

Liikenteen turvallisuusviraston henkilöstötilinpäätös vuodelta 2016

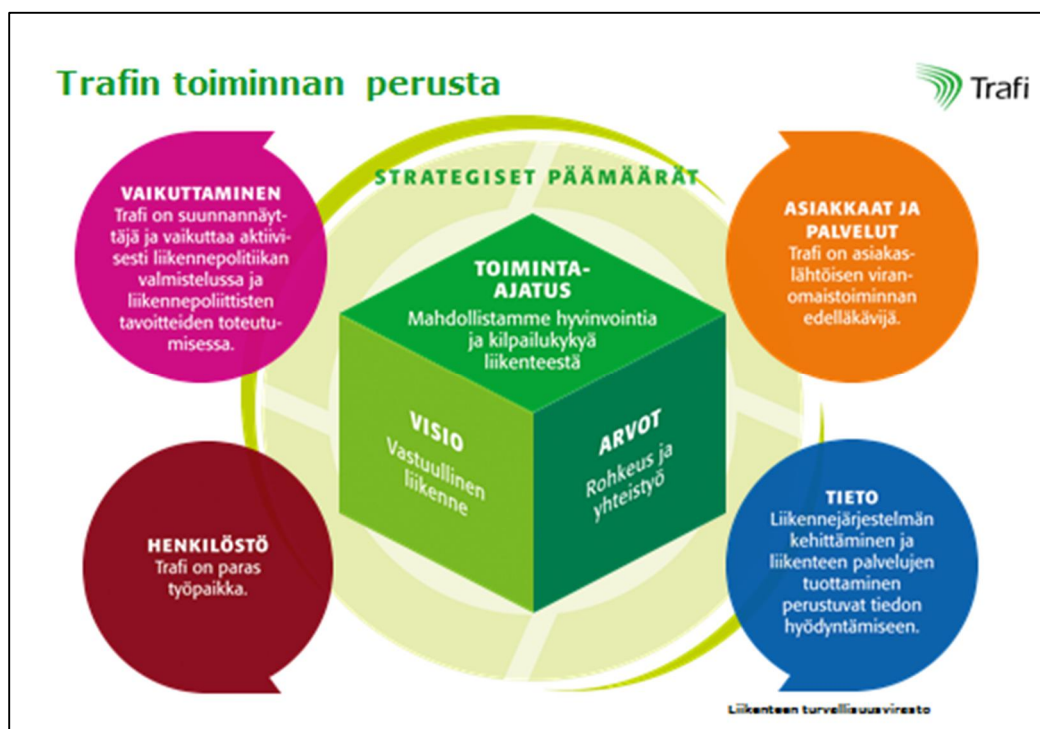
Sisällysluettelo

1	JOHDANTO.....	1
2	Henkilöstön määrä ja rakenne	3
2.1	Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet	3
2.2	Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma.....	4
2.3	Palvelussuhteiden luonne.....	6
2.4	Työajan käyttö	6
2.5	Perhevapaat.....	7
3	Trafi työnantajana	8
3.1	Työtyytyväisyys.....	8
3.2	Vaihtuvuus.....	11
3.3	Palkkaus.....	12
3.4	Työvoimakustannukset	12
3.5	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Trafissa.....	13
4	Henkilöstön osaaminen ja koulutus	13
4.1	Koulutusrakenne.....	14
4.2	Henkilöstökoulutus.....	15
4.3	Rekrytointi	16
5	Työhyvinvointi	17
5.1	Työterveyshuolto ja kuntoutus.....	18
5.2	Sairauspoissaolot ja työtapaturmat	19
5.3	Työkyvyn edistäminen (TYKY)	19
	Keskivertotrafilainen "Jari Juhani"	21

1 JOHDANTO

Henkilöstötilinpäätös kuvaa Trafin henkilöstövoimavaroja ja niissä tapahtuneita muutoksia vuoden aikana. Se sisältää tunnuslukuja, jotka liittyvät henkilöstön määrään ja rakenteeseen sekä tietoja henkilöstön hyvinvoinnista ja osaamisesta. Henkilöstötilin-päätöksen tavoitteena on tarjota tärkeimmät henkilöstöä ja työhyvinvointia koskevat tilastotiedot koko henkilöstön käyttöön.

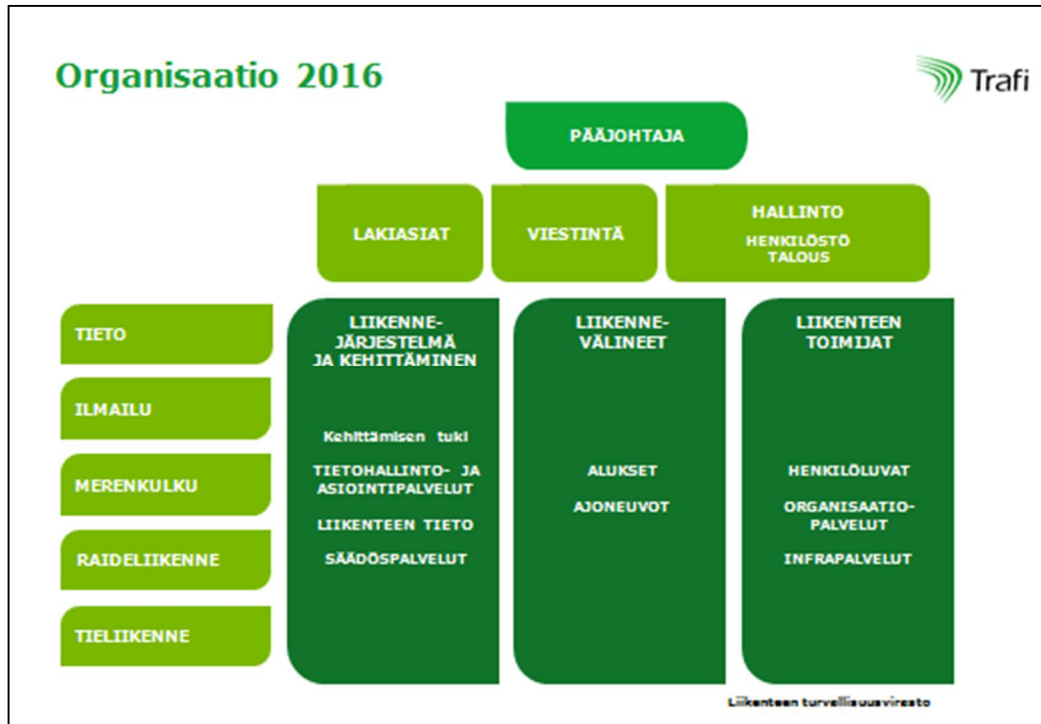
Trafi vastaa liikennejärjestelmään liittyvistä viranomaistehtävistä, kehittää aktiivisesti liikennejärjestelmän turvallisuutta ja edistää liikenteen ympäristöystävällisyyttä sekä liikennemarkkinoiden toimivuutta. Trafin toiminta-ajatus on mahdollistaa hyvinvointia ja kilpailukykyä liikenteestä. Trafin tehtäviin kuuluu mm. antaa tarvittavia lupia, hyväksyntöjä ja muita päätöksiä, verotus- ja rekisteröintitehtäviä, osallistua kansainväliseen yhteistyöhön ja luoda edellytyksiä älyliikenteen innovatiiviseen kehittämiseen.



Trafin arvot ovat rohkeus ja yhteistyö. Arvojen mukaan toimimme ennakkoiden ja mahdollistaen, teemme rohkeita valintoja ja päätöksiä ja uskallamme innostua. Olemme ratkaisuhakuinen yhteistyökumppani, ymmärrämme asiakkaittemme tarpeita ja näkemyksiä sekä arvostamme toisiamme ja toistemme työtä. Trafi on asiantuntijavirasto, jossa henkilöstön pysyvyys, viihtyvyys ja osaaminen korostuvat. Trafi on hyvinvoiva ja osaamista kehittävä työympäristö, jossa tuetaan henkilöstön liikkuvuutta, otetaan käyttöön uusia työtapoja sekä johdetaan osaamista selkeällä toimintamallilla.

