



**SUOMEN AKATEMIAN
HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS
2017**



SUOMEN AKATEMIA

Sisällys

Johdanto	2
1. Henkilöstön määrä ja rakenne	3
1.1. Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet	3
1.2. Palvelussuhderakenne	4
1.3. Sukupuolirakenne.....	6
1.4. Ikärakenne ja eläköityminen	6
1.5. Koulutusrakenne	7
1.6. Palvelussuhteen kesto	8
1.7. Rekrytointi ja vaihtuvuus	9
2. Organisaatio ja johtaminen	9
2.1. Hallintovirasto.....	9
2.2. Esimiestyö ja johtaminen	10
2.3. Palkitseminen.....	10
2.4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	12
3. Työaika	12
3.1. Työajan käyttö.....	12
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	16
5.3. Terveys ja työkyky	17
6. Työvoimakustannukset	19
7. LIITE TUNNUSLUKUJA	20

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 haku-raportteja. Vertailutietoina on käytetty Suomen Akatemian hallintoviraston vuoden 2016 henkilöstötilinpäätöstietoja sekä TAHTI-järjestelmästä saatavia valtion henkilöstön vuoden 2017 henkilöstötilinpäätöstietoja.

Henkilöstötilinpäätös koskee hallintovirastoon palvelussuhteessa olevaa henkilöstöä. Laskelmissa, kuvioissa ja taulukoissa on yleensä kuvattu koko hallintoviraston henkilöstö (sisältäen myös yliopistojen rahoittamat harjoittelijat) joulukuun 2017 tilanteen mukaan pois lukien palkattomalla virkavapaalla olevat työntekijät.

Lopussa olevaan taulukkoon on koottu kattavasti henkilöstötunnuslukuja vuosilta 2013–2017.

Henkilöstötilinpäätöstä on käsitelty päällikkökokouksessa 14.5.2018.

1. Henkilöstön määrä ja rakenne

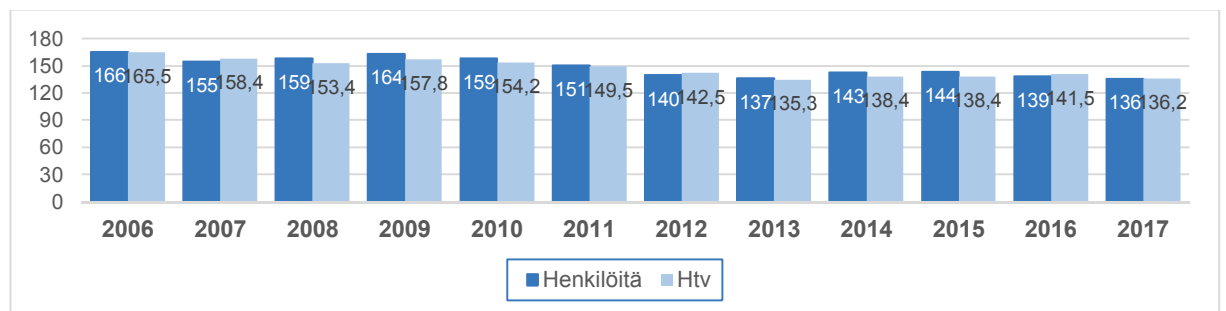
1.1. Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet

Vuoden 2017 lopussa Akatemian hallintoviraston henkilökuntaan kuului 136 henkilöä eli kolme vähemmän kuin vuoden 2016 lopussa. (kuvio 1). Lisäksi seitsemän henkilöä oli virkavapaalla. Henkilöstön lukumäärä väheni 2,6 prosenttia vuoteen 2016 verrattuna. Akatemian henkilötyövuosien määrä oli 136,2 henkilötyövuotta, mikä on 3,8 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2016.

Viime vuosina toimintamäärärahojen väheneminen, toiminnan muutokset ja prosessien kehittäminen ovat johtaneet henkilöstövähennyksiin. Reilun kymmenen vuoden aikana henkilötyövuodet ovat vähentyneet lähes 30 henkilötyövuodella. Henkilöstön väheneminen on tapahtunut erityisesti hallinnon vastuualueella virastopalveluiden ulkoistamisen, henkilöstö- ja taloushallinnon sekä tietohallinnon keskittämisen palvelukeskuksiin ja omasta kirjastosta luopumisen seurauksena.

Strategisen tutkimuksen yksikön perustaminen lisäsi henkilötyövuosia 2014 lukien, mutta muista toiminnoista väheneminen on ollut jatkuvampaa. Vuodelle 2017 suunniteltu henkilöstön lisäys kyvykkyyksien ja osaamisten vahvistamiseksi ei toteutunut vaan siirtyi tuleville vuosille.

