

**SUOMEN AKATEMIAN HALLINTOVIRASTON
HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2014**
Hallintoyksikkö



SUOMEN AKATEMIA

Sisällysluettelo

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

Johdanto

Suomen Akatemian henkilöstötilinpäätös on henkilöstön strategisen johtamisen ja henkilöstön kehittämisen työväline. Se on myös yksi keskeisistä mittareista seurattaessa henkilöstöstrategian ja sen toimenpidesuunnitelman toteutumista. Henkilöstöstrategian painopistealueet ovat osaaminen ja henkilöstösuunnittelu, työhyvinvointi ja työssä jaksaminen sekä esimiestyö ja johtaminen.

Henkilöstötilinpäätöksen taustatietoina on hyödynnetty Valtiokonttorin ylläpitämästä TAHTI-järjestelmästä saatavia raportteja ja Kieku-tietojärjestelmän hakuraportteja. Vertailutietoina on käytetty Suomen Akatemian hallintoviraston vuoden 2013 henkilöstötilinpäätöstietoja sekä Valtiokonttorin ylläpitämästä TAHTI-järjestelmästä valtion henkilöstön vuoden 2014 henkilöstötilinpäätöstietoja.

Henkilöstötilinpäätöksen tunnusluvut poikkeavat hieman tilinpäätöksen henkilöstöosiossa esitetyistä ja TAHTI-järjestelmästä saatavista luvuista, jotka perustuivat 137,5 henkilötyövuoteen. Vuoden 2014 henkilötyövuodet ovat siirtyneet Kiekusta TAHTIin liian pienenä niille kuukausipalkkaisille palvelussuhteille, joilla vuosilomapalkan laskenta muuttui siirryttäessä kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai toisinpäin. Virhe on korjattu Kiekussa, mutta vuoden 2014 TAHTI-tietoja ei korjata jälkikäteen, joten vuoden 2014 henkilötyövuositiedot on tähän henkilöstötilinpäätökseen otettu Kiekusta. Tunnusluvut, jotka esitetään per htv on korjattu oikean htv:n 138,4 mukaisiksi.

Henkilöstötilinpäätös koskee hallintovirastoon palvelussuhteessa olevaa henkilöstöä. Laskelmissa, kuvioissa ja taulukoissa on yleensä kuvattu koko hallintoviraston henkilöstö (sisältäen myös yliopistojen rahoittamat harjoittelijat) joulukuun 2014 tilanteen mukaan pois lukien palkattomalla virkavapaalla olevat työntekijät.

Lopussa olevaan taulukkoon on koottu henkilöstötunnuslukuja vuosilta 2010–2014.

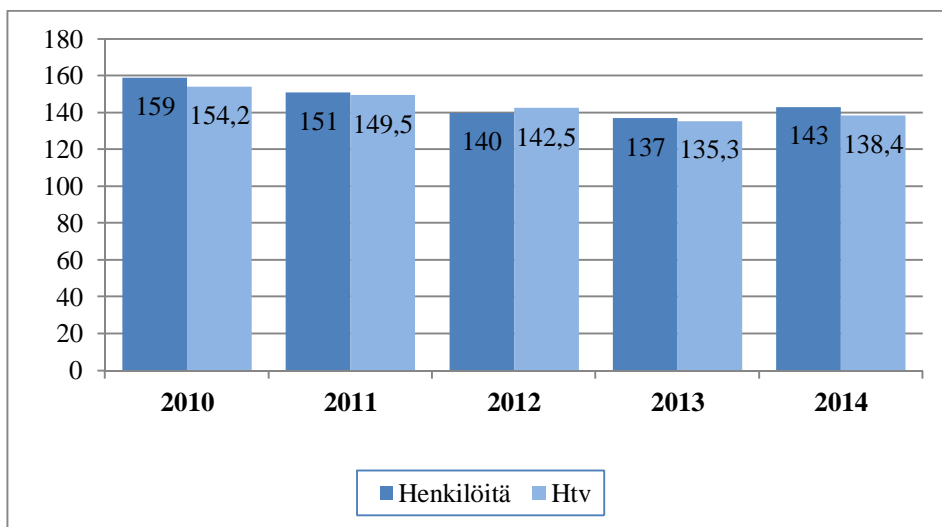
Henkilöstötilinpäätöstä on käsitelty päällikköpalaverissa 19.5.2015.

1. Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1. Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet

Vuoden 2014 lopussa Akatemian hallintoviraston henkilökuntaan kuului 143 henkilöä (2013; 137). Kaksitoista henkilöä oli virkavapaalla. Henkilöstön lukumäärä nousi 4,4 prosenttia vuoteen 2013 verrattuna. Akatemian henkilötyövuosien määrä oli 138,4*) henkilötyövuotta, mikä on 2,3 prosenttia enemmän kuin vuonna 2013 (135,3 htv vuonna 2013).

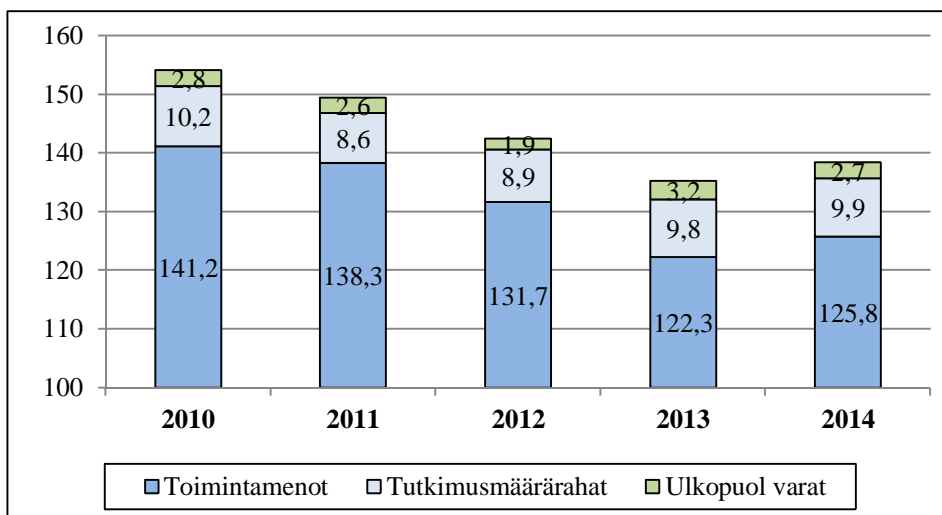
Viime vuosina toimintaa ja henkilöstön määrää on ohjannut entistä enemmän toimintamäärärahatilanne, mikä on johtanut henkilöstövähennyksiin. Vuonna 2014 henkilöstön määrä kuitenkin kasvoi johtuen uudesta strategisen tutkimusrahoituksen toiminnosta, joka perustettiin Akatemian yhteyteen ja sitä vastaavasta strategisen tutkimuksen yksiköstä. *)Henkilötyövuosimäärä on tarkistettu huhtikuussa 2015 tietojärjestelmävirheen johdosta.



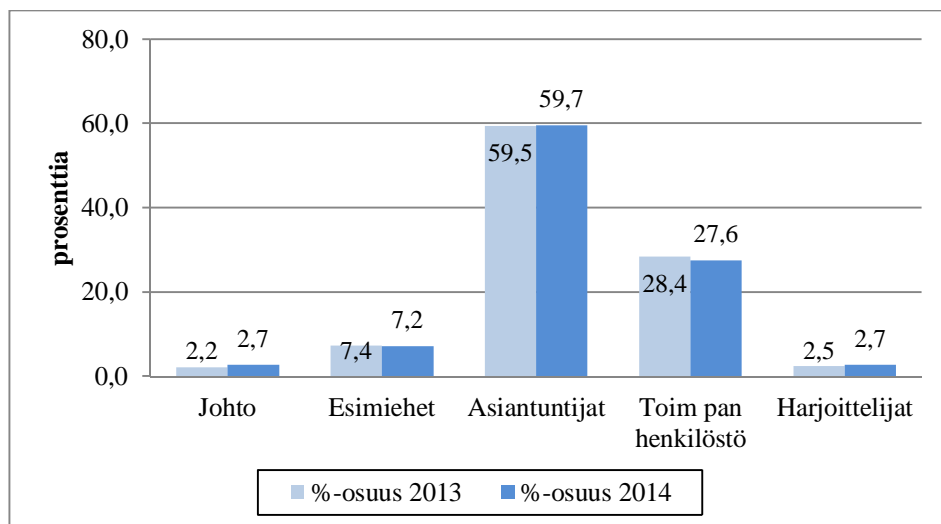
Kuvio 1. Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet 2010 – 2014

Toimintamenomomentilta palkattujen osuus oli 125,8 henkilötyövuotta (2013; 122,3 htv). Tutkimusohjelmien koordinaatiotehtäviin oli tutkimusmäärärahoista palkattu 9,9 htv (2013; 9,8 htv). Ulkopuolisilla varoilla (mm. ERA-NET) palkattujen osuus oli 2,7 htv (2013; 3,2 htv). Osuus pieni* hieman OKM:n rahoittaman tutkimusinfrastruktuurien tiekarttahankkeen päätyttyä. *Toisaalta em. ei sisällä liikuntatieteen arviointiyhteistyösopimuksen mukaista korvausta Akatemiassa tehdystä työstä.

Toimintamenomomentilta palkattujen henkilöiden osuus kasvoi hieman johtuen uuden organisaatioyksikön perustamisesta. Tutkimusmäärärahalta ja ulkopuolisilla varoilla palkattujen lukumäärä on pysynyt lähes samana.



Kuvio 2. Akatemian ja ulkopuolisen rahoituksen osuudet 2010 – 2014



Kuvio 3. Henkilötyövuosijakauma henkilöstöryhmittäin vuosina 2013 ja 2014

Pitkän aikavälin tavoitteena on vähentää toimeenpanevan henkilöstön osuutta suhteessa asiantuntijoihin. Toimeenpanevaan henkilöstöön on luettu seuraavilla nimikkeillä olevat: henkilöstösihteeri, johdon assistentti, kirjaja, osastosihteeri, projektisihteeri, pääkirjanpitäjä, rahoitussihteeri, taloussihteeri, tietopalvelusihteeri, toimistosihteeri, viestintäassistentti, yksikön sihteeri ja ylivirastomestari.