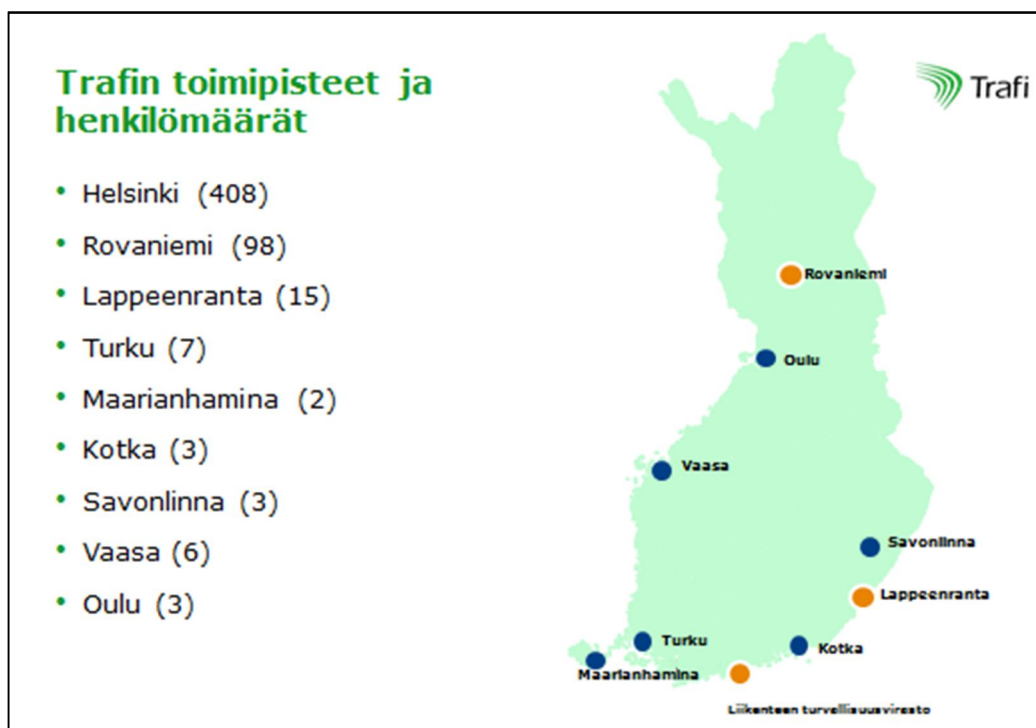
Vuosi 2016 oli Trafin seitsemäs toimintavuosi. Trafin organisaation muodostavat kolme toimialaa: Liikennejärjestelmä ja kehittäminen, Liikennevälineet ja Liikenteen toimijat. Näillä toimialoilla työskentelee suurin osa henkilöstöstä ja ne tuottavat Trafin palvelut

yksityisille kansalaisille ja yrityksille. Organisaatioon kuuluu myös kolme toimintoa: Hallinto, Lakiasiat ja Viestintä. Lisäksi Trafiin on nimetty liikennemuotokohtaiset johtajat, jotka vastaavat kunkin liikennemuodon kokonaisvaltaisesta seurannasta ja koordinoinnista. He vastaavat myös kansallisen ja kansainvälisen yhteistyön toimivuudesta sidosryhmien ja asiakkaiden kanssa. Trafissa toimii myös rautatiealan sääntelyelin.



Trafin organisaatio 31.12.2016

Trafissa oli vuonna 2016 toimintaa Helsingin lisäksi Rovaniemellä, Lappeenrannassa, Maarianhaminassa, Kotkassa, Oulussa, Savonlinnassa, Turussa ja Vaasassa.



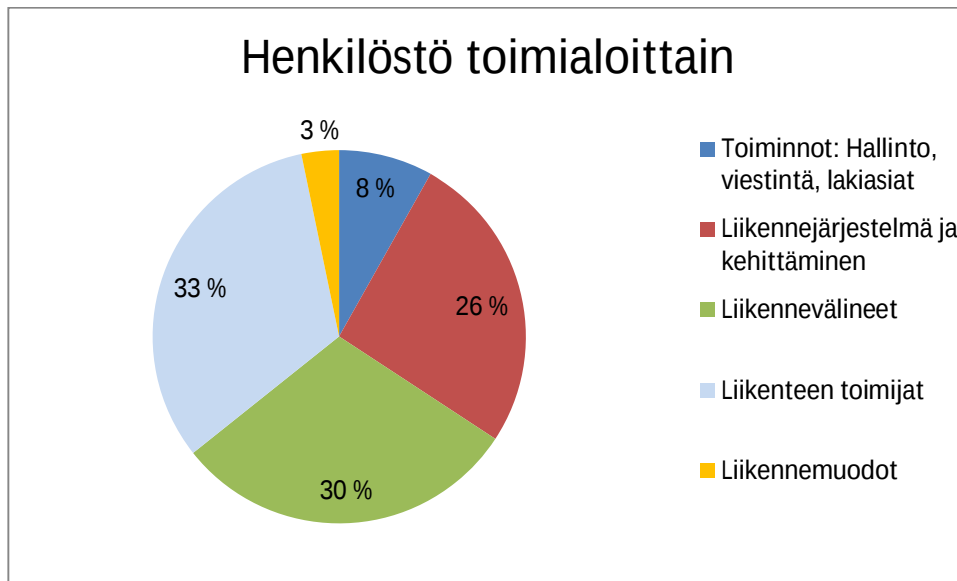
Trafin toimipisteet ja henkilöstömäärät 31.12.2016

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

Trafin henkilöstön määrä oli vuoden 2016 lopussa 545, joista vakinaisia oli 510 ja määräaikaista 35. Suurin toimiala oli Liikenteen toimijat, jossa työskenteli 33 % henkilöstöstä (kaavio 1). Trafin henkilöstöstä määräaikaisten osuus oli 6,4 %. Henkilötyövuosia oli 519, joka on 9 henkilötyövuotta vähemmän kuin edellisenä kertomusvuonna.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan palkallisten henkilöstövoimavarojen työpanosta säännöllisenä työaikana vuositasona. Siihen ei lasketa ylitöitä eikä muuta normaalin työajan ylittävää työaikaa. Yksi henkilötyövuosi on työaika, jonka yksi kokopäiväinen työntekijä tekee vuodessa. Henkilötyövuosien laskennassa otetaan huomioon kaikki palkkaa saaneet kokonaisiksi työvuosiksi muutettuna.