Viraston toimintamäärärahojen ennakoidaan supistuvan tulevaisuudessa. Henkilöstön määrä pienenee suunnitellusti hyödyntäen eläköitymistä ja muuta vaihtuvuutta. Jokainen rekrytointi käsitellään ja hyväksytään johtoryhmässä selvittäen mahdollisuudet tehtävien uudelleen järjestelyyn. Toimintatapoja ja prosesseja sekä henkilöstön osaamista kehitetään sellaisiksi, että ne mahdollistavat toiminnan nykyistä pienemmällä henkilöstöllä. Kehittämisvaiheessa pyritään takaamaan riittävä resursointi ja mahdollistamaan henkilöstön aktiivinen osallistuminen kehittämistoimintaan.



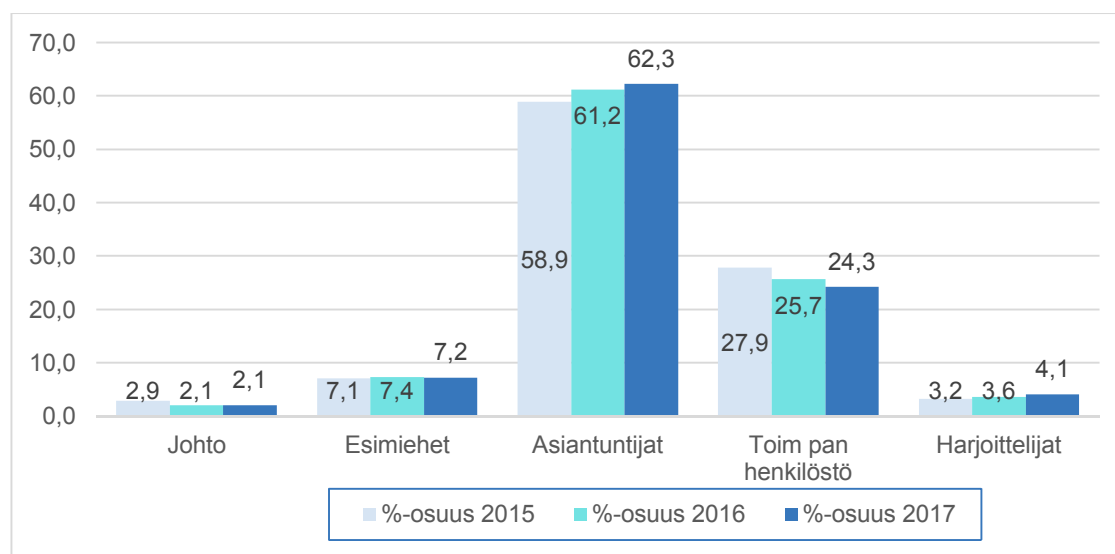
Kuvio 1. Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet 2008 – 2017

Toimintamomentilta palkattujen osuus kokonaishenkilötyövuosista oli 125,6 henkilötyövuotta. Akatemiaohjelmien koordinaatiotehtäviin oli tutkimusmäärärahoista palkattu 9,1 henkilötyövuotta. Ulkopuolisilla varoilla (mm. ERA-NET ja OKM liikuntatieteen arviointi) palkattujen osuus oli 1,5 henkilötyövuotta. Tutkimusmäärärahoista ja ulkopuolisilla varoilla palkattujen määrä on pysynyt melko samana viime vuosina. Ulkopuolisen rahoituksen hankkeisiin käytettiin enemmän työtunteja, 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 henkilötyövuosimäärät 2013 – 2017

Rahoitus/henkilöstömenot	2013	2014	2015	2016	2017
Toimintamenot	122,3	125,8	127,6	130,5	125,6
Tutkimusmäärärahat	9,8	9,9	9,0	8,8	9,1
Ulkopuoliset varat	3,2	2,2	1,8	2,2	1,5
Yhteensä	135,3	138,4	138,4	141,5	136,2

Akatemian henkilöstörakenteessa ei ole viime vuosina tapahtunut suuria muutoksia. Asiantuntijoiden osuus henkilöstöstä on hieman kasvanut ja toimeenpanevan henkilöstön vähentynyt. Pitkän aikavälin tavoitteena onkin 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 ja tämä kehitys tulee jatkumaan. Harjoittelijoiden määrä (22 vuonna 2017) ja suhteellinen osuus henkilöstöstä 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. Henkilötyövuosijakauma henkilöstöryhmittäin 2015 – 2017**

1.2. Palvelussuherakenne

Vuoden 2017 lopussa palvelussuhteessa oli vain virkasuhteisia, yhteensä 136 henkilöä. Valtion henkilöstöstä virkasuhteisia oli 90,3 prosenttia.

