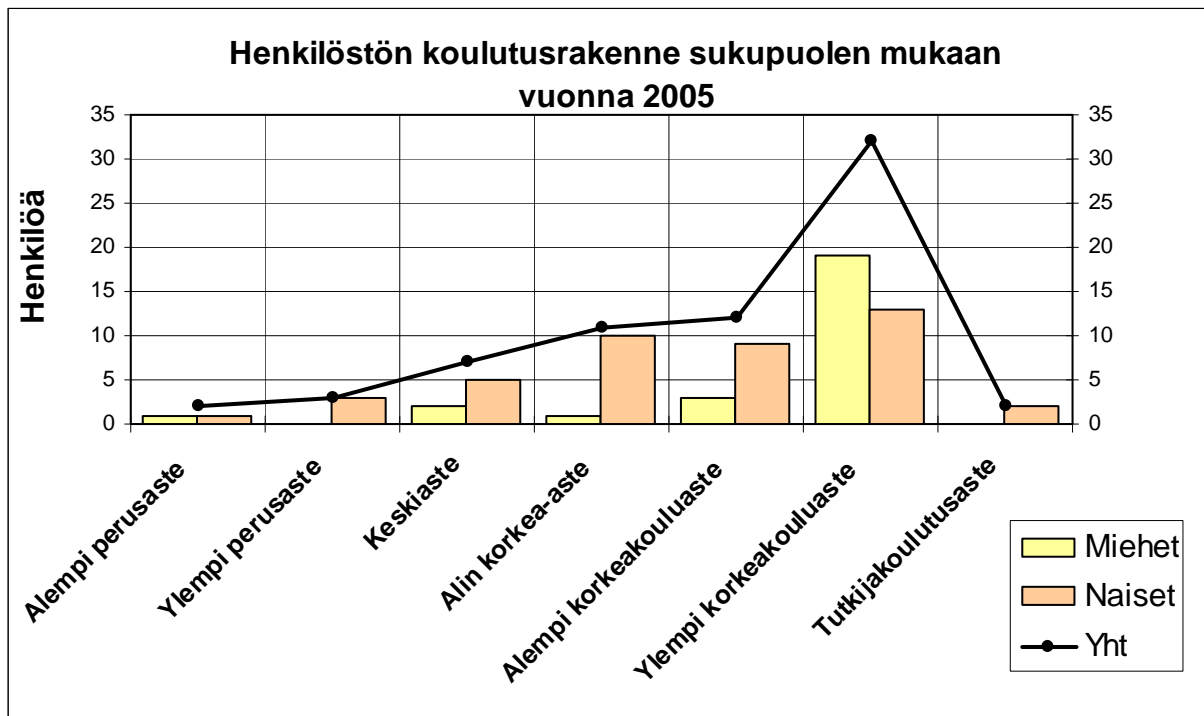
**Taulukko 2.7.**

Henkilöstön koulutus rakenne sukupuolen mukaan vuonna 2005  
poikkileikkaustieto 31.12.2005

Koulutusaste	Henkilöstön lukumäärä (ml. määräaikaiset)			% -jakauma koulutusasteen mukaan			Sukupuolen %-jakauma koulutusasteittain		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Alempi perusaste	1	1	2	3,8	2,3	2,9	50,0	50,0	100,0
Ylempi perusaste	0	3	3	0,0	7,0	4,3	0,0	100,0	100,0
Keskiaste	2	5	7	7,7	11,6	10,1	28,6	71,4	100,0
Alin korkea-aste	1	10	11	3,8	23,3	15,9	9,1	90,9	100,0
Alempi korkeakouluaste	3	9	12	11,5	20,9	17,4	25,0	75,0	100,0
Ylempi korkeakouluaste	19	13	32	73,1	30,2	46,4	59,4	40,6	100,0
Tutkijakoulutusaste	0	2	2	0,0	4,7	2,9	0,0	100,0	100,0
Tutkinnon suorittaneet	25	42	67	96,2	97,7	97,1	37,3	62,7	100,0
Yhteensä	26	43	69	100,0	100,0	100,0	37,7	62,3	100,0
Koulutustasoindeksi 1)	6,3	5,5	5,8						

**Kuvio 2.8.**

Henkilöstön koulutus rakenne sukupuolen mukaan 2005  
poikkileikkaustieto 31.12.2005



