

**VALTION ASUNTORAHASTON
HENKILÖSTÖKERTOMUS**

2004



VALTION ASUNTORAHASTO

VALTION ASUNTORAHASTON HENKILÖSTÖKERTOMUS 2004

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 2004 henkilöstökertomuksesta

Valtion asuntorahasto on ympäristöministeriön alainen asiantuntijavirasto, joka hoitaa arava- ja korkotukilainoitukseen liittyviä toimeenpanotehtäviä. Asuntorahastolla on suhteellisen itsenäinen toimivalta henkilöstöpolitiikassa. Uuteen palkkausjärjestelmän siirryttiin 1.6.2004 alkaen.

Seuraavat tiedot ovat pääosin poikkileikkaustietoja vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan:

- Vuoden 2004 lopussa viraston palveluksessa oli 72 henkeä, edellisen vuoden lopussa oli 70 henkeä. Henkilötyövuosia kertyi 66,4 vuonna 2004 ja 66,2 vuonna 2003.
- Naisia oli 62,5 prosenttia. Asiantuntijoista naisia oli 59,5 prosenttia, ammattihenkilöstöstä 90,5 prosenttia, johdosta ja yksiköiden päälliköistä 11,1 prosenttia.
- Määräaikaisesti palkattuna työskenteli viisi henkilöä eli 6,9 prosenttia henkilökunnasta ja osa-aikaisena kaksi henkilöä.
- Henkilökunta oli hyvin koulutettua. Vähintään alimman korkea-asteen tutkinnon oli suorittanut 80,6 prosenttia henkilökunnasta. Korkeakoulututkinto oli 65,3 prosentilla.
- Keski-ikä oli 50,2 vuotta. Alle 45-vuotiaiden osuus pieneni hieman laskien 29,1 prosenttiin. 55 vuotta täyttäneiden osuus kasvoi 41,7 prosenttiin.
- Henkilöstökoulutukseen käytettiin 4,4 koulutuspäivää henkilötyövuotta kohden. Organisaation kehittämiseen ja esimieskoulutukseen käytettiin lähes 30 prosenttia koulutuspäivistä.
- Ennakoivaan terveydenhoitoon ja työkykyä ylläpitävään toimintaan käytettiin 39,8 prosenttia kaikista terveydenhoidon menoista.
- Sairauspäivät laskivat 9,3 päivään henkilötyövuotta kohden.
- Henkilöstökustannukset henkilötyövuotta kohden olivat 50 363 euroa. Euromääräiset kustannukset nousivat 4,4 prosenttia, reaalisesti kustannusten nousu jäi 4,2 prosenttiin.
- Taloudelliset tunnusluvut käsitellään viraston toimintakertomuksessa.

1.2. Johtopäätökset

- Henkilöstön työkyvystä ja työhyvinvoinnista huolehditaan kehittämällä johtamis- ja esimiestaitoja sekä työyhteisöä. Tavoitteena on korottaa työilmapiiriä kuvaava kokonaisindeksi vähintään 3,4 pisteeseen syksyllä suoritettavassa työilmapiirimittauksessa.
- Osaamista kehitetään vastaamaan muuttuvia tehtäviä. Osaamiskartoitus ja henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat saatetaan valmiiksi. Opiskelua ja muuta ammatillista kehittymistä tuetaan. Uusiin tehtäviin koulutaudutaan järjestelmällisesti.
- Varmistetaan osaamisen siirtäminen eläkkeellesiirtymisen yhteydessä. Osoitetaan nuoremmille ikäluokille monipuolisia tehtäviä, harjoitetaan mahdollisuuksien mukaan sisäistä tehtävien kierrättämistä. Aloitetaan järjestelmällinen henkilökohtainen seuraaja- ja urasuunnittelu ja sisäinen mentorointi.
- Varaudutaan tukipalvelujen siirtoon tukipalvelukeskuksen hoidettavaksi. Koulutetaan siirron yhteydessä mahdollisesti vapautuvia talous- ja henkilöstöhallinnon ammattilaisia muihin tehtäviin.

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 2000 – 2004 poikkileikkaustiedot 31.12.

| Vuosi | Vakinaiset lkm | | | Määräaikaiset lkm | | | | Vakinaiset ja määrä- aikaiset | | | Muutos |
|-------|-------------------|--------|-----------|----------------------|--------|----------|-----|----------------------------------|--------|-----------|-------------|
| | 1) | | | 2) | | | | Miehet | Naiset | Yht. | |
| | Miehet | Naiset | Yht. | Miehet | Naiset | Yht. | % | % | % | kpl | |
| 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 |
| 2004 | 24 | 43 | 67 | 3 | 2 | 5 | 6,9 | 37,5 | 62,5 | 72 | 2,9 |

- 1) Ei sisällä virkavapaalla olevaa yhtä henkilöä (vuosina 2000 ja 2001), sisältää kaksi projektiluontoisesti toiselle virastolle työtä tekevää henkilöä vuonna 2002 ja yhden vuosina 2003 ja 2004.
2) Määräaikaisten osuus koko henkilökunnasta

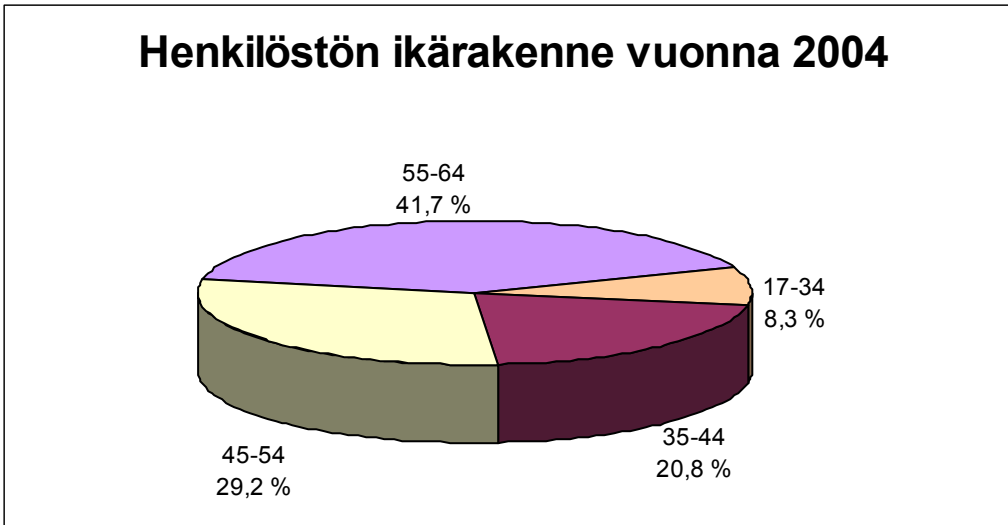
Organisaatiossa ei tapahtunut oleellisia muutoksia eikä uutta henkilöstöä rekrytoitu merkittävässä määrin, joten henkilöstön rakenne pysyi jokseenkin ennallaan.

Vuoden 2004 lopussa Valtion asuntorahaston palveluksessa oli 72 henkeä. Henkilöstön määrä näyttää poikkileikkaustiedon perusteella nousseen hieman, mutta henkilötyövuosina nousu oli vain 0,2 henkilötyövuotta. Keski-ikä nousi 50,2 vuoteen. Koulutustaso pysyi ennallaan. Naisten suhteellinen osuus laski 62,9 prosentista 62,5 prosenttiin.