Vakinaisessa palvelussuhteessa oli vuoden lopussa 110 henkilöä (80,9 prosenttia) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 26 henkilöä (19,1 prosenttia) mukaan lukien 2 yliopistoharjoittelijaa. Vakinaisiksi on laskettu henkilöt, jotka olivat vakinaisesta virastaan virkavapaalla hoitaakseen Akatemian määräaikaista virkaa tai tehtävää

(seitsemän henkilöä). Määräaikaisten palvelussuhteiden yleisimmät perusteet olivat sijaisuudet sekä työn luonne (esimerkiksi projektit, harjoittelu). Vuonna 2017 myös avoimen viran väliaikainen täyttäminen oli hieman tavallista useammin käytössä valmisteilla olleen organisaatiomuutoksen vuoksi.

Taulukko 2. Vakinaisten ja määräaikaisten lukumäärät ja prosenttiosuudet 2013 - 2017

Vakinaiset/määräaikaiset	lukumäärä %-osuus	2013	2014	2015	2016	2017
Vakinaiset	lukumäärä	112	110	118	117	110
	%-osuus	80,0	80,0	81,9	84,2	80,9
Määräaikaiset	lukumäärä	28	25	26	22	26
	%-osuus	20,0	17,5	18,1	15,8	19,1

Akatemian tavoitteena on ollut määräaikaisten osuuden vähentäminen. Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä onkin viidessä vuodessa laskenut melko tasaisesti. Vuonna 2017 määrä nousi taas viraston toiminnan ja organisaation kehittämisen vuoksi, kun joitakin avoimia virkoja täytettiin määräaikaisesti. 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 ollut palkattuna tutkimusmäärärahoista akatemiaohjelmien koordinaatiotehtäviin. Neljän ohjelmapäällikön kanssa on kuitenkin solmittu toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet virkasuhteen taustalle 1.1.2018 lukien, joten jatkossa heidät katsotaan vakinaisiksi. Vuoden lopussa 19,4 prosenttia miehistä oli määräaikaisessa palvelussuhteessa, naisista määräaikaisia oli 20,0 prosenttia. Määräaikaiset palvelussuhteet olivat siis yhtä yleisiä naisilla ja miehillä. Valtiolla määräaikaisten osuus on Akatemiaa pienempi, eli 14,7 prosenttia henkilöstöstä.

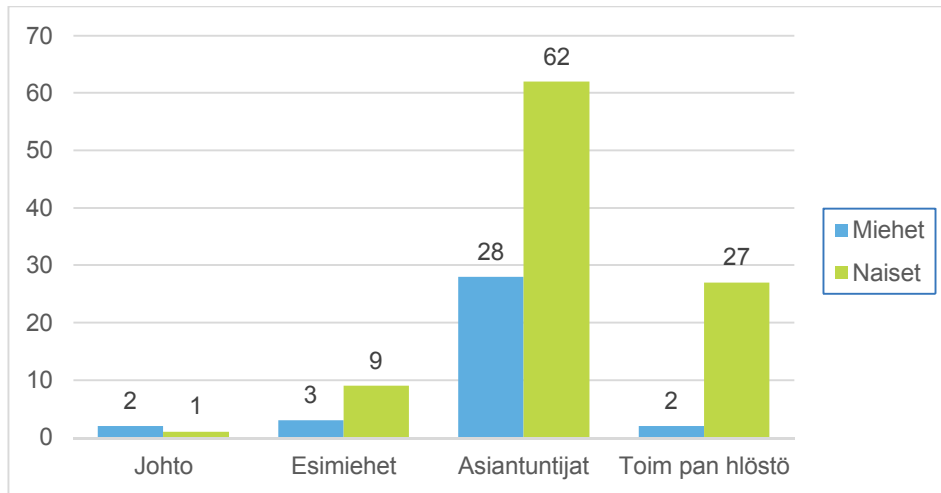
Vuoden 2017 lopussa henkilöstöstä oli kokoaikaisia 126 henkilöä (92,6 prosenttia) ja osa-aikaisia 10 henkilöä (7,4 prosenttia). Osa-aikaisista osittaisella hoitopaalla oli neljä ja osa-aikaeläkkeellä tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä neljä henkilöä. Lisäksi osa-aikaisuuden perusteena olivat työn ja yksityiselämän 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. Kokoaikaisien ja osa-aikaisten lukumäärät ja prosenttiosuudet 2012 - 2016

Koko-/osa-aikaiset	lukumäärä %-osuus	2013	2014	2015	2016	2017
Kokoaikaiset	lukumäärä	127	127	127	127	126
	%-osuus	92,7	88,8	88,2	91,4	92,6
Osa-aikaiset	lukumäärä	10	16	17	12	10
	%-osuus	7,3	11,3	11,8	8,6	7,4