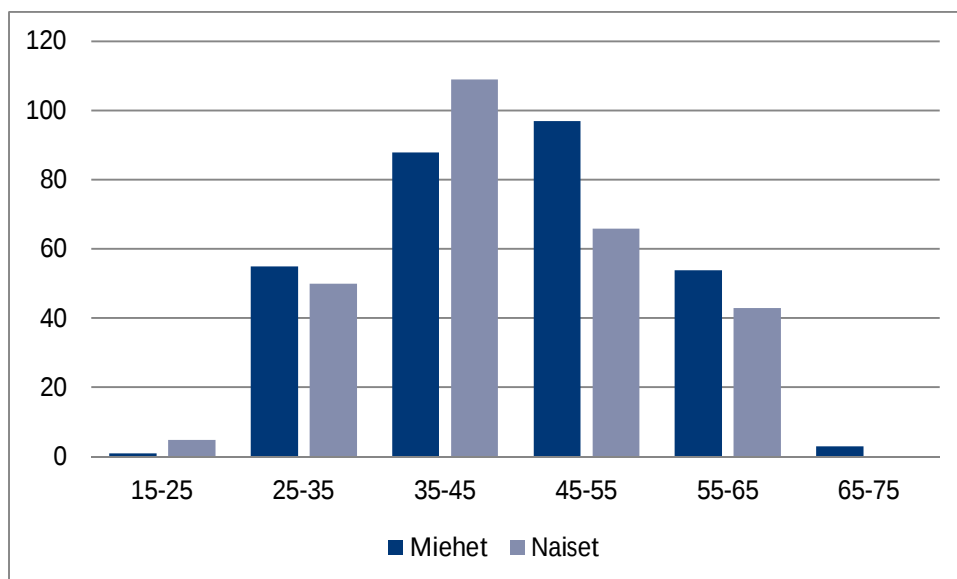


Kaavio 1. Henkilöstö toimialoittain 31.12.2016

2.2 Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma

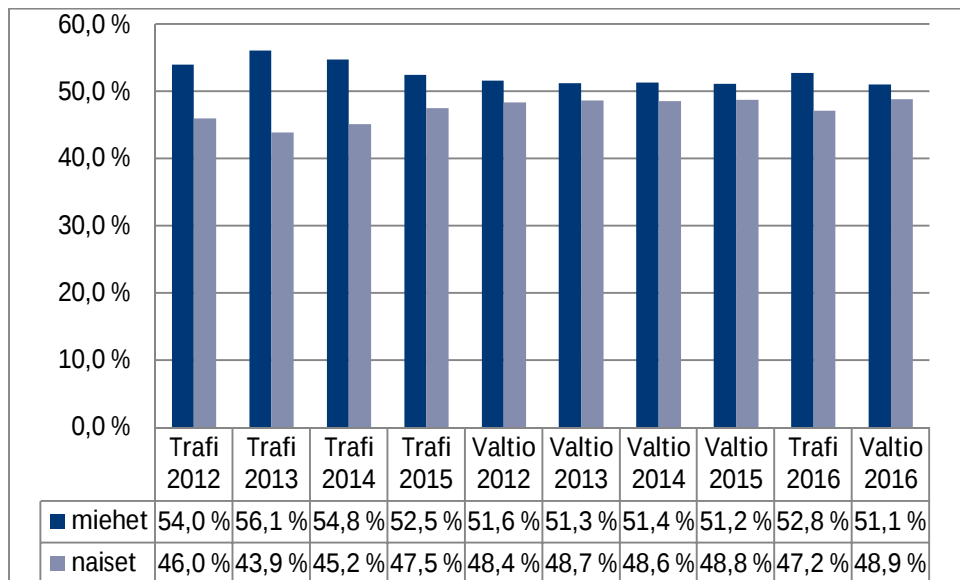
Trafín henkilöstö jakautui ikäryhmiin seuraavan kaavion mukaisesti (kaavio 2). Suurimmat ikäryhmät olivat aikaisempien vuosien tapaan 35-44 ja 45-54 -vuotiaat, joihin kuului yli puolet eli noin 63 prosenttia henkilöstöstä. Yli 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä oli 49,2 prosenttia.

Henkilöstön keski-ikä Trafissa vuonna 2016 oli 45,2 vuotta ja nousi hieman edellisestä vuodesta, jolloin keski-ikä oli 45,1 vuotta. Koko valtiolla keski-ikä vuonna 2016 oli 46,3 vuotta ja on hieman laskenut edellisestä vuodesta, jolloin keski-ikä oli 46,4 vuotta. Miesten keski-ikä Trafissa oli 46 vuotta ja naisten 44,4 vuotta.



Kaavio 2. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2016

Vuonna 2016 Trafin henkilöstöstä oli naisia 47,2 % ja miehiä 52,8 % (kaavio 3). Koko valtiolla vuonna 2016 naisia oli henkilöstöstä 48,9 % ja miehiä oli 51,1 %. Sukupuolijakaumassa ei ole merkittäviä eroja vertailuvuosina Trafissa tai koko valtiolla.



Kaavio 3. Trafin sukupuolijakauma 2016

2.3 Palvelussuhteiden luonne

Kertomusvuoden lopussa vakituisessa palvelussuhteessa Trafissa työskenteli 93,6 % henkilöstöstä. Määräaikaisia henkilöitä oli vuoden lopussa 35, joka on 6,4 % koko henkilöstöstä. Koko valtiolla oli vuoden 2016 lopussa määräaikaisissa viroissa tai tehtävissä 10,7 % henkilöstöstä. Osa-aikaisten henkilöiden osuus Trafissa oli 2016 vuoden lopussa 5,1 % henkilöstöstä. Koko valtiolla osa-aikaisten henkilöiden osuus oli myös 5,1 %.



2.4 Työajan käyttö

Trafissa noudatetaan liukuvaa työaikaa, keskimääräinen viikoittainen työaika oli kertomusvuonna 36 tuntia 15 minuuttia. Trafissa on käytössä työaikapankki, johon voi siirtää normaalin työajan ylittävät tunnit tai muut esimiehen kanssa siirrettäväksi sovitut tunnit. Työaikapankissa voi olla enintään 75 tuntia ja vapaapäiviä voi pitää enintään viisi päivää kerrallaan.

Trafissa teki vuonna 2016 ylityötä 117 henkilöä yhteensä 2500 tuntia. Edellisenä vuonna ylityötä teki 97 henkilöä yhteensä 1889 tuntia, joten ylityöiden määrä lisääntyi viime vuonna edelliseen vuoteen verrattuna merkittävästi. Trafissa on mahdollista ottaa ylityökorvaus joko rahana tai vapaana, joka tallennetaan työaikapankkiin.

Trafissa on tehty etätöitä vuoden 2011 alusta lähtien aluksi kokeiluna. Etätöohje muutettiin olemaan voimassa toistaiseksi syksyllä 2011, jonka jälkeen sitä on käytetty laajemmalti. Etätöiden tavoitteena on lisätä työn tehokkuutta ja joustavuutta, edistää työssä jaksamista sekä helpottaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Etätö on mahdollista jokaiselle trafilaiselle, jonka työtehtävät soveltuvat etätöiden tekemiseen. Vuonna 2016 Trafissa kertyi etätöpäiviä yhteensä noin 4200 päivää, etätöpäivien määrä on noussut vuosittain tasaiseen tahtiin. (kaavio 4).

Etätööt Trafissa	2012	2013	2014	2015	2016
Etätöitä tehneet henkilöt	169	216	241	297	335
Etätöinä tehdyt työpäivät	902	1611	2510	3698	4200

Kaavio 4. Etätööt Trafissa vuosina 2012-2016

Työilmapiirikyselyn mukaan mahdollisuudet yhdistää työ- ja yksityiselämä-indeksi sai Trafissa vuonna 2016 arvon 4,08 ja on hieman suurempi koko valtionhallinnon indeksiä, joka oli 4,00. Vuonna 2015 tämä indeksi oli Trafissa 4,07 ja koko valtionhallinnossa 3,98.

2.5 Perhevapaat

Vuonna 2016 Trafissa pidettiin perhevapaita yhteensä 4096 päivää. Vuonna 2015 Trafissa pidettiin perhevapaita yhteensä 5167 päivää.

Vuonna 2016 isyysvapaata piti 31 miestä ja äitiys- ja vanhempainvapaata piti 14 naista. Vuonna 2015 isyysvapaata piti 34 miestä ja äitiys- ja vanhempainvapaata piti 2 miestä ja 16 naista. Vanhempainvapaan jälkeisellä hoitovapaalla oli 2 miestä ja 8 naista. Osittaista hoitovapaata vuonna 2016 piti 19 henkilöä, joista naisia oli 11 ja miehiä 8.