1.2. Palvelussuhterakenne

Vuoden 2014 lopussa palvelussuhteessa olevista 143 henkilöstä virkasuhteisia oli 142 henkilöä (99,3 prosenttia) ja työsuhteisia yksi henkilö, joka toimi tietohallinnon tehtävissä. Valtion henkilöstöstä virkasuhteisia oli 87,4 prosenttia.

Vakinaisessa palvelussuhteessa oli vuoden lopussa 118 henkilöä (82,5 prosenttia) ja määräaikaissa palvelussuhteessa 25 henkilöä (17,5 prosenttia) mukaan lukien kaksi yliopistoharjoittelijaa. Vakinaisiksi on laskettu henkilöt, jotka olivat vakinaisesta virastaan virkavapaalla hoitaakseen Akatemian määräaikaista virkaa tai tehtävää (7 henkilöä).

Määräaikaisten palvelussuhteiden yleisimmät perusteet olivat sijaisuudet sekä työn luonne (esimerkiksi projektit, harjoittelu).

		2010	2011	2012	2013	2014	Valtio 2014
Vakinaiset	lukumäärä	118	117	112	110	118	
	%-osuus	74,2	77,5	80,0	80,3	82,5	87,3
Määräaikaiset	lukumäärä	41	34	28	27	25	
	%-osuus	25,8	22,5	20,0	19,7	17,5	12,7

Akatemian tavoitteena on henkilöstöstrategian mukaisesti ollut määräaikaisten osuuden vähentäminen. Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä on viidessä vuodessa laskenut 25,6 %:sta 17,5 %:iin. Valtiolla määräaikaisten osuus on Akatemiaa pienempi eli 12,7 prosenttia henkilöstöstä. Määräaikaissa palvelussuhteessa olevien miesten osuus (12 henkilöä) kaikista miehistä on 28,6 prosenttia ja määräaikaisten naisten osuus (13 henkilöä) kaikista naisista on 12,9 prosenttia.

Vuoden 2014 lopussa henkilöstöstä oli kokoaikaisia 127 henkilöä (88,8 prosenttia) ja osa-aikaisia 16 henkilöä (11,2 prosenttia). Osa-aikaisista osittaisella hoitovapaalla oli 11 henkilöä ja osa-aikaeläkkeellä tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä 5 henkilöä.

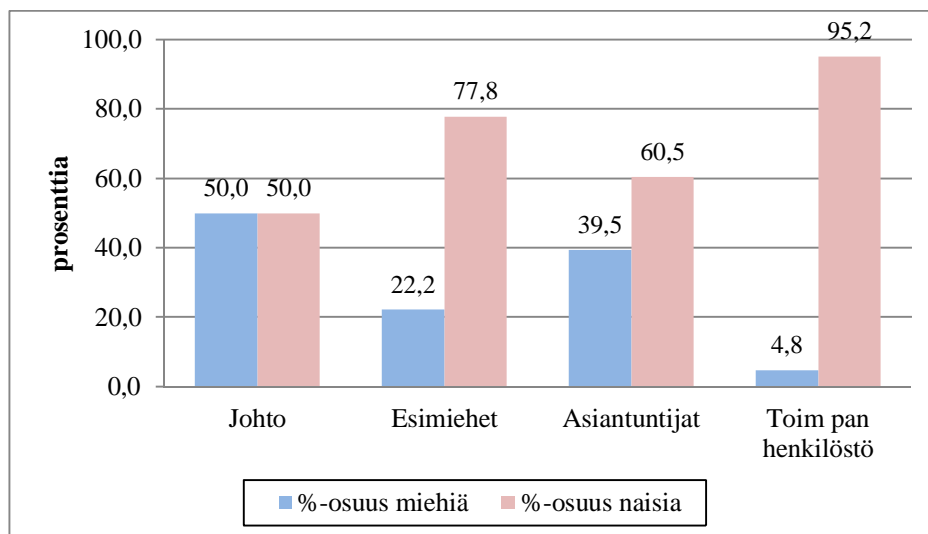
		2010	2011	2012	2013	2014	Valtio 2014
Kokoaikaiset	lukumäärä	143	138	128	127	127	
	%-osuus	89,9	91,4	91,4	92,7	88,8	94,4
Osa-aikaiset	lukumäärä	16	13	12	10	16	
	%-osuus	10,1	8,6	8,6	7,3	11,2	5,5

1.3. Sukupuolirakenne

Suomen Akatemian henkilöstöstä vuoden 2014 lopussa oli naisia 70,6 prosenttia ja miehiä 29,4 prosenttia. Henkilöstöstä on ollut naisia viime vuosina keskimäärin 70 prosenttia ja miehiä keskimäärin 30 prosenttia. Valtiolla naisten osuus vuonna 2014 oli 48,6 prosenttia ja miesten osuus 51,4 prosenttia.

		2010	2011	2012	2013	2014	Valtio 2014
Miehet	lukumäärä	48	43	41	39	42	
	%-osuus	30,2	28,5	29,3	28,5	29,4	51,4
Naiset	lukumäärä	111	108	99	98	101	
	%-osuus	69,8	71,5	70,7	71,5	70,6	48,6

Vuoden 2014 lopussa naiset olivat enemmistönä muissa henkilöstöryhmissä paitsi johdossa. Johdossa naisten ja miesten osuus on sama. Esimiestehtävissä naisten osuus on 78 prosenttia ja toimeenpaneivissa tehtävissä 95 prosenttia. Asiantuntijoista naisten osuus on 60 prosenttia.



Kuvio 4. Sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin, prosenttiosuus 31.12.2014

Asiantuntijatehtävissä toimii naisista hieman yli puolet (51 prosenttia) ja miehistä pääosa (85 prosenttia).

Tasa-arvosuunnitelmassa Akatemian tasa-arvotyön painoalueiksi on määritelty mm. tasapainoisen sukupuolirakenteen vahvistaminen hallintoviraston eri henkilöstöryhmissä.

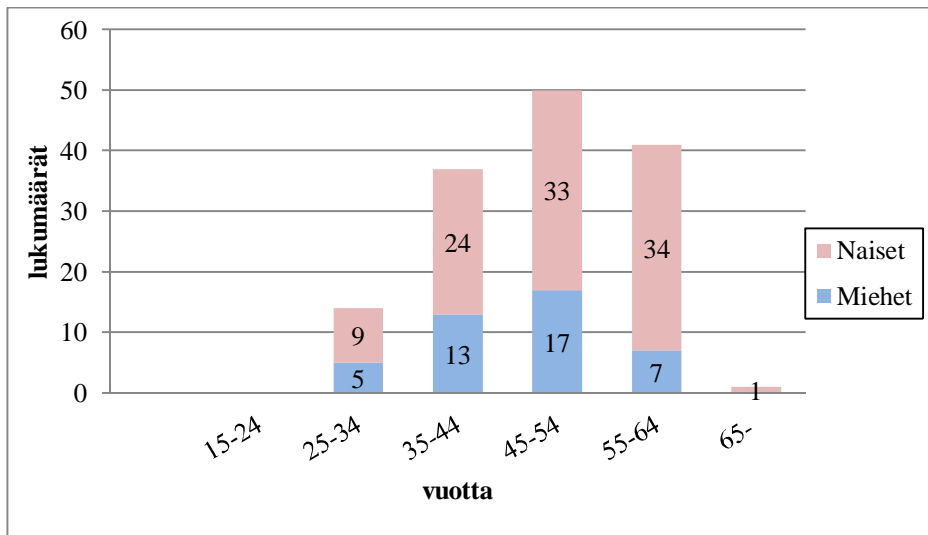
Tasapainoiseen sukupuolirakenteeseen pyritään rekrytointia, tehtävänjakoa ja urakehitystä koskevissa toimissa. Sukupuolirakenne noudattaa melko tarkasti myös avoimien tehtävien hakijoiden sukupuolijakaumaa. Akatemiassa oli 14 ulkopuolista rekrytointihakua valtiolle.fi -sivustolla. Niistä palkattiin 17 henkilöä. Hakijoita oli 1724, joista naisia oli 1220 (71 %) ja miehiä 504 (29 %).

1.4. Ikärakenne ja eläköityminen

Henkilöstön keski-ikä laski hieman, noustuaan viime vuosina noin puolella vuodella vuosittain. Miesten keski-ikä on pysynyt jokseenkin samana, naisten keski-ikä kääntyi hieman laskuun. Vuoden 2014 lopussa hallintoviraston henkilöstön keski-ikä oli 48,8 vuotta (miehet 46,3 ja naiset 49,8 vuotta). Vähintään 45-vuotiaiden osuus oli 64,3 prosenttia. Valtion henkilöstön keski-ikä oli 46,3 vuotta ja 45-vuotiaita tai vanhempia oli 57,3 prosenttia.

	2010	2011	2012	2013	2014	Valtio 2014
Miehet	45,1	45,9	45,2	46,0	46,3	
Naiset	47,1	48,5	49,6	50,3	49,8	
Kaikki	46,5	47,8	48,3	49,1	48,8	46,3
Vähintään 45-vuotiaiden %-osuus	62,3	62,3	65,7	65,7	64,3	57,3

Suurimmat ikäryhmät olivat 45–54-vuotiaat (50 henkilöä, 35 prosenttia) ja 55–64 -vuotiaat (41 henkilöä, 29 prosenttia). Naiset olivat enemmistönä kaikissa ikäryhmissä.