1.3. Sukupuolirakenne

Suomen Akatemia edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti. Naisten osuus henkilöstöstä on vaihdellut 70 ja 75 %:n välillä ollen 73,5 prosenttia vuonna 2017. Miehiä oli 26,5 prosenttia. Tasapuolisempi sukupuolirakenne on yksi Akatemian tasa-arvosuunnitelman tavoitteista, mutta sen saavuttaminen on haastavaa, koska miesten osuus hakijoista Akatemian tehtäviin on samaa luokkaa kuin heidän osuutensa henkilöstöstä. Valtiolla naisten osuus vuonna 2017 oli 49,0 prosenttia ja miesten osuus 51,0 prosenttia.



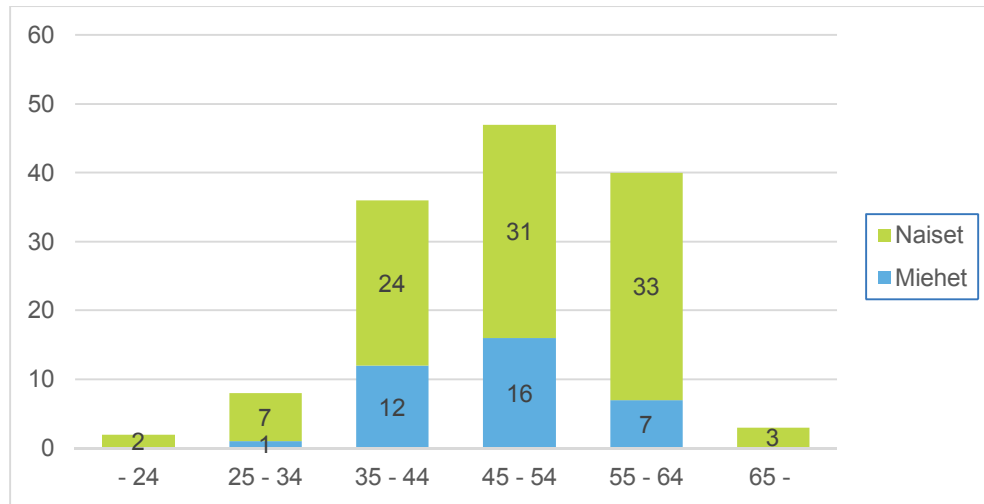
Kuvio 3. Sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin 31.12.2017

Vuoden 2017 lopussa naiset olivat enemmistönä muissa henkilöstöryhmissä paitsi johdossa. Esiemiestehtävissä naisten osuus on 75,0 prosenttia ja toimeenpanevissa tehtävissä 93,1 prosenttia. Asiantuntijoista naisten osuus on 68,9 prosenttia. Naisista noin 60 prosenttia ja miehistä noin 80 prosenttia toimii asiantuntijatehtävissä, mikä on Akatemian suurin henkilöstöryhmä. Harjoittelijoita Akatemiassa oli vuoden aikana 22, joista 14 oli naisia ja kahdeksan miehiä.

Tasa-arvosuunnitelmassa Akatemian tasa-arvotyön painoalueiksi on määritelty muun muassa tasapainoisen sukupuolirakenteen vahvistaminen hallintoviraston eri henkilöstöryhmissä. Tasapainoiseen sukupuolirakenteeseen pyritään rekrytointia, tehtävänjakoa ja urakehitystä koskevilla toimilla.

1.4. Ikärakenne ja eläköityminen

Vuoden 2017 lopussa hallintoviraston henkilöstön keski-ikä oli 49,3 vuotta (miehet 48,3 ja naiset 49,7 vuotta). Miesten ja naisten välinen keski-ikäero on kaventunut viime vuosina. Vähintään 45-vuotiaiden osuus oli 66,2 prosenttia. Suurimmat ikäryhmät olivat 45–54 -vuotiaat (47 henkilöä, 35 prosenttia) ja 55–64 -vuotiaat (40 henkilöä, 29 prosenttia). Naiset olivat enemmistönä kaikissa ikäryhmissä. Akatemian keski-ikä on pysynyt hieman alle 50 vuodessa viime vuosien ajan. Valtion henkilöstön keski-ikä oli 46,3 vuotta ja 45-vuotiaita tai vanhempia oli 55,8 prosenttia.