3 Trafi työnantajana

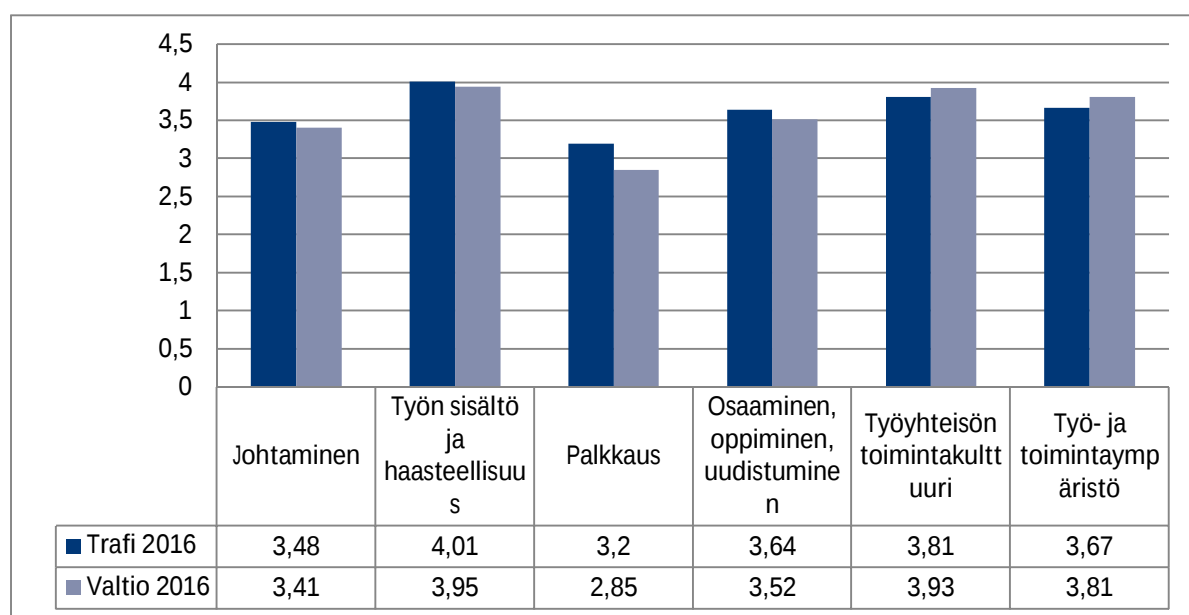
3.1 Työtyytyväisyys

Trafissa toteutettiin työilmapiirikysely aikaisempien vuosien tapaan marras-joulukuussa valtion yhteistä VMBaro-sovellusta käyttäen. Vuoden 2016 VMBaro tehtiin uudistetulla kysymyspatteristolla, joten kaikki kysymysosiot eivät ole enää vertailukelpoisia aiempien vuosien kanssa. Tässä henkilöstötilinpäätöksessä tehtiin vertailu aikaisempiin vuosiin vain muutaman kysymysosion osalta ja uusien kysymysosioiden kohdalla aloitettiin uudet aikasarjat.

Työilmapiirikyselyn vastausprosentti 82,6 % ja se laski hieman edelliseen vuoteen verrattuna, jolloin vastausprosentti oli 91 %. Keskimääräinen vastausprosentti valtiolla vuonna 2016 oli noin 71 %. Kyselytulosten perusteella henkilöstön työtyytyväisyys nousi hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Työtyytyväisyyttä kuvaava kokonaisindeksi sai Trafissa vuonna 2016 arvon 3,7, edellisenä vuonna arvo oli 3,6. Keskimääräinen työtyytyväisyysindeksi valtiolla vuonna 2016 oli 3,5. Kouluasteikolla 4-10 oma arvio työhyvinvoinnista sai vuonna 2016 Trafissa keskiarvon 8,1. Koko valtiolla keskiarvo työhyvinvoinnista vuonna 2016 oli 7,94.

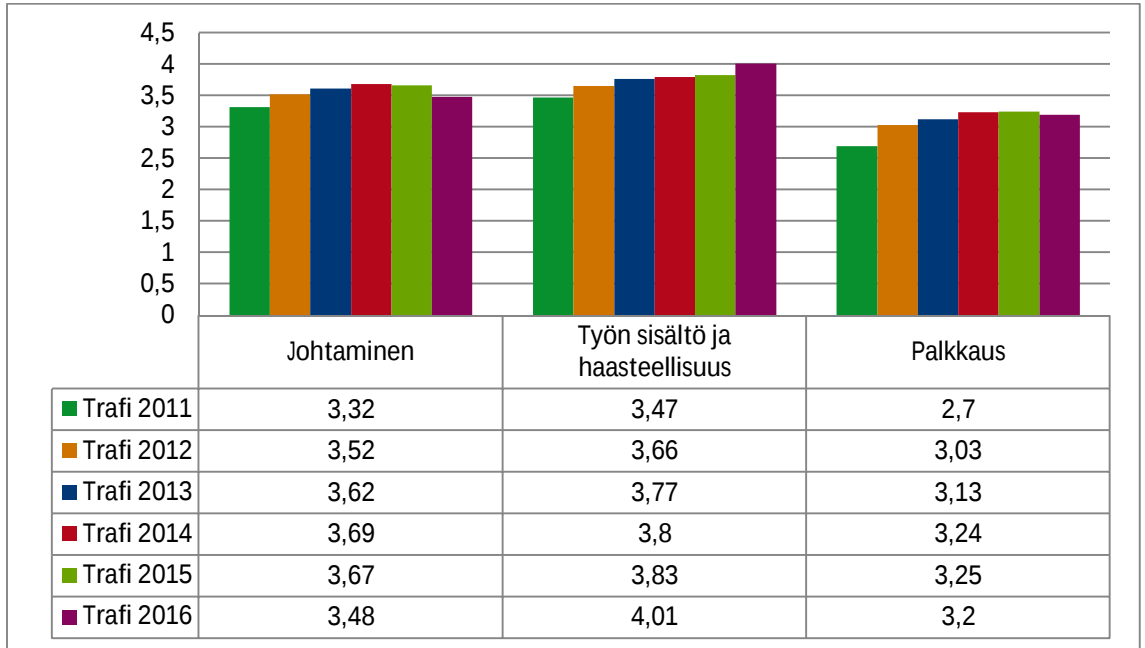
Trafin henkilöstö oli tyytyväisintä aikaisempien vuosien tapaan työn sisältöön ja haasteellisuuteen. Myös työyhteisön toimintakulttuuriin sekä työ- ja toimintaympäristöön oltiin tyytyväisiä (kaavio 5). Näissä asioissa oli vastaajista parhaimmillaan yli 75 % joko tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä oloihinsa ja asiaa mittaava tunnusluku ylitti arvon 3,5.

Vähiten tyytyväisiä oltiin aikaisempien vuosien tapaan palkkaukseen liittyviin asioihin. Koko valtioon nähden palkkaukseen oltiin kuitenkin Trafissa tyytyväisempiä. Trafissa kokonaisarvosana palkkaukseen liittyvissä asioissa oli 3,2 ja koko valtiolla arvosana oli 2,85.



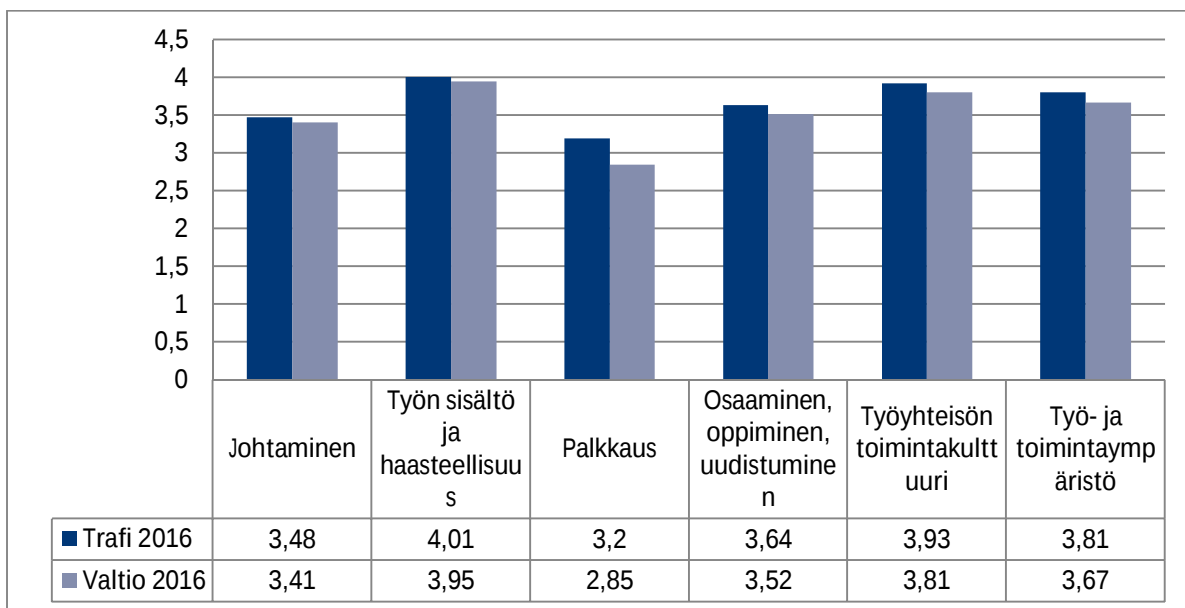
Kaavio 5. Vastausten keskiarvot Trafi verrattuna koko valtioon 2016

Aikaisempien vuosien tuloksiin verrattuna voidaan todeta, että lähes kaikilla työtyytyväisyyden osa-alueilla trafilaiden tyytyväisyys on parantunut vuosi vuodelta (kaavio 6). Johtamiseen ei oltu vuonna 2016 niin tyytyväisiä, kuin edellisinä vuosina. Samoin työtyytyväisyys palkkaukseen liittyvissä asioissa heikentyi hieman kahteen edelliseen vuoteen verrattuna.