Kuvio 5. Ikärakenne ikäryhmittäin ja sukupuolittain 31.12.2014

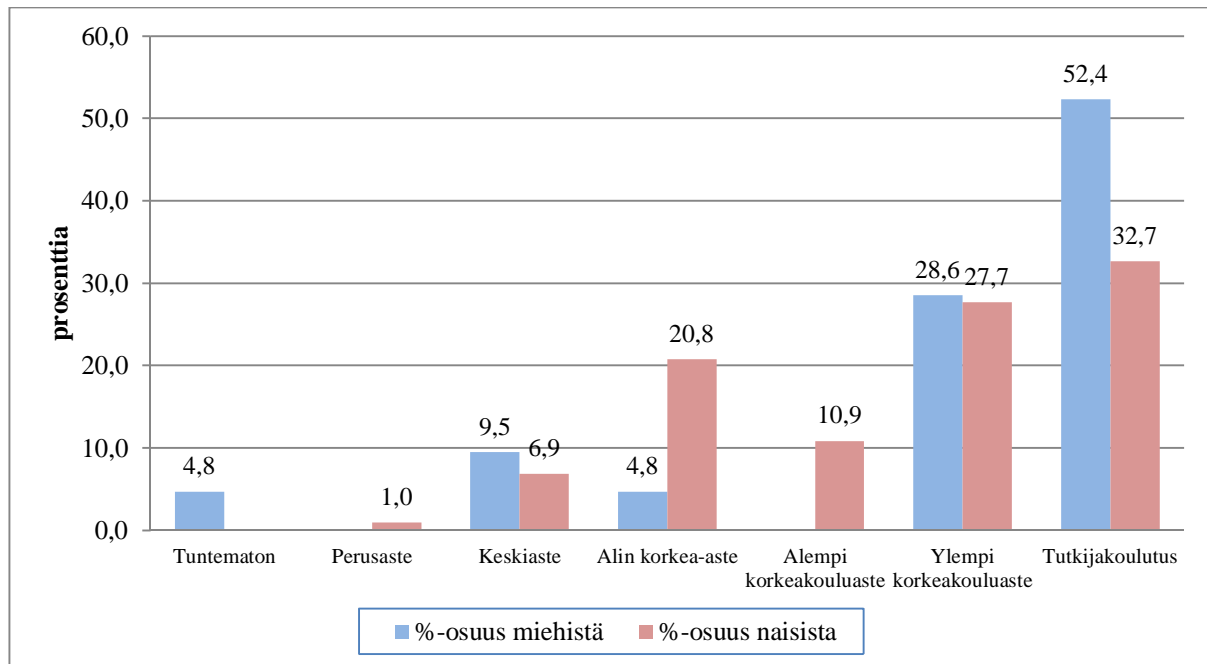
Vanhuuseläkkeelle on siirtymässä lähimmän kymmenen vuoden aikana noin 30 prosenttia henkilöstöstä (42 henkilöä), kun laskennalliseksi eläkkeelle jäämisiäksi on arvioitu 65 vuotta. Vuosittain eläkkeelle jäävien määrää on vaikeaa ennakoida tarkkaan joustavista eläkkeellesiirtymisajoista johtuen. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä 63–68-vuotiaana.

Vuosi	Eläkelajit			
	Vanhuuseläke (hlöä)	Osa-aikaeläke (hlöä)	Osatyökyvyttömyyseläke (hlöä)	Työkyvyttömyyseläke (hlöä)
2010	4	1	0	0
2011	4	0	0	1
2012	4	1	0	0
2013	2	1	0	0
2014	3	0	1	1

Vuonna 2014 Akatemiasta jäi vanhuuseläkkeelle kolme henkilöä ja yksi henkilö työkyvyttömyyseläkkeelle (2,8 prosenttia henkilöstöstä) (2013; 2 henkilöä, 1,5 prosenttia henkilöstöstä).

1.5. Koulutus rakenne

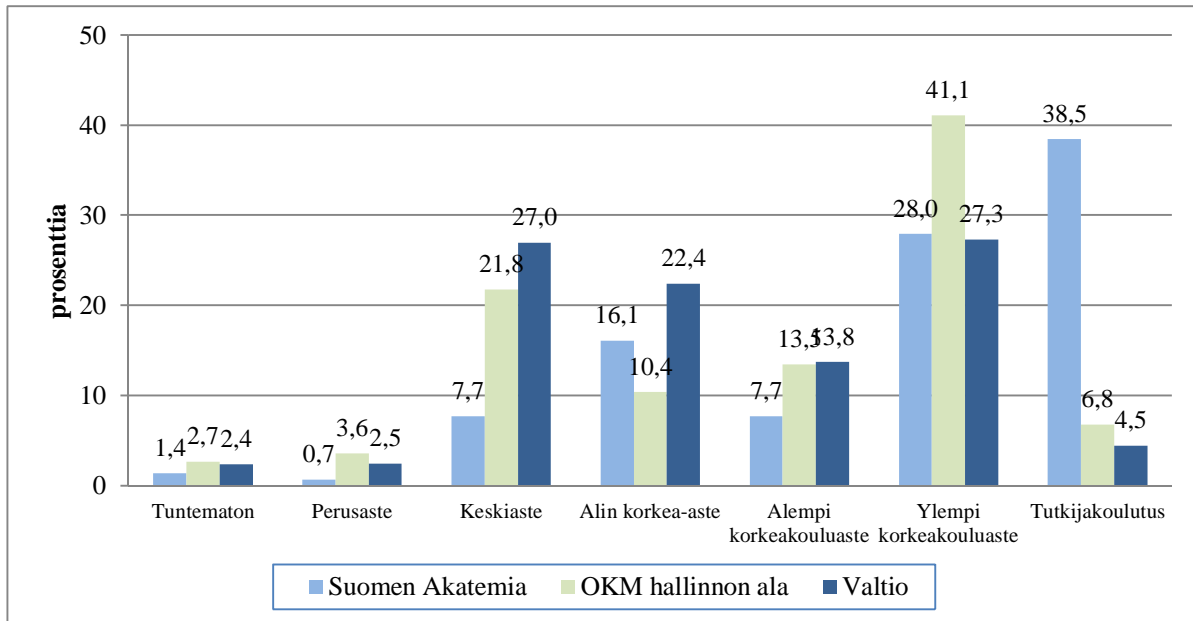
Suomen Akatemian koulutustasoindeksi¹ vuonna 2014 oli 6,6 (2013; 6,3). Miesten koulutustasoindeksi oli 6,8 (2013; 6,8) ja naisten 6,5 (2013; 6,2). Valtiolla koulutustasoindeksi oli 5,3 (2013; 5,2).



Kuvio 6. Koulutusaste sukupuolittain, prosenttiosuus 31.12.2014

Tutkijakoulutuksen suorittaneiden osuus henkilöstöstä on 38,5 prosenttia (miehistä 52,4 prosenttia ja naisista 32,7 prosenttia) ja ylempään korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden osuus 27,9 prosenttia (miehistä 28,6 prosenttia ja naisista 27,7 prosenttia). Valtiolla vastaavasti tutkijakoulutus on 4,5 prosentilla ja ylempi korkeakouluaste 27,4 prosentilla henkilöstöstä. Akatemian henkilöstö on keskimäärin hyvin korkeasti koulutettua, etenkin miehet, joista valtaosa työskentelee asiantuntijatehtävissä.

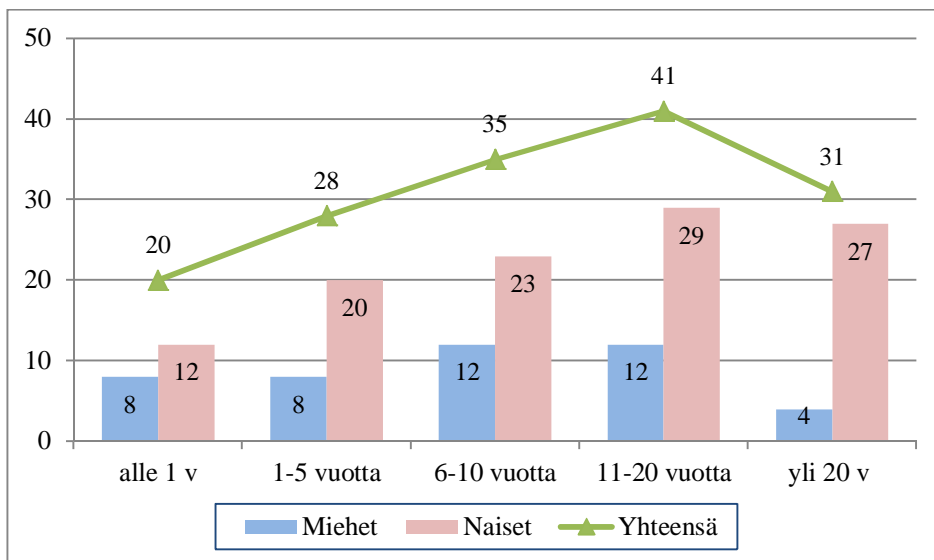
¹ Koulutustasoindeksin laskennassa kerrotaan eri koulutusasteen omaavien henkilöiden lukumäärät niiden koulutustasoindeksillä ja lasketaan näin saadut tulot yhteen eli (alemman perusasteen omaavien henkilöiden lkm x 1) + (ylempään perusasteeseen (ml. henkilöt, joilla koulutus on tuntematon) omaavien 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) + (ylempään 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 7. Koulutusasteen mukainen prosentiosuus henkilöstöstä Suomen Akatemiassa, OKM:n hallinnonalalla ja valtiolla 31.12.2014

1.6. Palvelussuhteen kesto ja vaihtuvuus

Palvelussuhde Suomen Akatemiaan oli voimassa 31.12.2014 yhteensä 155 henkilöllä, mukaan lukien virkavapaalla olevat. Palvelussuhde on alkanut alle viisi vuotta sitten 48 henkilöllä (31 prosenttia henkilöstöstä) ja yli 20 vuotta sitten 31 henkilöllä (20 prosenttia henkilöstöstä). Palvelussuhde on ollut voimassa yli 30 vuotta 10 henkilöllä.



Kuvio 8. Palvelussuhde Suomen Akatemiassa, lukumäärät 31.12.2014

Vuonna 2014 äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla oli neljä henkilöä (2013: 2), joista kolme isyysvapaalla. Hoitovapaalla oli kaksi henkilöä (2013: 3). Vuoden 2014 aikana virkavapaalla hallintovirastosta toisen organisaation palveluksessa oli kuusi henkilöä (2013: 6). Muilla pidemmällä vähintään kuukauden kestäville virkavapailla (palkaton opintovapaa, vuorotteluvapaa) oli viisi henkilöä (2013: 5).