Kuvio 4. Ikärakenne ikäryhmittäin ja sukupuolittain 31.12.2017

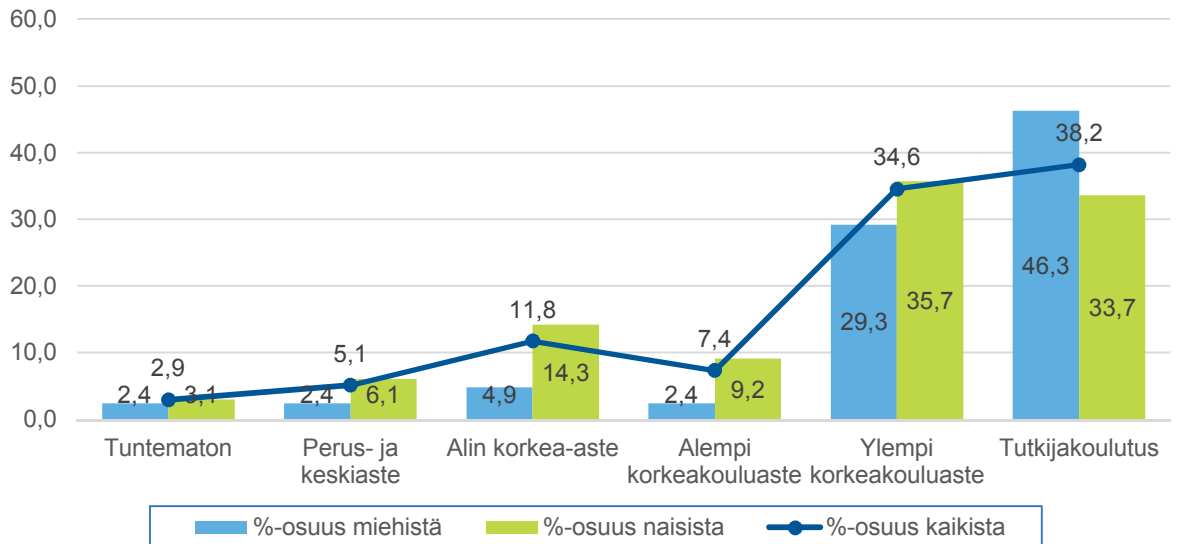
Vuonna 2017 Akatemiasta jäi kaksi henkilöä vanhuuseläkkeelle (1,5 prosenttia henkilöstöstä). Viimeisen viiden vuoden aikana eläkkeelle on jäänyt vuosittain keskimäärin nollassa viiteen henkilöä.

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 2017 voi jäädä 63–68-vuotiaana.

1.5.Koulutus rakenne

Suomen Akatemia on asiantuntijavirasto, jonka henkilöstö on keskimäärin korkeasti koulutettua, etenkin miehet, joista valtaosa työskentelee asiantuntijatehtävissä. Koulutustaso on myös noussut tehtävien muuttuessa vaativammiksi. Akatemian koulutustasoindeksi¹ vuonna 2017 oli 6,7. Miesten koulutustasoindeksi oli 7,1 ja naisten 6,6. Valtiolla koulutustasoindeksi oli 5,3.

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) + (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.

