



**SUOMEN AKATEMIAN  
HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS  
2016**



**SUOMEN AKATEMIA**

# Sisällys

<b>Johdanto</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Henkilöstön määrä ja rakenne</b> .....	<b>3</b>
1.1. Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet .....	3
1.2. Palvelussuhderakenne .....	4
1.3. Sukupuolirakenne.....	5
1.4. Ikärakenne ja eläköityminen .....	6
1.5. Koulutusrakenne .....	7
1.6. Palvelussuhteen kesto .....	8
1.7. Rekrytointi ja vaihtuvuus .....	9
<b>2. Organisaatio ja johtaminen</b> .....	<b>9</b>
2.1. Hallintovirasto.....	9
2.2. Esimiestyö ja johtaminen .....	10
2.3. Palkitseminen.....	11
2.4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	12
<b>3. Työaika</b> .....	<b>13</b>
3.1. Työajan käyttö.....	13
3.2. Joustava työaika.....	13
<b>4. Osaamisen kehittäminen</b> .....	<b>14</b>
4.1. Henkilöstön kehittäminen ja koulutus.....	14
<b>5. Henkilöstön toimintakyky ja työyhteisön hyvinvointi</b> .....	<b>15</b>
5.1. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen .....	15
5.2. Työtyytyväisyys .....	16
5.3. Terveys ja työkyky.....	17
<b>6. Työvoimakustannukset</b> .....	<b>18</b>
<b>7. LIITE TUNNUSLUKUJA</b> .....	<b>19</b>

## Johdanto

Suomen Akatemian henkilöstötilinpäätös on henkilöstön strategisen johtamisen ja henkilöstön kehittämisen työväline. Henkilöstötilinpäätös sisältää kattavasti tietoa Suomen Akatemian henkilöstöstä ja henkilöstörakenteen kehityksestä viiden vuoden aikana.

Henkilöstötilinpäätöksen taustatietoina on hyödynnetty Valtiokonttorin ylläpitämästä TAHTI-järjestelmästä saatavia raportteja ja Kieku-tietojärjestelmän hakuraportteja. Vertailutietoina on käytetty Suomen Akatemian hallintoviraston vuoden 2015 henkilöstötilinpäätöstietoja sekä TAHTI-järjestelmästä saatavia valtion henkilöstön vuoden 2016 henkilöstötilinpäätöstietoja.

Henkilöstötilinpäätös koskee hallintovirastoon palvelussuhteessa olevaa henkilöstöä. Laskelmissa, kuvioissa ja taulukoissa on yleensä kuvattu koko hallintoviraston henkilöstö (sisältäen myös yliopistojen rahoittamat harjoittelijat) joulukuun 2016 tilanteen mukaan pois lukien palkattomalla virkavapaalla olevat työntekijät.

Lopussa olevaan taulukkoon on koottu kattavasti henkilöstötunnuslukuja vuosilta 2012–2016.

Henkilöstötilinpäätöstä on käsitelty päällikkökokouksessa 24.4.2017.

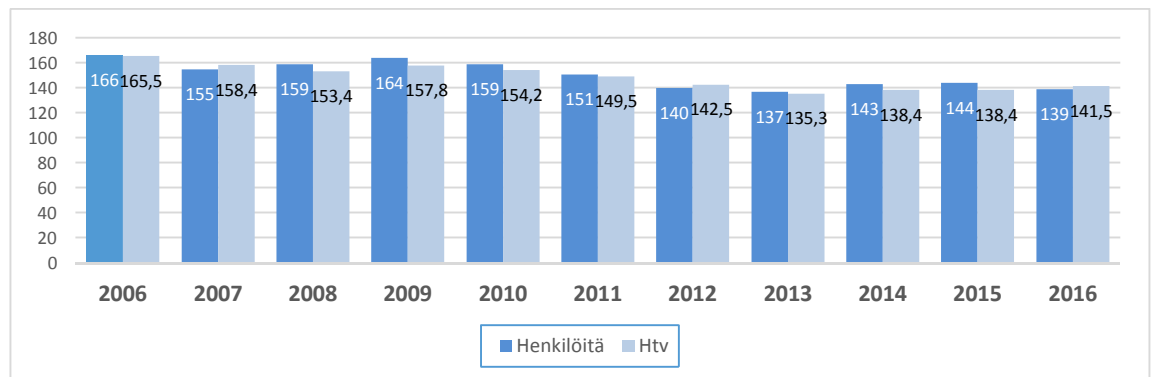
# 1. Henkilöstön määrä ja rakenne

## 1.1. Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet

Vuoden 2016 lopussa Akatemian hallintoviraston henkilökuntaan kuului 139 henkilöä eli viisi vähemmän kuin vuoden 2015 lopussa. (kuvio 1). Lisäksi kuusi henkilöä oli virkavapaalla. Henkilöstön lukumäärä väheni 3,5 prosenttia vuoteen 2015 verrattuna. Akatemian henkilötyövuosien määrä oli 141,5 henkilötyövuotta, mikä on 2,2 prosenttia enemmän kuin vuonna 2015. Ero henkilötyövuosi- ja henkilömäärän välillä johtui loppuvuodesta tapahtuneesta henkilöstön vähenemisestä.

Viime vuosina toimintamäärärahojen väheneminen on johtanut henkilöstövähennyksiin. Kymmenen vuoden aikana henkilötyövuodet ovat vähentyneet 25 henkilötyövuodella. Henkilöstön väheneminen on tapahtunut erityisesti hallinnon vastualueella virastopalveluiden ulkoistamisen, henkilöstö- ja taloushallinnon sekä tietohallinnon keskittämisen ja omasta kirjastosta luopumisen seurauksena.

Vuonna 2014 henkilöstön määrä kasvoi, kun Akatemian yhteyteen perustettiin strategisen tutkimuksen neuvosto ja hallintovirastoon perustettiin neuvoston toiminnoista huolehtiva strategisen tutkimuksen yksikkö, johon palkattiin vuosina 2014 ja 2015 yhteensä yhdeksän henkilöä.



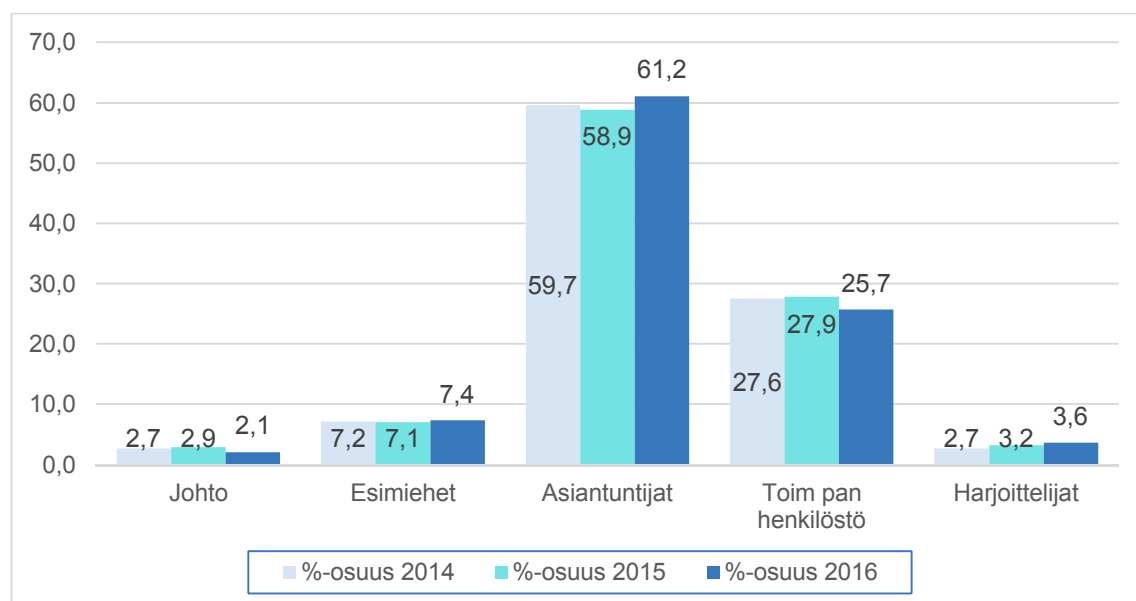
**Kuvio 1. Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet**

Toimintamomentilta palkattujen osuus kokonaishenkilötyövuosista oli 130,5 henkilötyövuotta. Akatemiaohjelmien koordinaatiotehtäviin oli tutkimusmäärärahoista palkattu 8,8 henkilötyövuotta. Ulkopuolisilla varoilla (mm. ERA-NET ja liikuntatieteen arviointi) palkattujen osuus oli 2,2 henkilötyövuotta. Tutkimusmäärärahoista ja ulkopuolisilla varoilla palkattujen määrä on pysynyt melko samana viime vuosina. Ulkopuolisen rahoituksen hankkeisiin käytettiin enemmän työntekijöitä, kuin mistä Akatemia sai korvauksen. Toisaalta eri ulkopuolisen rahoituksen hankkeissa on erilaiset laskutus- ja korvauskäytännöt. Henkilötyövuosissa viime vuosina tapahtunut väheneminen on tapahtunut pääosin toimintamäärärahoilla palkatuista.