Valtion asuntorahaston henkilöstö on pysyvään virkasuhteeseen palkattua. Määräaikainen palvelusuhde on poikkeus, työsuhdetta on käytetty vain erittäin lyhytkestoisissa, järjestelyluontoisissa tehtävissä. Vuoden 2004 lopussa osa-aikaisena työskenteli kaksi henkilöä. Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli viisi henkeä.

Kuvio 2.2.

Henkilöstön ikärakenne vuonna 2004
poikkileikkaustieto 31.12.2004

**Taulukko 2.3.**

Henkilöstön ikärakenne sukupuolen mukaan vuonna 2004
poikkileikkaustieto 31.12.2004

| Ikä vuotta | Henkilöstön lukumäärä (sis. myös määräaikaiset) | | | % -jakauma ikäluokittain | | | % -jakauma sukupuolen mukaan | |
|---------------|--|--------|------|--------------------------|--------|-------|------------------------------|--------|
| | Miehet | Naiset | Yht. | Miehet | Naiset | Yht. | Miehet | Naiset |
| 17-34 | 2 | 4 | 6 | 7,4 | 8,9 | 8,3 | 33,3 | 66,7 |
| 35-44 | 5 | 10 | 15 | 18,5 | 22,2 | 20,8 | 33,3 | 66,7 |
| 45-54 | 7 | 14 | 21 | 25,9 | 31,1 | 29,2 | 33,3 | 66,7 |
| 55-64 | 13 | 17 | 30 | 48,1 | 37,8 | 41,7 | 43,3 | 56,7 |
| Yht. | 27 | 45 | 72 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 37,5 | 62,5 |
| Keski-ikä, v. | 51,6 | 49,3 | 50,2 | | | | | |

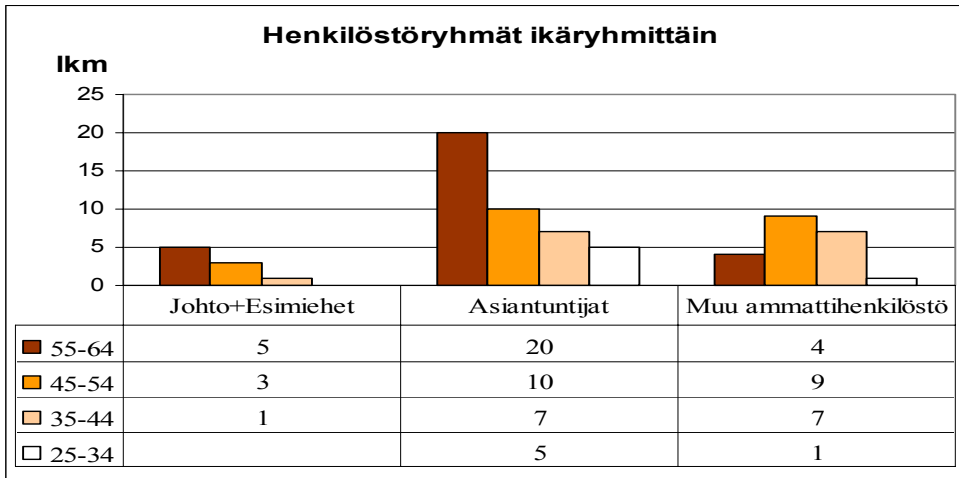
Henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 50,2 vuotta, kun se vuotta aiemmin oli 49,5 vuotta. Vuonna 2003 koko valtion budjettitalouden henkilöstön keski-ikä oli 42,7 vuotta.

Seniори-ikäisten eli 45 vuotta täyttäneiden osuus nousi edellisen vuoden 70,0 prosentista 70,9 prosenttiin. Yli 55-vuotiaiden ikäluokkaan kuului 41,7 prosenttia henkilöstöstä, lähes puolet miehistä kuului tähän luokkaan. Ikäluokan 45 – 54 suhteellinen osuus pieneni edellisen vuoden 32,9 prosentista 29,2 prosenttiin ja alle 35-vuotiaiden osuus 8,6 prosentista 8,3 prosenttiin.

Johto- ja asiantuntijatehtävissä toimineista yli 74,5 prosenttia oli täyttänyt 45 vuotta ja lähes puolet 55 vuotta. Vuoden 2010 loppuun mennessä lähes neljännes nykyisistä johto- ja asiantuntijatehtävissä toimivista saavuttaa eläkeiän.

Kuvio 2.4.

Henkilöstöryhmät ikäryhmittäin 2004
poikkileikkaustieto 31.12.2004

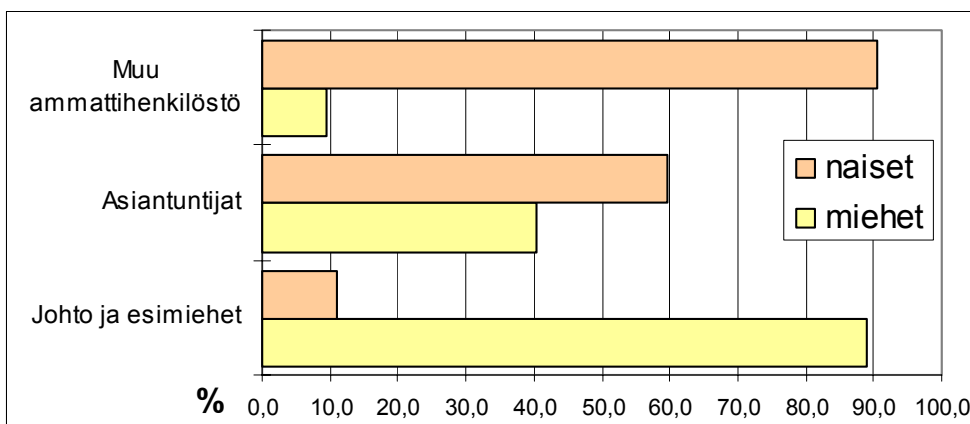
**Taulukko 2.5.**

Henkilöstöryhmät sukupuolen mukaan vuonna 2004
poikkileikkaustieto 31.12.2004

| TEHTÄVÄ | Miehet lkm | Naiset lkm | Yhteensä lkm | Miehet % | Naiset % |
|-----------------------|---------------|---------------|-----------------|-------------|-------------|
| Johto ja esimiehet | 8 | 1 | 9 | 88,9 | 11,1 |
| Asiantuntijat | 17 | 25 | 42 | 40,5 | 59,5 |
| Muu ammattihenkilöstö | 2 | 19 | 21 | 9,5 | 90,5 |
| Yhteensä | 27 | 45 | 72 | 37,5 | 62,5 |

Kuvio 2.6.

Henkilöstöryhmät sukupuolen mukaan vuonna 2004
poikkileikkaustieto 31.12.2004



Naisten osuus johto- ja esimiestehtävissä pysyi edelleen pienenä. Asiantuntijoista naisia oli lähes 60 prosenttia ja ammattihenkilöstöstä yli 90 prosenttia.