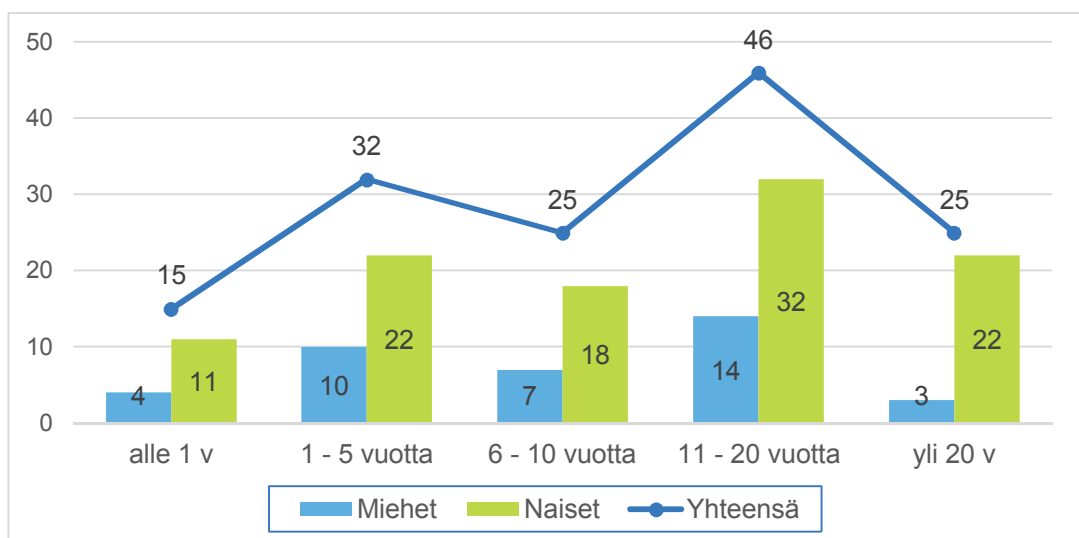


Kuvio 5. Koulutusasteet sukupuolittain 31.12.2017

Vuoden 2017 lopussa vähintään ylempään korkeakoulututkintoon suorittaneiden osuus henkilöstöstä oli 72,8 prosenttia. Yleisin koulutusaste oli tutkijakoulutusaste, 38,2 prosentilla henkilöstöstä eli yli 50 henkilöllä on tohtorin tai lisensiaatin tutkinto. Tiedeasiantuntijat ovat Akatemian suurin henkilöstöryhmä ja tiedeasiantuntijan tehtäviin on viime vuosina rekrytoitu pääasiassa tohtorin tutkintoon suorittaneita. Valtiolla vastaavasti ylempi korkeakoulututkinto oli 33,2 prosentilla henkilöstöstä ja tutkijakoulutus 3,9 prosentilla henkilöstöstä. Akatemian koulutusrakenne on ainutlaatuinen valtion virastoissa.

1.6. Palvelussuhteen kesto

Palvelussuhde Suomen Akatemiaan oli voimassa 31.12.2017 yhteensä 143 henkilöllä, mukaan lukien virkavapaalla olevat. Palvelussuhde on alkanut viimeisen vuoden sisällä 15 henkilöllä (10 prosenttia henkilöstöstä) ja yli 20 vuotta sitten 25 henkilöllä (17 prosenttia henkilöstöstä). Palvelussuhde on ollut voimassa yli 30 vuotta kolmellatoista henkilöllä.



Kuvio 6. Palvelussuhteet voimassa 31.12.2017

1.7. Rekrytointi ja vaihtuvuus

Hallintovirastoon tuli vuonna 2017 vakinaiseen tai määräaikaiseen palvelussuhteeseen 13 uutta henkilöä. Uusista työntekijöistä 11 tuli määräaikaiseen palvelussuhteeseen ja kaksi suoraan vakinaiseen palvelussuhteeseen. Lisäksi vakinaiseen virkaan rekrytoitiin sisäisesti yksi henkilö.

Akatemiassa oli kahdeksan ulkopuolista rekrytointihakua Valtiolle.fi -sivustolla ja yksi ulkopuolinen haku, josta tiedotettiin Lakimiesliiton rekrytointipalvelun kautta. Hakijoita oli 442, joista naisia 295 (66,7 prosenttia) ja miehiä 147 (33,3 prosenttia). Yhdestä hausta saatettiin palkata useampi henkilö.

Lisäksi virastossa sisäisesti täytettiin kaksi määräaikaista asiantuntijatehtävää kahteen kehittämishankkeeseen; lippulaivarahoitus ja OKM:n rahoittama datanhallinnan ja laskennan tutkimusinfrastruktuurien kehittämisohjelma.

Vuoden 2017 aikana harjoittelijoita rekrytoitiin 22. Harjoittelu-aika oli yleensä kolme kuukautta. Harjoittelijoiden osuus henkilötyövuosista oli 4,1 prosenttia, valtiolla vastaava osuus on 1,0 prosenttia. Harjoittelijoista oli naisia 14 ja miehiä kahdeksan. Heidän keski-ikänsä oli 26,5.

Vuoden 2017 aikana perhevapailla oli kuusi eri henkilöä. Äitiysvapaalla oli kolme henkilöä, isyysvapaalla oli kolme henkilöä. Hoitovapaalla oli kaksi henkilöä.

Akatemian palveluksesta irtisanoutui tai määräajan päätyttyä palveluksen päätti vuoden 2017 aikana yhteensä 13 henkilöä (pl. harjoittelijat). Vakinaisesta palvelussuhteesta irtisanoutui kahdeksan henkilöä, joista eläkkeelle siirtyi kaksi henkilöä.

Vuoden 2017 aikana virkavapaalla toisen organisaation palveluksessa oli seitsemän henkilöä ja omassa virastossa, toisessa tehtävässä oli 11 henkilöä.

Taulukko 4. Vaihtuvuus 2013 – 2017

Vaihtuvuus	2013	2014	2015	2016	2017
Sisäinen vaihtuvuus	3,6	4,4	2,1	2,8	2,9
Lähtövaihtuvuus	5,0	3,6	6,3	9,7	9,4
Tulovaihtuvuus	9,3	17,5	11,9	11,8	9,4

2. Organisaatio ja johtaminen

Akatemian toimikuntajärjestelmää ja organisaatiota kehitettiin vuoden 2017 aikana tulevaisuuden tarpeita ennakoiden. Muutokset tieteellisissä toimikunnissa tulevat voimaan 1.1.2019 ja hallintoviraston organisaatiossa 1.8.2018.