**Taulukko 1. Eri rahoituslähteistä palkattujen henkilötövuosimäärät 2012 – 2016**

Rahoitus/henkilöstömenot	2012	2013	2014	2015	2016
Toimintamenot	131,7	122,3	125,8	127,6	130,5
Tutkimusmäärärahat	8,9	9,8	9,9	9,0	8,8
Ulkopuoliset varat	1,9	3,2	2,2	1,8	2,2
Yhteensä	142,6	135,3	138,4	138,4	141,5

Akatemian henkilöstörakenteessa ei ole viime vuosina tapahtunut suuria muutoksia. Pitkän aikavälin tavoitteena on vähentää toimeenpanevan henkilöstön osuutta suhteessa asiantuntijoihin. Toimeenpanevan henkilöstön tehtävät ovat myös kehittyneet asiantuntijatyön suuntaan ja henkilöstöryhmien välinen ero on kaventunut. Tietojärjestelmien kehitys ja palvelujen ulkoistaminen muun muassa palvelukeskuksille ovat vähentäneet rutiinityön määrää virastossa. Harjoittelijoiden suhteellinen osuus on kasvanut ja tulee säilymään melko korkeana. Harjoittelijoiden käyttöön suhtaudutaan erittäin myönteisesti ja heidän rekrytoinnistaan ja perehdyttämisestään on tullut vakiintunut käytäntö. Myös harjoittelijoiden kokemukset Suomen Akatemiasta harjoittelupaikkana ovat olleet myönteisiä.

**Kuvio 2. Henkilötövuosijakauma henkilöstöryhmittäin 2014 - 2016**

## 1.2. Palvelussuhterakenne

Vuoden 2016 lopussa palvelussuhteessa oli vain virkasuhteisia, yhteensä 139 henkilöä. Valtion henkilöstöstä virkasuhteisia oli 90,3 prosenttia.

Vakinaisessa palvelussuhteessa oli vuoden lopussa 117 henkilöä (84,2 prosenttia) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 22 henkilöä (15,8 prosenttia) mukaan lukien yksi yliopistoharjoittelija. Vakinaisiksi on laskettu henkilöt, jotka olivat vakinaisesta virastaan virkavapaalla hoitaakseen Akatemian määräaikaista virkaa tai tehtävää (yhdeksän henkilöä). Määräaikaisten palvelussuhteiden yleisimmät perusteet olivat sijaisuudet sekä työn luonne (esimerkiksi projektit, harjoittelu).

**Taulukko 2. Vakinaisten ja määräaikaisten lukumäärät ja prosenttiosuudet 2012 - 2016**

Vakinaiset/määräaikaiset	lukumäärä %-osuus	2012	2013	2014	2015	2016
Vakinaiset	lukumäärä	117	112	110	118	117
	%-osuus	77,5	80,0	80,0	81,9	84,2
Määräaikaiset	lukumäärä	34	28	25	26	22
	%-osuus	22,5	20,0	17,5	18,1	15,8

Akatemian tavoitteena on ollut määräaikaisten osuuden vähentäminen. Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä onkin viidessä vuodessa laskenut melko tasaisesti. Perhevapaista johtuvat sijaisuudet ovat vähentyneet eikä määräaikaisiin projekteihin ole aina rekrytoitu uusia työntekijöitä. Toisaalta harjoittelijoiden määrän kasvu on lisännyt määräaikaisuuksia. Akatemian määräaikaisista työntekijöistä viisi on palkattu tutkimusmäärärahoista akatemiaohjelmien koordinaatiotehtäviin. Tutkimusmäärärahoista ei voi palkata toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin, mutta neljällä yhdeksästä tutkimusmäärärahoilla palkatusta on taustavirka Akatemiassa, joten heidät katsotaan vakinaisiksi. Vuoden lopussa 21,9 prosenttia miehistä oli määräaikaisessa palvelussuhteessa, naisista määräaikaisia oli 13,3 prosenttia. Valtiolla määräaikaisten osuus on Akatemiaa pienempi, eli 13,4 prosenttia henkilöstöstä.

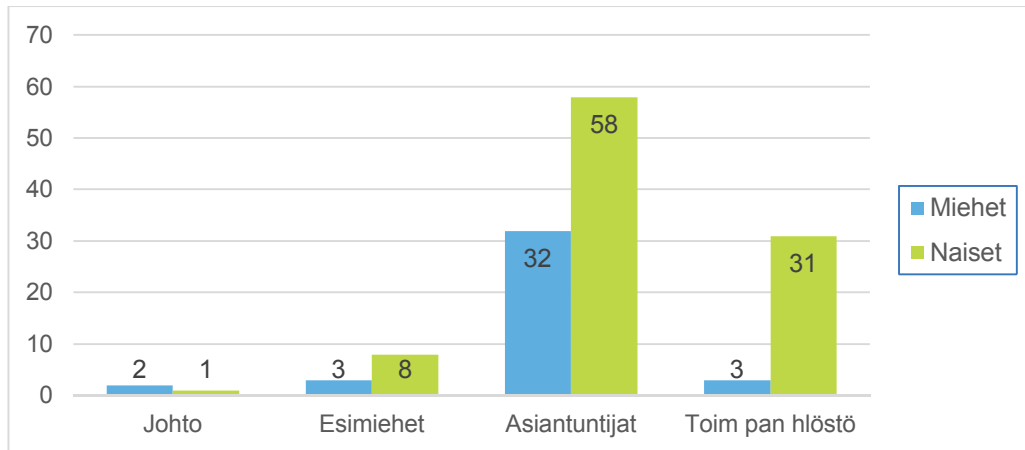
Vuoden 2016 lopussa henkilöstöstä oli kokoaikaisia 127 henkilöä (91,4 prosenttia) ja osa-aikaisia 12 henkilöä (8,6 prosenttia). Osa-aikaisista osittaisella hoitopaalla oli viisi henkilöä ja osa-aikaeläkkeellä tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä viisi henkilöä. Lisäksi osa-aikaisuuden perusteena olivat työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvät seikat. Osa-aikaisten lukumäärä ja osuus henkilöstä on ollut melko korkea viime vuosina. Akatemiassa suhtaudutaan myönteisesti erilaisiin joustaviin työaikajärjestelyihin työkyvyn tukemiseksi sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi. Valtiolla osa-aikaisia on vain 5,1 prosenttia henkilöstöstä.

**Taulukko 3. Kokoaikaisten ja osa-aikaisten lukumäärät ja prosenttiosuudet 2012 - 2016**

Koko-/osa-aikaiset	lukumäärä %-osuus	2012	2013	2014	2015	2016
Kokoaikaiset	lukumäärä	128	127	127	127	127
	%-osuus	91,4	92,7	88,8	88,2	91,4
Osa-aikaiset	lukumäärä	12	10	16	17	12
	%-osuus	8,6	7,3	11,3	11,8	8,6

### 1.3. Sukupuolirakenne

Suomen Akatemian henkilöstöstä vuoden 2016 lopussa oli naisia 70,5 prosenttia ja miehiä 29,5 prosenttia. Henkilöstöstä on ollut naisia viime vuosina keskimäärin 70 prosenttia ja miehiä keskimäärin 30 prosenttia. Valtiolla naisten osuus vuonna 2016 oli 48,9 prosenttia ja miesten osuus 51,1 prosenttia.



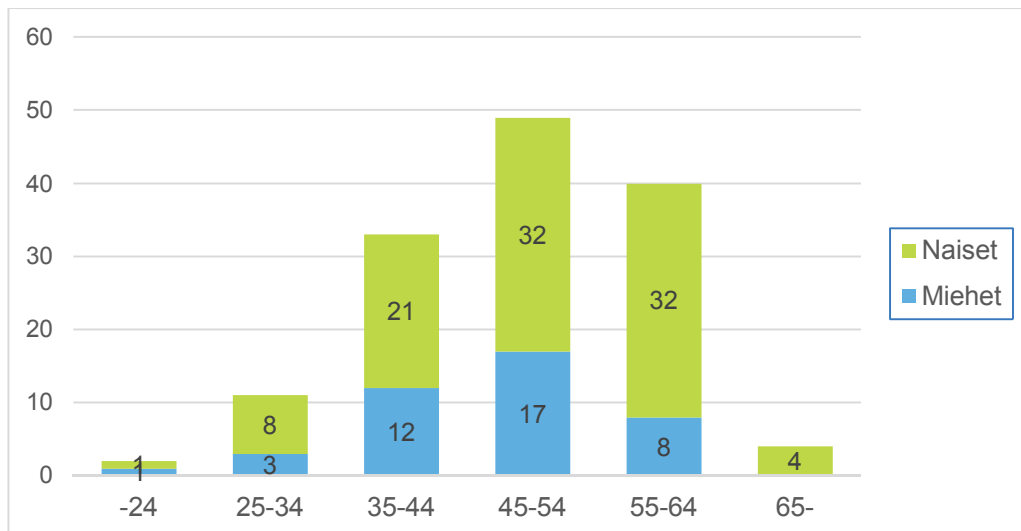
**Kuvio 3. Sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin 31.12.2016**

Vuoden 2016 lopussa naiset olivat enemmistönä muissa henkilöstöryhmissä paitsi johdossa. Esimiestehtävissä naisten osuus on 72,7 prosenttia ja toimeenpanevissa tehtävissä 91,2 prosenttia. Asiantuntijoista naisten osuus on 64,4 prosenttia. Naisista noin 60 prosenttia ja miehistä noin 80 prosenttia toimii asiantuntijatehtävissä, mikä on Akatemian suurin henkilöstöryhmä. Harjoittelijoita Akatemiassa oli vuoden aikana 20, joista 13 oli naisia ja seitsemän miehiä.