	2010	2011	2012	2013	2014
Sisäinen vaihtuvuus ²	1,2	4,4	4,0	3,6	4,4
Lähtövaihtuvuus (eronneet) ³	6,7	11,3	4,6	5,0	3,6
Eläkkeelle siirtyneet henkilöt ⁴	2,4	3,1	3,3	2,1	3,6
Kokonaispoistuma	14,0	22,0	15,2	11,4	8,0
Tulovaihtuvuus ⁵	12,2	10,7	7,9	9,3	17,5

Henkilöstön lähtö- ja tulovaihtuvuus vuosina 2010–2014 (prosentteina)

Vuoden 2014 loppuun mennessä oli Akatemian palveluksesta irtisanoutunut tai määräajan päätyttyä palveluksen päättänyt yhteensä viisi henkilöä sekä 15 harjoittelijaa (2013: 13 ja harjoittelijoita 13). Eläkkeelle siirtyneet eivät ole mukana. Vakinaisesta palvelussuhteesta irtisanoutuneita oli viisi (2013: 5), joista neljä siirtyi eläkkeelle.

1.7. Rekrytointi

Hallintovirastoon tuli vuonna 2014 vakinaiseen tai määräaikaiseen palvelussuhteeseen 20 uutta henkilöä (2013:10). Uusista työntekijöistä 13 (2013: 9) tuli määräaikaiseen palvelussuhteeseen ja 7 (2013: 1) suoraan vakinaiseen palvelussuhteeseen. Näiden lisäksi harjoittelijoita tuli 14 (2013: 12).

Hallintovirastoon perustettiin uusi strategisen tutkimusrahoituksen toiminto (1.7.2014 lukien strategisen tutkimuksen yksikkö), johon rekrytoitiin vuoden aikana yhteensä kahdeksan henkilöä, joista kolme Akatemian ulkopuolelta.

Kaksi määräaikaista virkamiestä nimitettiin rekrytointien jälkeen toistaiseksi voimassa oleviin virkoihin omassa yksikössään. Viisi henkilöä siirtyi virkoineen toiseen yksikköön vuonna 2014. Kaksi henkilöä vakinaistettiin perustamalla virka määräaikaisen tehtävän tilalle.

Harjoittelijan nimikkeellä työskenteli määräaikaisessa palvelussuhteessa vuoden 2014 aikana yhteensä 16 henkilöä (2013: 15).

2. Organisaatio ja johtaminen

Uudistettu laki ja asetus Suomen Akatemiasta tulivat voimaan 1.7.2014 ja samasta päivästä lukien tulivat voimaan myös uusi Suomen Akatemian johtosääntö ja hallintoviraston työjärjestys. Lakimuutoksella Akatemian yhteyteen perustettiin uusi strategisen tutkimuksen neuvosto, jota vastaava strategisen tutkimuksen yksikkö perustettiin hallintovirastoon työjärjestyksellä. Lisäksi Akatemiassa aloitti toimintansa entisen asiantuntijaryhmän tilalle perustettu tutkimusinfrastruktuurikomitea. Työjärjestyksen muutoksella Suomen Akatemian toiminta jaettiin vastuualueisiin: yleinen tutkimusrahoitus, temaattinen tutkimusrahoitus ja hallinto, joita johtavat vastuualueiden esimiehet.

2.1. Hallintovirasto

Suomen Akatemiaa johtaa pääjohtaja. Kolmea vastuualuetta johtavat ja niiden esimiehinä toimivat tutkimusasioista vastaava ylijohdaja, hallinnosta vastaava ylijohdaja sekä temaattisen tutkimusrahoituksen johtaja.

² *Sisäinen vaihtuvuus*: oman organisaation sisällä vuonna 2014 tehtäviä vaihtaneiden henkilöiden lukumäärän prosenttiosuus vuoden 2013 henkilöstöstä

³ *Lähtövaihtuvuus (eronneet)*: toisen työnantajan palvelukseen vuonna 2014 siirtyneiden henkilöiden lukumäärän prosenttiosuus vuoden 2013 lopun henkilöstöstä

⁴ *Eläkkeelle siirtyneiden* henkilöiden lukumäärän (kaikki eläkelajit) prosenttiosuus vuoden 2013 lopun henkilöstöstä
Kokonaispoistuma: kaikkien organisaation palveluksesta eronneiden tai palkattomalle virkavapaalle vuonna 2014 siirtyneiden yhteismäärän prosenttiosuus vuoden 2013 lopun henkilöstöstä (harjoittelijat eivät ole mukana luvuissa eivätkä perhevapaalle siirtyneet)

⁵ *Tulovaihtuvuus*: palvelukseen otettujen uusien henkilöiden ja palkattomalta virkavapaalta vuonna 2014 palanneiden henkilöiden lukumäärän prosenttiosuus vuoden 2013 lopun henkilöstöstä (harjoittelijat eivät ole mukana luvuissa eivätkä perhevapaalta palanneet)

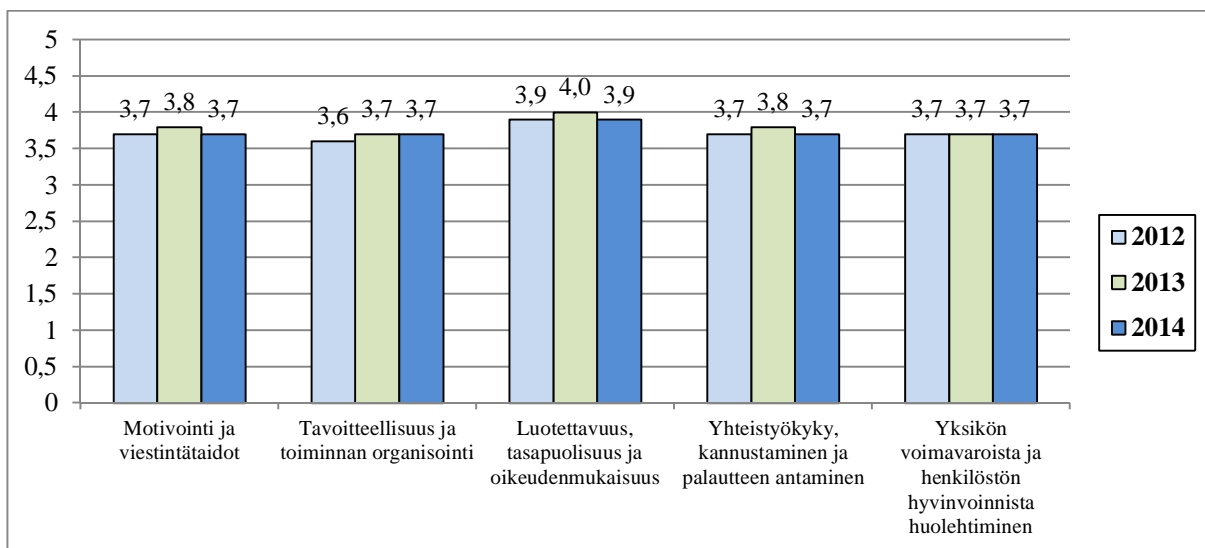
Akatemian hallintovirastossa on työjärjestyksen muutoksen jälkeen yksitoista yksikköä. Tutkimusasioista vastaavan ylijohdajan johdolla toimivat seuraavat toimikuntayksiköt ja niiden vastuulla olevat toiminnot, työryhmät ja tiimit: biotieteiden ja ympäristön tutkimuksen yksikkö, kulttuurin ja yhteiskunnan tutkimuksen yksikkö, luonnontieteiden ja tekniikan tutkimuksen yksikkö ja terveyden tutkimuksen yksikkö. Temaattisen tutkimusrahoituksen johtajan johdolla toimivat seuraavat yksiköt ja niiden vastuulla olevat toiminnot, työryhmät ja tiimit: akatemiaohjelmayksikkö ja strategisen tutkimuksen yksikkö. Hallinnosta vastaavan ylijohdajan johdolla toimivat seuraavat yksiköt ja niiden vastuulla olevat toiminnot, työryhmät ja tiimit: hallintoyksikkö, talousyksikkö, tietohallintoyksikkö ja viestintäyksikkö. Välittömästi pääjohtajan alaisuudessa toimii suunnittelu ja johdon tuki -yksikkö.

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.

2.2. Esimiestyö ja johtaminen

Suomen Akatemiassa vuosittain tehtävä esimiestyön arviointi on osoittanut, että esimiestyö on hyvällä tasolla. Kehittämistarvetta on ollut johtamisjärjestelmän, johtamisvastuiden ja -roolien selkeyttämisessä. Akatemian strategiset linjaukset ja niiden taustalla olevat muutospaineet edellyttävät toiminnan ja toimintaprosessien jatkuvaa uudelleenarviointia ja kehittämistä. Tämä asettaa esimiestyölle ja sen linjakkuudelle vaatimuksia: toimintaa ja tekemistä tulee suunnata ja kehittää henkilöresurssit huomioiden. Tarvitaan valintoja ja priorisointia. Esimiehet ovat avainasemassa myös jaksamisesta huolehtimisesta: siinä, miten yksilöiden tarpeet ja tilanteet voidaan huomioida, miten tavoitteista ja tehtävistä sovitaan ja miten osaamisen hyödyntäminen mahdollistetaan. Toisaalta on tärkeää huolehtia myös esimiesten jaksamisesta ja esimiestyön tukemisesta asiantuntijan ja esimiehen roolien ristipaineissa.

Vuonna 2014 esimiestyön arvioinnin kokonaistulokset laskivat hieman viime vuoteen verrattuna, mutta olivat edelleen hyvällä tasolla. Kahdella osa-alueella keskiarvot nousivat ja vuoden 2013 kyselyn purussa kehittämiskohteeksi nostetuissa yksikkökokousten toimivuudessa ja tehokkuudessa ja palautteen vastaanottamisessa tapahtui nousua, samoin ennakoimisessa ja muutoksessa toimimisessa. Toisaalta laskua tapahtui sellaisissa kohdissa kuin yksikön työntekijöiden tasapuolinen ja -arvoinen kohtelu, toimiminen luottamusta herättävällä tavalla ja esimiestyöhön sitoutuminen, vaikkakin näiden kysymysten keskiarvot olivat edelleen korkeat. Asteikon ollessa 1-5, keskiarvot viidellä osa-alueella vaihtelivat 3,7 ja 3,9 välillä.