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

Esimiestyötä ja johtamista arvioitiin VMBaro -työtyytyväisyyskyselyn ja sen purkukeskustelujen avulla. Purkukeskustelujen osana yksiköissä käytiin esimiestyön palauttekeskustelu.

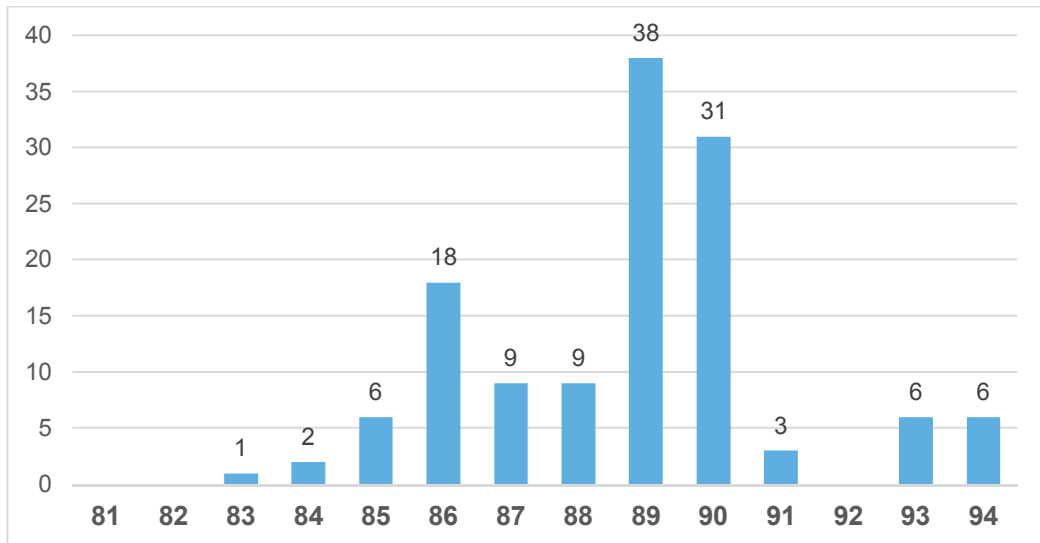
Työtyytyväisyyskyselyn tulokset osoittivat, että Akatemiassa esimiestyö on edelleen hyvällä tasolla, kuten keskimäärin koko valtionhallinnossakin. Akatemian tulokset eivät tältä osin poikenneet merkittävästi valtion tuloksista. Parhaimmat arvostukset esimiestyön osalta saivat oikeudenmukainen kohtelu ja tuloksellisen työn tekemisen mahdollistaminen. Töiden organisoimisessa ja kokeilujen mahdollistamisessa sen sijaan on edelleen kehitettävää. Johtamisen ja ylimmän johdon toiminnan osalta tulokset olivat edelleen valtion tasoa heikommalla ja tulosten purun perusteella on identifioitu ja toteutettu 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 vaatavuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta.

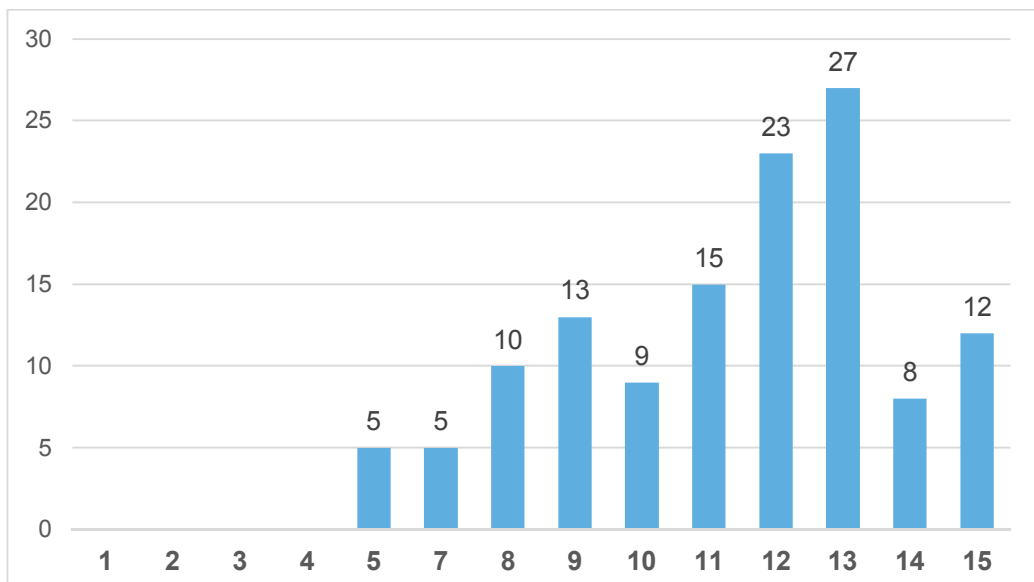
Palkkausjärjestelmän piirissä on vakinaisessa virkasuhteessa sekä yli kuuden kuukauden määräaikaisessa virkasuhteessa oleva henkilöstö johtoa lukuun ottamatta. Palkkausjärjestelmän piiriin kuului vuoden lopussa olevasta henkilöstöstä 94,9 prosenttia.