Tasa-arvosuunnitelmassa Akatemian tasa-arvotyön painoalueiksi on määritelty muun muassa tasapainoisen sukupuolirakenteen vahvistaminen hallintoviraston eri henkilöstöryhmissä. Tasapainoiseen sukupuolirakenteeseen pyritään rekrytointia, tehtävänjakoa ja urakehitystä koskevissa toiminnaissa. Sukupuolirakenne noudattaa melko tarkasti myös avoimena olleiden tehtävien hakijoiden sukupuolijakaumaa.

#### 1.4. Ikärakenne ja eläköityminen

Vuoden 2016 lopussa hallintoviraston henkilöstön keski-ikä oli 49,1 vuotta (miehet 47,5 ja naiset 49,7 vuotta). Vähintään 45-vuotiaiden osuus oli 66,9 prosenttia. Suurimmat ikäryhmät olivat 45–54 -vuotiaat (49 henkilöä, 35 prosenttia) ja 55–64 -vuotiaat (40 henkilöä, 29 prosenttia). Naiset olivat enemmistönä kaikissa ikäryhmissä paitsi alle 24-vuotiaissa. Akatemian keski-ikä on noussut hitaasti viime vuosien ajan. Valtion henkilöstön keski-ikä oli 46,3 vuotta ja 45-vuotiaita tai vanhempia oli 56,8 prosenttia.



**Kuvio 4. Ikärakenne ikäryhmittäin ja sukupuolittain 31.12.2016**

Vuonna 2016 Akatemiasta jäi 9 henkilöä vanhuuseläkkeelle ja 2 henkilöä muulle eläkkeelle (7,9 prosenttia henkilöstöstä). Viimeisen viiden vuoden aikana eläkkeelle on jäänyt vuosittain nolasta viiteen henkilöä. Poikkeuksellisen suuri eläköityminen saattoi johtua muutoksista eläkelainsäädännössä.

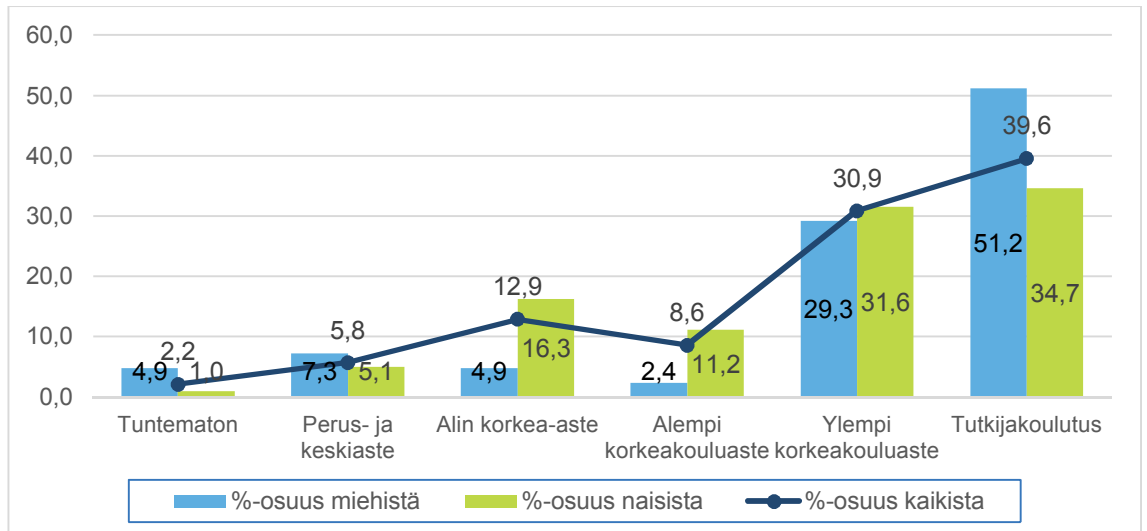
Vanhuuseläkkeelle on siirtymässä lähimmän kymmenen vuoden aikana noin 40 henkilöä, kun uuden eläkelainsäädännön vaikutukset on huomioitu. Vuosittain eläkkeelle jäävien määrää on vaikeaa ennakoida tarkkaan joustavista eläkkeelle-siirtymisajoista johtuen. Vanhuuseläkkeelle vuonna 2016 voi jäädä 63–68-vuotiaana.

## 1.5. Koulutus rakenne

Suomen Akatemia on asiantuntijavirasto, jonka henkilöstö on keskimäärin hyvin korkeasti koulutettua, etenkin miehet, joista valtaosa työskentelee asiantuntijatehtävissä. Koulutustaso on myös noussut tehtävien muuttuessa vaativammiksi. Akatemian koulutustasoindeksi<sup>1</sup> vuonna 2016 oli 6,7. Miesten koulutustasoindeksi oli 6,9 ja naisten 6,6. Valtiolla koulutustasoindeksi oli 5,3.

<sup>1</sup> Koulutustasoindeksin laskennassa kerrotaan eri koulutusasteen omaavien henkilöiden lukumäärät niiden koulutustasoindeksillä ja lasketaan näin saadut tulot yhteen eli (alemman perusasteen omaavien henkilöiden lkm x 1) + (ylemmän perusasteen (ml. henkilöt, joilla koulutus on tuntematon) omaavien henkilöiden lkm x 2) + (keskiasteen koulutuksen omaavien henkilöiden lkm x 3,5) + (alimman korkea-asteen koulutuksen omaavien henkilöiden lkm x 5) + (alemman korkeakouluasteen koulutuksen omaavien henkilöiden lkm x 6) + (ylemmän korkeakouluasteen koulutuksen omaavien henkilöiden lkm x 7) + (tutkijakoulutusasteen omaavien henkilöiden lkm x 8). Lopuksi jaetaan em. tulojen summa henkilöiden kokonaismäärällä, joka on em. eri koulutusasteiden omaavien henkilöiden lukumäärien summa.



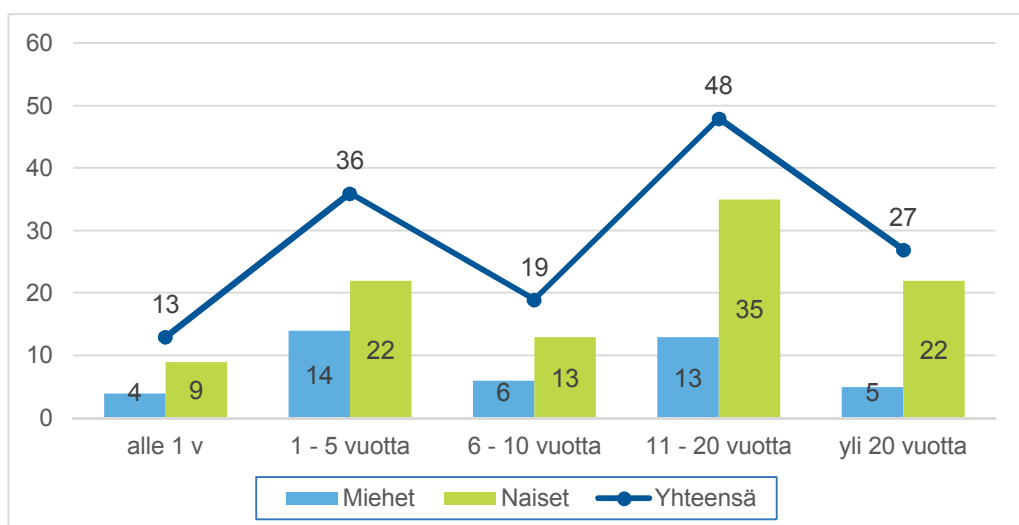


Kuvio 5. Koulutusasteet sukupuolittain 31.12.2016

Vuoden 2016 lopussa vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä oli 70,5 prosenttia. Yleisin koulutusaste oli tutkijakoulutusaste, 39,6 prosentilla henkilöstöstä eli noin 60 henkilöllä on tohtorin tai lisensiaatin tutkinto. Valtiolla vastaavasti ylempi korkeakoulututkinto oli 32,2 prosentilla henkilöstöstä ja tutkijakoulutus 3,8 prosentilla henkilöstöstä. Akatemian koulutus rakenne on ainutlaatuinen valtion virastoissa.

## 1.6. Palvelussuhteen kesto

Palvelussuhde Suomen Akatemiaan oli voimassa 31.12.2016 yhteensä 145 henkilöllä, mukaan lukien virkavapaalla olevat. Palvelussuhde on alkanut alle viisi vuotta sitten 49 henkilöllä (34 prosenttia henkilöstöstä) ja yli 20 vuotta sitten 29 henkilöllä (20 prosenttia henkilöstöstä). Palvelussuhde on ollut voimassa yli 30 vuotta yhdeksällä henkilöllä.



Kuvio 6. Palvelussuhteet voimassa 31.12.2016

## 1.7. Rekrytointi ja vaihtuvuus

Hallintovirastoon tuli vuonna 2016 vakinaiseen tai määräaikaiseen palvelussuhteeseen 15 uutta henkilöä. Uusista työntekijöistä kaksitoista tuli määräaikaiseen palvelussuhteeseen ja kolme suoraan vakinaiseen palvelussuhteeseen. Lisäksi vakinaiseen virkaan rekrytoitiin viraston sisältä viisi henkilöä avoimen haun kautta ja kahden henkilön hoitama tehtävä vakinaistettiin.