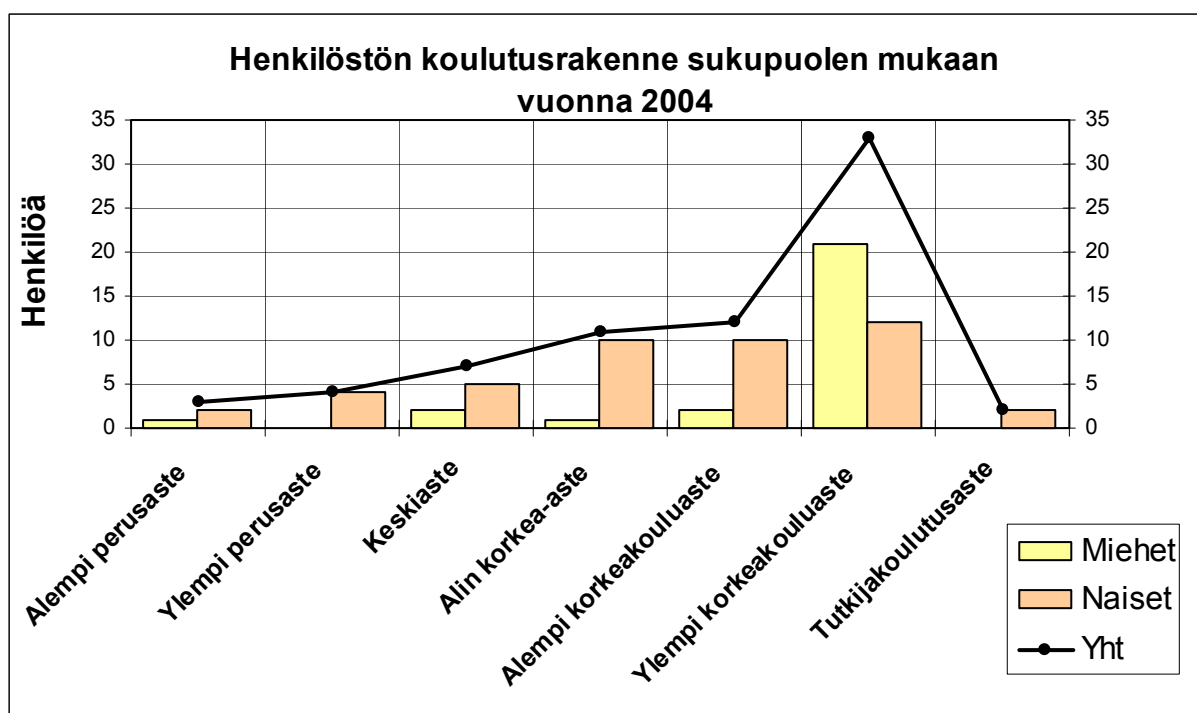
Taulukko 2.7.

Henkilöstön koulutusrakenne sukupuolen mukaan vuonna 2004
poikkileikkaustieto 31.12.2004

| Koulutusaste | Henkilöstön lukumäärä (sis.myös määräaikaiset) | | | % -jakauma koulutus- asteen mukaan | | | Sukupuolen %-jakauma koulutusasteittain | | |
|------------------------|---|--------|------|---------------------------------------|--------|-------|--|--------|-------|
| | Miehet | Naiset | Yht. | Miehet | Naiset | Yht. | Miehet | Naiset | Yht. |
| Alempi perusaste | 1 | 2 | 3 | 3,7 | 4,4 | 4,2 | 33,3 | 66,7 | 100,0 |
| Ylempi perusaste | 0 | 4 | 4 | 0,0 | 8,9 | 5,6 | 0,0 | 100,0 | 100,0 |
| Keskiaste | 2 | 5 | 7 | 7,4 | 11,1 | 9,7 | 28,6 | 71,4 | 100,0 |
| Alin korkea-aste | 1 | 10 | 11 | 3,7 | 22,2 | 15,3 | 9,1 | 90,9 | 100,0 |
| Alempi korkeakouluaste | 2 | 10 | 12 | 7,4 | 22,2 | 16,7 | 16,7 | 83,3 | 100,0 |
| Ylempi korkeakouluaste | 21 | 12 | 33 | 77,8 | 26,7 | 45,8 | 63,6 | 36,4 | 100,0 |
| Tutkijakoulutusaste | 0 | 2 | 2 | 0,0 | 4,4 | 2,8 | 0,0 | 100,0 | 100,0 |
| Tutkinnon suorittaneet | 26 | 43 | 69 | 96,3 | 95,6 | 95,8 | 37,7 | 62,3 | 100,0 |
| Yhteensä | 27 | 45 | 72 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 37,5 | 62,5 | 100,0 |
| Koulutustasoindeksi 1) | 6,4 | 5,3 | 5,7 | | | | | | |

Kuvio 2.8.

Henkilöstön koulutusrakenne sukupuolen mukaan 2004
poikkileikkaustieto 31.12.2004

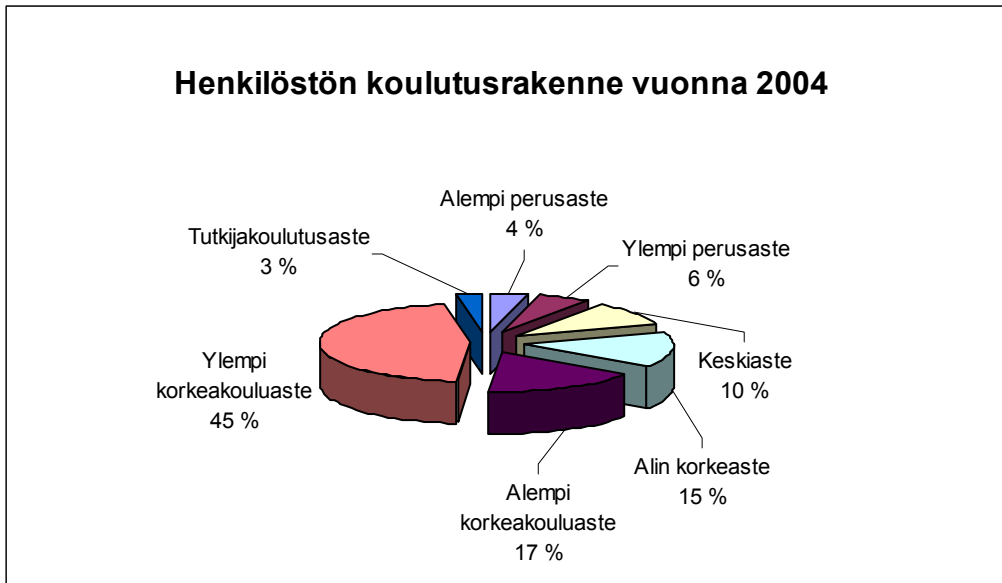


1) Koulutustasoindeksi määräytyy

| | |
|------------------------|-----|
| 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 2004
poikkileikkaustieto 31.12.2004



Asuntorahaston henkilökunta on varsin hyvin koulutettua. Vähintään keskiasteen tutkinnon on suorittanut 90,3 prosenttia ja vähintään alimman korkea-asteen tutkinnon 80,6 prosenttia henkilökunnasta.

Muodollista koulutustasoa kuvaava koulutustasoindeksi asteikolla 1 - 8 pysyi edellisen vuoden tasolla eli pisteluvussa 5,7 miesten koulutustasoindexin ollessa 6,4 ja naisten 5,3. Myös koko valtion budjettitalouden piirissä miehet ovat koulutetumpia kuin naiset. Vuonna 2003 valtion budjettitalouden henkilöstön koulutustasoindexi oli 5,1.

