

2007-11-22
Sirku Kärki/
Pekka Ojala

ULKOASIAINHALLINNON
HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖSRAPORTTI
2006

Sisällysluettelo:

1. Ulkoasiainhallinnon henkilöstötilinpäätös.....	3
2. Ulkoasianhallinnon strategia ja arvot	3
3. Henkilöstöpanokset.....	4
3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne.....	4
Sukupuolijakauma.....	4
Ikä	5
Pätevyys ja koulutustaso	5
Henkilöstön vaihtuvuus ja henkilöstötarve.....	6
3.2 Työajan käyttö	7
4. Henkilöstön motivaatio ja työkuunto.....	7
4.1 Työtyytyväisyys	7
4.2 Sairastavuus ja tapaturmat	8
5. Henkilöstöinvestoinnit	8
6. Kannustava palkinta.....	10
Suoritusarviointien hyväksyminen.....	10
Keskiarvot ja tunnusluvut (koko UH).....	10
Henkilöstön jakaantuminen eri suoritustasoille	11
Yksiköt ja edustustot.....	11
Ura-alueet.....	12
Vaativuustasot.....	12
- Miehet ja naiset.....	13
Ikäryhmät	14
Vaativuuden muutosesitykset	14

1. Ulkoasiainhallinnon henkilöstötilinpäätös

Vuoden 2006 henkilöstötilinpäätös on viides ulkoasiainhallinnon henkilöstön tilaa kuvaava raportti. Henkilöstötilinpäätöksen tarkoitus on olla henkilöstön strategiseen johtamiseen liittyvän kehittämisen ja päätöksenteon työkalu, jolla kuvataan henkilöstön tilaa ja etsitään kehittämiskohteita, asetetaan henkilöstöasioille tavoitteita ja seurataan näiden tavoitteiden toteutumista. Se on apuväline myös johtamisen ja esimiestyön kehittämisessä ja henkilöstön jaksamiseen liittyvien asioiden hoidossa.

Vuoden 2006 henkilöstötilinpäätös on edellisvuosia suppeampi tunnuslukujen suhteen, eikä vertailua muuhun valtionhallintoon ole tehty, koska valtionhallinnon yhteisen Tahti-henkilöstötietojärjestelmän HTP-tunnuslukuraportti ei ole valmistunut. Tunnuslukukyselyn tiedot on sen vuoksi poimittu HELMI-informaatio-järjestelmästä ja tietoja on kerätty yhteistyössä hallinnollisen osaston eri yksiköiden välillä. Raportti ei sisällä tietoja asemamaasta palkatusta henkilöstöstä.

2. Ulkoasianhallinnon strategia ja arvot

Ulkoasiainhallinnon strategia hyväksyttiin lokakuussa 2005 ja se määrittelee hallinnonalan keskeiset toimintaa ohjaavat tavoitteet lähivuosille. Strategian avulla organisaatio toteuttaa asetettuja tavoitteita ja kaikki tulokset määrittelevät omat tavoitteensa strategian mukaisesti. Tavoite- ja kehityskeskustelut pohjautuvat strategiaan ja henkilöstö tunnistaa strategian avulla oman tehtävänsä kokonaisuuden arvokkaana osana.

Strategiassa ulkoasiainhallinnon henkilöstöön liittyvänä vahvuutena mainitaan ammattitaitoisuus. Ulkoasiainhallinto on arvostettu, pätevä ja tehokas organisaatio. Kehittymällä ja uudistumalla varmistetaan, että johtamiskulttuuri ja henkilöstöpolitiikka kestävät vertailun. Nämä strategiassa mainitut vahvuudet tulisi löytää siis myös henkilöstötilinpäätöksen tunnusluvuista.

Ulkoasiainhallinnon toimintaa ohjaavat seuraavat arvot ja toimintatavat:

- **Yhteistyö** Tavoitteet saavutetaan vain yhteistyöllä. Ulkoasiainhallinto toimii aktiivisessa yhteistyössä sidosryhmiensä ja yhteistyökumppaneidensa kanssa. Henkilöstö arvostaa työtovereitaan ihmisinä ja osaajina. Se noudattaa pelisääntöjä, toimii avoimesti ja huolehtii tiedonkulusta. Toiminta viritetään ympäröivän kulttuurin vaatimuksiin.
- **Luovuus** Kaikessa toiminnassa henkilöstöä kannustetaan uutta luovaan ja ennakkoluulottomaan ajatteluun. Jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä ulkoasiainhallinto tarttuu rohkeasti uusiin haasteisiin. Henkilöstö on valmis ammatilliseen ja inhimilliseen kehittämiseen sekä oman organisaation aktiiviseen kehittämiseen.
- **Tuloksellisuus** Ulkoasiainhallinnon henkilöstö osaa työnsä ja on luotettavaa. Henkilöstö vastaa osaltaan koko organisaation tuloksista ja palvelun laadusta ja puuttuu epäkohtiin. Se on valmis luopumaan ennakkoluulottomasti tuloksettomista toimintatavoista ja kehittämään niiden tilalle uusia, toimivampia ratkaisuja.

Ulkoasiainhallinnon henkilöstöstrategian keskeiset tavoitteet ovat oikein mitoitettu ja suunnattu, ammattitaitoinen ja kehittyvä sekä motivoitunut, sitoutunut ja työssään hyvin voiva henkilöstö.

3. Henkilöstöpanokset

3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2006 lopussa ministeriöön palvelussuhteessa olevien lukumäärä oli 1723 (edellisvuonna 1673). Vuoden aikana henkilöstömäärä kasvoi 3,0 prosenttia. Henkilötyövuosia tehtiin kertomusvuonna 1730, joka oli 4,1 prosenttia enemmän kuin vuonna 2005. Henkilötyövuosilla tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityöaika, johon ei lasketa ylittöitä eikä muuta normaalin työajan ylittävää työaika. Henkilötyövuositunnusluku vuoden keskimääräisen luvun, kun taas henkilöstömäärä on vuoden lopun luku.