Kuvio 9. Esimiestyön arvioinnin tulokset osa-alueittain 2012–2014

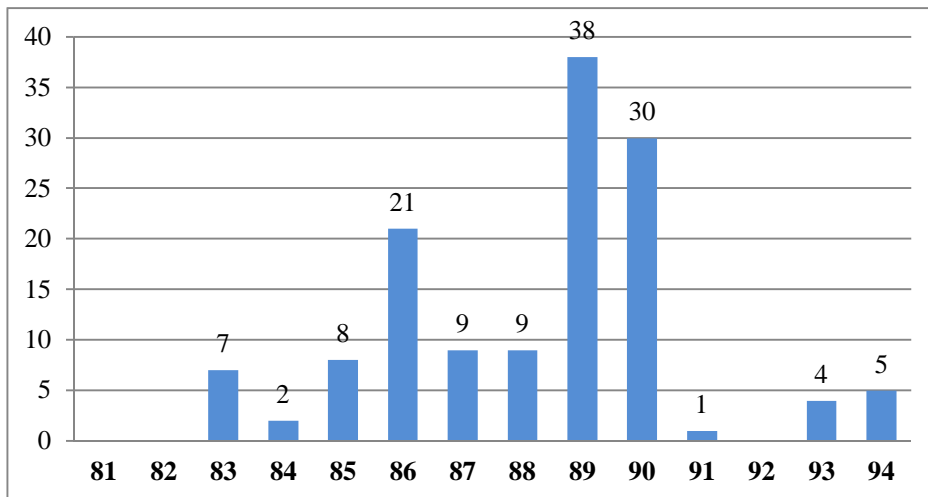
Akatemian esimiestyöskentelyn ja johtamisen selkeitä vahvuuksia ovat edelleenkin esimiesten sitoutuminen esimiestyöhön sekä luottamus henkilökuntaansa, reiluus, oikeudenmukaisuus ja helppo lähestyttävyyys. Näitä asioita henkilökunta pitää myös erityisen tärkeinä ja arvostaa. Jatkossa on edelleen kiinnitettävä huomioita toiminnan tavoitteellisuuteen ja organisointiin, priorisointiin sekä erityisesti työtehtävien tasapuoliseen jakamiseen ja kuormittumisen ennalta ehkäisemiseen. Myös kannustavan ja tavoitteiden mukaisen palautteen antamisen merkitys korostuu.

VMBaro-työtyytyväisyyskysely toteutetaan joka toinen vuosi eikä sitä tehty vuonna 2014. Seuraava kysely on syksyllä 2015. VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn ja esimiesarvioinnin tulokset toimivat mittareina henkilöstöstrategian ja inhimillisen pääoman (IPO) -suunnitelman toteutumista arvioitaessa.

2.3. Palkitseminen

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

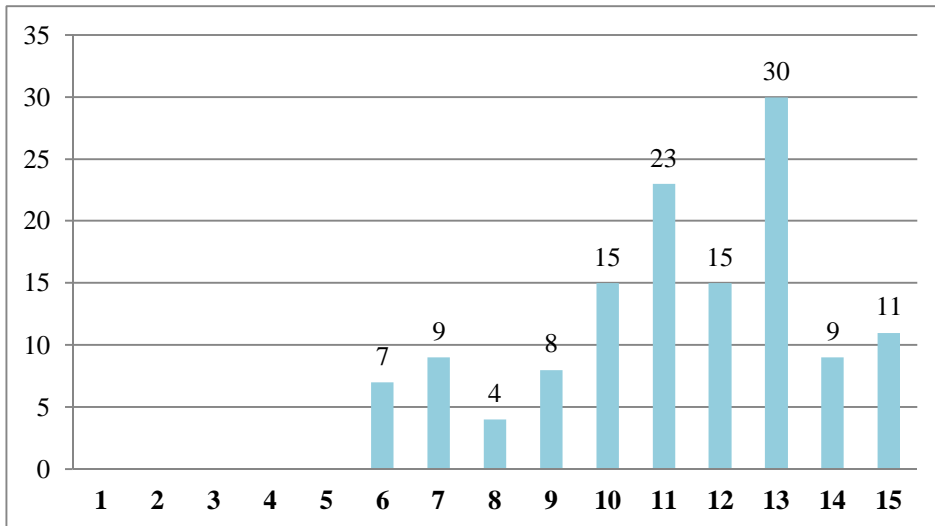
Palkkausjärjestelmän piirissä on vakinaisessa virkasuhteessa sekä yli kuuden kuukauden määräaikaisessa virkasuhteessa oleva henkilöstö ja sitä sovelletaan pääosin myös työsopimussuhteessa olevaan henkilöstöön. Palkkausjärjestelmän piiriin kuului vuoden lopussa 93,7 prosenttia henkilöstöstä (134 henkilöä).



Kuvio 10. Vaativuustasojakauma, lukumäärät 31.12.2014

Vaativuustasoille 88–91 sijoittuvat asiantuntijatehtävät (muun muassa tiedeasiantuntija, johtava tiedeasiantuntija, ohjelmapäällikkö), jotka edellyttävät pääsääntöisesti ylemmää korkeakoulututkintoa tai tohtorin tutkintoa. Erityyppiset ammatilliset tehtävät (esimerkiksi sihteerij- ja suunnittelijatehtävät) jakautuvat vaativuustasoille 83–87.

Vuoden 2014 aikana henkilökohtaisen palkankorotuksen töiden vaativuustason noston seurauksena saaneiden henkilöiden osuus henkilöstöstä on 7,0 prosenttia (2013; 8,8). Valtionhallinnossa vastaava luku on 4,3 prosenttia.



Kuvio 11. Suoritustasojakauma, lukumäärät 31.12.2014

Suoritustasojakaumassa ei ole huomioitu niitä suoritustasoja, joilla on alle 3 henkilöä.

Akatemian palkkausjärjestelmässä henkilökohtaisen palkanosan suuruus on enintään 48 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Suoritustasoja on 15 ja tason muutos on 3 prosenttia.

Eniten henkilöitä on tasolla 13, joka vastaa 42 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta (2013; tasolla 11). Suoritustasojen keskiarvo oli vuoden lopussa 11,1 (2013; 11,0).

Henkilöiden, jotka saivat vuoden 2014 aikana henkilökohtaisen palkankorotuksen henkilökohtaisen työtuloksen, ammatinhallinnan ja muiden henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella, osuus henkilöstöstä on 24,5 prosenttia (2013; 27,7 prosenttia). Valtionhallinnossa vastaava luku on 10,6 prosenttia.

Akatemian suoritusarviointiprosessia tarkistettiin ottaen huomioon valtioneuvoston päätös palkkaliukuman rajoittamisesta.

2.4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Akatemian tasa-arvosuunnitelmaa uudistettiin vuonna 2013 vuosille 2014–2017. Tasa-arvosuunnitelma koskee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta niin Suomen Akatemian hallintovirastossa kuin tutkimusrahoitustoiminnassakin. Samassa yhteydessä tehtiin palkkakartoitus ja selvitys tasa-arvotilanteesta tutkimusrahoituksessa sekä hallintovirastossa. Perusteettomia palkkaeroja naisten ja miesten välillä ei ilmennyt.

Suomen Akatemian 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 2007–2013.

Tavoitteena on edelleen henkilöstön tasapainoisempi sukupuolirakenne. Kuitenkin esimerkiksi vuoden 2014 aikana Akatemian tehtäviä hakeneista vain 29 prosenttia oli miehiä, joten tasapuolisempaan sukupuolirakenteeseen pääseminen on haastavaa. Toimenpiteitä suunniteltiin myös seuraavilla osa-alueilla: suunnitteluprosessin ja tasa-arvotyön kehittäminen ja vakiinnuttaminen; tasa-arvo Suomen Akatemian tutkimusrahoituksessa; samapalkkaisuus ja samat palvelussuhteen 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

Työajan käyttö vuoden aikana	2011	2012	2013	2014	Valtio 2014
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	76,9	75,9	78,3	78,6	78,2
Säännöllinen vuosityöaika / tehty vuosityöaika	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	3,0	2,2	1,7	2,4	1,8
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	14,5	17,0	15,0	13,6	14,8
Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	2,7	3,1	4,1	3,8	3,7
Tapaturmapoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Rahana korvatus ylityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	0,4	0,4	0,2	0,1	1,1
Muun kuin rahana tai ylityövapaana korvatus säännöllisen työajan ylittävän ylimääräisen työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2

Suomen Akatemian henkilöstön työajan käyttö vuonna 2014 on vastannut valtion keskimääräistä työajan käyttöä. Sairauspoissaoloajan prosenttiosuus on hieman suurempi kuin valtion prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta. Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan prosenttiosuus 2,4 nousi takaisin aiempien vuosien tasolle (2013; 1,7) ja ylitti valtion prosenttiosuuden.

3.2. Joustava työaika

Ylityöt

Rahana maksetun ylityöajan osuus oli 216 tuntia, joka on 0,1 prosenttia säännöllisestä työajasta (2013; 272 tuntia, 0,2 prosenttia). Ylityökorvauksia maksettiin yhteensä 14 henkilölle (2013; 17 henkilölle). Ylityövapaata pidettiin yhteensä viisi työpäivää (2013; 13 työpäivää). Henkilöstölle aiheutui ylitöitä erityisesti paneelityöskentelystä.

Tehtyjen ylitöiden määrä toimii yhtenä mittarina henkilöstöstrategian ja sen toimenpidesuunnitelman Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen -osion suhteen.