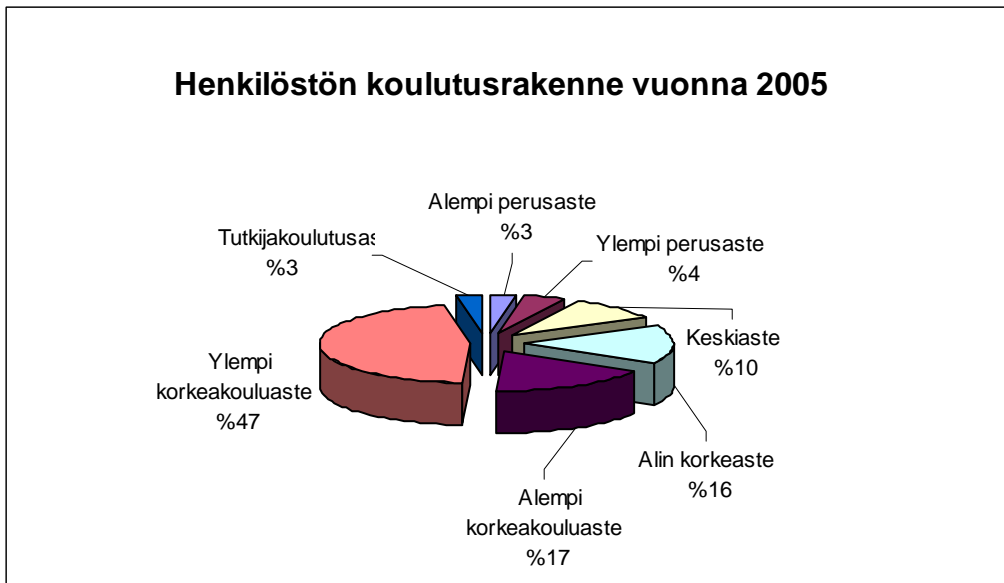
1) Koulutustasoindeksi määräytyy

Alempi perusaste	1
Ylempi perusaste	2
Keskiaste	3,5
Alin korkea-aste	5
Alempi korkeakouluaste	6
Ylempi korkeakouluaste	7
Tutkijakoulutusaste	8



**Kuvio 2.9.**

Henkilöstön koulutus rakenne vuonna 2005  
poikkileikkaustieto 31.12.2005



Asuntorahaston henkilökunta on varsin hyvin koulutettua. Vähintään keskiasteen tutkinnon on suorittanut 92,7 prosenttia ja vähintään alimman korkea-asteen tutkinnon 82,6 prosenttia henkilökunnasta.

Muodollista koulutustasoa kuvaava koulutustasoindeksi asteikolla 1 - 8 nousi hieman vuoden 2004 tasolta eli pisteluvusta 5,7 pistelukuun 5,8, miesten koulutustasoindexin ollessa 6,3 ja naisten 5,5. Myös koko valtion budjettitaloudessa miehet ovat edelleen koulutetumpia kuin naiset. Vuonna 2004 valtion budjettitaloudessa miesten koulutustasoindexi oli 5,3, naisten 5,1 ja keskimäärin 5,2.

### 3. TYÖAJAN KÄYTTÖ JA TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

Henkilöstön kokonaistyöpanos vuonna 2005 oli 68,7 henkilötyövuotta, lisäystä edellisestä vuodesta oli 3,3 prosenttia. Tehdyn työajan osuus laski 79,9 prosentista 78,6 prosenttiin. Kokonaistyövoimakustannukset nousivat 7,5 prosenttia. Henkilötyövuotta kohden kustannukset nousivat 4,0 prosenttia, mutta indeksikorjattuna kustannusten nousu jäi 3,1 prosenttiin.

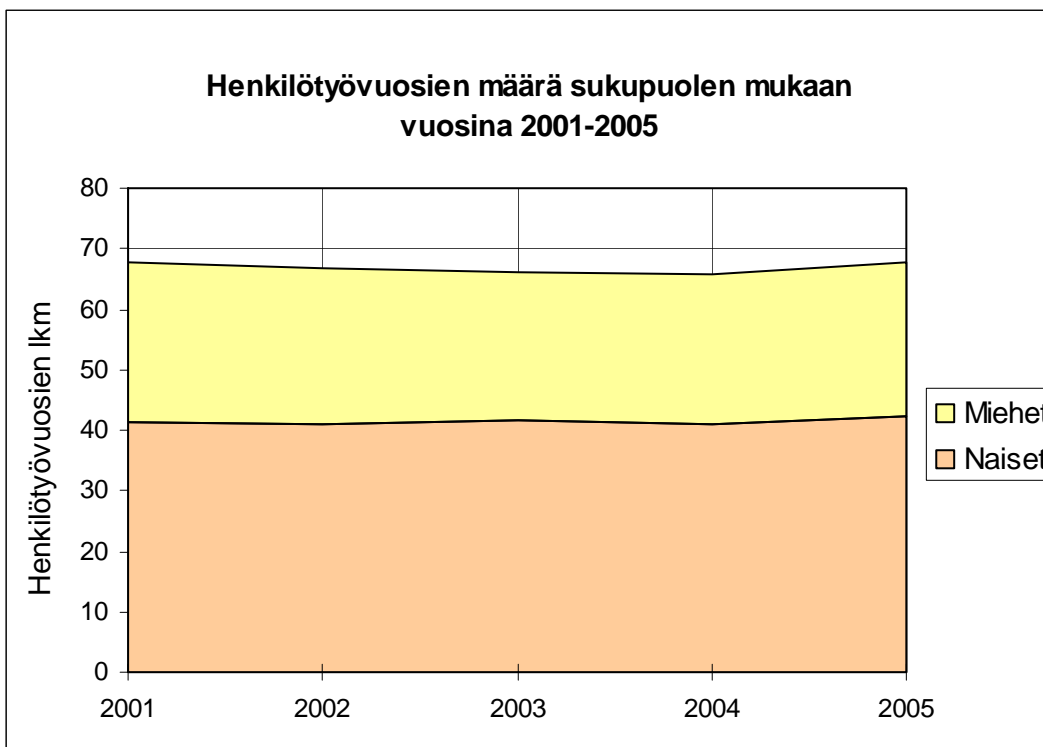
#### Taulukko 3.1.