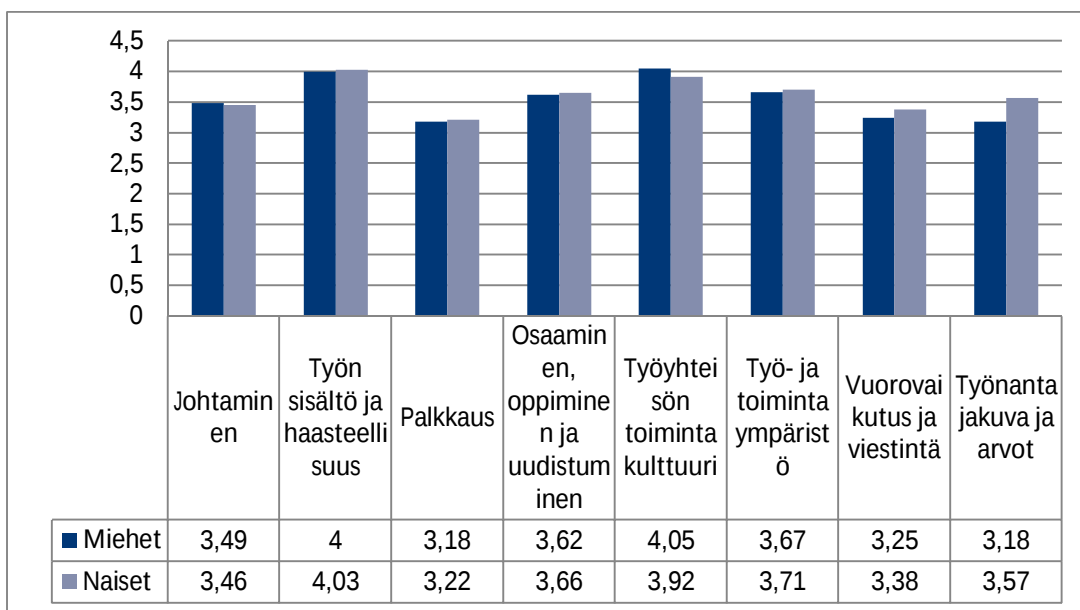
Kaavio 6. Työtyytyväisyys vertailua 2011-2016

Uusien kysymysosioiden kohdalla eli Osaaminen, oppiminen, uudistuminen, Työyhteisön toimintakulttuuri sekä Työ- ja toimintaympäristö saivat Trafissa valtion keskiarvoa paremmat arvosanat (kaavio 7).



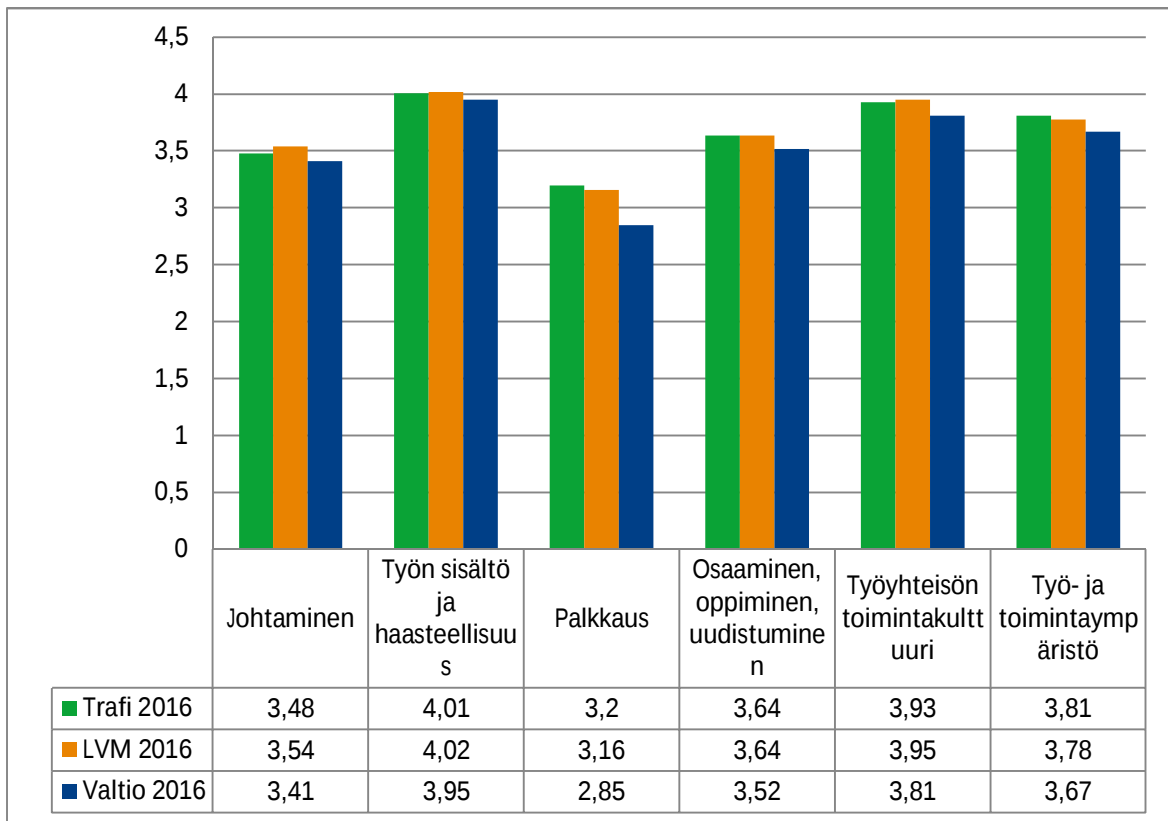
Kaavio 7. Työtyytyväisyyden vertailua Trafi/Valtio vuonna 2016

Vastausjakaumissa nähtiin joitakin eroja sukupuolittain. Suurin ero näkyy työtyytyväisyydessä työnantajakuva ja arvot –kohdassa jossa naiset antavat arvosanan 3,57 ja miehet arvosanan 3,18. Miehet olivat jonkin verran tyytyväisempiä työyhteisön toimintakulttuuriin ja johtamiseen. Muissa osa-alueissa naiset olivat jonkin verran miehiä tyytyväisempiä (kaavio 8). Oma arvio työhyvinvoinnista kouluasteikolla oli lähes sama, naiset antoivat arvosanan 8,1 ja miesten antama keskiarvosana työhyvinvoinnissa oli 8,09.



Kaavio 8. Vastausjakaumat sukupuolittain vuonna 2016

Trafin tuloksia verrattiin liikenne- ja viestintäministeriön hallinnonalan sekä koko valtion tuloksiin. Trafin tulosten keskiarvot olivat hyvin lähellä LVM:n hallinnonalan keskiarvoja lähes kaikissa pääkohdissa. Jonkin verran Trafia parempana LVM:n hallinnonallalla koettiin johtaminen sekä työyhteisön toimintakulttuuri. Palkkaukseen oltiin Trafissa tyytyväisempiä kuin LVM:n hallinnonallalla tai koko valtiolla (kaavio 9).



Kaavio 9. Keskiarvovertailu VMBaro 2016.

Työilmapiirikyselyn tuloksia käsiteltiin toimialoilla, osastoissa ja yksiköissä. Tulosten käsittelyn tavoitteena oli saattaa kyselyn vastaukset edellisen vuoden tapaan konkreettisiksi asioiksi. Jokainen työyksikkö valitsi 1 - 3 kehittämiskohdetta, joita tullaan kehittämään kuluvaan vuoteen. Kehittämiskohteiden toteutumista seurataan Trafin johtoryhmässä ja yhteistoimintaryhmässä. Jokaisesta työyksiköstä pitää toteutua vähintään yksi kehittämiskohde.

3.2 Vaihtuvuus

Trafista jäi vuonna 2016 vanhuuseläkkeelle 12 henkilöä, vuonna 2015 vanhuuseläkkeelle jäi 11 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi vuonna 2016 kaksi henkilöä, edellisenä vuonna työkyvyttömyyseläkkeelle jäi kolme henkilöä.