Akatemiassa oli 13 ulkopuolista rekrytointihakua Valtiolle.fi -sivustolla. Hakijoita oli 1049, joista naisia oli 734 (70,0 prosenttia) ja miehiä 315 (30,0 prosenttia). Yhdestä hausta saatettiin palkata useampi henkilö. Lisäksi oli haettavana kolme valtiotieteiden henkilökierroksen tutustumisjaksotehtävää, joiden kautta Akatemiassa oli kolme henkilöä tutustumisjaksolla, kaksi hallintoyksikössä ja yksi suunnittelu ja johdon tuki -yksikössä.

Harjoittelijoita rekrytoitiin vuoden aikana 20. Harjoitteluaika oli yleensä kolme kuukautta. Harjoittelijoiden osuus henkilötyövuosista oli 3,6 prosenttia, valtiolla vastaava osuus on 0,8 prosenttia. Harjoittelijoista oli naisia 13 ja miehiä seitsemän. Heidän keski-ikänsä oli 25,7.

Vuoden 2016 aikana perhevapailla oli viisi eri henkilöä. Äitiysvapaalla oli yksi henkilö, isyysvapaalla oli kolme henkilöä. Hoitovapaalla oli yksi henkilö.

Akatemian palveluksesta irtisanoutui tai määräajan päätyttyä palveluksen päätti vuoden 2016 aikana yhteensä 25 henkilöä (pl. harjoittelijat). Vakinaisesta palvelussuhteesta irtisanoutui 13 henkilöä, joista eläkkeelle siirtyi 11 henkilöä.

Vuoden 2016 lopussa virkavapaalla toisen organisaation palveluksessa oli viisi henkilöä. Omassa virastossa, toisessa tehtävässä oli 10 henkilöä.

**Taulukko 4. Vaihtuvuus 2012 – 2016**

Vaihtuvuus	2012	2013	2014	2015	2016
Sisäinen vaihtuvuus	4,0	3,6	4,4	2,1	2,8
Lähtövaihtuvuus	4,6	5,0	3,6	6,3	9,7
Tulovaihtuvuus	7,9	9,3	17,5	11,9	11,8

## 2. Organisaatio ja johtaminen

Akatemian organisaatiota ja johtamisjärjestelmää muutettiin vuonna 2016 siten, että kolmen vastualueen sijaan Akatemiassa palattiin kahden vastualueen (tutkimus ja hallinto) malliin.

### 2.1. Hallintovirasto

Suomen Akatemiaa johtaa pääjohtaja. Kahta vastuualuetta johtavat ja niiden esimiehinä toimivat tutkimusasioista vastaava ylijohdaja ja hallinnosta vastaava ylijohdaja.

Hallintoviraston henkilöstö hoitaa Akatemian hallintoa, huolehtii hallituksen, tieteellisten toimikuntien, strategisen tutkimuksen neuvoston sekä tutkimusinfrastruktuurikomitean asioiden valmistelusta, esittelystä ja päätösten toimeenpanosta, valmistelee tiedepoliittisia selvityksiä ja suunnitelmia sekä osallistuu useiden kotimaisten ja kansainvälisten työryhmien toimintaan.

Organisaatio on kuvattu alla olevassa kaaviossa.



## 2.2. Esimiestyö ja johtaminen

Suomen Akatemiassa vuosittain tehtävä esimiestyön arviointi on osoittanut, että esimiestyö on kokonaisuudessaan hyvällä tasolla, mutta arvioinnin tulokset ovat laskeneet hieman viime vuosien aikana. Vuonna 2016 vuosittain tehtävästä erillisestä esimiestyön arvioinnista luovuttiin ja esimiestyötä arvioitiin VMBaro -työtyytyväisyyskyselyn ja sen purkukeskustelujen avulla.

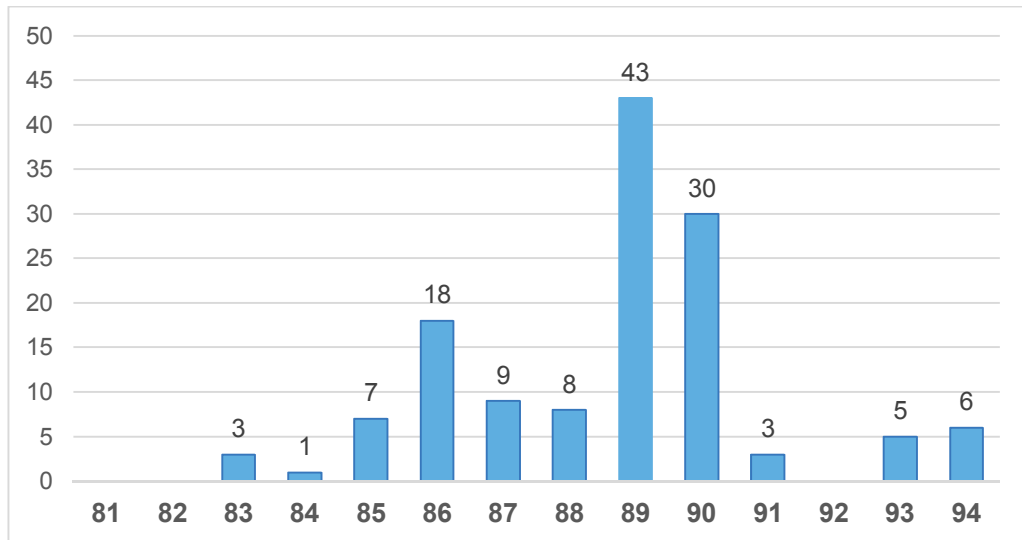
Työtyytyväisyyskyselyn tulokset osoittivat, että Akatemiassa esimiestyö on edelleen hyvällä tasolla, kuten keskimäärin koko valtionhallinnossakin. Akatemian tulokset eivät tältä osin poikenneet merkittävästi valtion tai vertailuryhmänä olevan opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalan tuloksista. Parhaimmat arvostukset saivat oikeudenmukainen kohtelu ja tuloksellisen työn tekemisen mahdollistaminen. Töiden organisoinnissa ja palautteen antamisessa sen sijaan on edelleen kehitettävää. Johtamisen ja ylimmän johdon toiminnan osalta tulokset olivat vertailuryhmiä heikommalla tasolla ja tulosten purun perusteella on identifioitu useita kehittämiskohteita ja toimenpiteitä.

Jatkossa on kiinnitettävä edelleen huomiota toiminnan tavoitteellisuuteen ja organisointiin, priorisointiin sekä erityisesti työtehtävien tasapuoliseen jakamiseen ja kuormittumisen ennalta ehkäisemiseen. Myös kannustavan ja tavoitteiden mukaisen palautteen antamisen merkitys korostuu. Lisäksi on tärkeää panostaa avoimeen keskusteluun ja asioiden valmisteluun.

### 2.3. Palkitseminen

Akatemian hallintoviraston palkkausjärjestelmässä palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta.

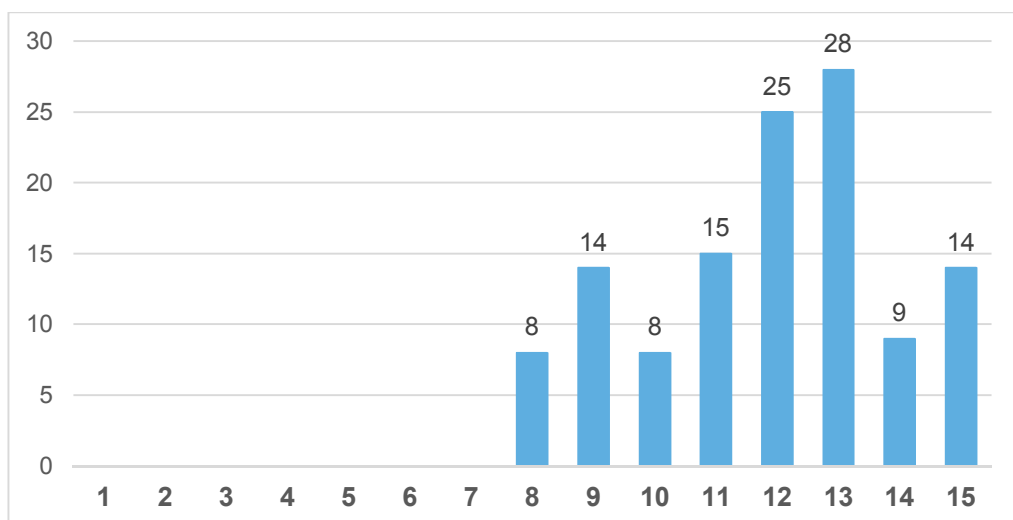
Palkkausjärjestelmän piirissä on vakinaisessa virkasuhteessa sekä yli kuuden kuukauden määräaikaisessa virkasuhteessa oleva henkilöstö johtoa lukuun ottamatta. Palkkausjärjestelmän piiriin kuului vuoden lopussa 96,4 prosenttia henkilöstöstä (139 henkilöä).



**Kuvio 7. Vaativuustasojakauma 31.12.2016**

Vaativuustasoille 83-87 sijoittuvat toimeenpanevat tehtävät ja vaativuustasoille 87-91 asiantuntijatehtävät. Esimiestehtävät sijoittuvat vaativuustasoille 93 ja 94.

Vuoden 2016 aikana henkilökohtaisen palkankorotuksen tehtävän vaativuustason noston seurauksena sai yksi henkilö.



**Kuvio 8. Suoritusastejakauma 31.12.2015**

Suoritusasojakaumassa ei ole huomioitu niitä suoritusasoja, joilla on alle viisi henkilöä (tasot 4-7).

Akatemian palkkausjärjestelmässä henkilökohtaisen palkanosan suuruus on enintään 48 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Suoritusasoja on 15 ja tason muutos on kolme prosenttiyksikköä.