Henkilötyövuosien määrä sukupuolen mukaan vuosina 2001 – 2005

Vuosi	Miehet	Muutos	Naiset	Muutos	Yhteensä	Muutos
	htv	%	htv	%	htv	%
2001	25,7	-3,2	41,3	-0,3	67,0	-1,4
2002	24,5	-4,7	41,1	-0,6	65,6	-2,1
2003	24,7	0,5	41,5	1,0	66,2	0,8
2004	25,3	2,6	41,1	-0,8	66,4	0,4
2005	26,2	3,5	42,5	3,2	68,7	3,3

#### Kuvio 3.2.

Henkilötyövuosien määrä sukupuolen mukaan vuosina 2001 – 2005



**Taulukko 3.3.**

Työajan käytön jakauma prosentteina henkilötyövuotta kohden vuosina 2001 – 2005

Toiminta	2001 %	2002 %	2003 %	2004 %	2005 %
Tehty vuosityöaika	80,5	80,0	79,3	79,9	78,6
Koulutus	2,2	1,6	1,5	1,7	1,9
Ei tehty vuosi-aika	17,3	18,4	19,2	18,4	19,6
Vuosi-loma	14,5	14,8	14,0	14,3	13,9
Sairaus ja tapaturmat	2,4	3,2	4,7	3,6	5,3
Muut palkalliset poissaolot	0,4	0,4	0,5	0,5	0,4
Säännöllinen vuosityöaika 1)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Tehdyt ylityöt, joista maksettu korvaus	0,7	0,7	0,8	0,6	0,9
Säännöllinen vuosityöaika tuntia/vuosi/htv	1827,0	1819,8	1819,8	1841,5	1834,3
Työpäivän pituus keskimäärin (tuntia)	7,25	7,25	7,25	7,25	7,25
Työpäivien lukumäärä vuodessa	252	251	251	254	253