VMBarossa käytettävä indeksi työpaikan vaihtamisaikeista sai Trafissa arvon 1,85¹ eli halu vaihtaa työnantajaa on hieman suurentunut. Edellisenä vuonna indeksi oli 1,89. Koko valtion indeksiluku vuonna 2016 oli 1,77 ja vuonna 2015 indeksiluku oli 1,84 eli halu vaihtaa työnantajaa on myös koko valtiolla hieman suurentunut edelliseen vuoteen verrattuna.

3.3 Palkkaus

Palkkoihin ja palkkioihin käytettiin Trafissa vuonna 2016 yhteensä 34 113 493 euroa. Vastaava summa vuonna 2015 oli 35 089 449 euroa. Henkilötyövuoden hinta vuonna 2016 oli 76 751 euroa, vuonna 2015 hinta oli 79 810 euroa.

Trafissa palkan perusteena ovat tehtävän vaativuus ja henkilökohtainen palkanosa. Tehtävien vaativuuden arviointiin on Trafissa käytössä Palkkavaaka-järjestelmä. Henkilökohtainen palkanosa perustuu työsuorituksen arviointiin ja se on enintään 45 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta.

Tehtävän vaativuustasoja on 14. Alimman käytössä olleen vaativuustason (taso 5) palkkataso oli vuoden 2016 joulukuussa 2336 euroa kuukaudessa, ylin luokka käytössä ollut taso (taso 14) oli 5509 euroa.

Vaativuustasoihin kuului vuoden 2016 lopussa 534 henkilöä, viraston johto ja alle 6 kk:n palveluksessa olleet henkilöt eivät kuuluneet palkkausjärjestelmän piiriin. Näille henkilöille maksettava euromääräinen palkka on kuitenkin määritelty palkkausjärjestelmän perusteella. Kaikkien vaativuustasoihin kuuluvien sijoittumisen keskiarvo vuonna 2016 oli 9,6. Vuonna 2015 keskiarvo oli 9,5. Vuonna 2016 naisten vaativuustasojen keskiarvo oli 8,7 ja vuonna 2015 naisten vaativuustasojen se oli 8,6. Miesten vaativuustasojen keskiarvo vuonna 2016 oli 10,4 ja vuonna 2015 se oli 10,3. Eniten henkilöstöä kuului vaativuustasoihin 9 ja 10, joissa oli yhteensä 160 henkilöä. Näistä miehiä oli 58 % ja naisia oli 42 %. Joulukuussa 2016 palkkausjärjestelmään kuuluvien henkilöiden henkilökohtaisen suoriutuvuuden keskiarvo oli 22,8 %. Vuonna 2015 keskiarvo oli 22,6 %.

Palkkoja korotettiin 1.2.2016 valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisella yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 0,43 prosenttia.

3.4 Työvoimakustannukset

Palkkasumma on työntekijöille palkkoina ja palkkioina (mm. tulospalkkio) maksettava kokonaissumma, joka koostuu tehdyn työajan palkoista ja välillisistä palkoista eli palkallisista poissaoloista, kuten sairauspäivistä ja vuosilomista (kaavio 10). Tämän lisäksi työnantaja maksaa sosiaaliturvaan ja muihin välillisiin kustannuksiin (työterveys, koulutus, virkistys) liittyvät menoerät.

¹ Mitä pienempi indeksiluku on, sitä suurempi vaihtohalukkuus (asteikko 0-2)

Työvoimakustannukset vuosina 2013-2016 (TAHTI-tietojärjestelmä)					
	2013	2014	2015	2016	Muutos % ed. vuoteen
I. Palkkasumma	32 971 716,20	34 934 693,90	35 089 448,50	34 113 493,20	-2,8
II. Tehdyn työajan palkat	25 375 409,70	26 729 729,10	27 265 592,30	26 715 934,60	-2,0
A. Välilliset palkat	7 596 306,50	8 204 954,80	7 823 856,20	7 397 558,60	-5,4
Htv	548	566	551	545	-1,1
Htv:n hinta	75 447,40	78 227,60	79 810,90	74 354,00	-6,8
B. Sosiaaliturva	6 198 147,70	7 282 065,00	7 237 865,60	5 899 485,50	-18,5
C. Muut välilliset kustannukset	2 148 255,70	2 070 546,10	1 633 479,00	1 595 064,30	-2,4
III. Välilliset työvoimakustannukset	15 942 709,90	17 557 565,80	16 695 200,80	14 892 108,50	-10,8
IV. Työvoimakustannukset yhteensä	41 318 119,60	44 287 294,90	43 960 793,10	41 608 043,10	-5,4

Kaavio 10. Trafin työvoimakustannukset vuosina 2012–2016

3.5 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Trafissa

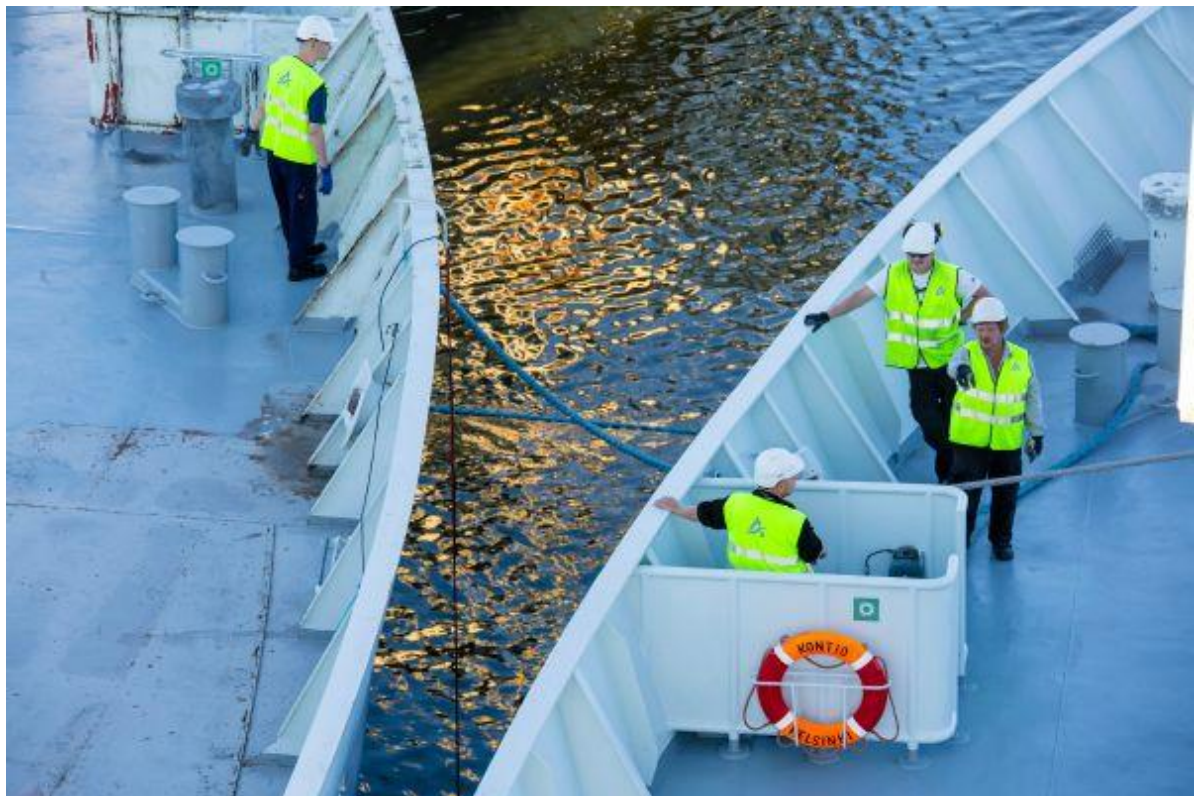
Trafissa koko henkilöstöllä on oikeus odottaa tasa-arvoista ja yhdenmukaista kohtelua työpaikallaan ja Trafin asiakkailta on oikeus ammattimaiseen ja yhdenvertaiseen palveluun. Käytössä olevassa suunnitelmassa on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta esitetty tavoitteita rekrytoinnille, koulutusmahdollisuuksille, palkkaukselle, työyhteisölle ja työolosuhteille, työn ja perhe-elämän yhteensovittamiselle, ikätasa-arvolle sekä sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ehkäisylle. Myös vuosittain tehtävän työilmapiirikyselyn tulokset arvioidaan tasa-arvon näkökulmasta ja kyselyssä kartoitetaan tilanne myös työpaikkakiusaamisen osalta. Trafin palkkausjärjestelmän yhdenmukaista soveltamista seurataan Trafin palkkausjärjestelmäryhmässä vähintään kerran vuodessa. Palkkausjärjestelmän yhtenä tavoitteena on, että virastossa naiset ja miehet saavat samaa palkkaa samasta ja yhtä vaativasta työstä sekä samasta työpanoksesta/suoriutumisesta.