Ulkoasiainhallinnon vakinaisessa palvelussuhteessa vuonna 2006 oli 79,6% henkilöstöstä. Määräaikaissa viroissa ja tehtävissä toimivien osuus oli (ml. henkilöt, joilla on taustavirka ja tukityöllistetyt) 20,4%. Luvuissa ei ole tapahtunut vertailuajankohtana suuria muutoksia.

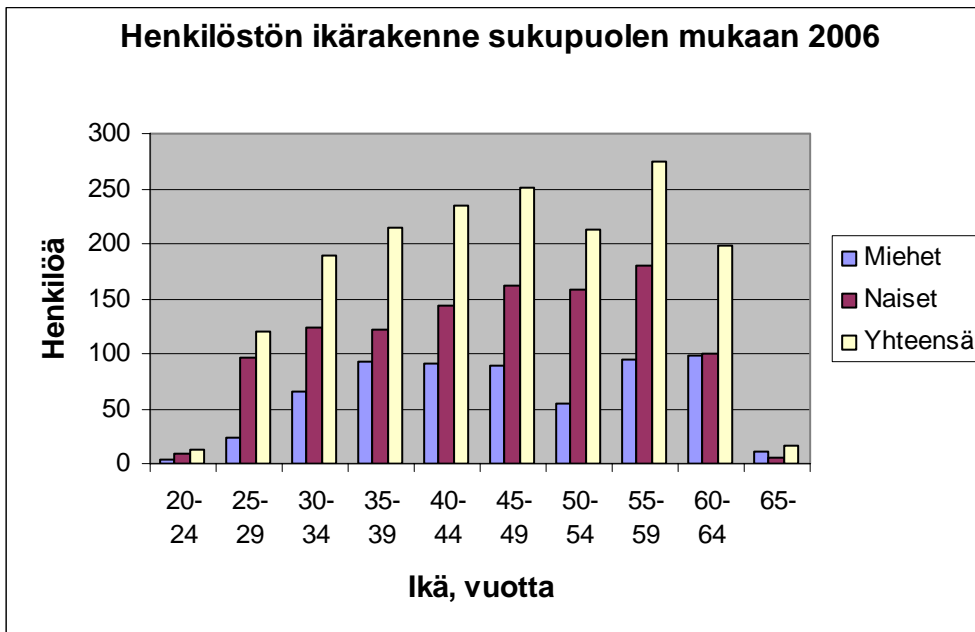
Kokoaikaisen henkilökunnan osuus ulkoasiainhallinnon henkilöstöstä oli 97,3 prosenttia ja osa-aikaisia palveluksessa oli 2,7 prosenttia. Luvut eivät ole muuttuneet tarkasteluajanjaksona. Kokoaikasten palvelussuhteiden yleisyys merkitsee vähäisempää tehtyä vuosityöaika, runsaampaa henkilöstökoulutuspanostusta ja korkeampia välillisiä työvoimakustannuksia johtuen kokoaikaisen henkilöstön paremmista palvelussuhteen ehdoista. Osa-aikaisuus antaa henkilöstölle mahdollisuuden erilaisissa elämäntilanteissa sovittaa paremmin yhteen työ- ja perhe-elämää, mikä puolestaan saattaa vaikuttaa myönteisesti työssä jaksamiseen.

Sukupuolijakauma

Ulkoasiainhallinnon henkilöstöstä 36,1 % on miehiä (edellisvuonna 37%) ja 63,9 % naisia (edellisvuonna 63%). Ulkoasiainhallinnossa naisten osuus oli hieman 60 prosentin tason alapuolella vuosina 1999-2002, mutta on sen jälkeen noussut tasaisesti. Edellisestä vuodesta naisten osuus henkilöstöstä nousi 0,9 prosenttiyksiköllä.

Keskitetyn rekrytoinnin kautta ulkoasiainhallinnon palvelukseen tulee paljon naisia. Vuoden 2006 Kavu-kurssille valittiin 7 miestä (edellisvuonna 10) ja 10 naista (edellisvuonna 20). Ulkoasiainhallinnossa III-uralla, kehitysyhteistyöuralla ja työsopimussuhteisten työntekijöiden osalta sukupuolijakauma on tavoitteen mukainen. Suurin epätasapaino on I-II -uralla. Toimistouralla naisten voidaan olettaa pysyvän enemmistönä, ellei avustaviin tehtäviin tulevaisuudessa palkata huomattavasti enemmän miehiä.

Ikä



Henkilöstön ikärakenteen tulisi noudattaa normaalijakauman muotoa. Ulkoasiainhallinnon ikärakenne on vino. Vuoden 2006 tilanteessa suurin henkilöstöryhmä oli 55-59-vuotiaat (16,0 % ja edellisvuonna 17%) ja sen jälkeen 40-44-, 45-49-vuotiaiden ryhmät olivat melko samansuuruisia. Tasaisella ikäkaumalla varmistetaan, ettei hyvin suuria henkilöstöryhmiä lähde eläkkeelle yhtäaikaisesti eikä yhtä kistä suurta osaamisvajetta synny. Henkilöstön ikääntyminen ja siitä aiheutuvat voimakkaat muutokset korostavat ikäjohtamista ja osaamisen hallinnan tärkeyttä. Ikäjohtamiseen liittyy ennen aikaisen eläköitymisen ehkäiseminen ja ikääntyvän henkilöstön työkyvystä ja jaksamisesta huolehtiminen.

Keski-ikä ulkoasiainhallinnossa on 46,02 vuotta (edellisvuonna 45,9 vuotta) ja 45-vuotiaiden ja sitä vanhempien osuus 55,3 % (edellisvuonna 55,5%). Keski-ikä on pysynyt lähes samana kuin vuonna 2005 ja yli 45-vuotiaiden määrä laskenut hieman. Yli 45-vuotiaiden osuus kuvaa henkilöstöryhmää, joiden työkyvyn ylläpitotoimintoihin tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota. Miesten keski-ikä ulkoasiainhallinnossa on 47,08 vuotta (edellisvuonna 46,7 vuotta) ja naisten 45,42 vuotta (edellisvuonna 45,3 vuotta).