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

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

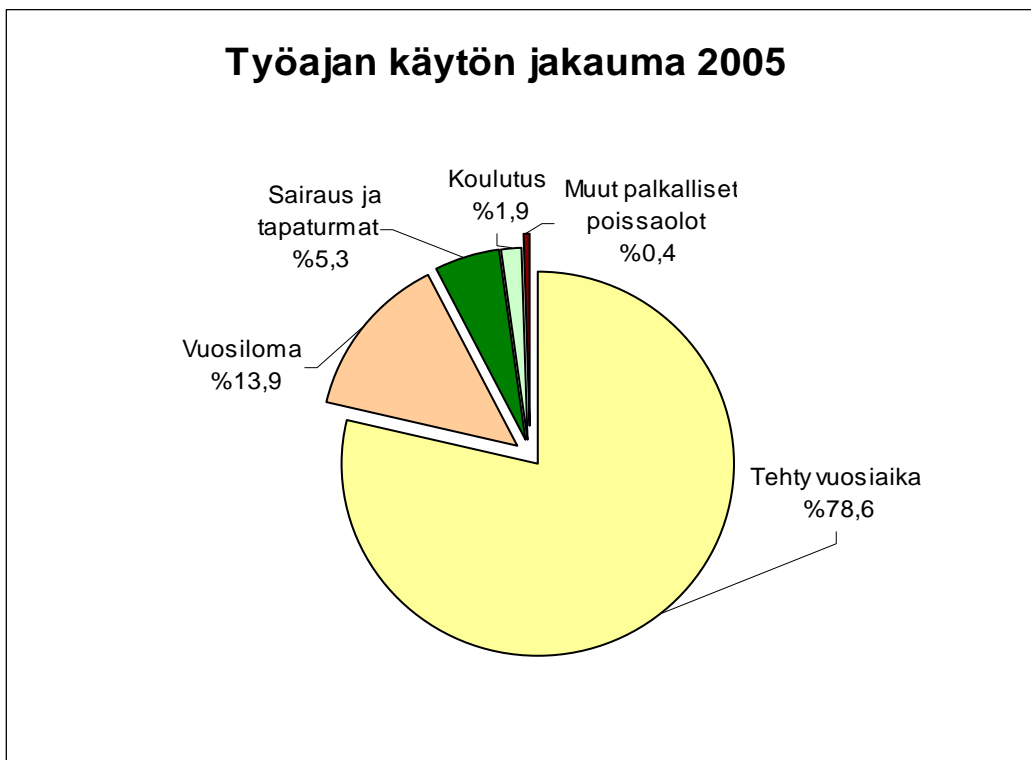
Hlötyöv. x työpv lkm (66,15 x 251) 2003

Hlötyöv. x työpv lkm (66,43 x 254) 2004

Hlötyöv. x työpv lkm (68,65 x 253) 2005

**Kuvio 3.4.**

Työajan käytön jakauma prosentteina vuonna 2005

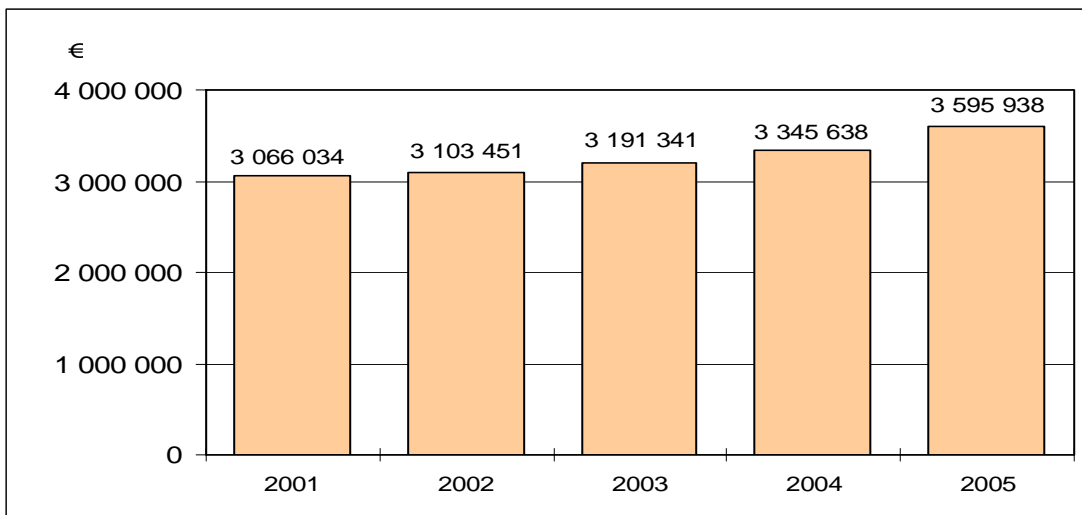


Tehdyn työajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta laski edellisen vuoden 79,9 prosentista 78,6 prosenttiin. Vähennys johtuu lisääntyneistä sairauspoissaoloista, sillä vuosilomien osuus laski 0,4 prosenttia ja koulukseen käytetyn ajan nousi vain 0,2 prosenttia, sen sijaan sairaus- ja tapaturmapoissaolot nousivat edellisen vuoden 3,6 prosentista 5,3 prosenttiin. Säännöllisestä vuosityöajasta vuosilomiin käytettiin 13,9 prosenttia. Vuonna 2004 valtion budjettitalouden henkilöstön tehdyn työajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 82,1 prosenttia, sairaus- ja tapaturmapoissaolojen osuus 3,4, mutta vuosilomien osuus oli vain 12,2 prosenttia.

Korvattujen ylitöiden määrä nousi 0,6 prosentista 0,9 prosenttiin, kun koko budjettitaloudessa korvattujen ylitöiden osuus oli 0,9 prosenttia vuonna 2004. Kotona tehtyjä ylitunteja ei ole pystytty kartoittamaan, mutta työpaikalla tehtyihin korvaamattomiin ylitunteihin on puututtu. Uuden virka- ja työehtosopimuksen mahdollistama työaikapankki otettiin käyttöön syksyllä. Toistaiseksi pankkiin on liittynyt viisi henkilöä.

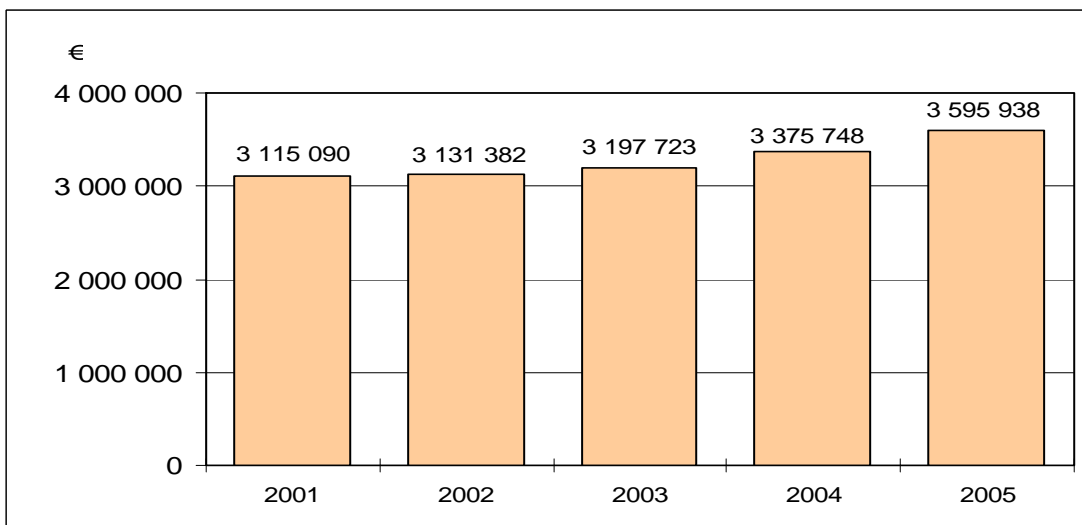
### Taulukko 3.5.