Asuntorahastossa kannustetaan varsinaisen henkilöstökoulutuksen lisäksi myös omaehtoiseen kouluttautumiseen. Virasto on tukenut tällaista tavoitteellista opiskelua mm. palkallisilla tenttivapailta. Erityisesti pitkään työelämässä olleet naiset ovat olleet valmiita käyttämään myös omaa vapaa-aikaansa opiskeluun, niinpä eräät heistä ovat työn ohella suorittaneet sekä keskiasteen että ammattikorkeakoulututkintoja.

3. TYÖAJAN KÄYTTÖ JA TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

Henkilöstön kokonaistyöpanos vuonna 2004 oli 66,4 henkilötyövuotta, lisäystä edellisestä vuodesta oli 0,4 prosenttia. Tehdyn työajan osuus ilman henkilöstökoulutukseen käytettyä aikaa nousi 79,3 prosentista 79,9 prosenttiin. Kokonaistyövoimakustannukset nousivat 4,8 prosenttia. Henkilötyövuotta kohden kustannukset nousivat 4,4 prosenttia, indeksikorjattuna kustannusten nousu jäi 4,2 prosenttiin.

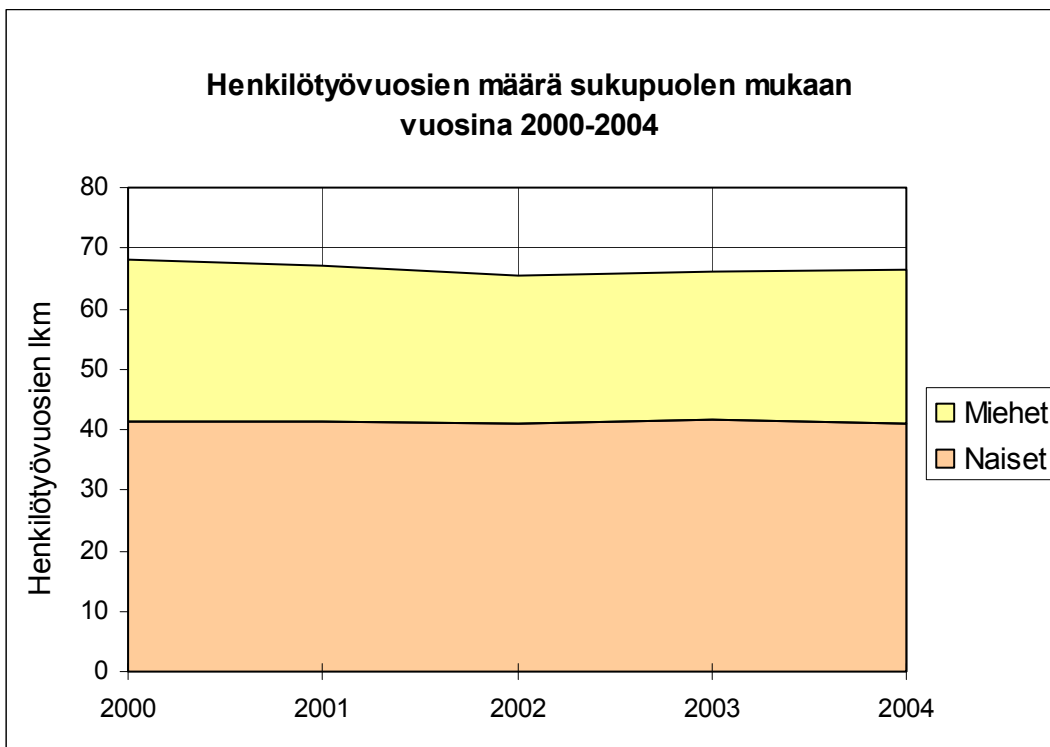
Taulukko 3.1.

Henkilötyövuosien määrä sukupuolen mukaan vuosina 2000 – 2004

| Vuosi | Miehet | Muutos | Naiset | Muutos | Yhteensä | Muutos |
|-------|---------|--------|---------|--------|----------|--------|
| | htv lkm | % | htv lkm | % | htv lkm | % |
| 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 |
| 2004 | 25,29 | 2,6 | 41,14 | -0,8 | 66,43 | 0,4 |

Kuvio 3.2.

Henkilötyövuosien määrä sukupuolen mukaan vuosina 2000 – 2004



Taulukko 3.3.

Työajan käytön jakauma prosentteina henkilötövuotta kohden vuosina 2000 – 2004

| Toiminta | 2000 % | 2001 % | 2002 % | 2003 % | 2004 % |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Tehty vuosityöaika | 77,6 | 80,5 | 80,0 | 79,3 | 79,9 |
| Koulutus | 2,4 | 2,2 | 1,6 | 1,5 | 1,7 |
| Ei tehty vuosi-aika | 20,0 | 17,3 | 18,4 | 19,2 | 18,4 |
| Vuosiloma | 14,3 | 14,5 | 14,8 | 14,0 | 14,3 |
| Sairaus ja tapaturmat | 5,2 | 2,4 | 3,2 | 4,7 | 3,6 |
| Muut palkalliset poissaolot | 0,5 | 0,4 | 0,4 | 0,5 | 0,5 |
| Säännöllinen vuosityöaika 1) | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Tehdyt ylityöt, joista maksettu korvaus | 0,5 | 0,7 | 0,7 | 0,8 | 0,6 |
| Säännöllinen vuosityöaika tuntia/vuosi/htv | 1827,0 | 1827,0 | 1819,8 | 1819,8 | 1841,5 |
| Työpäivän pituus keskimäärin (tuntia) | 7,25 | 7,25 | 7,25 | 7,25 | 7,25 |
| Työpäivien lukumäärä vuodessa | 252 | 252 | 251 | 251 | 254 |

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

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

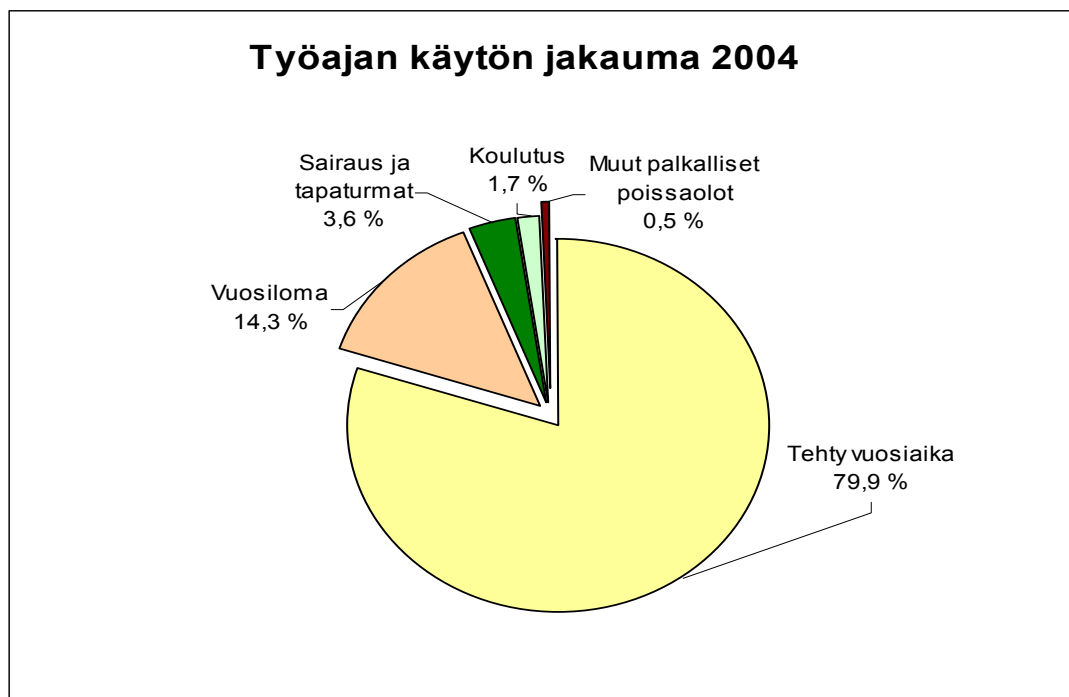
Hlötyöv. x työpvm lkm (65,60 x 251) 2002

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

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

Kuvio 3.4.