Pätevyys ja koulutustaso

Koulutukseen osallistui vuonna 2006 kaikkiaan 3564 henkilöä ja koulutukseen käytettiin 5329 henkilötyöpäivää. Alla joitain keskeisiä huomioita vuoden 2006 koulutuksesta.

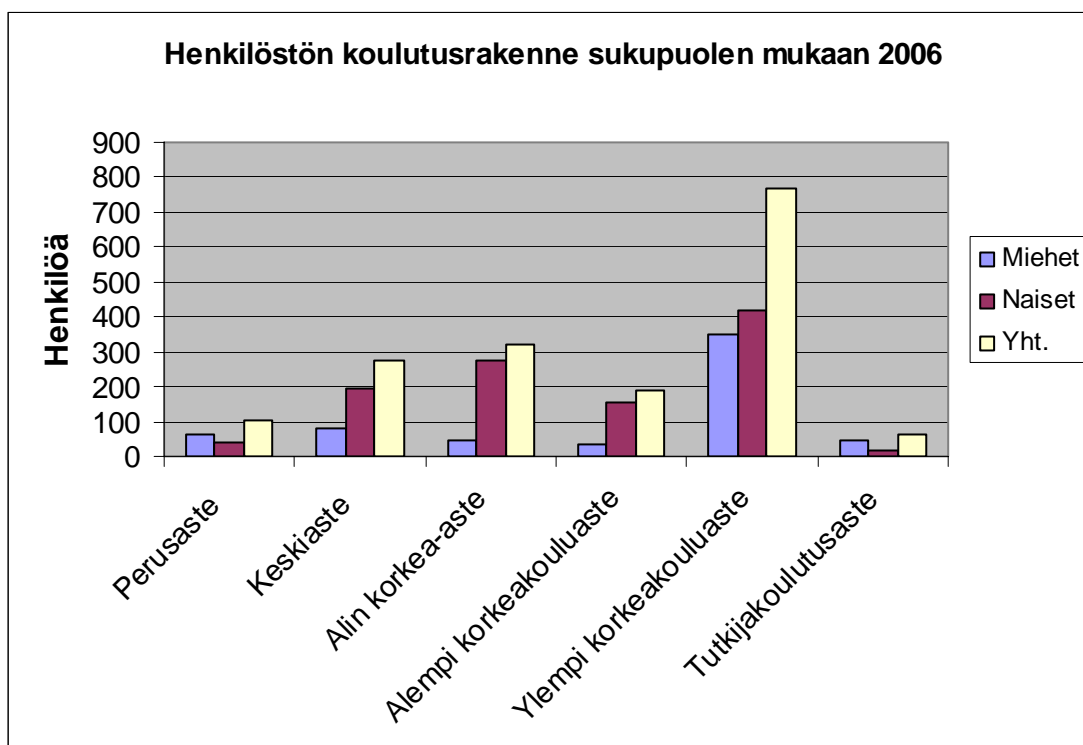
Vuoden 2006 alkupuolella jatkettiin EU-puheenjohtajuusvalmennusta, mm. neuvottelutaito-, puheenjohtajuus- ja draftauskoulutuksia. Keskijohdon neuvottelupäivät edustustojen virkamiehille järjestettiin EU-puheenjohtajuusteeman ympärillä. EU-puheenjohtajana koulutustiimi järjesti Helsingissä EU-koulutuspäällikkökokouksen syyskuussa 2006. Samassa yhteydessä käynnistettiin 2006-2007 European Diplomatic Programme, jonka kolmipäiväiseen seminaariin osallistui 54 nuorta diplomaattia EU-maista.

Uusia työntekijöitä perehdytettiin ulkoasiainhallintoon KAVAKU-kurssilla ja kuudella PEREKU-kurssilla. Suomenkielisille asemamaalaisille järjestettiin ensimmäistä kertaa perehdytystä ministeriön toimintaan syksyllä 2006. Vahtimestareille järjestettyyn koulutusohjelmaan osallistui 10 vahtimestaria. Ohjelman kautta pyrittiin vahvistamaan halukkuutta/valmiutta siirtyä toimistouralle.

Ensimmäistä kertaa järjestettiin pilottina neljässä keskeisessä edustustossa kehityspolitiikkaa hoitaville erityisvirkamiehille ja asemamaasta palkatuille viikon kestänyt koulutusohjelma Helsingissä.

Vaikka ennen pj-kautta panostettiin kielikoulutukseen, ehdittiin myös pj-kaudella opiskella kieliä; suosituin opiskeltu kieli vuonna 2006 oli ranska (360 hlöä), venäjää opiskeli 103 henkilöä, joista suurin osa Moskovassa. Kolmanneksi suosituin kieli oli espanja (90 hlöä).

Syksyllä kilpailutettiin ministeriön johtamisvalmennus, tietotekniikkakoulutus ja kielikoulutus.



Ulkoasiainhallinnossa korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden määrä on noussut tarkasteluvuosina 48,4:stä 59,3 prosenttiin (2006). Ylemmän korkeakoulutason tutkinnon suorittaneiden määrä on myös noussut tasaisesti ja vuonna 2006 ylemmän korkeakoulu- tai yliopistotason tutkinnon suorittaneita oli henkilöstöstä 48,3 % (edellisvuonna 46,4%). Tutkijakoulutuksen eli lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon suorittaneita on 3,6 % (edellisvuonna 3,3%). Ulkoasianhallinnossa tutkijakoulutuksen saaneista enemmistö oli miehiä.