Kokonaistyövoimakustannukset vuosina 2001 – 2005 kyseisen vuoden hinnoin euroina



### Taulukko 3.6.

Kokonaistyövoimakustannukset vuosina 2001 – 2005 kiintein hinnoin (indeksikorjattuna) euroina



Kokonaistyövoimakustannukset nousivat 3 595 938 euroon. Henkilötyövuotta kohden laskettuna kustannukset olivat 55 381 euroa, nousua edelliseen vuoteen verrattuna 4,0 prosenttia. Indeksillä tarkistettuna nousu jäi 3,1 prosenttiin. Kustannusten nousua on pidettävä sangen maltillisena, sillä keväällä toteutettiin sopimusten mukainen 1,9 prosentin suuruinen yleiskorotus ja lisäksi uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton toinen vaihe tuli maksuun 1.3.2005 alkaen. Vuonna 2004 koko budjettitaloudessa työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden olivat 42 095 euroa. Asuntorahaston tehtävien edellyttämä asiantuntijapainotteinen henkilöstörakenne selittää keskimääräistä suuremmat henkilöstökustannukset.

### Taulukko 3.7.

Kokonaistyövoimakustannukset henkilötyövuotta kohden vuosina 2001 – 2005 kyseisen vuoden hinnoin

Vuosi	Työvoimakustannukset €htv	Muutos %	Htv
2001	45 734	6,2	67,04
2002	47 309	3,4	65,60
2003	48 244	2,0	66,15
2004	50 363	4,4	66,43
2005	52 381	4,0	68,65

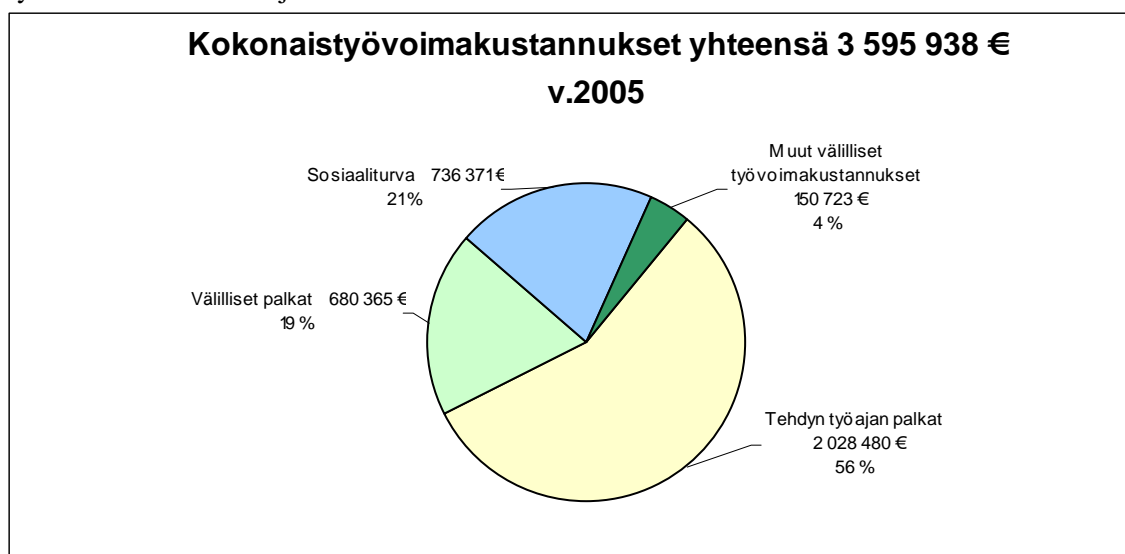
### Taulukko 3.8.

Kokonaistyövoimakustannukset henkilötyövuotta kohden vuosina 2001 – 2005 kiintein hinnoin (indeksikorjattuna)

Vuosi	Työvoimakustannukset €htv	Muutos %	Htv
2001	46 466	5,1	67,04
2002	47 734	2,7	65,60
2003	48 340	1,3	66,15
2004	50 817	5,1	66,43
2005	52 381	3,1	68,65

### Kuvio 3.9.

Työvoimakustannusten jakauma vuonna 2005



#### 4. HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot nousivat 13,3 sairauspäivään henkilötyövuotta kohden. Edellisenä vuonna poissaolopäiviä kertyi 9,3 päivää henkilötyövuotta kohden.

Sairauspoissaolot lisääntyivät lähes 50 prosenttia verrattuna vuoden 2004 tilanteeseen. Erityisen paljon lisääntyivät pitkät, lääkärintodistusta vaativat poissaolot. Sen sijaan lyhyet sairauspoissaolot lisääntyivät maltillisesti. Suhteellisesti terveenä pysyneiden osuus laski edellisen vuoden 65 prosentista 54 prosenttiin. Vuonna 2005 henkilöstöstä 35 prosentilla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää ja 19 prosentilla oli yksi sairaspäivä, kun vuonna 2004 vastaavat luvut olivat 40 ja 25.