Eniten henkilöitä on tasolla 13, joka vastaa 42 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Suoritusasojen keskiarvo oli vuoden lopussa 11,3 ja se on viime vuosina pysynyt samantasoisena.

Vuoden 2016 aikana palkankorotuksen suoritusason nousun johdosta sai 17,3 prosenttia henkilöstöstä (laskettuna 31.12.2016 henkilötilanteesta). Valtionhallinnossa vastaava luku on 7,7 prosenttia.

Akatemian suoritusarviointitulosten käsittelyprosessia tarkistettiin ottaen huomioon valtioneuvoston päätös palkkaliukuman rajoittamisesta.

## 2.4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Suomen Akatemian tasa-arvosuunnitelma vuosille 2014–2016 koskee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta niin hallintovirastossa kuin tutkimusrahoituksessakin. Tasa-arvosuunnitelmaa laadittaessa on tehty palkkakartoitusta ja selvitys tasa-arvotilanteesta tutkimusrahoituksessa sekä hallintovirastossa. Perusteettomia palkkaeroja naisten ja miesten välillä ei ilmennyt. 15.12.2016 Akatemian hallitus hyväksyi uuden tasa-arvosuunnitelman vuosille 2017-2018. Tämän suunnitelman laatimisen yhteydessä palkkakartoitusta tehtiin uudestaan. Perusteettomia palkkaeroja ei ilmennyt tässäkään yhteydessä.

Hallintovirastossa joka toinen vuosi tehtävän tyytyväisyyskyselyn (VMBaro) avulla on selvitetty henkilöstön tyytyväisyyttä työyhteisön tasa-arvoisuuteen ja tasa-arvon toteutumiseen käytännössä. Henkilöstön tyytyväisyys työyhteisön tasa-arvotilanteeseen on säilynyt korkealla tasolla kyselyvuosina 2007–2016. VMBarotulosten perusteella vuonna 2016 vastaajista 82 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä. Miehet olivat hieman naisia tyytyväisempiä.

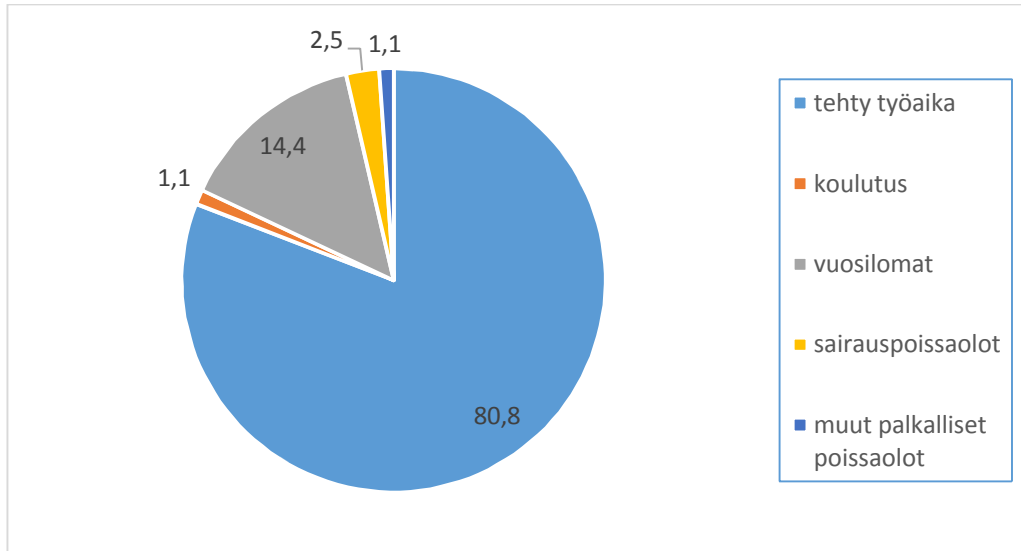
Vuonna 2016 tyytyväisyyskyselyyn on lisätty myös kysymys ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumisesta työyhteisössä. Yhdenvertaisuuden ei koettu toteutuvan aivan yhtä hyvin kuin sukupuolten tasa-arvon. Vastaajista 63 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä yhdenvertaisuuden toteutumiseen.

Tavoitteena on edelleen henkilöstön tasapainoisempi sukupuolirakenne. Kuitenkin esimerkiksi vuoden 2016 aikana Akatemian tehtäviä hakeneista vain 30 prosenttia oli miehiä, joten tasapuolisempaan sukupuoli-rakenteeseen pääseminen on haastavaa. Toimenpiteitä suunniteltiin ja toteutettiin myös seuraavilla osa-alueilla: suunnitteluprosessin ja tasa-arvotyön kehittäminen ja vakiinnuttaminen; tasa-arvo Suomen Akatemian tutkimusrahoituksessa; samapalkkaisuus ja samat palvelusuhteen ehdot; työhönotto, tasapuolinen sijoittuminen ja urakehitys; syrjinnän ja häirinnän ehkäisy ja poistaminen; työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen sekä työyhteisön ilmapiirin ja työolosuhteiden kehittäminen.

## 3. Työaika

### 3.1. Työajan käyttö

Vuonna 2016 Suomen Akatemiassa säännöllisestä työajasta 80,8 prosenttia käytettiin varsinaisten työtehtävien tekemiseen ja 19,2 prosenttia esimerkiksi vuosilomiin, muihin palkallisiin vapaisiin tai henkilöstökoulutukseen. Tehdyn työajan osuus on hieman kasvanut muun muassa sairauspoissaolojen ja henkilöstökoulutuksen vähentymisestä johtuen. Vuonna 2015 vastaava osuus oli 79,3 prosenttia.



Kuvio 9. Työajan käyttö vuoden 2016 aikana

Suomen Akatemian henkilöstön työajan käyttö vuonna 2016 on vastannut valtion keskimääräistä työajan käyttöä. Sairauspoissaoloajan prosenttiosuus (2,5) on pienempi kuin valtion prosenttiosuus (3,4) säännöllisestä vuosityöajasta. Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan prosenttiosuus 1,1 alitti poikkeuksellisesti valtion prosenttiosuuden 1,2. Kts. kappale 4 Osaamisen kehittäminen.

### 3.2. Joustava työaika

Ylitöitä tehtiin vuonna 2016 vähän. Saldovapaamahdollisuus ja joustavat työaika-järjestelyt ovat tavoitteen mukaisesti vähentäneet ylitöitä merkittävästi viime vuosina.

Hallintovirastossa on käytössä saldovapaajärjestelmä. Saldovapaata voi pitää kokonaisina päivinä tai osan työpäivästä. Saldovapaata käytettiin viime vuonna 848 päivää ja saldovapaan osuus säännöllisestä vuosityöajasta laskettuna oli 2,4 prosenttia. Saldovapaan määrä ja osuus säännöllisestä työajasta on noussut samoin kuin saldovapaata pitäneiden osuus henkilöstöstä.

Vuonna 2016 säännöllisen työajan ylittävän ylimääräisen työajan (eli niin sanottujen leikkautuneiden tuntien) osuus oli säännöllisestä vuosityöajasta 0,1 prosenttia (337 tuntia). Leikkautuvien tuntien määrää pyritään vähentämään muun muassa tarkoituksenmukaisilla työaikasaldon tasoitusjaksolla.

Akatemiassa suhtaudutaan myönteisesti etätöihin ja sen tekeminen on lisääntynyt jatkuvasti. Vuonna 2016 etätöiden osuus säännöllisestä vuosityöajasta laskettuna oli 5,5 prosenttia ja etätöitä tehtiin keskimäärin 13,7 päivää henkilötyövuotta kohden. Etätöimahdollisuutta käytti valtaosa henkilöstöstä. Erityisesti säännöllisen etätöiden tekeminen on lisääntynyt.

**Taulukko 5. Joustavan työajan tunnuslukuja 2012 -2016**

Joustava työaika 2016	2012	2013	2014	2015	2016
Saldovapaa, pv/htv	4,6	4,2	5,0	5,2	6,0
Etätö, pv/htv	3,9	6,2	7,3	11,6	13,7

## 4. Osaamisen kehittäminen

### 4.1. Henkilöstön kehittäminen ja koulutus

Akatemian henkilöstön kehittämissuunnitelma vastaa hallintoviraston yhteisiin osaamisen kehittämistarpeisiin: siinä huomioidaan eri yksiköiden tarpeet ja toiveet. Yksiköt vastaavat henkilöstönsä omasta, henkilökohtaisiin kehittymissuunnitelmiin perustuvasta osaamisen kehittämisestä sekä yksikkökohtaisesta kehittämisestä (esimerkiksi yksiköiden kehittämispäivät). Esimiehet käyvät vuosittain alaitensa kanssa take-keskusteluissa läpi kunkin henkilökohtaiset osaamisen kehittämis- ja koulutustarpeet.

Vuonna 2016 Akatemian työntekijöille järjestettiin muun muassa kielenhuoltoon, kirjoittamiseen, sosiaaliseen mediaan ja neuvottelutaitoihin liittyvää koulutusta. Akatemialaiset perehtyivät myös verkostojohtamiseen ja infografiikan tuottamiseen. Työryhmien ja erilaisten hakutiimien vetäjille tarjottiin tiimityöskentelykoulutusta. Esimiehet osallistuivat ajankohtaisia aiheita käsitelleisiin keskustelutilaisuuksiin. Henkilöstö osallistui myös muuhun asiantuntemustaan kehittävään koulutukseen Akatemian ulkopuolella, kuten oman alansa konferensseihin ja seminaareihin.