Henkilöstön vaihtuvuus ja henkilöstötarve

Lähtövaihtuvuus eli toisen työnantajan palvelukseen siirtyneiden osuus ulkoasiainhallinnon edellisen vuoden lopun henkilöstöstä oli 6,7 % (edellisvuonna 2,8 %). Muutos johtuu EU-puheenjohtajuuskaudesta ja sen lopulla päättyneistä määräaikaisista työ- ja virkasuhteista.

Vuonna 2006 henkilöstöstä 66 % oli työskennellyt ulkoasiainhallinnon palveluksessa yli 5 vuotta (edellisvuonna 68,2%). Yli 15 vuotta ulkoasiainhallinnossa työskennelleitä oli 47,7 % (edellisvuonna 48,9%) ja yli 25 vuotta työskennelleitä oli jopa 24,4 %. Tulovaihtuvuus eli palvelukseen otettujen ja virkava-paalta palanneiden osuus oli 4,1 prosenttia.

3.2 Työajan käyttö

Tehdyn vuosityöajan osuus säännöllisestä työajasta (kuinka suuri osa työajasta tehdään varsinaisia työ-tehtäviä) on ulkoasiainhallinnossa 82,9 % (edellisvuonna 83,2%), mikä vastaa asetettua tavoitetasoa. Tunnusluku on noussut vuoteen 2004 saakka ja vuodesta 2004 luku on laskenut hieman (3,7 prosent-tiyksikköä). Lasku johtunee pitkien sairauspoissaolojen kasvusta Tehdyn vuosityöajan %-osuus sään-nöllisestä vuosityöajasta laskee henkilöstön keski-ian noustessa. Yhteyttä ikään ja palvelussuhteen kes-toon selittää ainakin se, että palkalliset vapaat riippuvat palvelusajan pituudesta. Tehtyä työaikaa voi-daan lisätä esimerkiksi sairauspoissaoloja alentamalla. Jos sairauspoissaoloja vähennetään ja lisätyöaika käytetään tuottavaan työhön, kasvaa organisaation tuottavuus.

Ulkoasiainhallinnossa sairauspoissaoloajan osuus säännöllisestä työajasta vuonna 2006 oli 2,9 prosent-tia. Luku on laskenut hieman vuodesta 2005, jolloin se oli 3,1 prosenttia. Sairauspoissaoloja on käsitelty enemmän henkilöstötilinpäätöksen luvussa Henkilöstön motivaatio ja työkuunto.

4. Henkilöstön motivaatio ja työkuunto

4.1 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyttä tulee tarkastella useampien tunnuslukujen avulla. Näitä ovat työtyytyväisyysbaro-metrin lisäksi sairauspoissaolojen määrä, vaihtuvuus ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiset. Tason lisäksi on tärkeää kiinnittää huomiota tunnuslukujen kehittymisen suuntaan.

Työtyytyväisyyttä parannetaan vaikuttamalla sen perustekijöihin, kuten johtamiseen ja sen kannusta-vuuteen, työympäristöön, palkitsemiseen, osaamisen kehittämiseen ja siihen liittyvään urasuunnitteluun sekä tiedon kulkuun. Parannukset on tehtävä työyhteisön voimin.

Vuonna 2006 työtyytyväisyysbarometria ei tehty. Ulkoasiainministeriö osallistui kuitenkin Great Place to Work 2006 -tutkimukseen. Great Place to Work -tutkimus koostuu kolmesta tasosta luottamus, ylpeys ja yhteishenki. Nämä tasot jakautuvat viiteen dimensioon: uskottavuus, kunnioitus, oikeudenmukai-suus, ylpeys ja yhteishenki. Kolme ensimmäistä mittaavat luottamusta. Luottamuksen kautta syntyy yh-teistyötä ja sitoutumista. Great Place to Work -tutkimus on lähestymistavaltaan positiivinen: tuloksiin luetaan vain melko tai täysin samaa mieltä olevat vastaukset. Korkeat luvut kertovat vahvuuksista ja alhaiset kehittämismahdollisuuksista.

Ulkoasiainhallinnon tulokset 5 dimension suhteen olivat seuraavat:

Uskottavuus	38
Kunnioitus	44
Oikeudenmukaisuus	32
Ylpeys	62
Yhteishenki	49.

4.2 Sairastavuus ja tapaturmat

Sairauspoissaoloja vuonna 2006 oli ulkoasiainhallinnossa yhteensä 12 514 päivää (edellisvuonna 12454 päivää), mikä merkitsi 7,2 työpäivää henkilötyövuotta kohti (edellisvuonna 7,4 työpäivää). Yhden sairauspoissaolopäivän kustannus oli 117 euroa (edellisvuonna 113 euroa) ja yhteensä sairauspoissaolojen kustannukset olivat noin 1470000 euroa (edellisvuonna 1400000 euroa). Sairauspoissaolopäivien määrä henkilötyövuotta kohti on hieman laskenut edellisvuodesta, jolloin niitä laskettiin olevan 7,5 työpäivää/htv. Sairauspoissaolopäivien määrä/htv on vaihdellut vertailuajanjaksona 5,7 työpäivästä nykyiselle 7,2 työpäivän tasolle.

Sairaustapauksista 77,7 % oli 1-3 päivän poissaoloja (edellisvuonna 77,2%). Lyhyiden sairauspoissaolojen osuus kaikista sairaustapauksista oli hieman noussut edellisvuodesta. Sen sijaan pitkien, yli 60 päivää kestävien, sairauspoissaolotapausten määrä oli pysynyt lähes samana kuin vuonna 2005. Vuonna 2005 yli 60 päivää kestäviä sairauspoissaolotapauksia oli 14, kun vuonna 2006 niitä oli 16. Sairauspoissaolojen tavoitetasona tulisi olla vertailuorganisaatioiden minimiarvo. Sairauspoissaoloja voidaan vähentää hyvällä henkilöstöjohtamisella, työtyytyväisyyden osatekijöihin parantavasti vaikuttavilla toimenpiteillä, turvallisilla työoloilla sekä panostamalla ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon ja työkyvyn ylläpitoon.