Työajan käytön jakauma prosentteina vuonna 2004



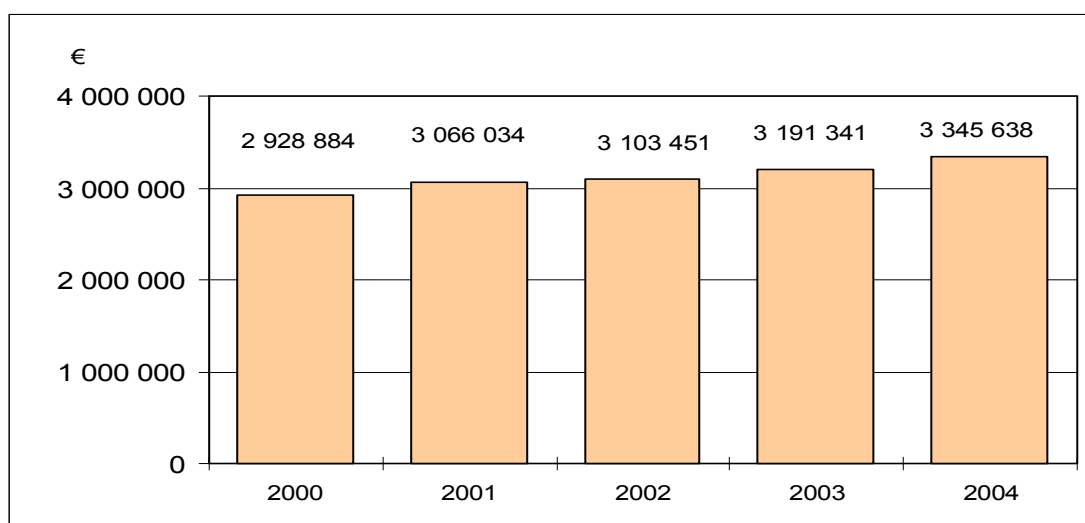
Tehdyn työajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta nousi edellisen vuoden 79,3 prosentista 79,9 prosenttiin. Nousu johtuu vähentyneistä sairauspoissaoloista, sairaus- ja tapaturmapoissaolot laskivat edellisen vuoden 4,7 prosentista 3,6 prosenttiin. Sen sijaan vuosilomien osuus nousi 0,3 prosent-

tiyksikköä ja koulukseen käytetyn ajan osuus 0,2 prosenttiyksikköä. Säännöllisestä vuosityöajasta vuosilomiin käytettiin 14,3 prosenttia. Vuonna 2003 valtion budjettitaloudessa virastotyöaikaa tekevän henkilöstön piirissä tehdyn työajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 82,0 prosenttia, sairaus- ja tapaturmapoissaolojen osuus 3,5, mutta vuosilomien osuus oli vain 12,3 prosenttia.

Korvattujen ylitöiden määrä laski 0,8 prosentista 0,6 prosenttiin, kun vuonna 2003 koko budjettitaloudessa virastotyöaikaa tekevillä korvattujen ylitöiden osuus oli 0,4 prosenttia. Mahdollisesti kotona tehtyjä ylitunteja ei ole pystytty arvioimaan. Työpaikalla kertyneitä ylitunteja on kartoitettu ja niihin on puututtu. Kevään kuluessa on tarkoitus yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa sopia yhteisistä menettelytavoista, jotta uuden virka- ja työehtosopimuksen mahdollistama työaikapankki voitaisiin ottaa käyttöön.

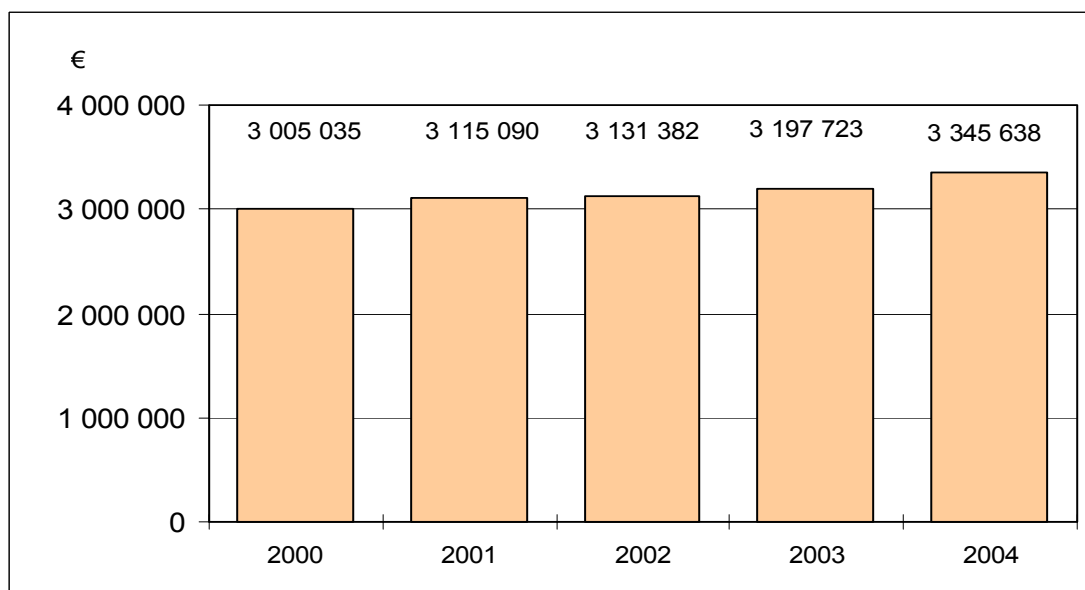
Taulukko 3.5.

Kokonaistyövoimakustannukset vuosina 2000 – 2004 kyseisen vuoden hinnoin euroina



Taulukko 3.6.

Kokonaistyövoimakustannukset vuosina 2000 – 2004 kiintein hinnoin (indeksikorjattuna) euroina



Kokonaistyövoimakustannukset nousivat 3 345 638 euroon. Henkilötyövuotta kohden laskettuna kustannukset olivat 50 363 euroa, nousua edelliseen vuoteen verrattuna 4,4 prosenttia. Indeksillä tarkistettuna nousu jäi 4,2 prosenttiin. Sopimusten mukaiset palkankorotukset selittävät osan kustannusten noususta. Maaliskuun alusta kaikkiin palkkoihin tuli 1,7 prosentin suuruinen yleiskorotus. Uuteen palkkausjärjestelmään siirryttiin 1.6. alkaen, tässä ensimmäisessä vaiheessa palkkausjärjestelmäuudistus nosti koko vuoden palkkasummaa noin prosentin verran. Ennakkoarvion mukaan vuonna 2004 koko budjettitaloudessa työvoimakustannukset henkilötyövuotta kohden ovat keskimäärin 41 922 euroa. Valtion asuntorahaston henkilöstörakenne selittää keskimääräistä suuremmat työvoimakustannukset. Henkilökunta muodostuu pääosin pitkän työuran tehneistä, hyvin koulutetuista asiantuntijoista.