4 Henkilöstön osaaminen ja koulutus

Henkilöstön osaamisen kehittäminen pohjautuu Trafin strategiaan ja toiminnan tavoitteiden tarpeisiin. Osaamista kehitetään ennakoivasti ja joustavasti vastaten muuttuviin tarpeisiin. Henkilöstön osaamisesta huolehtiminen näkyy Trafissa monella eri tavalla. Trafissa on mm. käytössä kaksivaiheinen kehityskeskustelukäytäntö, jossa jälkimmäisessä, syksyisin pidettävässä osaamiskeskustelussa keskitytään nimenomaan henkilöstön osaamis- ja kehittymisasioihin. Osaamiskeskustelussa arvioidaan henkilön osaamisen nyky- ja tavoitetilaa Trafissa määritettyjen kriittisten osaamisten suhteen ja tehdään jokaiselle trafilaiselle tältä pohjalta henkilökohtainen kehityssuunnitelma. Kehityssuunnitelman toteutumista myös seurataan ja niiden perusteella rakennetaan mm. koko organisaation koulutussuunnitelmat.

Vuoden 2016 aikana päivitettiin Trafin kriittisiä osaamisia sekä asetettiin toimiala- ja osastokohtaisia tavoitteita substanssiosaamisiin. Lisäksi määritettiin kaikkien trafilaitosten minimiosaamistavoitteet sekä esimiesten osaamistavoitteet. Näitä osaamistavoitteita hyödynnettiin syksyllä käydyissä osaamiskeskusteluissa. Lisäksi kerättiin tietoa myös edellisen vuoden henkilökohtaisten kehittämistoimenpiteiden toteutumisesta ja vaikuttavuudesta. Vuonna 2015 suunnitelluista kehittämistoimenpiteistä oli toteutettu 44 % ja 22 % oli vielä käynnissä vuoden 2016 osaamiskeskusteluissa tehtyjen arvioiden perusteella. 7 % suunnitelluista toimenpiteistä ei oltu toteutettu, koska ne eivät olleet enää ajankohtaisia. Toteutetuista kehittämistoimenpiteistä 67 %:sta arvioitiin olleen paljon hyötyä työtehtävissä ja 30 %:sta jonkin verran hyötyä, 2 %:sta ei ollut arvioiden perusteella käytännön hyötyä ja 1 %:sta tieto puuttui.

Edellisenä vuonna toteutettujen toimenpiteiden ja käynnissä olevien suunnitelmien prosenttiosuudet olivat molemmat hieman pienempiä: toteutettuja oli 41 % ja käynnissä 19 %. Toteutetuista kehittämistoimenpiteistä edellisenä vuotena 74 %:sta arvioitiin olleen paljon hyötyä työtehtävissä ja 22 %:sta jonkin verran hyötyä, 3 %:sta ei ollut arvioiden perusteella käytännön hyötyä ja 1 %:sta tieto puuttui.



4.1 Koulutusrakenne

Trafin henkilöstön koulutusrakennetta tarkastellaan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaisesti asteikolla 1,5 – 8, jossa indeksi-arvossa 7 ovat kaikki henkilöt suorittaneet ylemmän korkeakoulututkinnon. Trafin koulutustasoindeksi vuonna 2016 oli 5,7 ja koko valtion koulutustasoindeksi oli 5,3. Vuonna 2015 Trafin koulutustasoindeksi oli 5,7 ja koko valtion koulutustasoindeksi oli 5,1, joten Trafin koulutustasoindeksi on pysynyt ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna. Ylempi korkeakoulututkinto oli 42 %:lla henkilöstöstä.

4.2 Henkilöstökoulutus

Vuonna 2016 Trafin koulutusajan palkat olivat noin 515 800,00 euroa (1,07 % palkkasummasta). Vuonna 2015 Trafin koulutusajan palkat olivat noin 464 601,00 euroa (1,32 % palkkasummasta). Koulutuspäiviä oli 4,0 päivää henkilötyövuotta kohden. Henkilöstökoulutus sisältää työaikana tapahtuvan palkallisen henkilöstökoulutuksen, johon luetaan esim. ammattitaidon ylläpitoon, kehittämiseen ja parantamiseen liittyvä koulutus, ammatillisen pätevyyden hankintaan liittyvä koulutus, työsuojelu- ja yhteistoiminta- sekä ammattijärjestökoulutus.

Vuoden 2016 aikana jatkettiin sisäisenä koulutuksena kaikille esimiehille päällikkö- ja esimiespäiviä yhteensä 4 kertaa. Lisäksi järjestettiin koko henkilöstölle mm. projektityöskentelyn sekä projektien suunnittelun, läpiviennin ja ihmisten johtamisen valmennusta, tietosuojaja- ja julkisuuslakikoulutusta, Kieku-koulutusta, ensiapukoulutusta ja Tweb-koulutuksia (asiakirjahallintajärjestelmä) sekä Hyvä-kieli -valmennuksia.



Vuoden 2016 aikana Trafissa toteutettiin myös henkilöstölle sisäisiä kielikoulutuksia ruotsin, englannin, suomen ja ranskan kielissä useissa eri tasoryhmissä. Kielikoulutukset toteutettiin uudella toimintamallilla jolla pyritään entistä tavoitteellisempaan ja tehokkaampaan opiskeluun, jotta työtehtävissä tarvittava kielitaito kehittyi asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Opetusta järjestettiin pääsääntöisesti ryhmämuotoisina intensiivikursseina, joihin sisältyi myös yksi henkilökohtainen oppitunti ja alkuhaastattelu (järjestettiin kaksi intensiivikurssia keväällä ja yksi syksyllä).

Sisäiset koulutukset pidettiin Helsingin ja Rovaniemen toimipaikoissa ja tarvittaessa koulutuksissa hyödynnettiin myös Lync- ja videoyhteyksiä. Toimialat vastasivat henkilöstön henkilökohtaisiin kehittymissuunnitelmiin perustuvista substanssikoulutuksista ja osaamisen kehittämisestä omalla substanssialueellaan. Lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua ulkopuolisten koulutustahojen järjestämään koulutukseen esimiehensä suostumuksella.

4.3 Rekrytointi

Trafin rekrytointiprosessin mukaisesti kaikki avoimet tehtävät ovat ensin talon sisäisessä ilmoittautumismenettelyssä. Sen jälkeen tehtävät ovat koko valtion virkajärjestelyssä ja vasta näiden jälkeen julkisessa haussa, mikäli aikaisempien vaiheiden kautta tehtävää ei ole saatu täytettyä. Trafissa käytetään virkajärjestelyhauissa ja julkisessa haussa valtion sähköistä valtiolle.fi –rekrytointijärjestelmää. Sisäiset ilmoittautumiset julkaistaan intranetissä.

Vuonna 2016 Trafissa toteutettiin 33 rekrytointiprosessia, jotka päättyivät sisäiseen ilmoittautumismenettelyyn. Näistä vakinaisia tehtäviä oli 6 ja määräaikaisia virkasuhteita 27. Rekrytointiprosesseista 36 jatkui sisäisen ilmoittautumisen jälkeen. Näistä vakinaisia virkoja oli 27 ja määräaikaisia virkasuhteita 9. Kaiken kaikkiaan rekrytointiprosesseja oli vuonna 2016 enemmän kuin edellisenä vuonna, jolloin etenkin sisäiseen ilmoittautumismenettelyyn päätyneitä oli selkeästi vähemmän eli 17 ja näistä vakinaisia oli 3 ja määräaikaisia 14. Hakemuksia tuli vuonna 2016 ulkoisiin rekrytointiprosesseihin keskimäärin 46 hakemusta rekrytointiprosessia kohden, mikä oli myös suurempi kuin edellisenä vuonna (2015, 28/prosessi). Ulkoisten rekrytointiprosessien hakijoista vuonna 2016 naisia oli 57,5 % ja miehiä 42,5 % kun vuonna 2015 vastaavasti naisia oli 55,8% ja miehiä 44,2%. Sisäisissä ilmoittautumissa rekrytoitiin 21 naista ja 12 miestä. Ulkoisissa rekrytoinneissa valittiin 11 naista ja 13 miestä.