Asiantuntijoiden osuus henkilöstöstä vaikuttaa sairauspoissaolopäiviin henkilötyövuotta kohti. Asiantuntijoiden sairauspoissaoloja saattavat vähentää mielenkiintoiseksi koetut työt ja korkea työhön sitoutuminen. Tätä tukee se, että mitä korkeampi on tyytyväisyys työn sisältöön, sitä vähemmän oli sairauspoissaoloja. Samat tekijät selittänevät myös koulutustason ja sairauspoissaolojen yhteyttä: mitä koulutempaa henkilöstö oli, sitä vähemmän oli sairauspoissaoloja.

Terveysprosentti eli ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden osuus henkilötyövuosista oli 39,9 %. Tapaturmapoissaoloja henkilötyövuotta kohti vuonna 2006 kertyi 0,1 (edellisvuonna 0,3) ja poissaolon pituus tapausta kohti oli keskimäärin 8,7 (edellisvuonna 17,3) työpäivää.

Lyhyiden poissaolojen määrä heijastelee työyhteisön motivaation tilaa ja voidaan katsoa, että kokonais-tilanne on sitä parempi mitä pienempi luku on. Toisaalta lyhyitä sairauspoissaoloja voidaan myös tulkita sillä, että työtehtävät koetaan mielekkäiksi ja niihin sitoudutaan voimakkaasti. Ilman sairauspoissaoloja olleiden suuri osuus viittaa joko hyvään terveyteen, hyvään motivaatioon, mutta saattaa viitata myös pelkoon olla pois työpaikalta sairaudesta huolimatta.

5. Henkilöstöinvestoinnit

Ulkoasiainhallinnon virkistystoimintaan (43 €) ja työyhteisön kehittämiseen (23 €) liittyvät investoinnit ovat suunnilleen edellisvuoden tasolla. Ulkoasiainhallinnon matalat tunnusluvut selittyvät osaksi sillä, että kaikki virkistystoimintaan ja työyhteisön kehittämiseen liittyvät tapahtumat eivät ole kirjautuneet niitä vastaaville kirjanpidon projekteille. Työkunnan edistämiseen ja ylläpitoon ulkoasiainhallinnossa kului 24 euroa henkilötyövuotta kohti. Säännöllinen liikunta edistää fyysistä ja henkistä työkuntoa. Työkunnan kehittämisinvestoinnit tulee kohdistaa siten, että niiden piiriin saadaan kattavasti koko henkilöstö.

Ennalta ehkäisevään työterveyshoitoon käytettiin ulkoasiainhallinnossa 167 euroa henkilötyövuotta kohti, joka on hieman vähemmän kuin vuonna 2005. Ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset kuvaavat lähinnä ulkoasiainministeriössä syntyneitä kustannuksia. Sairaushoitoon liittyvät työterveyspalvelun kustannukset henkilötyövuotta kohti ulkoasiainhallinnossa vuonna 2006 olivat 319 euroa.

Työterveyshuollon toiminta vuonna 2006

Vuonna 2006 erityishuomion kohteena olivat Suomen EU-puheenjohtajuuskauden tehtäviin osallistuvat työntekijät sekä kotimaassa että Brysselissä. Työpsykologit osallistuivat pj-kauden tukihankkeeseen Eurooppa-osastolla ja EU-edustustossa Brysselissä. Tukihanke sai rahoitusta työministeriön Tykes-ohjelmasta.

Suunnattu työpaikkaselvitys terveystarkastuksineen tehtiin GLO- ja ASA-osastoille. Menetelminä käytettiin mm. Näppärä-ergonomiakartoitusta sekä henkilökohtaista terveystarkastusta, joka sisälsi erilaisia fyysistä ja psyykkistä työkyky- ja terveysriskejä määritteleviä mittareita. Työyhteisön tilaa ja voimavaroja kartoitettiin BBI-15- ja QPS-Nordic- kyselyillä.

Edustustojen työoloja selvitettiin kartoitusmatkoilla. Työterveyslääkäri- ja hoitaja tekivät kartoitusmatkan Sofiaan, Bukarestiin, Kairoon sekä Addis Abebaan. Pj-kauden tukihankkeeseen liittyen työpsykologi kävi Brysselissä arvioimassa edustuston henkilöstön jaksamiseen ja työkyvyn tukeen liittyviä seikkoja. Hankkeen yhteydessä otettiin käyttöön pilottina sykevariaatioanalyysin käyttö yksilötuen välineenä ja hanketta jatketaan myös vuonna 2007. Työfysioterapeutti teki ergonomia-kartoitusmatkan Pietariin ja EU-edustustoon Brysseliin.

Sairaanhoitokäyntien kokonaismäärä vuoden 2006 aikana oli yleislääkäreillä 2619 käyntiä, joista kotimaan työntekijöitä oli 2381 ja edustustoista kotimaassa käynnin yhteydessä 298. Käyntimäärät ovat vähentyneet edellisvuoteen verrattuna. Terveystarkastajien vastaanotolla kävi 295 työntekijää, joista 296 oli kotimaasta ja 26 edustustoista.

Vuoden 2006 aikana tehtiin yhteensä 1049 terveystarkastusta. Lääkärit tekivät 802 terveystarkastusta, jotka jakautuivat seuraavasti: kotimaa 321, ue-virkamiehet 272 ja perheenjäsenet 209. Terveystarkastajien suorittamia terveystarkastuksia oli 247, joista 215 oli kotimaan henkilöstön, 19 ue-virkamiesten ja 13 kappaletta perheenjäsenten tarkastuksia. Terveystarkastukset voivat sisältää useita käyntejä.

Muita tarkastuksia olivat mm. uusille työntekijöille tehtävät työhönsijoitustarkastukset ja ikäryhmätarkastukset 45 - 65 vuotta täyttävillä. Siirto-, seuranta- ja paluutarkastuksia virkamiehille sekä heidän perheenjäsenilleen suoritettiin entisessä laajuudessa sekä huolehdittiin samalla asemamaan edellyttämistä rokotuksista. Puheenjohtajuuskaudesta johtuen siirtotarkastusten määrä oli tavanomaista pienempi.