Saldovapaa

Akatemian hallintovirastolla on käytössä saldovapaajärjestelmä. Saldovapaa voi pitää kokonaisina päivinä tai osan työpäivästä. Saldovapaaatä käytettiin viime vuonna 695 päivää. Henkilöstöstä 74 prosenttia laskettuna 31.12.2014 henkilötalanteesta piti saldovapaaatä. (2013; 568 päivää ja henkilöstöstä 75 prosenttia). Saldovapaan määrä ja osuus säännöllisestä työajasta on noussut, mutta saldovapaaatä pitäneiden osuus henkilöstöstä on pysynyt samana.

Saldovapaa	2011	2012	2013	2014
Päiviä	631	658	568	695
Saldovapaaatä pitäneet (% henkilöstöstä)	109 (72 %)	105 (75 %)	103 (75 %)	106 (74 %)
Päiviä/htv	4,2	4,6	4,2	5,0
Henkilötyövuosina	2,5	2,6	2,3	2,8
Saldovapaan % -osuus säännöllisestä vuosityöajasta (htv)	1,7	1,8	1,7	2,0

Muu kuin rahana tai ylityövapaana korvattava työaika

Vuonna 2014 säännöllisen työajan ylittävän ylimääräisen työajan (eli niin sanottujen leikkautuneiden tuntien) osuus oli säännöllisestä vuosityöajasta 0,1 prosenttia (345,9 tuntia) (2013; 0,2 prosenttia, 470,4 tuntia).

Etätyö

Akatemiassa on suhtauduttu myönteisesti etätyön tekemiseen. Etätyöohjeistusta päivitettiin vuonna 2013 selkeyttämällä hyväksymismenettelyä. Etätyön tekeminen on edelleen lisääntynyt ja etätyöpäivien määrä on lähes kaksinkertaistunut kahdessa vuodessa ja viisinkertaistunut kolmessa vuodessa. Etätyötä tehdään enenevässä määrin säännöllisesti.

Etätyö	2011	2012	2013	2014
Päiviä	201	552	845	1004
Etätöissä olleet (% henkilöstöstä)	47 (31 %)	93 (66 %)	86 (63 %)	86 (60 %)
Päiviä/htv	1,3	3,9	6,2	7,3
Henkilötyövuosina	0,8	2,2	3,4	4,0
Etätyön % -osuus säännöllisestä vuosityöajasta (htv)	0,5	1,5	2,5	2,9

4. Osaamisen kehittäminen

4.1. Henkilöstön kehittäminen ja koulutus

Henkilöstösuunnittelu ja osaaminen ovat henkilöstöstrategian yksi merkittävä osa-alue. On tärkeää, että Akatemiassa on riittävästi oikeanlaista osaamista oikein kohdennettuna. Akatemiassa halutaan huolehtia siitä, että henkilöstöllä on aikaa ja mahdollisuuksia strategialähtöiseen osaamisen kehittämiseen sekä urapolkujen rakentamiseen. Akatemiassa järjestetään monipuolisesti erilaisia koulutuksia ja tarjotaan henkilökunnalle mahdollisuus osallistua talon ulkopuolisiin koulutuksiin.

Henkilöstöstrategian tavoitteiden mukaisesti henkilöstön asiantuntemusta ja osaamista pyritään hyödyntämään vielä tehokkaammin myös yksiköiden välillä. Yhteistyön ja hyvien käytäntöjen jakaminen korostuu entisestään niukenevien resurssien vuoksi. Riittävä ja oikeanlainen osaaminen sekä tarkoituksenmukaisin henkilöstörakenne tukevat henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Vuosittain laadittava henkilöstön kehittämissuunnitelma vastaa hallintoviraston yhteisiin osaamisen kehittämistarpeisiin. Suunnitelmaa laadittaessa on huomioitu Akatemian eri yksiköiden tarpeet ja toiveet. Yksiköt vastaavat henkilöstönsä omasta, henkilökohtaisiin kehittämissuunnitelmiin perustuvasta osaamisen kehittämisestä sekä yksikkökohtaisesta kehittämisestä (esim. yksiköiden kehittämispäivät).

Osaamisen kehittämisen menetelmistä tärkein on yhä työssä oppiminen. Verkosto- ja työryhmätyöskentely, vierailut ja tutustumiskäynnit, projektit ja hankkeet, sijaisuudet ja työkierto ovat Akatemiassa merkittävässä roolissa niin osaamisen ylläpidossa, kehittämisessä kuin siirtämisessäkin. Akatemialaiset osallistuvat aktiivisesti erilaisten työryhmien ja verkostojen toimintaan. Työssä ja sen ohella tapahtuvan osaamisen kehittämisen raportointi on vaikeaa, niinpä kustannus- ja koulutuspäivätietoja saadaan lähinnä varsinaisen koulutuksen osalta.

Vuonna 2014 Akatemiassa otettiin käyttöön Sisko-järjestelmä koulutuksiin liittyen. Henkilökunta hakeutuu Siskon kautta kaikkiin koulutuksiin niin Akatemian sisä- kuin ulkopuolellakin. Koulutuksiin ilmoittautuminen on pyritty tekemään akatemialaisille mahdollisimman helpoksi. Sisko-järjestelmän kehittämiseen panostettiin kovasti vuoden aikana ja sen tuottamaa koulutusosallistumisraporttia voitiin hyödyntää alkuvuonna 2015, kun Akatemia haki ensimmäisen kerran valtiovarainministeriöltä koulutuskorvausta.

Vuoden 2014 aikana Akatemian sisäistä viestintää tehostettiin lisäämällä edelleen ajankohtaisista aiheista järjestettyjä tietoiskuja, nk. pätkistilaisuuksia. Henkilöstölle järjestettiin myös asiakaspalvelukoulutusta, viestintäkoulutusta (esiintymiskoulutusta englanniksi, lyhytkurssit sähköpostin kirjoittamisesta ruotsiksi englanniksi) sekä erilaisia tietotekniikkakoulutuksia. Lisäksi hallinto- ja talousyksikkö pilotoivat yhdessä työyhteisötaitokoulutuksen. Hyvän palautteen kannustamana kyseinen koulutus päätettiin järjestää myöhemmin koko henkilöstölle.

Vuonna 2014 Akatemiassa tapahtui isoja muutoksia: Akatemiaa koskeva laki muuttui ja valittiin uusi hallitus, toimintaympäristössä tapahtui muutoksia ja hoidettavaksi tuli uusia tehtäviä. Siksi koko henkilökunnalle järjestettiin koulutustilaisuus muutosten kohtaamiseen liittyen.

Akatemian uusille työntekijöille järjestettiin perehdyttämiskurssi kahdesti vuoden aikana. Syksyllä tarjottiin esittelijän koulutusta, kohderyhmänä erityisesti tutkimusrahoitushakemuksia hoitavat tiedeasiantuntijat. Koulutuksen tavoitteena oli perehdyttää osallistujat esittely- ja päätöksentekomenettelyyn, tutkimusrahoitukseen sekä hakemusten ja muiden asiakirjojen käsittelyprosessiin. Loppuvuonna Akatemian esimiehille tarjottiin mahdollisuutta ryhmätyönohjaukseen ja ryhmä aloitti tapaamiset lokakuussa.

Hyvin toimivaa yhteistyötä CIMON ja Opetushallituksen kanssa jatkettiin yhteisten kieliryhmien (ruotsi ja englanti) sekä hallintokoulutusten osalta. Syyskuussa käynnistettiin organisaatioiden järjestyksessään toinen yhteinen mentorointiohjelma. Ohjelmaan osallistuu henkilökuntaa kaikista kolmesta organisaatiosta ja se kestää yhdeksän kuukautta, kevään 2015 loppuun.

Vuonna 2014 Akatemian koulutuspäivien määrä kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna. Henkilöstön osaamisen kehittämisen kustannukset olivat yhteensä 94 174 euroa ilman palkkakustannuksia. Kustannuksissa ovat mukana viraston yhteiset ja yksikkökohtaiset koulutukset sekä ammatillisen kehittämisen kustannukset. Koulutusajan palkkauskustannukset olivat 168 498 euroa. Henkilöstökoulutuksen kustannukset sisältäen koulutusajan palkkauskustannukset olivat yhteensä 262 672 euroa. Vuonna 2014 henkilöstökoulutuksen ja -kehittämisen kokonaiskustannukset nousivat edelliseen vuoteen verrattuna (2013; 182 090 euroa). Akatemiassa järjestettiin monipuolisesti erilaisia koulutuksia ja henkilökunta kannustettiin osallistumaan ahkerasti oman alansa konferensseihin ja seminaareihin.

Hallintovirastossa koulutukseen ja ammatilliseen kehittämiseen käytettyjen työpäivien lukumäärä (877 työpäivää) nousi reilusti edelliseen vuoteen verrattuna (2013: 567). Henkilöstön koulutukseen käytetty aika oli yhteensä noin 2,3 henkilötyövuotta (2012: 3,2 htv). Henkilötyövuotta kohden koulutukseen käytettiin 6,3 työpäivää (2013: 4,2). Henkilöstön osaamisen kehittämiseen käytetty työaika on noin 2,4 prosenttia työajasta (sisältää koulutuksen ja ammatilliseen kehittämiseen käytetyn työajan). Valtiolla vastaava luku vuonna 2014 on 1,8 prosenttia.

Koulutuspäivät/htv ja henkilöstökoulutus-kustannukset toimivat henkilöstöstrategian ja sen toimenpidesuunnitelman Osaaminen ja henkilöstösuunnittelu -osion mittareina.

Koulutuksen tunnuslukuja ⁶	2010	2011	2012	2013	2014
Koulutuskustannukset, euroa (ilman palkkakustannuksia)	149 193	112 035	106 114	70 565	94 174
Koulutuskustannukset, euroa/htv	968	749	745	522	680
Koulutusajan palkkakustannukset, euroa	109 463	197 563	150 839	111 525	168 498
Kokonaiskoulutuskustannukset (sis. koulutusajan palkat)	258 656	309 598	256 953	182 090	262 672
Kokonaiskoulutuskustannukset, euroa/htv	1 680	2 078	1 803	1 346	1898
Koulutuspäivät (työpäivien määrä)	646	1123	790	567	877
Koulutuspäivät/htv	4,2	7,5	5,5	4,2	6,3
Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä työajasta	2,6	3,0	2,2	1,7	2,4

5. Henkilöstön toimintakyky ja työyhteisön hyvinvointi

5.1. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Suomen Akatemian henkilöstöstrategian painopistealueita ovat osaaminen ja henkilöstösuunnittelu, työhyvinvointi ja työssä jaksaminen sekä esimiestyö ja johtaminen. Henkilöstöstrategian toimeenpanoa jatkettiin toimenpidesuunnitelman mukaisesti. Työhyvinvointi on huomioitu myös osana Akatemian strategian toimenpideohjelman.