Taulukko 3.7.

Kokonaistyövoimakustannukset henkilötyövuotta kohden vuosina 2000 – 2004 kyseisen vuoden hinnoin

| Vuosi | Työvoimakustannukset €/htv | Muutos % | Htv |
|-------|-------------------------------|-------------|-------|
| 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 |
| 2004 | 50 363 | 4,4 | 66,43 |

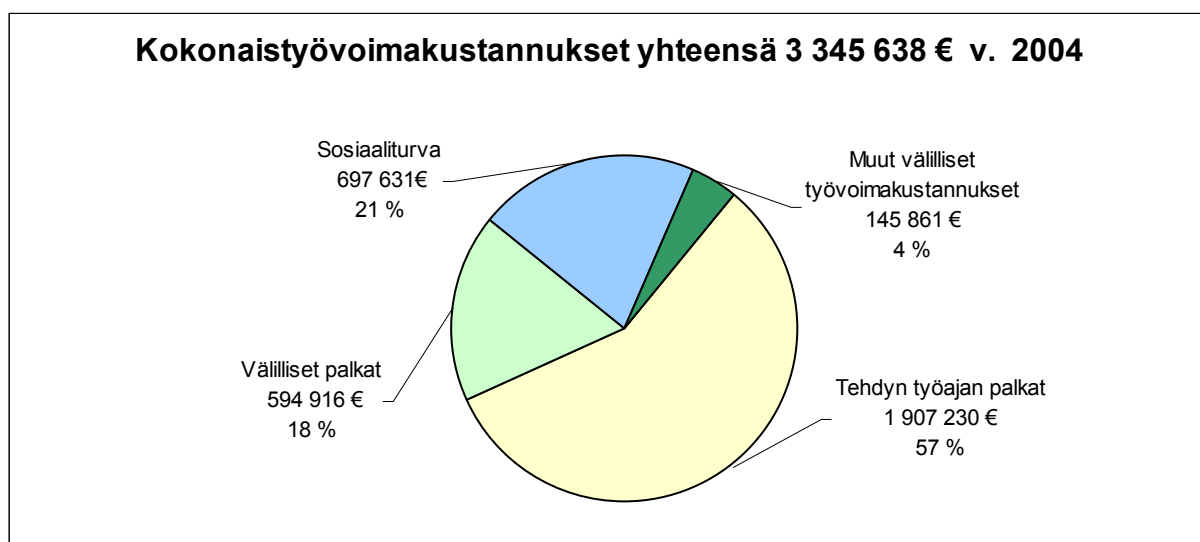
Taulukko 3.8.

Kokonaistyövoimakustannukset henkilötyövuotta kohden vuosina 2000 – 2004 kiintein hinnoin

| Vuosi | Työvoimakustannukset €/htv | Muutos % | Htv |
|-------|-------------------------------|-------------|-------|
| 2000 | 44 192 | 3,7 | 68,00 |
| 2001 | 46 466 | 5,1 | 67,04 |
| 2002 | 47 734 | 2,7 | 65,60 |
| 2003 | 48 340 | 1,3 | 66,15 |
| 2004 | 50 363 | 4,2 | 66,43 |

Kuvio 3.8.

Työvoimakustannusten jakauma vuonna 2004



4. HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO JA TYÖKUNTO

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot laskivat 9,3 sairauspäivään henkilötyövuotta kohden. Edellisenä vuonna poissaolopäiviä kertyi 11,7 päivää henkilötyövuotta kohden. Vaihtuvuus kasvoi valtionhallinnon tavanomaiselle tasolle. Työilmapiirimittauksissa vastausprosentti pysyi korkeana, mutta tyytyväisyyttä kuvaava indeksi aleni 3,1 pisteeseen.

Taulukko 4.1.

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot henkilötyövuotta kohden vuosina 2000 – 2004

| Vuosi | Sairauspäivä/ henkilötyövuosi | Muutos % |
|-------|----------------------------------|-------------|
| 2000 | 13,0 | -0,1 |
| 2001 | 6,1 | -52,9 |
| 2002 | 8,1 | 32,4 |
| 2003 | 11,7 | 44,4 |
| 2004 | 9,3 | -20,8 |

Taulukko 4.2.

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot keston mukaan vuosina 2003 – 2004

| Sairaus- ja tapaturma poissaolon kesto, päivää | Sairaus- poissaolot päiviä kpl 2003 ¹⁾ | Sairaus- poissaolot päiviä kpl 2004 | % | Muutos % 03/04 | Tapaturma- poissaolot päiviä kpl 2004 |
|---|--|--|-----|----------------------|--|
| 1 | 53 | 54 | 9 | 2 | 0 |
| 2-3 | 130 | 167 | 27 | 28 | 0 |
| 4-10 | 99 | 115 | 19 | 16 | 6 |
| 11-60 | 307 | 113 | 19 | -63 | 0 |
| 60- | 178 | 160 | 26 | -10 | 0 |
| | 767 | 609 | 100 | -21 | 6 |

1) v. 2003 lisäksi 6 tapaturmapoissaolopäivää

Lyhyiden yhden päivän pituisten sairauspoissaolojen määrä pysyi jokseenkin ennallaan, sen sijaan 2 – 3 päivän poissaolojen määrä nousi 28 prosenttia. Pitkät, yli 10 päivää kestävät poissaolot vähenivät merkittävästi, miehillä pitkiä sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan ja vain lääkärintodistusta edellyttävässä luokassa 4-10 päivää miehillä oli suhteessa enemmän sairaspäiviä kuin naisilla. Valtaosa henkilökunnasta pysyi terveenä, sillä yli 40 prosentilla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää ja 25 prosentilla oli vain yksi sairaspäivä. Tapaturmapäivät kertyivät liukastumisista työmatkalla.

Vaihtuvuus kasvoi vuoden 2004 aikana. Vaihtuvuuslukuja kasvattavat määrääikaiset virkasuhteet. Lähtövaihtuvuus nousi edellisen vuoden 6,1 prosentista 11,4 prosenttiin ja tulovaihtuvuus 12,1 prosentista 14,3 prosenttiin. Työkyvyttömyyseläkkeelle ei siirtynyt yhtään henkilöä. Vuonna 2003 koko budjettitalouden piirissä lähtövaihtuvuus kaikkineen oli 12,11 prosenttia ja tulovaihtuvuus 13,09 prosenttia.

Taulukko 4.3.

Henkilöstön lähtövaihtuvuus vuosina 2000 – 2004

| | 2000 | | 2001 | | 2002 | | 2003 | | 2004 | |
|--------------------------|----------|-------------|----------|------------|----------|-------------|----------|------------|----------|-------------|
| | lkm | % 1) | lkm | % | lkm | % 1) | lkm | % 1) | lkm | % 1) |
| Lähtö | | | | | | | | | | |
| Vakinaiset | 4 | 5,7 | 2 | 2,9 | 7 | 10,1 | 0 | 0,0 | 1 | 1,4 |
| Määräaikaiset | 4 | 5,7 | 4 | 5,8 | 1 | 1,4 | 4 | 6,1 | 7 | 10,0 |
| Lähtövaihtuvuus yhteensä | 8 | 11,4 | 6 | 8,7 | 8 | 11,6 | 4 | 6,1 | 8 | 11,4 |

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

Taulukko 4.4.