Ulkomaanedustuksen lähetetyille henkilökunnalle ja perheenjäsenille lähetettiin henkilökohtainen hoitoannos Tamiflu-influenssalääkettä niihin maihin, joissa oli todettu ihmiseen tarttuneita H5N1 -influenssa tartuntoja. Ministeriö kustansi kotimaan henkilöstölle vuonna 2006 myös influenssarokotuksen ja suositti myös ulkomaanedustuksessa toimiville sen hankkimista kotimaassa käydessä tai rokotteen ottamista asemamaassa.

Vuonna 2006 järjestettiin Aslak-kuntoutuskurssi toimisto-, osasto- ja hallinnollisille ulkoasiainsihtee-reille. Yksilölliseen Kelan TYK-kuntoutukseen tai muun organisaation järjestämään kuntoutukseen ohjattiin puolisenkymmentä henkilöä. Työfysioterapeutti veti vuonna 2006 kaksi kuntosalin starttiryhmää, sekä keväällä ja syksyllä miesten selkärühmän ja naisten niskaryhmän ministeriön kuntosalin tiloissa.

6. Kannustava palkinta

- TAKE-kierroksen ajankohtana ulkoasiainhallinnossa oli 1325 UPJ:hin kuuluvaa henkilöä, mikä on 72 % koko ulkoasiainhallinnon henkilökunnasta
- suoritusarvioita tehtiin 1141 kpl. Niillä 184 henkilöllä, joilta suoritusarviointi puuttuu, oli yleensä joku VES:in mukainen syy (siirto uusiin tehtäviin, sairaus etc.). Muihin palkkausjärjestelmiin kuuluvista henkilöistä TAKE-keskusteluja kävi 41 henkilöä.

Suoritusarviointien hyväksyminen

Tänä vuonna uudet SA-pisteet tulivat VES:in mukaisesti voimaan 1.5.2006 ja toukokuun palkanmaksuun voitiin hyväksyä 851 suoritusarviota eli 75 % kaikista annetuista suoritusarvioista.

Heti Take-keskustelujen jälkeen jäi 290 arviointia hyväksymättä seuraavista syistä:

- lomakkeissa ei ollut ollenkaan perusteluja kolmosesta poikkeaville numeroille tai perustelut olivat puutteellisia (183 tapausta).
- esimiehen esimiehen käsittelyyn saatettiin alaisen pyynnöstä 4 lomaketta.
- kaikkia lomakkeita ei ollut pystytty hyväksymään järjestelmässä, vaan ne olivat jääneet "Aloitettu"-tilaan ja jouduttiin hyväksyttämään järjestelmätoimittajan taholta (25 kpl). Esimiehiltä ja alaisilta pyydettiin kirjallinen lupa lomakkeiden tilan muuttamiseen.
- suorituksen taso samassa tehtävässä oli laskenut 37 tapauksessa.
- joidenkin henkilöiden lomakkeita ei ollut saapunut hallinnolliselle osastolle huhtikuun loppuun mennessä, vaikka heillä olikin järjestelmässä täytetyt lomakkeet (42).

Eri syistä neljän käsittely on edelleen kesken.

Keskiarvot ja tunnusluvut (koko UH)

- koko ulkoasiainhallinnon keskiarvo oli vuoden 2006 kierroksella ohjeistuksen mukainen 3,50, joka on sama kuin viime vuonnakin. Alla ulkoasiainhallinnon suoritusarvioiden keskiarvot vuosina 2004 - 2006.

Suoritusarvioiden keskiarvot vuosina 2004 - 2006

	2004	2005	2006
	Keskiarvo	Keskiarvo	Keskiarvo
UM	3,53	3,49	3,50
UE	3,52	3,50	3,51
Yhteensä	3,52	3,50	3,50

- yhteenveto suoritusarviointien tunnusluvuista vuosina 2004 - 2006.

Suorituspisteiden tunnusluvut vuosina 2004 - 2006

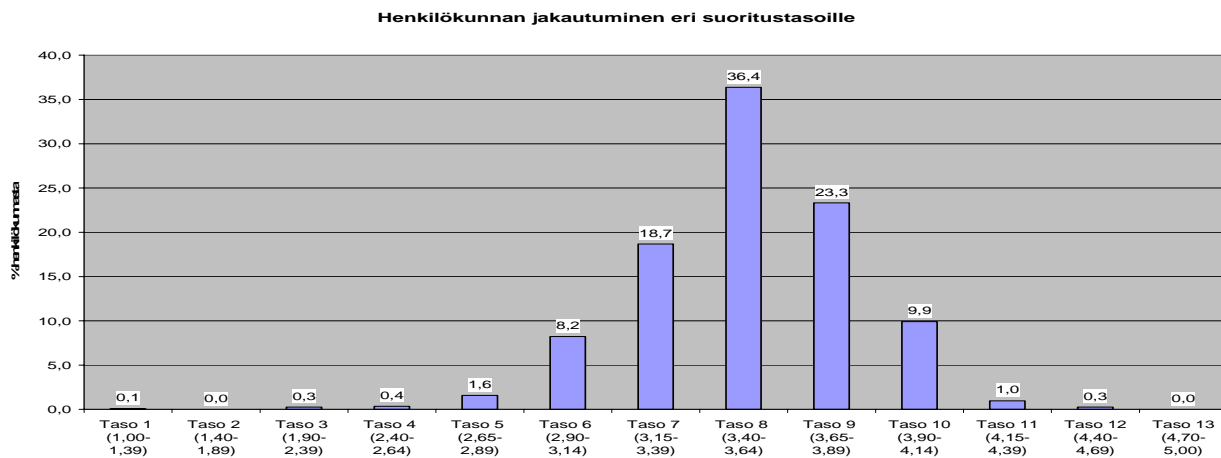
	2004	2005	2006
Lukumäärä	1138	1134	1141
Keskiarvo	3,52	3,50	3,50
Keskihajonta	0,35	0,32	0,30
MIN	2,33	1,54	2,13
Alakvartiili	3,31	3,30	3,51
Mediaani	3,52	3,49	3,68
Yläkvartiili	3,75	3,68	3,90
MAX	4,71	5,00	4,51

- hajonta pienentynyt, mikä todistaa, että suoritusarviot sijoittuvat yhä tiivimmin 3,50:n ympärille

Huomattakoon, vuosien 2004 ja 2005 maksimipisteitä (MAX) ei voitu hyväksyä, vaan arvioinnit lähetettiin uudelleenarviointiin. Vuoden 2006 maksipisteet sen sijaan olivat hyväksyttävissä.