Koulutuksen osalta jatkettiin yhteistyötä: Opetushallituksen ja CIMOn kanssa jatkettiin yhteisiä kielikoulutusryhmiä keväällä 2016. Opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalan virastojen yhteisen kielikoulutuspalveluiden vuoksi syksyllä 2016 ei järjestetty yhteisiä kieliryhmiä. Lisäksi Akatemian henkilöstölle järjestettiin avoimen tieteen koulutusta yhdessä opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittaman Avoin tiede ja tutkimus (ATT) -hankkeen kanssa. Koulutus suunnattiin koko henkilökunnalle, erityisesti tiedeasiantuntijoille ja ohjelmapäälliköille.

Koko henkilöstölle tarjottiin ensimmäistä kertaa Akademia-päivä, jossa kuultiin ajankohtaista asiaa vesitutkimuksesta. Sisällön suunnittelusta vastasivat akatemiaohjelmayksikkö sekä bio- ja ympäristötieteiden tutkimuksen yksikkö. Päivän antiin yhdistettiin myös työhyvinvointiin liittyvää ohjelmaa. Henkilökunta kiitteli tilaisuutta onnistuneeksi ja sen vuoksi siitä päätettiin tehdä vuotuinen perinne kiertävällä järjestelyvastuulla.

Osaamisen kehittämisen muotoja ovat myös henkilövaihto ja työkierto. Vuonna 2016 yksi akatemialainen työskenteli virkamiesvaihdon myötä kaksi kuukautta Tekesin Piilaakson toimipisteessä Kaliforniassa. Yksi akatemialainen oli Valtiolle.fi

henkilökiertopilotin tiimoilta parin viikon tutustumisjakosolla Rikosseuraamuslaitoksessa.

Osaamisen kehittämiseen liittyvät tiedot on esitetty taulukossa 6. Tahti-raporttien mukaan koulutuspäivien määrä (408) laski huomattavasti Akatemiassa vuonna 2016 edellisiin vuosiin verrattuna. Koulutukseen käytettiin henkilötyövuotta kohden 3,0 työpäivää, kun edellisenä vuonna vastaava määrä oli 7,7 työpäivää. Koulutuspäivien määrälliseen vähentymiseen Tahti-raportissa saattaa vaikuttaa osaltaan se, että työtuntien kirjaustapaa muutettiin Akatemiassa vuoden 2016 alussa. Osa osaamisen kehittämiseen käytetystä työajasta on todennäköisesti jäänyt merkittävää tuntikirjauksiin.

Henkilöstön osaamisen kehittämiseen käyttämä työaika on noin 1,1 prosenttia työajasta (sisältäen koulutuksen ja muun osaamisen kehittämiseen käytetyn työajan). Valtiolla vastaava luku vuonna 2016 on 1,2 prosenttia.

Akatemia haki entiseen tapaan koulutuskorvausta Valtiovarainministeriöltä henkilöstönsä vuoden 2016 koulutuksiin liittyen (koulutuskorvausta haettiin myös vuosina 2015 ja 2014). Tämän vuoksi Tahti-raporttien tietoja verrattiin Akatemian käytämän Sisko-järjestelmän tietoihin: henkilökunta ilmoittautuu koulutuksiin ja/tai hakee koulutuslupaa Siskon kautta. Ilmeni, että koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä on noussut Akatemiassa hieman vuosiin 2015 ja 2014 verrattuna. Koulutuskorvattavien päivien lukumäärien perusteella yhä useampi akatemialainen on osallistunut koulutukseen vähintään yhden työpäivän verran. Vuonna 2016 vähintään yksi koulutuspäivä oli 122 henkilöllä, kun vuosina 2014 koulutuspäiviä oli 116 henkilöllä ja 2015 niitä oli 103 henkilöllä.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen kustannukset ilman palkkakustannuksia olivat yhteensä 98 098 euroa mikä oli hieman enemmän kuin vuonna 2015. Koulutusajan palkkauskustannukset olivat 82 583 euroa. Henkilöstökoulutuksen kokonaiskustannukset (180 681 euroa) laskivat yli sadalla tuhannella eurolla. Aiemasta poiketen järjestettiin vähemmän koko henkilöstölle suunnattuja koulutustilaisuuksia. Koulutusta suunnattiin sen sijaan hieman enemmän henkilöstöryhmittäin. Räätelöidyn koulutuksen kustannukset ovat yleensä jonkin verran korkeammat räätälöimättömään koulutukseen verrattuna.

Kuten koulutuskustannuksista ilmenee, niin Akatemia on jatkanut henkilöstön osaamisen kehittämiseen panostamista. Asiantuntijaorganisaationa Akatemia haluaa panostaa henkilöstönsä osaamiseen ja sen kehittämiseen laadukkaalla koulutuksella.

## 5. Henkilöstön toimintakyky ja työyhteisön hyvinvointi

### 5.1. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Akatemian työhyvinvointia ja työkykyä edistävästä toiminnasta vastaa TYHY-ryhmä, jossa ovat edustettuina työsuojelun, työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon ja osaamisen kehittämisen asiantuntemus sekä eri henkilöstöryhmät. TYHY-toiminta perustuu vuosittain laadittavaan toimintasuunnitelmaan ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Toiminnan painopiste on ennaltaehkäisevässä ja työkykyä



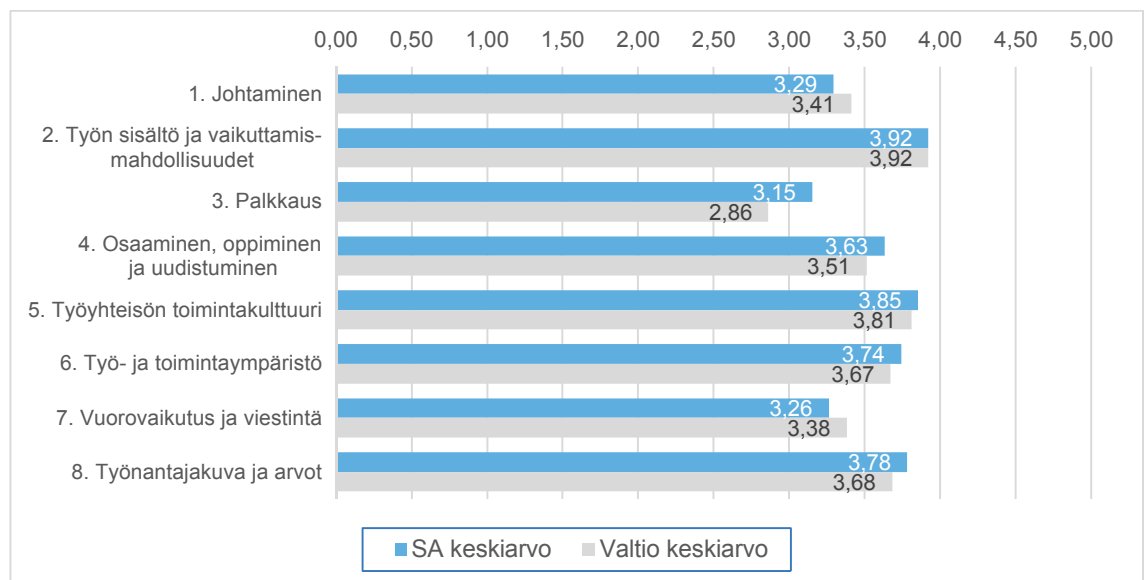
kehittävässä, työ- ja toimintakyvyn heikkenemisen uhkaa lieventävässä toiminnassa. Henkilöstölle tarjottiin vuoden aikana muun muassa työhyvinvointiin liittyvä luento, taukoliikuntaa ja tuettua hierontaa, kulttuuri- ja liikuntaseteleitä sekä yhteisiä retkiä, liikuntatapahtumia ja kulttuuritilaisuuksia. Teemana oli kestävä kehitys.

Vuonna 2015 laadittiin Akatemian toimitilastrategia ja sen toimenpidesuunnitelma. Toimitiloja tiivistettiin ja uudistettiin toimitilastrategian mukaisesti osana Hakaniemennranta 6 virastotalon opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalan kampusratkaisua. Vuonna 2016 ei tehty toimitilamuutoksia.

Henkilöstöruokailua tuettiin vuonna 2016 yhteensä 17 144 eurolla eli 121 eurolla henkilötyövuotta kohti ja tuki laajennettiin koskemaan neljää lähiseudun lounasravintolaa henkilöstön toiveiden mukaisesti. TYHY-toiminnan kustannukset (ei sisällä palkkakustannuksia osallistumisajalta) nousivat hieman edelliseen vuoteen verrattuna ollen 41 580 euroa (294 euroa/hvt).

## 5.2. Työtyytyväisyys

Vuonna 2016 henkilöstölle tehtiin VMBaro-työtyytyväisyyskysely, jonka tulokset olivat kokonaisuutena hyvät ja pääosin samalla tasolla kuin syksyllä 2015 tehdystä kyselystä. Kyselyä uudistettiin vuonna 2016, joten tulokset eivät ole suoraan verrattavissa aikaisempiin. Vastausprosentti oli 82, mikä on erittäin korkea. Tulosten käsittelyä yksiköissä ja virastossa muutettiin myös aikaisempaa ratkaisukeskeisemmäksi ja yksiköiltä saatiin runsaasti konkreettisia kehittämisehdotuksia. Kokonaistulos oli 3,59, joten kokonaisuudessa työhyvinvointi oli hyvällä ja hieman valtionhallintoa korkeammalla tasolla (valtiolla 3,55).