Henkilöstön tulovaihtuvuus 2000 – 2004

| | 2000 | | 2001 | | 2002 | | 2003 | | 2004 | |
|-------------------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|-------------|-----------|-------------|
| | lkm | % 1) | lkm | % 1) | lkm | % 1) | lkm | % 1) | lkm | % 1) |
| Tulo | | | | | | | | | | |
| Vakinaiset | | 0,0 | 3 | 4,3 | 2 | 2,9 | 3 | 4,5 | 1 | 1,4 |
| Määräaikaiset | 6 | 8,6 | 3 | 4,3 | 2 | 2,9 | 5 | 7,6 | 9 | 12,9 |
| Tulovaihtuvuus yhteensä | 6 | 8,6 | 6 | 8,7 | 4 | 5,8 | 8 | 12,1 | 10 | 14,3 |

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

Työilmapiiirikysely suoritettiin maaliskuussa sähköpostikyselynä kahdeksatta kertaa. Kysely ehdittiin suorittaa ennen valtiovarainministeriön julkaisemaa uutta versiota, joten saadut tulokset ovat täysin vertailukelpoiset aiempien vuosien tulokseen.

Taulukko 4.5.

Työilmapiiirimittaus

Yhteenveto vuodet 2000 - 2004

| Vuosi | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|-------------------------------------|------|------|------|------|-------------|
| Vastausprosentti | 66,7 | 60,0 | 73,5 | 74,6 | 74,2 |
| Työn sisältö | 3,4 | 3,5 | 3,5 | 3,5 | 3,3 |
| Johtaminen | 2,8 | 3,0 | 3,0 | 3,1 | 2,9 |
| Työyhteisön toimivuus | 3,0 | 3,2 | 3,3 | 3,3 | 3,0 |
| Kehittymisen tuki | 3,0 | 3,0 | 3,2 | 3,3 | 3,0 |
| Muut organisaatioon liittyvät asiat | 3,4 | 3,4 | 3,6 | 3,6 | 3,4 |
| Työtyytyväisyysindeksi | 3,1 | 3,3 | 3,3 | 3,4 | 3,1 |

Työtyytyväisyyttä arvioidaan asteikolla 1 - 5

1 = erittäin tyytymätön

2 = tyytymätön

3 = melko tyytyväinen

4 = tyytyväinen

5 = erittäin tyytyväinen

Työilmapiiirikyselyn vastausprosentti pysyi edelleen varsin korkeana eli 74,2 prosentissa, sen sijaan työtyytyväisyyttä kuvaava kokonaisindeksi laski vuoden 2000 tasolle. Asteikolla 1 – 5 kokonais-

deksi oli 3,1 kun se vuosina 2001 – 2003 oli noussut 3,3 ja 3,4 pisteeseen. Tavoitteena on palauttaa kokonaisindeksi vähintään vuoden 2003 tasolle seuraavassa työilmapiirimittauksessa, joka suoritetaan syksyllä 2005. Tuloksia käsiteltiin lyhyesti palautetilaisuudessa. Tuloksiin palattiin tarkemmin työyhteisöpäivässä, joka järjestettiin kuluvan vuoden tammikuussa. Työyhteisöpäivä työstettiin työpsykologin ohjaamana palautetilaisuudessa esiin nousseita keskeisimpiä kehityskohteita konkreettisiksi toimenpide-ehdotuksiksi. Joitakin ehdotuksia on jo voitu toteuttaa, osa, kuten tehtävien ja organisaation uudelleen järjestelyprosessi, on käynnistetty. Vireillä olevan organisaatiomuutoksen avulla toisaalta varaudutaan hoitamaan Asuntorahastolle siirtyvät uudet tehtävät, toisaalta tavoitteena on jakaa voimavarat ja nykyiset tehtävät entistä tasapuolisemmin. Organisaatiomuutoksen on tarkoitus tulla voimaan 1.5.2005 alkaen.

Asuntorahastossa uuteen palkkausjärjestelmään siirryttiin 1.6.2004 alkaen niin, että uuden palkkausjärjestelmän I-vaiheen mukaiset palkat maksettiin ensimmäistä kertaa lokakuun palkanmaksun yhteydessä. Kaikkien tehtävien vaativuustasot oli keväällä tarkistettu arviointiryhmässä ja esimiehet olivat arvioineet henkilökohtaisen suorituksen kehityskeskustelujen yhteydessä. Kehityskeskusteluja oli ennakkoon pyritty ohjaamaan järjestämällä sekä esimiehille että koko henkilökunnalle valmennustilaisuuksia. Palkkapäätösten liitteenä kaikille jaettiin yksityiskohtaiset tiedot sekä vaativuus- että suoritusarvioinneista. Alle kymmenen prosenttia palkkapäätöksen saaneista eli kuusi henkilöä halusi tehtävänsä uudelleen arviointia ja toimitti uuden tehtäväkuvauksen arviointiryhmän käsiteltäväksi. Kolmessa tapauksessa todettiin, että tehtävä oli oleellisesti muuttunut kevään arvioinnin jälkeen, joten vaativuustason korottaminen oli perusteltua. Suoritusarvioinneista tarkistamispyyntöjä ei tullut. Kehityskeskustelut olivat sujuneet hyvin, mutta jälkikäteen arvioiden näyttää, että yksiköiden välillä oli edelleen pienessä määrin selittämättömiä eroja arviointiasteikon soveltamisessa. Palkkausjärjestelmä uudistuksen tavoitteena on kannustavuus ja oikeudenmukaisuus, näiltä osin henkilöstön kokemusta palkkausjärjestelmän onnistumisesta testataan ensi syksyn työilmapiirimittauksessa.

Vuonna 2003 käynnistynyttä osaamiskartoitusta jatkettiin. Osa yksiköistä on edennyt kartoituksessa jo varsin pitkälle. Yksiköt ovat tarkastelleet tehtäviään ja niiden vaatimaa osaamista ja asettaneet yksikkökohtaiset että henkilökohtaiset osaamistavoitteet ja –tasot. Kaiken kaikkiaan osaamiskartoitus on osoittautunut ennakoarvioita työläemmäksi, joten osa kartoitustyöstä, tulosten analysointi ja kehittämissuunnitelmat jäävät tehtäväksi vuonna 2005.

5. HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

Henkilöstöinvestoinnit henkilötyövuotta kohden nousivat vuoden 2003 tasolta yhteensä yhdeksän prosenttia. Työterveyspalveluihin, henkilöstökoulutukseen ja virkistyspalveluihin käytettiin yhteensä 2 117 euroa henkilötyövuotta kohden. Näissä kustannuksissa ei ole mukana sairausajan ja koulutusajan palkkoja eikä terveydenhuollon kustannuksissa ole otettu huomioon virastolle jälkikäteen tulevia Kela-korvauksia.

Taulukko 5.1.

Henkilöstöinvestoinnit henkilötyövuotta kohden vuosina 2000 – 2004

| Vuosi | Työterveys- palvelujen kustannukset €/htv 1) | Muutos % | Henkilöstö- koulutuksen kustannukset €/htv | Muutos % | Henkilöstö- virkistyksen kustannukset €/htv | Muutos % | Htv |
|-------|---|-------------|---|-------------|--|-------------|-------|
| 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 |
| 2004 | 751,63 | 5,7 | 1 247,44 | 10,4 | 118,49 | 33,4 | 66,43 |

Taulukko 5.2.