Henkilöstön jakaantuminen eri suoritustasoille

- suurin osa UPJ-henkilöstöstä - 36,4 % - sijoittuu suoritustasolle 8. Suoritustasolla 9 on 23,3 % henkilökunnasta ja suoritustasolla 7 18,7 %.



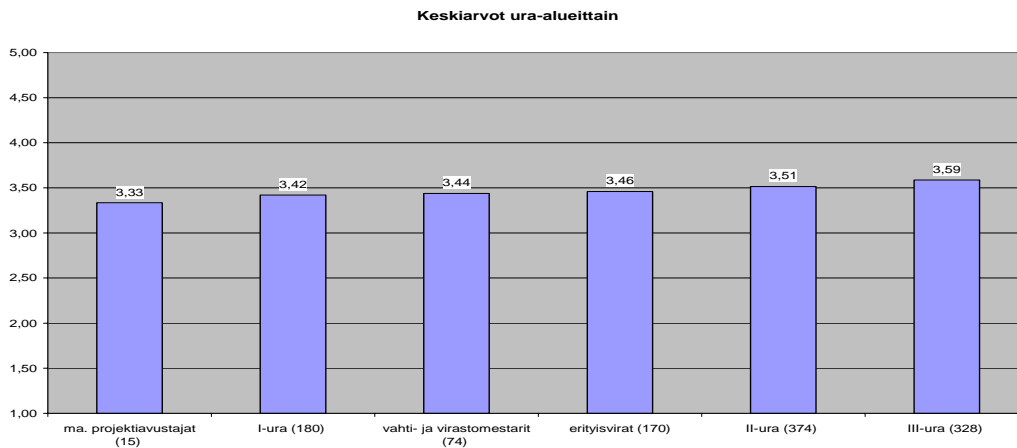
Yksiköt ja edustustot

- TAKE-keskusteluja käytiin 99 yksikössä ja 93 edustustossa, joissa oli yhteensä 211 TAKE-esimiestä.

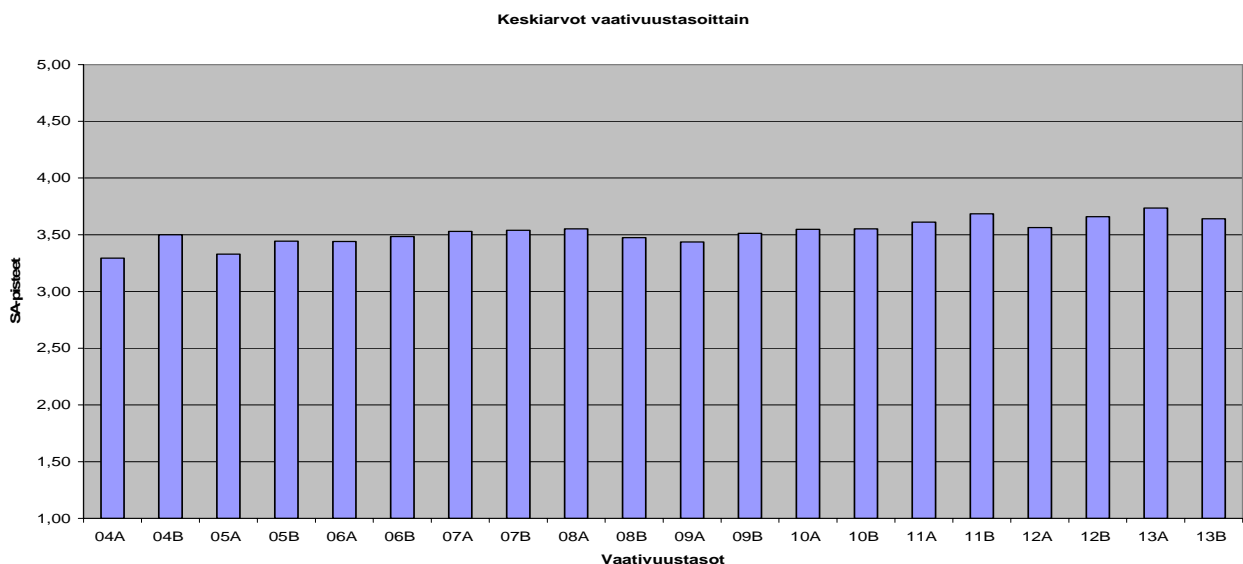
- Yksiköiden keskiarvojen vertailu ei ole mielekästä, koska suurin osa on niin pieniä, ettei niille voi asettaa keskiarvorajoituksia.

Ura-alueet

- korkeimmat keskiarvot saavutettiin III-uratehtävissä ja matalimmat projektiavustajien ja vahti/virastomestarien tehtävissä. Erot ovat kuitenkin hyvin pieniä.
- III-uralaisten keskiarvot ovat kaikkina vuosina ura-alueiden korkeimmat. Vahti- ja virastomestareiden keskiarvot ovat nousussa, kun taas erityisvirkamiesten keskiarvot ovat laskeneet viime vuodesta.