Vaihtuvuus pysyi edelleen suhteellisen pienenä, vaikka henkilöstön lähtövaihtuvuus nousi edellisen vuoden 11,4 prosentista 13,9 prosenttiin. Tulovaihtuvuus sen sijaan pieneni 14,3 prosentista 9,7 prosenttiin. Eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 63,5-vuotiaana, työkyvyttömyyseläkkeelle ei siirtynyt yhtään henkilöä.

Marraskuussa tehdyssä työilmapiirimittauksissa kokonaistyötyytyväisyyttä kuvaava indeksi putosi 2,68 pisteeseen.

##### Taulukko 4.1.

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot henkilötyövuotta kohden vuosina 2001 – 2005

Vuosi	Sairauspäivä/ henkilötyövuosi	Muutos %
2001	6,1	-52,9
2002	8,1	32,4
2003	11,7	44,4
2004	9,3	-20,8
2005	13,3	13,6

##### Taulukko 4.2.

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot keston mukaan vuosina 2004 – 2005

Sairaus- ja tapaturma poissaolon kesto, päivää	Sairaus- poissaolot 2004 päiviä kpl 1)	Sairaus- poissaolot 2005 päiviä kpl 1)	Osuus 2005 %	Muutos 04/05 %	Tapaturma- poissaolot päiviä kpl 2005
1	54	59	6	9	1
2 – 3	167	195	21	17	0
4 – 10	121	203	22	68	0
11- 60	113	327	36	189	0
60 -	160	127	14	-21	0
	615	911	100	48	1

1) v. 2004 tapaturmapoissaoloja oli 6 päivää

**Taulukko 4.3.**

Henkilöstön lähtövaihtuvuus vuosina 2001 – 2005

Lähtö	2001		2002		2003		2004		2005	
	lkm	% 1)	lkm	% 1)	lkm	% 1)	lkm	% 1)	lkm	% 1)
Vakinaiset	2	2,9	7	10,1	0	0,0	1	1,4	4	5,7
Määräaikaiset	4	5,8	1	1,4	4	6,1	7	10,0	6	8,6
<b>Lähtövaihtuvuus yhteensä</b>	<b>6</b>	<b>8,7</b>	<b>8</b>	<b>11,6</b>	<b>4</b>	<b>6,1</b>	<b>8</b>	<b>11,4</b>	<b>10</b>	<b>13,9</b>

1) Vertailu edellisen vuoden lopun henkilöstön kokonaismäärään. Mukana myös määräaikaiset

**Taulukko 4.4.**

Henkilöstön tulovaihtuvuus 2001 – 2005

Tulo	2001		2002		2003		2004		2005	
	lkm	% 1)	lkm	% 1)	lkm	% 1)	lkm	% 1)	lkm	% 1)
Vakinaiset	3	4,3	2	2,9	3	4,5	1	1,4	0	0,0
Määräaikaiset	3	4,3	2	2,9	5	7,6	9	12,9	7	10,0
<b>Tulovaihtuvuus yhteensä</b>	<b>6</b>	<b>8,7</b>	<b>4</b>	<b>5,8</b>	<b>8</b>	<b>12,1</b>	<b>10</b>	<b>14,3</b>	<b>7</b>	<b>9,7</b>

1) Vertailu edellisen vuoden lopun henkilöstön kokonaismäärään. Mukana myös määräaikaiset

**Taulukko 4.5.**

Työilmapiirimittaus

Yhteenvedo vuodet 2001 – 2005

Vuosi	2002	2003	2004	2005
Vastaus-%	73,5	74,6	74,2	<b>72,9</b>
Johtaminen	3,17	3,23	3,25	<b>2,59</b>
Työn sisältö ja haasteellisuus	3,53	3,60	3,37	<b>2,99</b>
Palkkaus	2,50	2,50	2,40	<b>2,47</b>
Kehittymisen tuki	3,05	3,15	3,00	<b>2,83</b>
Työilmapiiri ja yhteistyö	3,02	3,10	2,83	<b>2,84</b>
Työolot	4,20	4,00	3,90	<b>2,80</b>
Tiedon kulku	2,80	3,30	3,00	<b>2,43</b>
Työnantaja kuva	3,30	3,50	3,20	<b>2,33</b>
<b>Indeksi</b>	<b>3,3</b>	<b>3,4</b>	<b>3,1</b>	<b>2,68</b>