Suomen Akatemian työhyvinvointia ja työkykyä edistävästä toiminnasta vastaa TYHY-ryhmä, jossa on edustettuina työsuojelun, työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon ja osaamisen kehittämisen asiantuntemus sekä eri henkilöstöryhmät. TYHY-toiminta perustuu vuosittain laadittavaan toimintasuunnitelmaan, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan sekä työsuojelun toimintaohjelmaan. Toiminnan painopiste on ennaltaehkäisevässä ja työkykyä kehittävässä, työ- ja toimintakyvyn heikkenemisen uhkaa lieventävässä toiminnassa. Akatemian TYHY-toiminta on aktiivista ja yhteisöllistä, ja sen tavoitteena on sekä fyysinen että psyykinen hyvinvointi. Henkilöstölle tarjottiin muun muassa taukoliikuntaa ja tuettua hierontaa, liikuntaseteleitä, yhteisiä retkiä, liikuntatapahtumia ja kulttuurikäyntejä. TYHY-toimintaan käytetyt varat ovat olleet Akatemiassa noin kaksinkertaiset valtion keskiarvoon verrattuna. Toiminnan kustannukset henkilötövuotta kohden kuitenkin laskivat hieman vuonna 2014.

Henkilöstöruokailua tuettiin vuonna 2014 lounaskompensaation kautta 16 790 eurolla eli 121 eurolla henkilötövuotta kohti.

Työhyvinvoinnin edistäminen ja ylläpito vuoden aikana (ml. palkkakustannukset)

	2010	2011	2012	2013	2014	Valtio 2014
Virkistystoimintaan liittyvät investoinnit sis. virkistystoimintaan käytetyn ajan palkat, euroa/htv	488	424	496	554	461	200
Liikunnan aktivointiin ja tukemiseen liittyvät investoinnit, euroa/htv		178	212	254	241	140
Muut työkyvyn ylläpitoon ja parantamiseen liittyvät kustannukset, euroa/htv		88	95	63	38	129

⁶ Taulukko ei sisällä tutkimusmäärärahoilla palkattujen 10 henkilön työajan käyttöä tai ulkopuolisista koulutuksista aiheutuneita koulutuskustannuksia.

TYHY-toiminnan kustannukset (ei sisällä palkkakustannuksia osallistumisajalta)

	2010	2011	2012	2013	2014
TYHY -kustannukset (euroa)	48 952	39 836	43 840	42 908	38 666
TYHY –kustannukset (euroa(htv))	318	266	307	317	279

5.2. Työtyytyväisyys

Suomen Akatemiassa toteutetaan VMBaro-työtyytyväisyyskysely joka toinen vuosi. Kyselyä ei toteutettu vuonna 2014 vaan seuraava kysely on vuonna 2015. Vuonna 2013 toteutetun VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn tulosten perusteella akatemialaisten työtyytyväisyys on hyvä. Kyselyn työtyytyväisyysindeksi asteikolla 1-5 oli 3,60, mikä oli parempi kuin vuosina 2009 (3,58) ja 2011 (3,50), valtiolla keskimäärin (3,39) tai vertailukohteessa eli OKM:n hallinnonalalla (3,42). Erityisen tyytyväisiä oltiin työilmapiiriin ja yhteistyöhön työyhteisössä sekä työn haastavuuteen.

Työtyytyväisyyskyselyn tulosten perusteella valittuja kehittämiskohteita ovat työyhteisön avoimuus ja akatemialaisuuden ylläpitäminen (tiedonkulku, asioiden valmisteleminen ja tekeminen yhdessä sekä asiantuntemuksen hyödyntäminen) ja toiminnan kehittäminen (vastuiden, työnjaon ja prosessien selkiyttäminen sekä priorisointi ja resurssien oikeudenmukainen jakautuminen). Edellä mainitut kehittämiskohteet on otettu huomioon erityisesti Akatemian yhteyteen perustettavan strategisen tutkimuksen neuvoston toiminnan suunnittelussa ja organisoinnissa.

5.3 Terveys ja työkyky

Sairauspäivät ja lyhyiden 1-3 päivän sairauspoissaolojen määrä toimivat mittareina henkilöstöstrategian ja sen toimenpidesuunnitelman työhyvinvointi ja työssä jaksaminen -osion suhteen.

Sairauspäivien lukumäärä on vähentynyt viime vuodesta, mutta se on edelleen tavoitetilaa ja valtion tasoa korkeampi. Sairauspäivien lukumäärä alle neljä päivää kestävässä poissaoloissa on ollut 265 päivää (2013; 321), joten se on laskenut. Sairauspäiviä/htv on ollut 9,5 (2013; 10,3). Sairauspäivien korkea määrä selittyy suurelta osin yksittäisillä pitkillä sairauslomilla. Työterveyshuollon kanssa on tehty aktiivista yhteistyötä pitkiin sairauslomiin liittyen. Töihin paluuta on tuettu muun muassa osasairausvapaalla, kuntoutuksella (ml. työkokeilut) ja useilla verkostopalavereilla. Varhaisen välittämisen mallia on käytetty riskien vähentämiseksi. Keskimääräinen sairaustyöpäivän hinta Akatemiassa on 432 euroa (valtiolla 389 euroa).

Lyhyet 1-3 päivän sairauspoissaolot henkilön omalla ilmoituksella muodostavat suurimman poissaoloryhmän. Työterveyshuollon raporttien mukaan suurin osa muista sairauspoissaoloista vuonna 2014 aiheutui mielenterveyshäiriöistä, tuki- ja liikuntaelinsairauksista sekä infektioista, samoin kuin vuonna 2013. Vuonna 2012 infektiot olivat yleisin työterveyshuollon määräämien sairauslomien syy.

Sairauspoissaolojen tunnuslukuja	2010	2011	2012	2013	2014	Valtio 2014
Sairauspoissaolojen lukumäärä	377	328	402	394	334	
Sairauspäivien lukumäärä	1045	1180	1122	1387	1312	
Sairauspäivää/sairausjakso	2,8	3,0	2,8	3,5	3,9	4,4
Sairauspäivät/htv	6,8	7,8	7,9	10,3	9,5	8,9
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	84,6	80,5	85,8	81,5	79,3	76,2
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	27,0	29,0	32,1	21,9	38,5	37,9
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lukumäärä/henkilötyövuosi	3,0	3,4	3,6	4,1	3,6	4,2

Tapaturmapoissaolot

Työtapaturmat vuosina 2010–2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Tapaturmien lukumäärä	5	5	6	7	2

Työtapaturmat ovat valtiolla harvinaisia. Myös Akatemian hallintovirastossa työtapaturmia on sattunut vähän vuosina 2010–2014. Työtapaturmat ovat sattuneet pääsääntöisesti työmatkalla, eivät varsinaista työtehtävää suoritettaessa.

Akatemiassa vuonna 2014 tapahtuneet työtapaturmat ovat työmatkalla kaatuminen ja sisällä kompastuminen, yhteensä kaksi tapausta (2013: 7). Näistä sairauspoissaoloja on tullut vain toisessa tapauksessa, yhteensä kymmenen päivää.

Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2010–2014

	2010	2011	2012	2013	2014
TTH-kustannukset (euroa) ⁷	87 203	91 878	100 307	107 665	121 411
TTH-kustannukset (euroa/htv)	566	615	704	796	877

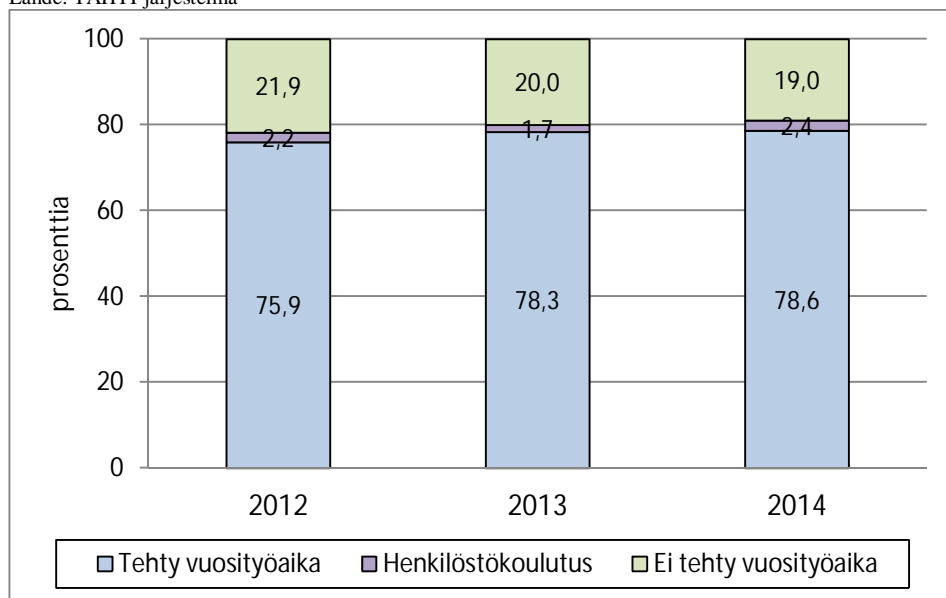
Työterveyshuollon kustannukset nousivat edelleen vuoteen 2013 verrattuna. Toteutuneista työterveyshuollon kustannuksista (121 411 euroa) käytettiin ennalta ehkäisevään ja työkykyä ylläpitävään toimintaan yhteensä noin 32 000 euroa (vuonna 2013 noin 29 500 euroa). Näistä kustannuksista ei ole vähennetty Kela-palautuksia.