**Kuvio 10. VMBaro-kysely 2016 tulokset vertailujoukkona valtio**

Akatemian vahvuuksina (yli 4 keskiarvo asteikolla 1-5) olivat kyselyn mukaan työn tavoitteiden tietäminen, osaamisen ylläpidon ja parantamisen tuki, oikeudenmukainen kohtelu, sukupuolten tasa-arvon toteutuminen, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen sekä sitoutuminen työnantajan tavoitteisiin.

Kehitettävää (alle 3 keskiarvo) oli kyselyn mukaan ylimmän johdon toimimisessa esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä, töiden organisoimisessa johdon toimesta, kehityskeskustelujen toimivuudessa sekä palkkauksen kannustavuudessa. Lisäksi tiedonsaanti asioiden valmistelusta ja päätöksistä sekä viestinnän avoimuus, oikea-aikaisuus ja vuorovaikutteisuus identifioitiin kehittämiskohteiksi. Toimenpiteitä kehittämiskohteisiin ideoitiin yksiköissä, päällikkökokouksessa ja johtoryhmässä.

Epäasiallisen kohtelun kokemusta tai havaintoa oli 25 %:lla henkilöstöstä. Tämän johdosta ohjeita epäasiallisen kohtelun välttämiseksi ja tilanteiden ratkaisemisesta päivitettiin ja asiasta keskusteltiin henkilöstön kanssa.

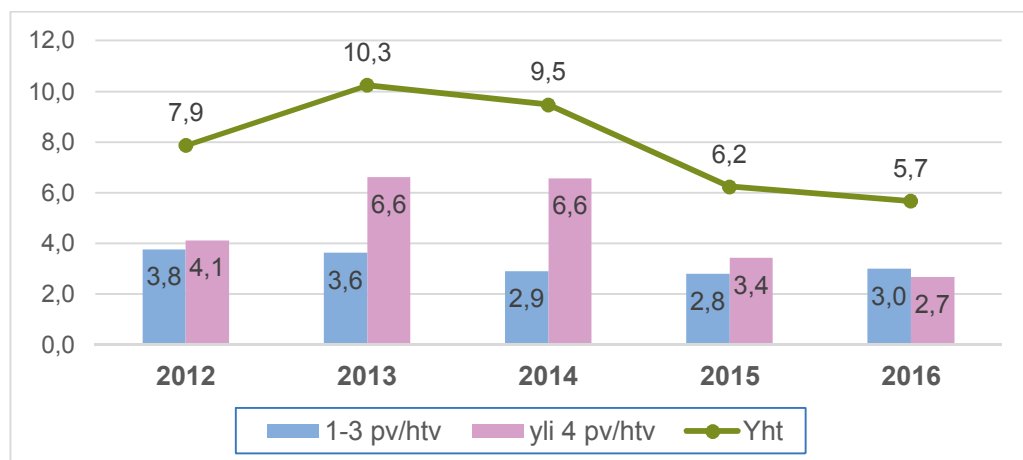
### 5.3. Terveys ja työkyky

Sairauspoissaolojen määrä vuonna 2016 oli 5,7 sairauspäivää henkilötyövuotta kohden, kun edellisenä vuonna määrä oli 6,2 sairauspäivää henkilötyövuotta kohden. Vuosina 2015 ja 2016 sairauspäivät laskivat merkittävästi. Tähän vaikutti osaltaan se, että yksittäisiltä pitkiltä sairauslomilta siirryttiin kuntoutustuelle, mistä kertyi yhteensä 640 päivää vuonna 2016. Henkilöitä oli myös työkokeilussa ja osallistui Aslak-kuntoutukseen, kuntoutuksessa oltiin yhteensä 127 päivää. Sairauspoissaolot vastasivat 3,2 henkilötyövuotta, kun vuonna 2015 ne vastasivat 3,4 henkilötyövuotta.

Pitkiltä sairauslomilta työhön paluuta ja työssä jaksamista tuettiin kuntoutuksen ja erilaisten osa-aikaisten työjärjestelyjen avulla. Työterveyshuollon kanssa jatkettiin aktiivista yhteistyötä. Henkilöstön ikääntyessä ja henkilöstömäärän pienentyessä on odotettavissa, että sairauspäivien määrän suurehko vuosittainen vaihtelu jatkuu tulevaisuudessa, koska yksittäisten pitkien sairauslomien vaikutus lukuihin on merkittävä.

Keskimääräinen sairauspäivän hinta Akatemiassa on 425 euroa (valtiolla 389 euroa), joten sairauspäivien väheneminen merkitsee kustannussäästöjä.

Lyhyet 1-3 päivän sairauspoissaolot henkilön omalla ilmoituksella muodostavat suurimman poissaoloryhmän, mutta niidenkin määrä on laskenut viime vuosina. Työterveyshuollon raporttien mukaan vuonna 2016 suurin osa muista sairauspoissaolopäivistä aiheutui mielenterveyshäiriöistä, tuki- ja liikuntaelinsairauksista sekä infektioista.



Kuvio 11. Sairauspoissaolojakaumat 2012 – 2016 päivinä/htv

**Taulukko 7. Sairauspoissaolotietoja 2012 – 2016**

SELITE	2012	2013	2014	2015	2016
Sairauspoissaolojen lukumäärä	402	394	334	299	321
Sairauspäivien lukumäärä	1122	1387	1312	863	802
Sairauspäivää/sairausjakso	2,8	3,5	3,9	2,9	2,5
Sairauspäivät/htv	7,9	10,3	9,5	6,2	5,7
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	85,8	81,5	79,3	82,6	88,8
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	32,1	21,9	38,5	30,6	31,7
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lukumäärä/henkilötyövuosi	3,6	4,1	3,6	3,6	4,9

Työtapaturmat ovat harvinaisia Akatemian hallintovirastossa, kuten valtiolla yleensä. Vuonna 2016 oli yksi työmatkalla tapahtunut työtapaturma, josta aiheutui seitsemän sairauspoissaolopäivää.

Työterveyshuollon kustannukset nousivat hieman edelliseen vuoteen verrattuna, ja olivat edelleen korkealla tasolla (122 120 euroa ja 863,04 euroa/htv brutto). Toteutuneista työterveyshuollon kustannuksista käytettiin ennalta ehkäisevään ja työkykyä ylläpitävään toimintaan yhteensä noin 26 500 euroa. Näistä kustannuksista ei ole vähennetty Kela-palautuksia.

## 6. Työvoimakustannukset

Vuonna 2016 Suomen Akatemian hallintoviraston työvoimakustannukset olivat 9 245 959 euroa ja palkkasumma 7 607 081 euroa.

**Taulukko 8. Työvoimakustannukset 2014 - 2016**

Kustannuslaji	2014	2015	2016
Kokonaistyövoimakustannukset	9 170 577	9 135 283	9 245 959
Palkkasumma	7 373 362	7 394 862	7 607 081
- Tehdyn työajan palkat	5 679 492	5 692 319	5 941 847
- Välillisen työajan palkat	1 693 869	1 701 543	1 665 234
Sosiaaliturva	1 538 816	1 506 109	1 379 832
Muut välilliset työvoimakustannukset	258 400	235 292	259 046
Kokonaistyövoimakustannukset, euroa/htv	66 674	65 997	65 331

Suomen Akatemiassa työvoimakustannukset (taulukko 6) nousivat edellisvuodesta 1,2 prosenttia vaikka henkilötyövuosimäärä kasvoi 2,2 prosenttia. Valtion eläkevaikutusmaksun pieneneminen vaikutti merkittävästi eroon.

Tehdyn työajan palkkojen osuus työvoimakustannuksesta on noin 64 prosenttia ja välillisten työvoimakustannusten osuus on 36 prosenttia. Välillisten palkkojen suurin yksittäinen erä oli vuosiloma-ajan palkat. Valtiolla on yleisesti yksityistä sektoria paremmat vuosilomaetuudet. Henkilötyövuoden hinta on noin 65 400 euroa.