Vaativuustasot



- eri vaativuustasojen keskiarvot vaihtelevat 3,29:n ja 3,74:n välillä ja alempia suorituspisteiden keskiarvoja esiintyy enemmän alemmilla vaativuustasoilla kun taas ylemmissä vaativuustasoilla saavutetaan lievästi korkeampia pisteitä.

- Miehet ja naiset

Koko ulkoasiainhallinnossa annetuissa pisteissä ei miesten ja naisten keskiarvojen välillä ole juurikaan eroja.

Koko UH (miehet naiset)

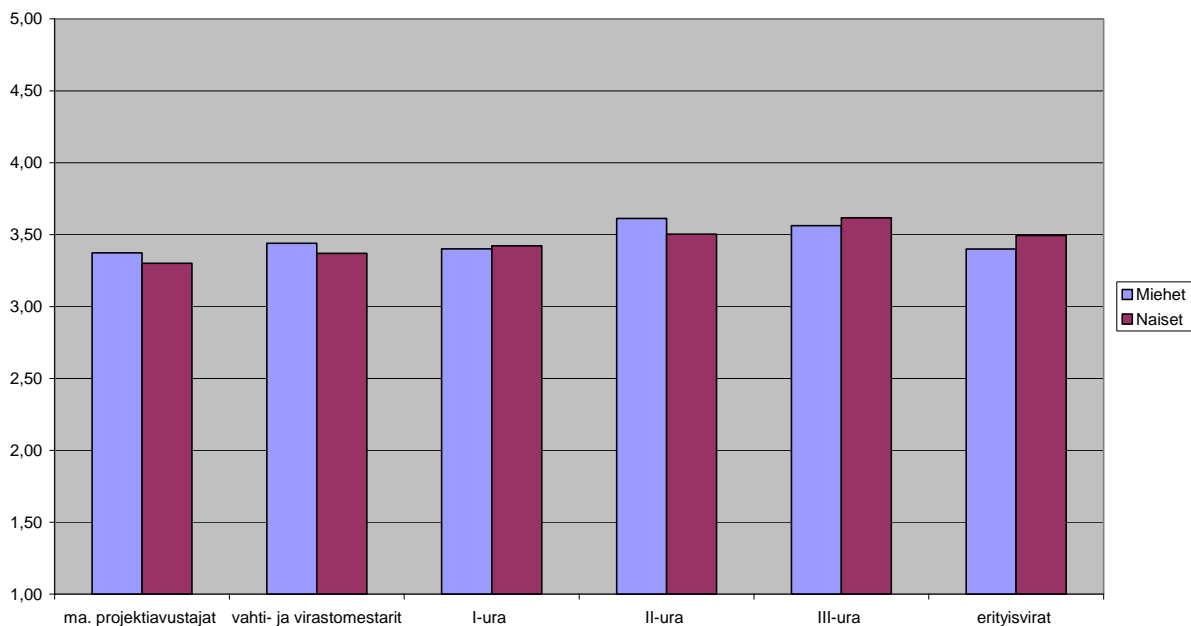
	lkm	Keskiarvo
Miehet	371	3,50
Naiset	770	3,51
yhteensä	1141	3,50

UE:ssä miehet saavat hieman korkeampia pisteitä kuin naiset, kun taas UM:ssä tilanne on päinvastoin. Erot ovat kuitenkin hyvin pieniä.

- Miesten ja naisten välisiä eroja tarkasteltaessa on otettava huomioon, että useissa luokissa henkilö-
määrät ovat niin pieniä, että erot ovat satunnaisia.

- ura-alueittain tarkasteltuna suurin ero naisten ja miesten pisteissä on II-uralla, jossa naiset saavat selvästi alempia pisteitä kuin miehet (naisten keskiarvo 3,50, miesten 3,61).

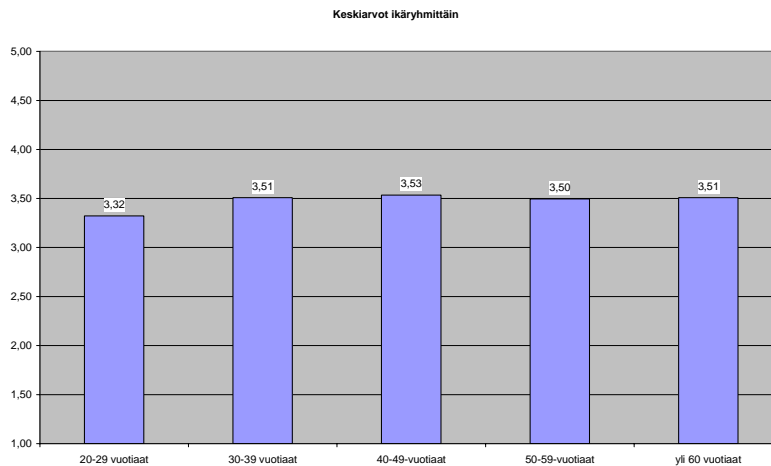
Miesten ja naisten keskiarvot ura-alueittain



Tässäkin on otettava huomioon eri ura-alueilla työskentelevien lukumäärät

Ikäryhmät

- eri ikäryhmien keskiarvoissa ei ole suurta eroa, vaan kaikki sijoittuvat lähelle UH:n keskiarvoa. Ainoa poikkeus ovat 20-29-vuotiaat, joilla arvioinnin kohteena on ollut suoriutuminen ensimmäisestä työtehtävästä ulkoasiainhallinnossa.



Vaativuuden muutosesitykset

- vuoden 2006 TAKE-kierroksen yhteydessä tehtiin n. 112 vaativuuden muutosesitystä, jotka saatiin käsitellyiksi suurimmaksi osaksi kesäkuun alkuun mennessä. Vaativuustaso nousi 51 tapauksessa. Alla vuosien 2004-2006 TAKE-kierrosten vaativuuden muutosesitykset ja niiden johdosta tehdyt muutokset:

	Muutosesitykset	Vaativuuden muutos
2004	200	80
2005	180	120
2006	112	51