6. Työaika ja työvoimakustannukset

Vuonna 2014 Suomen Akatemiassa säännöllisestä työajasta 78,6 prosenttia käytettiin varsinaisten työtehtävien tekemiseen ja 21,4 prosenttia esimerkiksi vuosilomiin, muihin palkallisiin vapaisiin tai henkilöstökoulutukseen. Edelliseen vuoteen verrattuna tehdyn työajan osuus on pysynyt samana. Suurin osa ei-tehdystä työajasta oli vuosilomaa, jonka osuus säännöllisestä työajasta oli 13,6 prosenttia (2013; 15,0, 2012; 17,0).

⁷ Työterveyshuollon kustannukset: Brutto eli työterveyshuollon kustannusten palautuksia (KELA) ei ole vähennetty.

Lähde: TAHTI-järjestelmä



Kuvio 12. Työajan käyttö, prosenttiosuus kokonaistyöajasta 2012-2014

Vuonna 2014 Suomen Akatemian hallintoviraston työvoimakustannukset olivat 9,2 miljoonaa euroa ja nousivat edellisvuodesta 5,9 prosentilla. Palkkasumma kasvoi 4,2 prosentilla. Tehdyn työajan palkkojen osuus työvoimakustannuksista on 62 prosenttia ja välillisten kustannusten osuus on 38 prosenttia.

Työvoimakustannukset vuosina 2012 – 2014

Lähde: TAHTI-järjestelmä

	2012	2013	2014	Valtio 2014
Kokonaistyövoimakustannukset, euroa	8 895 309	8 661 735	9 170 577	
Palkkasumma, euroa	7 213 143	7 079 133	7 373 362	
Tehdyn työajan palkat, euroa	5 408 867	5 378 048	5 679 493	
Tehdyn työajan palkat: %-osuus palkkasummasta	75,0	76,0	77,0	
Välilliset työvoimakustannukset, euroa ⁸	3 486 442	3 283 687	3 491 084	
Välillisten työvoimakustannusten %-osuus tehdyn työajan palkoista	64,5	61,1	61,5	61,3
- välilliset palkat, euroa	1 804 276	1 701 085	1 693 868	
- sosiaaliturvakustannukset, euroa	1 439 144	1 367 832	1 538 816	
- muut välilliset kustannukset, euroa	243 022	214 770	258 400	
Kokonaistyövoimakustannukset (htv)	62 423	64 109	66 695	

⁸ Välilliset työvoimakustannukset sisältävät välilliset palkat (mm poissaoloajan palkat ja lomarahat), sosiaaliturvan ja muut välilliset palkkakustannukset (mm koulutus, terveyden- ja sairaudenhoito, virkistys- ja sosiaalityö)

HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJA	SA 2010	SA 2011	SA 2012	SA 2013	SA 2014	Valtio 2014
Henkilölukumäärä ja henkilötyövuodet						
Henkilötyövuodet (htv)	154	149	142,5	135,3	137,5	78638
Henkilötyövuosien määrän %-muutos edellisestä vuodesta	-2,5	-3,2	-4,4	-5,1	2,3	-2,2
Henkilöstömäärä vuoden lopussa (kpl)	159	151	140	137	143	78767
Henkilöstömäärän %-muutos edellisen vuoden lopusta	-3,0	-5,0	-7,3	-2,1	4,4	-3,0
Palvelussuhderakenne						
Virkasuhteisten osuus henkilöstöstä (%)	96,9	99,3	99,3	99,3	99,3	87,4
Vakinaisten osuus henkilöstöstä (%)	74,2	77,5	80,0	80,3	82,5	89,6
Määräaikaisten osuus henkilöstöstä (%) (ml harj)	25,8	22,5	20,0	19,7	17,5	12,7
Kokoaikaisten osuus henkilöstöstä (%)	89,9	91,4	91,4	92,7	88,8	94,4
Osa-aikaisten osuus henkilöstöstä (%)	10,1	8,6	8,6	7,3	11,2	5,6
Sukupuolirakenne						
Naisten osuus henkilöstöstä vuoden lopussa (%)	69,8	71,5	70,7	71,5	70,6	48,6
Miesten osuus henkilöstöstä vuoden lopussa (%)	30,2	28,5	29,3	28,5	29,4	51,4
Ikärakenne						
Henkilöstön keski-ikä (v)	46,5	47,8	48,3	49,1	48,8	46,3
Vähintään 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä (%)	62,3	62,3	65,7	65,7	64,3	57,3
Koulutus rakenne						
Koulutustasoindeksi (1-7)	6,1	6,3	6,4	6,3	6,6	5,3
Koulutusaste tuntematon (%-osuus henkilöstöstä)	0,6	2,0	2,9	2,2	1,4	2,4
Perusasteen koulutus (%-osuus henkilöstöstä)	1,3	0,7	0,7	0,7	0,7	2,5
Keskiasteen koulutus (%-osuus henkilöstöstä)	13,8	11,3	10,0	11,7	7,7	27,0
Alin korkea-aste koulutus (%-osuus henkilöstöstä)	16,4	17,2	17,9	18,2	16,1	22,4
Alempi korkeakouluaste (%-osuus henkilöstöstä)	8,8	8,6	7,9	5,8	7,7	13,8
Ylempi korkeakouluaste (%-osuus henkilöstöstä)	31,4	27,8	27,1	27,7	28,0	27,3
Tutkijakoulutus (%-osuus henkilöstöstä)	27,7	32,5	33,6	33,6	38,5	4,5
Vaihtuvuus						
Lähtövaihtuvuus (%)	6,7	11,3	4,6	5,0	3,6	
Tulovaihtuvuus (%)	12,2	10,7	7,9	9,3	17,5	
Sisäinen vaihtuvuus (%)	1,2	4,4	4,0	3,6	4,4	3,1
Kokonaispoistuma (%)	14,0	22,0	15,2	11,4	8,0	
Rekrytointi						
Ulkoisten rekrytointien määrä (kpl) Heli-järj.n kautta	11	13	8	9	17	4871
Esimiestyö ja johtaminen						
Motivointi ja viestintätaidot		3,8	3,7	3,8	3,7	
Tavoitteellisuus ja toiminnan organisointi		3,7	3,6	3,7	3,7	
Luotettavuus, tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus		4,0	3,9	4,0	3,9	
Yhteistyökyky, kannustaminen ja palautteen antaminen		3,8	3,7	3,8	3,7	
Yksikön voimavaroista ja henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen		3,7	3,7	3,7	3,7	
Tasa-arvo						
Naisten osuus henkilöstöstä vuoden lopussa (%)	69,8	71,5	70,7	71,5	70,6	48,6
Naisten osuus johdosta (%)	33,3	33,3	33,3	33,3	50,0	34,9
Naisten osuus keskijohdosta (%)	90,0	90,9	90,0	80,0	78,0	27,7
Naisten osuus asiantuntijoista (%)	62,6	60,9	59,0	61,3	60,0	50,3
Työajan käyttö						
Tehdyn vuosityöajan (tehdyt työtunnit) %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	79,3	76,9	75,9	78,3	78,6	78,2
Koulutusten %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	2,6	3,0	2,2	1,7	2,4	1,8

HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJA	SA 2010	SA 2011	SA 2012	SA 2013	SA 2014	Valtio 2014
Vuosilomien %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	15,2	14,5	17,0	15,0	13,6	14,8
Rahana korvatus ylityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	0,4	0,4	0,4	0,2	0,1	1,1
Muun kuin rahana tai ylityövapaana korvatus säännöllisen työajan ylimääräisen työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2
Joustava työaika						
Saldovapaana pidetyt päivät /htv		4,2	4,6	4,2	5,0	
Etätöinä tehdyt työpäivät/htv		1,3	3,9	6,2	7,3	
Ylityövapaana pidetyt päivät/htv	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0	
Ylityökorvaukset hlöä/htv	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	
Osaamisen kehittäminen						
Koulutuskustannukset ilman koul.ajan palkkoja (€htv)	968	749	745	522	685	
Koulutuskustannukset sis. koulutusajan palkat (€htv)	1680	2078	1803	1346	1898	1137
Koulutuspäivät (työpäivien määrä)	646	1123	790	567	877	
Koulutuspäivien määrä (pv/htv)	4,2	7,5	5,5	4,2	6,3	4,5
Koulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	2,6	3,0	2,2	1,7	2,4	1,8
Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen						
Virkistystoimintaan liittyvät investoinnit sis. virkistystoimintaan käytetyn ajan palkat (€htv)	488	424	496	554	461	200
Työhyvinvointitoiminnan kustannukset (€htv)	318	266	307	317	279	
-liikuntaan liittyvät investoinnit (€htv)		178	212	254	241	140
-muut työkunnan ylläpitoon liittyvät investoinnit (€/htv)		88	95	63	38	129
Työtyytyväisyys (VMBaro)						
Johtaminen		3,5		3,6		3,4
Työn sisältö ja haasteellisuus		3,7		3,9		3,8
Palkkaus		3,1		3,2		3,0
Kehittymisen tuki		3,4		3,3		3,2
Työilmapiiri ja yhteistyö		3,9		3,9		3,8
Työolot		3,6		3,8		3,6
Tiedon kulku		3,2		3,3		3,2
Työnantajakuva		3,5		3,7		3,3
Terveys ja työkyky						
Työterveydenhuollon kustannukset euroa/htv ennen KELA palautuksia	566	617	704	796	877	
Sairauspoissaolojen määrä (pv/htv)	6,8	7,8	7,9	10,3	9,5	8,9
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	2,8	3,0	2,8	3,5	3,9	4,4
1-3 sairauspäivän tapauksien osuus kaikista sairaustapauksista	84,6	80,5	85,8	81,5	79,3	76,2
Terveysprosentti (ilman sairauspoissaoloja olleiden %-osuus henkilöstöstä)	27,0	29,0	32,1	21,9	38,5	37,9
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lukumäärä/htv	3,0	3,4	3,6	4,1	3,6	4,2
Työtapaturmien lukumäärä	5	5	6	7	2	