Työilmapiirikysely suoritettiin marraskuussa yhdeksättä kertaa. Vastausprosentti oli edelleen varsin hyvä eli 72,9 prosenttia. Sen sijaan asteikolla 1 – 5 kokonaistyytyväisyyttä kuvaava indeksi laski vuoden 2004 pisteluvusta 3,1 pistelukuun 2,68. Huonoa tulosta selittää merkittävältä osin aiemmin syksyllä tehty viraston alueellistamispäätös. Vakiokysymysten lisäksi kysyttiin alueellistamispäätöksen vaikutusta työilmapiiriin, jolloin puolet vastasi, että päätös vaikutti erittäin kielteisesti ja kolmasosa että kielteisesti. Kysely suoritettiin nyt ensimmäistä kertaa hyödyntäen valtiovarainministeriön uudistettua VMBaroa, joten kaikki kyselyn osiot eivät ole täysin vertailukelpoisia aiempien vuosien tuloksiin nähden. Suunta on kuitenkin selvä, kaikkien osioiden pisteluku putosi alle kolmen, jopa työoloja kuvaava osion pisteluku putosi pisteluvusta 3,90 pistelukuun 2,80. Myös oman työn arvostus laski, huonoimman arvion sai viraston työnantajakuva. Yllättäen aiemminkin

tyytymättömyyttä herättänyt palkkausta koskeva osio sai hieman paremman arvion kuin edellisenä vuonna. Ilmeisesti osa henkilöstöstä on havainnut, että uuden palkkausjärjestelmän myötä voidaan vähitellen korjata palkkauksen vääristymiä.



## 5. HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

Henkilöstöinvestoinnit henkilötyövuotta kohden pysyivät jokseenkin vuoden 2004 tasolla. Suhteessa eniten laskivat virkistyspalveluiden kustannukset, lasku oli 34 prosenttia, työterveyspalveluiden kustannukset nousivat 15 prosenttia. Työterveyspalveluihin, henkilöstökoulutukseen ja virkistyspalveluihin käytettiin yhteensä 2 132 euroa henkilötyövuotta kohden. Kustannuksissa ei ole mukana sairausajan ja koulutusajan palkkoja. Terveystuon huollon kustannuksissa ei ole otettu huomioon vi-rastolle jälkikäteen tulevia Kela-korvauksia.

### Taulukko 5.1.

Henkilöstöinvestoinnit henkilötyövuotta kohden vuosina 2001 – 2005

Vuosi	Työterveys- palvelujen kustannukset €htv 1)	Muutos %	Henkilöstö- koulutuksen kustannukset €htv	Muutos %	Henkilöstö- virkistyksen kustannukset €htv	Muutos %	Htv
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
2004	751,63	5,7	1 247,44	10,4	118,49	33,4	66,43
2005	863,58	14,9	1 190,24	-4,6	78,13	-34,1	68,65

### Taulukko 5.2.

Työterveyskustannukset kokonaisuudessaan vuosina 2001 - 2005

Vuosi	Käytetyn työajan kustannukset €	Muut kustannukset € 1)	Kustannukset yhteensä €	Muutos %	Kustannukset/ poissaolopäivä €	Kustannukset/ työvoimakust. %	Kustannukset/ toimintamenot %
					224,30		
2001	45 496	41 308	86 804	-36,3		2,8	2,1
2002	63 406	45 164	108 570	25,1	207,19	3,5	2,6
2003	82 477	47 034	129 511	19,3	168,85	4,1	3,0
2004	65 138	49 931	115 069	-11,2	188,95	3,4	2,5
2005	121 797	59 285	181 082	57,4	198,55	5,0	3,8

Työterveyshuollon kustannukset, joissa on mukana myös sairausajan palkkakustannukset, nousivat 57,4 prosentilla. Kokonaiskustannukset poissaolopäivää kohden nousivat 198,55 euroon. Vuonna 2004 poissaolopäivä maksoi asuntorahastolle keskimäärin 188,94 euroa. Havaintojen vähäisestä lukumäärästä johtuen sairauskuluja ei ole luokiteltu henkilöstöryhmän tai toistaiseksi edes sukupuolen mukaan. Poissaolijoiden palkkataso heijastuu kokonaiskustannuksiin, vaikka palkkakustannuksissa on otettu huomioon Kelalta saadut sairauspäivärahat, joita Kela maksaa yli 10 päivää kestäneistä sairauspoissaoloista.

Varsinaiisiin työterveyspalveluihin käytettiin noin 53 700 euroa. Sairausten hoitoon kului noin 37 100 euroa. Ennakoivaan terveydenhuoltoon ja työhyvinvointiin eri muodoissaan käytettiin yhteensä noin 28 100 euroa, summassa on mukana myös varsinaiisiin terveyspalveluihin kuulumattomia eriä. Entiseen tapaan järjestettiin koko henkilökunnalle mahdollisuus saada influenssarokotus. Syksyllä aloitettiin myös koko henkilökunnalle tarkoitettujen vapaaehtoisien terveystarkastuksien järjestäminen kahden kolmen vuoden välein. Niihin on osallistunut myös henkilöitä, joita

työterveyshuolto ei muutoin tavoita. Terveystarkastukset on havaittu tehokkaaksi keinoksi ajoissa löytää kuntoutuksen ja muun terveydenhuollon tuen tarpeessa olevia.