## 7. LIITE TUNNUSLUKUJA

HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJA	SA 2012	SA 2013	SA 2014	SA 2015	SA 2016	Valtio 2016
<b>HENKILÖSTÖRESURSSIT</b>						
<b>Henkilöstömäärä</b>						
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	140	137	143	144	139	72984
Henkilöstön lukumäärän % muutos ed. v lopusta	-7,3	-2,1	4,4	0,7	-3,5	-0,9
Henkilötyövuodet (htv)	142,5	135,3	138,4	138,4	141,5	72025,0
Henkilötyövuosien määrän % muutos ed. vuodesta		-5,1	2,3	0,0	2,2	-1,5
<b>Palvelussuhterakenne 31.12.2016 (lkm)</b>						
Kokoaikaisten %-osuus henkilöstöstä	91,4	92,7	88,8	88,2	91,4	94,9
Osa-aikaisten %-osuus henkilöstöstä	8,6	7,3	11,2	11,8	8,6	5,1
Vakinaisten %-osuus henkilöstöstä	80	80,3	82,5	82,5	84,2	86,6
Määräaikaisten %-osuus henkilöstöstä (ml harjoittelijat)	20	19,7	17,5	17,5	15,8	13,4
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä	99,3	99,3	99,3	100	100	90,3
<b>Henkilöstöryhmät 31.12.2016</b>						
Johtoon kuuluvien %-osuus henkilöstöstä	2,2	2,2	2,8	2,8	2,2	1,8
Esimiesten %-osuus henkilöstöstä	7,1	7,3	6,4	6,9	7,9	5,9
Asiantuntijatehtävien %-osuus henkilöstöstä	60,7	59,9	61,0	60,4	64,7	41,3
Toimeenpanotehtävien %-osuus henkilöstöstä	27,1	28,5	29,8	28,5	24,5	
Harjoittelijoiden lukumäärä koko vuoden aikana	13	15	16	19	20	
<b>Henkilöstöryhmät %-osuus henkilötyövuosista</b>						
Johtoon kuuluvien %-osuus henkilöstöstä		2,2	2,7	2,9	2,1	
Esimiesten %-osuus henkilöstöstä		7,4	7,2	7,1	7,4	
Asiantuntijatehtävien %-osuus henkilöstöstä		59,5	59,7	58,9	61,2	
Toimeenpanotehtävien %-osuus henkilöstöstä		28,4	27,6	27,9	25,7	
Harjoittelijoiden %-osuus henkilöstöstä		2,5	2,7	3,2	3,6	
<b>Tasa-arvo /Sukupuolirakenne 31.12.2016</b>						
Naisten lukumäärä	99	98	101	104	98	
Miesten lukumäärä	41	39	42	40	41	
Naisten %-osuus henkilöstöstä	70,7	71,5	70,6	72,2	70,5	48,9
Miesten %-osuus henkilöstöstä	29,3	28,5	29,4	27,8	29,5	51,1
Naisten %-osuus johdosta	33,3	33,3	50,0	50,0	33,3	35,0
Naisten %-osuus esimiehistä	90,0	80,0	78,0	80,0	72,7	27,0
Naisten %-osuus asiantuntijatehtävistä	59,0	61,3	60,0	65,5	64,4	53,3
<b>Ikärakenne 31.12.2016</b>						
Henkilöstön keski-ikä	48,3	49,1	48,8	49,3	49,1	46,3
Miesten keski-ikä	45,2	46,0	46,3	46,1	47,5	
Naisten keski-ikä	49,6	50,3	49,8	50,5	49,7	
Vähintään 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä (%)	65,7	65,7	64,3	66,7	66,9	56,8
<b>Koulutusrakenne 31.12.2016</b>						
Koulutustasoindeksi (1-7)	6,4	6,3	6,6	6,7	6,7	5,3
Koulutustasoindeksi (1-7), miehet	6,5	6,8	6,8	6,9	6,9	

Koulustasoindeksi (1-7), naiset	6,3	6,2	6,5	6,6	6,6	
Koulutusaste tuntematon (%-osuus henkilöstöstä)	2,9	2,2	1,4	0	2,2	
Perus- ja keskiasteen koulutus (%-osuus henkilöstöstä)	10,7	12,4	8,4	9,0	5,7	
Alin korkea-aste koulutus (%-osuus henkilöstöstä)	17,9	18,2	16,1	16,0	12,9	
Alempi korkeakouluaste (%-osuus henkilöstöstä)	7,9	5,8	7,7	8,3	8,6	14,9
Ylempi korkeakouluaste (%-osuus henkilöstöstä)	27,1	27,7	28	27,1	30,9	28,4
Tutkijakoulutus (%-osuus henkilöstöstä)	33,6	33,6	38,5	39,6	39,6	3,8
<b>Työajan käyttö</b>						
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säänn vuosityöajasta	75,9	78,3	78,6	79,3	80,8	80,2
Henkilöstökoulutuksen %-osuus	2,2	1,7	2,4	3,1	1,1	1,2
Vuosiloma-ajan %-osuus	17	15	13,6	13,7	14,4	14,0
Sairauspoissaoloajan %-osuus	3,1	4,1	4,1	2,9	2,5	3,4
Tapaturmapoissaoloajan %-osuus	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Rahana korvatus ylityöajan %-osuus säänn vuosityöajasta.	0,4	0,2	0,1	0,2	0,1	1,4
Muun kuin rahana tai ylityövapaana korvatus säänn työajan ylittävän ylim työajan %-osuus	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2
Ylityövapaapäivät	20	13	5	3	3	
Rahana korvatus ylityöajan %-osuus säänn vuosityöajasta	0,4	0,2	0,1	0,1	0,1	
Saldovapaapäivät	658	568	695	725	848	
Saldovapaana pidetyt päivät /hvt	4,6	4,2	5,0	5,2	6,0	
Saldovapaana pidetyn työajan %-osuus säänn vuosityöajasta	1,9	1,7	1,9	2,0	2,4	
Etätöypäivät	552	845	1004	1603	1940	
Etätöynä tehdyt työpäivät/hvt	3,9	6,2	7,3	11,6	13,7	
Etätöynä tehdyn työajan %-osuus säänn vuosityöajasta	1,6	2,5	2,8	4,4	5,5	
<b>REKRYTOINTI JA VAIHTUVUUS</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>Valtio 2016</b>
<b>Henkilöstötarve</b>						
Ulkoiset henkilöstörekrytoinnit vuoden aikana, lkm	8	9	17	12	15	
Hakeneiden lkm/rekryjen lkm ulkoisissa rekrytoinneissa vuoden aikana	30,8	89	101,4	97,0	71,0	59,0
Sisäinen vaihtuvuus (%)	4	3,6	4,4	2,1	2,8	4,0
Lähtövaihtuvuus (%)	4,6	5	3,6	6,3	9,7	4,8
Tulovaihtuvuus (%)	7,9	9,3	17,5	11,9	11,8	1,3
Eläkkeelle siirtyneet henkilöt (kaikki eläkelajit) (%)	3,3	2,1	3,6	1,4	7,6	2,8
Vuoden aikana eläkkeelle jääneiden lukumäärä (vanhuuseläke, työkyvyttömyyseläke)	4	2	4	0	11	
<b>MOTIVAATIO JA OSAAMINEN</b>					<b>2016</b>	<b>Valtio 2016</b>
<b>Työtyytyväisyysindeksi</b>						
Kokonaistyötyytyväisyys					3,59	3,55
Johtaminen					3,29	3,41
Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet					3,92	3,92
Palkkaus					3,15	2,86
Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen					3,63	3,51
Työyhteisön toimintakulttuuri					3,85	3,81

Työ- ja toimintaympäristö					3,74	3,67
Vuorovaikutus ja viestintä					3,26	3,38
Työnantajakuva ja arvot					3,78	3,68
Työtyytyväisyyskyselyn vastausprosentti					82,1	71,9
<b>SAIRAUSPOISSAOLOT, TYÖTERVEYS</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>Valtio 2016</b>
<b>Sairastavuus ja tapaturmat vuoden aikana</b>						
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	7,9	10,3	9,5	6,2	5,7	8,5
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	2,8	3,5	3,9	2,9	2,5	4,1
Työtapaturmien lukumäärä	6	7	2	7	1	
<b>Sairaustapausten yleisyys vuoden aikana</b>						
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	85,8	81,5	79,3	82,6	88,8	77,8
Terveysprosentti (ilman sairauspoissaoloja olleiden %-osuus)	32,1	21,9	38,5	30,6	31,7	41,6
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lkm/htv	3,6	4,1	3,6	3,6	4,9	4,7
<b>Työterveydenhoito vuoden aikana</b>						
Työterveyspalvelujen kustannukset nettona, euroa/htv	473,7	564,2	658,4	597,6	632,7	505,1
<b>KOULUTUS</b>						
Koulutuspäivät (työpäivien määrä)	790	567	877	1071	408	
Koulutuspäivien määrä (pv/htv)	5,5	4,2	6,3	7,7	3,0	2,9
Koulutukseen käytetty työntekijän %-osuus säännönmukaisesti	2,2	1,7	2,5	3,0	1,1	1,2
Koulutuskustannukset, euroa (ilman palkkakustannuksia)	106114	70565	94174	89257	98098	
Koulutuskustannukset, euroa/htv	745	522	680	645	693	
Koulutusajan palkkakustannukset, euroa	150839	111525	168498	203665	82583	
Kokonaiskoulutuskustannukset (sis. koulutusajan palkat)	265953	182090	262672	292922	180681	
Kokonaiskoulutuskustannukset, euroa/htv	1803	1346	1898	2116	1277	
<b>HENKILÖSTÖINVESTOINNIT</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>Valtio 2016</b>
<b>Työkunnan edistäminen vuoden aikana</b>						
TYHY –kustannukset (euroa)	43840	42908	38666	39446	41580	
Työhyvinvointitoiminnan kustannukset (€/htv)	307	317	279	285	294	
Virkistystoimintaan liittyvät investoinnit, euroa/htv	496	554	461	532	517,3	162,2
<b>TYÖVOIMAKUSTANNUKSET</b>						
Kokonaistyövoimakustannukset, tuhatta €	8 895	8 662	9 171	9 135	9 246	
Palkkasumma, tuhatta €	7 213	7 079	7 373	7 394	7 607	
- Tehdyn työntekijän palkat, tuhatta €	5 409	5 378	5 679	5 692	5 942	
- Välillisten työntekijän palkat, tuhatta €	1 804	1 701	1 694	1 701	1 665	
Sosiaaliturva, tuhatta €	1 439	1 368	1 539	1 506	1 380	
Muut välilliset työvoimakustannukset, tuhatta €	243	215	259	235	259	
Välillisten työvoimakustannusten %-osuus tehdyn työntekijän palkoista	64,5	61,1	61,5	60,5	55,6	55,3
Kokonaistyövoimakustannukset, euroa/htv (henkilötyövuoden hinta)	62 418	64 017	66 673	65 997	65 342	