5 Työhyvinvointi

Trafín yksi strateginen päämäärä on olla paras työpaikka. Laadukas työterveyshuolto on yksi merkittävä tekijä tämän päämäärän toteutumisessa. Trafi haluaa tarjota henkilöstölleen hyvät ja kattavat työterveyshuoltopalvelut työhyvinvoinnin tueksi. Työhyvinvointi pitää sisällään myös työsuojelun, tyky-toiminnan ja työpaikkaruokailun toiminnot. Työhyvinvointiin liittyviä tunnuslukuja ovat mm. terveysprosentti, sairauspoissaolot ja työtapaturmat sekä VMBarosta saatavat työhyvinvoinnin indeksit, joita seurataan ja käytetään osana työhyvinvoinnin johtamista.

Virastossa toteutetaan terveystarkastuksia työyhteisötarkastuksina, joihin osallistuu koko toimialan henkilöstö. Näin saadaan kokonaiskuva työyhteisön työhyvinvoinnin tilasta ja siten palautetta myös johtamisesta. Palautteen perusteella tehdään kehittämistoimenpiteitä. Vuonna 2016 työyhteisötarkastuksia tehtiin noin 131 henkilölle Hallinnossa ja Liikenteen toimijat -toimialalla.



Työhyvinvointia tuetaan Trafissa erilaisilla henkilöstöeduilla. Trafilaiset voivat ruokailla työnantajan tukemaan hintaan henkilöstöravintoloissa. Henkilöstöetuna on myös mahdollisuus saada sairaan lapsen hoitopalvelua alle 10-vuotiaan sairaan lapsen hoitamiseen. Trafi tukee henkilöstönsä asunnon ja työpaikan välisiä matkoja vuosittain 300 euron arvoisella työsuhdematkalipulla. Matkalippu on mahdollisuus saada yli 6 kuukautta kestävässä palvelussuhteessa.

5.1 Työterveyshuolto ja kuntoutus

Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy sekä työntekijän terveyden ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta työuran eri vaiheissa. Työterveystoiminnan henkilöstötavoite on henkilöstön terveydentilan, toiminta- ja toimintakyvyn selvittäminen, ylläpito, edistäminen ja parantaminen.

Työterveyshuoltoon kuuluu lakisääteinen ennalta ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta ja sairaanhoito, Työterveyshuollon palveluihin kuuluvat mm. työhöntulotarkastukset, työyhteisötarkastukset, rokotukset, lausunnot kuntoutushakemuksiin, todistukset ja näöntarkastukset sopimusoptikolla. Kela korvaa Trafille osan aiheutu-

neista työterveyshuollon vuosittaisista kokonaiskustannuksista. Lakisääteisiä työpaikkaselvityksiä on tehty työyhteisötarkastusten yhteydessä ja yksilöllisiä ergonomiatarkistuksia eri toimipisteissä tarpeen mukaan.

Vuonna 2016 Kelan tukemaan yksilölliseen kuntoutukseen osallistui Trafista 7 henkilöä. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle ei jäänyt yhtään henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi kaksi henkilöä. Trafin järjestämään Niska-selkahuolto –kuntoremonttiin Siuntion Kylpylässä osallistui 13 henkilöä. Työterveyspalvelujen kustannukset Trafissa vuonna 2016 olivat 951 €/htv, edellisenä vuonna kustannukset olivat 847 €/htv. Koko valtiolla työterveyspalvelujen kustannukset vuonna 2016 olivat 505 €/htv ja vuonna 2015 ne olivat 518 €/htv.

5.2 Sairauspoissaolot ja työtapaturmat

Vuonna 2016 Trafissa kertyi sairauspoissaoloja 7,3 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Koko valtiolla vuonna 2016 sairauspoissaoloja oli 8,5 työpäivää/htv. Vuonna 2015 Trafissa kertyi sairauspoissaoloja 7,4 työpäivää henkilötyövuotta kohti, joten määrässä ei ole tapahtunut suurta muutosta.

Sairaustapausten lukumäärä nousi Trafissa kertomusvuonna verrattuna edelliseen vuoteen. Vuonna 2016 sairaustapauksia oli 1517 kappaletta ja vuonna 2015 näitä oli 1153 kappaletta. Sairausten takia poissaolleiden henkilöiden lukumäärä nousi hieman edellisvuodesta ja oli 2016 vuonna 417 henkilöä, kun se vuonna 2015 oli 385 henkilöä. Kaikista sairauspoissaoloista 1-3 päivän poissaolojen osuus oli 85,4 %. Trafin terveysprosentti (ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän prosenttiosuus) oli kertomusvuonna 27,9 % ja on pienentynyt huomattavasti edellisestä vuodesta, jolloin se oli 32,3 %. Koko valtiolla vuonna 2015 terveysprosentti oli 41,6 % ja edellisenä vuonna se oli 40,3 %.

Työtapaturmia oli vuonna 2016 yhteensä 12. Näistä neljä on sattunut työtehtävissä ja kahdeksan tapaturmaa on sattunut matkalla asunnosta työpaikalle tai työpaikalta takaisin asunnolle. Edellisenä vuonna työtapaturmia oli yhteensä 23. Näistä sattui 8 työtehtävissä ja 15 tapaturmaa sattui työmatkalla. Työtapaturmien vuoksi oltiin pois työstä vuonna 2016 yhteensä 37 työpäivää. Vuonna 2015 oli työtapaturmien aiheuttamia poissaoloja yhteensä 34 työpäivää.

5.3 Työkyvyn edistäminen (TYKY)

Trafin Tyky-toiminta sisälsi vuonna 2016 yhden virkistysiltapäivän 27.5., jolloin vietettiin yhteistä Trafipäivää Helsingissä. Virkistysiltapäivän järjestelyistä vastasi virkistystoimikunta Virkku. Osastot ja yksiköt järjestivät lisäksi omia virkistys- ja kehittämistilaisuuksiaan. Yhteistyössä Terveystalon kanssa järjestettiin Pidä huolta itsestäsi –iltapäivä 21.9.



Henkilökunnan virkistäytymistä varten Trafin varoista on tuettu erilaisia kerhoja tai osallistumisia tapahtumiin, esim. ExtremeRun Vantaalla ja Oulussa sekä golf-kokeilut Helsingissä ja Rovaniemellä. Kertomusvuonna Trafissa on toiminut mm. sählykerhot Helsingissä ja Rovaniemellä.

Henkilöstön liikunnan ja kulttuurin harrastamista tuetaan sähköisillä liikunta- ja kulttuuriseteleillä. Trafin maksaman tuen määrä oli enintään 400 euroa/henkilö vuodessa yli 6 kuukauden virkasuhteessa olevalle henkilölle. Henkilöstöä kannustettiin mukaan polkupyöräilijöiden Kilometrikisaan, jossa Trafi oli mukana omalla ”Trafin polkijat” -joukkueella.



Keskivertotrafilainen "Jari Juhani"

Kuka on "Jari Juhani"? Haluamme seurata keskivertotrafilaista kuvitteellisen henkilön muodossa. Trafin henkilöstössä on hieman enemmän miehiä kuin naisia, joten keskivertotrafilainen on mies. Yleisin etunimi miehillä on Jari ja toisena etunimenä Juhani, joten vuoden 2016 keskivertotrafilainen on "Jari Juhani", 45-vuotias mies, joka on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon. "Jari Juhani" keskipalkka kuukaudessa on noin 4804 euroa ja hänen palkkansa määräytyy vaativuustaso 10 mukaan.

Jari Juhani on ollut vuonna 2016 keskimäärin 14 päivää virkamatkalla, 4 päivää koulutuksessa ja sairaana 7,3 päivää.