Työterveyskustannukset kokonaisuudessaan vuosina 2000 - 2004

| Vuosi | Käytetyn työajan kustannukset € | Muut kustannukset € 1) | Kustannukset yhteensä € | Muutos % | Kustannukset/ Poissaolopäivä € | Kustannukset/ työvoimakust. % | Kustannukset/ toimintamenot % |
|-------|---------------------------------------|------------------------------|-------------------------------|-------------|--------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 2000 | 81 736 | 54 473 | 136 208 | 2,5 | 154,23 | 4,7 | 3,3 |
| 2001 | 45 496 | 41 308 | 86 804 | -36,3 | 224,30 | 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 |

Työterveyshuollon kustannukset, joissa on mukana myös sairausajan palkkakustannukset, pienenevät 11,2 prosentilla. Kokonaiskustannukset poissaolopäivää kohden nousivat 188,95 euroon, kun vuonna 2003 poissaolopäivä maksoi asuntorahastolle keskimäärin 168,85 euroa. Nousu johtuu lähinnä pitkien poissaolojen vähenemisellä. Lyhyet sairauspoissaolojaksot tulevat työnantajalle suhteessa edullisemmiksi, sillä Kela maksaa työnantajalle sairauspäivärahat yli 10 päivää kestäneistä sairauspoissaoloista. Nämä sairauspäivärahat on otettu huomioon palkkakustannuksissa. Myös poissaolijan palkkataso vaikuttaa kustannuksiin, mutta havaintojen vähäisestä lukumäärästä johtuen sairauskuluja ei ole haluttu luokitella tarkemmin, esimerkiksi henkilöstöryhmän mukaan.

Kela-korvauksen piiriin kuuluviin työterveyspalveluihin käytettiin noin 43 800 euroa, josta sairauden hoitoon kului noin 30 100 euroa. Ennakoivaan terveydenhuoltoon ja työkyvyn ylläpitoon käytettiin yhteensä noin 19 800 euroa, summassa on mukana myös varsinaisiin Kela-korvauksen piiriin kuulumattomia terveyspalveluja kuten influenssarokotukset ja tyky-ryhmät.

Työterveysasema ohjasi henkilökuntaa sekä Kelan tukemaan yksilö- ja ryhmäkuntoutukseen että erilaisiin kuntoilu- ja tyky-ryhmiin. Edellisestä vuonna 2002 järjestetystä Uudenmaan ympäristökeskuksen ja Asuntorahaston yhteisestä Aslak-kuntoutusryhmästä saatujen hyvien kokemusten

kannustamana alettiin Työterveysaseman ohjaamana koota uutta yhteistä ryhmää. Lähinnä toimistohenkilökunnalle tarkoitettu Aslak-ryhmä aloittaa keväällä 2005.

Niskahierontoja jatkettiin edellisten vuosien tapaan, jokaisella oli mahdollisuus sekä kevä- että syyskaudella kolmeen viraston kustantamaan niska- hartiaseudun hierontaan. Lähes 70 prosenttia henkilökunnasta käyttikin mahdollisuutta hyväkseen. Omaehtoisen, vapaa-ajan liikunnan tukemiseen tarkoitettua 150 euron suuruista liikuntatiliä käytti edellisten vuosien tapaan noin puolet ARAn henkilökunnasta.

Suhteessa eniten nousivat virkistyspalveluiden kustannukset, nousu oli 33 prosenttia. Pääosa virkistysmäärärahoista käytettiin yhteisiin urheilu- ja ulkoilupäiviin. Osa käytettiin yhteisten tilaisuuksien järjestämiseen ja kulttuuriharrastuksiin.

Taulukko 5.3.

Henkilöstökoulutuksen kustannukset kokonaisuudessaan vuosina 2000 – 2004

| Vuosi | Käytetyn työajan kustannukset € | Muut kustannukset € | Kustannukset yhteensä € | Kustannukset/työvoimakust. % | Kustannukset/toimintamenot % |
|-------|------------------------------------|------------------------|----------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| 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 |
| 2004 | 43 306 | 82 868 | 126 173 | 3,8 | 2,7 |

Henkilöstökoulutukseen käytettiin 4,4 päivää henkilötyövuotta kohden. Henkilöstökoulutukseen osallistui 86,1 prosenttia henkilökunnasta, osallistuminen kasaantui, miehistä koulutukseen osallistui 93 prosenttia ja naisista 82 prosenttia. Näiden koulutuspäiviin ei sisälly lyhyistä alle puolenpäivän tilaisuuksista, viikoittaisista kielitunneista ja itsenäisestä opiskelusta kertynyt aika.

Koulutuskustannukset nousivat 12,8 prosentilla verrattuna edelliseen vuoteen. Koulutukseen ilman koulutusajan palkkoja käytettiin 1 247 euroa henkilötyövuotta kohden, edellisenä vuonna 1 130 euroa. Tilastoiduista koulutuspäivistä noin 55 prosenttia kului ammatinhallintaa syventävään koulutukseen, varsinkin uudet erityisosaamisalueet edellyttivät monipuolista paneutumista. Organisaation kehittämiseen ja esimieskoulutukseen käytettiin lähes 30 prosenttia koulutuspäivistä.

Helsingissä 16.3.2005

Hallintojohtaja Maija Rajakylä

Ylitarkastaja Ritva Louhelainen

YHTEENVETO VUODEN 2004 HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖKSESTÄ

| | | Vuosi | Muutokset |
|---------------------------------|------------|-----------|------------------|
| | | 2004 | 2003 – 2004 % |
| HENKILÖTYÖPANOKSET | | | |
| Henkilöstö | lkm | 72 | 2,9 |
| Henkilötyövuodet | lkm | 66,4 | 0,4 |
| Henkilöstön keski-ikä | vuotta | 50,2 | 1,4 |
| Koulutustaso | indeksi | 5,7 | 0,0 |
| Tehty työaika/kokonaistyöaika | prosenttia | 79,9 | 0,8 |
| Palkkasumma | € | 2 502 145 | 5,4 |
| Tehdyn työajan palkat | € | 1 907 230 | 5,9 |
| Välilliset työvoimakustannukset | € | 1 438 408 | 3,5 |
| Työvoimakustannukset yhteensä | € | 3 345 638 | 4,8 |

| HENKILÖSTÖN TILA | | | |
|-----------------------------------|---------|----------------|-------|
| Työtyytyväisyysindeksi | indeksi | mitattu 3/2004 | |
| Työkykyindeksi | indeksi | mitattu - | |
| Sairauspoissaolot/henkilötyövuosi | pv/htv | 9,3 | -20,9 |

| HENKILÖSTÖINVESTOINNIT | | | |
|-------------------------------|-------|----------|------|
| Työterveyspalvelut | €/htv | 751,63 | 5,7 |
| Työkunto ja työtyytyväisyys | €/htv | 118,49 | 33,4 |
| Henkilöstökoulutus | €/htv | 1 247,44 | 10,4 |

| HENKILÖSTÖN TEHOKKUUS | | | |
|--|---------|--------|------|
| Tuottavuus lainapäätös/htv (alueproj.henkilökunta) | kpl/htv | 17,6 | -4,0 |
| Taloudellisuus (lainapäätös €/kpl) | €/kpl | 5 208 | -5,1 |
| Henkilötyövuoden hinta (2004 hinnoin) | € | 50 363 | 4,4 |