Työterveysasema ohjasi henkilökuntaa sekä Kelan tukemaan yksilö- ja ryhmäkuntoutuksen että erilaisiin kuntoilu- ja tyky-ryhmiin. Työterveysaseman koordinoimana koottiin Uudenmaan ympäristökeskuksen ja Asuntorahaston yhteinen Aslak-kuntoutusryhmä. Toimistotyötä tekeville tarkoitettu ryhmä aloitti keväällä 2005 avokuntoutuksen Ortonissa.

Niskahierontoja jatkettiin edellisten vuosien tapaan, jokaisella oli mahdollisuus sekä kevät- että syyskaudella kolmeen viraston kustantamaan niska-hartiaseudun hierontaan. Noin kaksi kolmasosaa henkilökunnasta käyttikin mahdollisuutta hyväkseen. Omaehtoisen, vapaa-ajan liikunnan tukemiseen tarkoitettua 200 euron suuruista liikuntatiliä käytti edelleen runsaat puolet ARAn henkilökunnasta, vaikka verottaja on tulkinnut liikuntatilin verotettavaksi tuloksi. Henkilökohtaista liikuntatiliä on kuitenkin pidetty hyvänä, koska se ei ole sidottu määrättyihin liikuntalajeihin tai paikkoihin kuten markkinoille tullut veroton liikuntaseteli.

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

### Taulukko 5.3.

Henkilöstökoulutuksen kustannukset kokonaisuudessaan vuosina 2001 – 2005

Vuosi	Käytetyn työtyöajan kustannukset €	Muut kustannukset €	Kustannukset yhteensä €	Muutos %	Kustannukset/ poissaolopäivä €	Kustannukset/ työvoimakust. %	Kustannukset/ toimintamenot %
2001	46 445	83 983	130 428	-17,1	353,46	4,3	3,1
2002	39 860	74 006	113 865	-12,7	444,78	3,7	2,7
2003	37 062	74 745	111 807	-1,8	291,16	3,5	2,6
2004	43 306	82 868	126 173	12,8	432,09	3,8	2,7
2005	49 323	81 710	131 033	3,9	405,67	3,6	2,8

Henkilöstökoulutukseen käytettiin 4,7 päivää henkilötyövuotta kohden. Henkilöstökoulutukseen osallistui 82 prosenttia henkilökunnasta. Koulutus painottui aiempien vuosien tapaan ammatinhallintaa syventävään koulutukseen, varsinkin yleishyödyllisyyslainsäätö ja muut lainsäädäntöuudistukset ovat vaatineet työssä oppimisen lisäksi pitkäjänteistä suunnitelmallista opiskelua.

Henkilöstökoulutuskustannukset nousivat 3,9 prosentilla verrattuna edelliseen vuoteen. Koulutukseen ilman koulutusajan palkkoja käytettiin 1 190 euroa henkilötyövuotta kohden, vuonna 2004 käytettiin 1 247 euroa. Omaehtoista tavoitteellista opiskelua on tuettu mm. palkallisilla tenttivapailta. Erityisesti pitkään työelämässä olleet naiset ovat työn ohessa suorittaneet sekä keskiasteen että ammattikorkeakoulututkintoja.

Helsingissä 8.5.2006

Hallintojohtaja Maija Rajakylä

Ylitarkastaja Ritva Louhelainen

**YHTEENVETO VUODEN 2005 HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖKSESTÄ**

		<b>Vuosi</b>	<b>Muutokset</b>
		<b>2005</b>	<b>2004-2005</b>
			<b>%</b>
<b>HENKILÖTYÖPANOKSET</b>			
Henkilöstö	lkm	<b>69</b>	-4,2
Henkilötyövuodet	lkm	<b>68,7</b>	3,3
Henkilöstön keski-ikä	vuotta	<b>51,3</b>	2,2
Koulutustaso	indeksi	<b>5,8</b>	1,8
Tehty työaika/kokonaistyöaika (ei.sis.koulutusta)	prosenttia	<b>78,6</b>	-1,6
Palkkasumma	€	<b>2 708 844</b>	8,3
Tehdyn työajan palkat	€	<b>2 028 480</b>	6,4
Välilliset työvoimakustannukset	€	<b>1 567 459</b>	9,0
Työvoimakustannukset yhteensä	€	<b>3 595 938</b>	7,5

<b>HENKILÖSTÖN TILA</b>			
Työtyytyväisyysindeksi	indeksi	mitattu 11/2005	
Työkykyindeksi	indeksi	mitattu	
Sairauspoissaolot/henkilötyövuosi	pv/htv	<b>13,3</b>	42,8

<b>HENKILÖSTÖINVESTOINNIT</b>			
Työterveyspalvelut	€/htv	<b>863,58</b>	14,9
Työkunto ja työtyytyväisyys	€/htv	<b>78,13</b>	-34,1
Henkilöstökoulutus	€/htv	<b>1 190,24</b>	-4,6

<b>HENKILÖSTÖN TEHOKKUUS</b>			
Tuottavuus lainapäätös/htv	kpl/htv	<b>26,1</b>	48,1
Taloudellisuus (lainapäätös €/kpl)	€/kpl	<b>4 331</b>	-16,8
Henkilötyövuoden hinta (2005 hinnoin)	€	<b>52 381</b>	4,0