Kuvio 7. Vaativuustasojakauma 31.12.2017

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

Vuoden 2017 aikana henkilökohtaisen palkankorotuksen tehtävän vaativuustason noston seurauksena sai viisi henkilöä.



Kuvio 8. Suoritustasojakauma 31.12.2017

Suoritustasojakaumassa ei ole huomioitu niitä suoritustasoja, joilla on alle viisi henkilöä (taso 4).

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

Eniten henkilöitä on tasolla 13, joka vastaa 42 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Suoritustasojen keskiarvo oli vuoden lopussa 11,2 ja se on viime vuosina pysynyt samantasoisena.

Vuoden 2017 aikana palkankorotuksen suoritustason nousun johdosta sai 10,3 prosenttia henkilöstöstä (laskettuna 31.12.2017 henkilötilanteesta). Valtionhallinnossa vastaava luku on myös 10,3 prosenttia.

Akatemian suoritusarviointitulosten käsittelyprosessia tarkistettiin ottaen huomioon valtioneuvoston päätös palkkaliukuman rajoittamisesta.

2.4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Suomen Akatemian tasa-arvosuunnitelma vuosille 2017–2018 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.

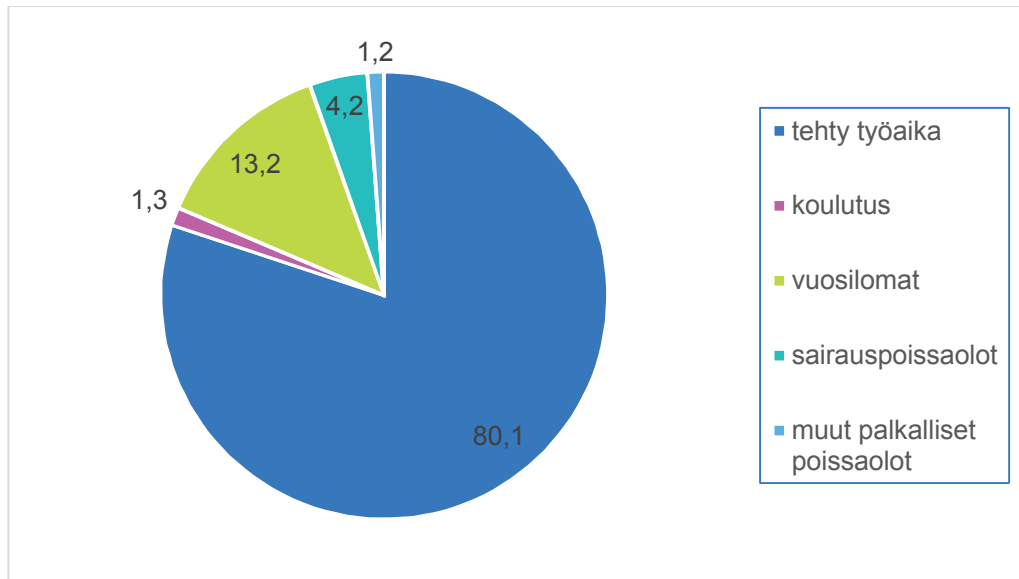
Hallintovirastossa joka toinen vuosi tehtävän työtyytyväisyyskyselyn (VMBaro) avulla on selvitetty henkilöstön tyytyväisyyttä työyhteisön tasa-arvoisuuteen ja tasa-arvon toteutumiseen käytännössä. Henkilöstön tyytyväisyys työyhteisön tasa-arvotilanteeseen on säilynyt korkealla tasolla kyselyvuosina 2007–2017. VMBarotulosten perusteella vuonna 2017 vastaajista 76 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä. Miehet olivat selkeästi naisia tyytyväisempiä, miehistä 95 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä, kun naisilla vastaava osuus oli 71 prosenttia. Aikaisemmin kokemukset ovat olleet lähempänä toisiaan.

Vuonna 2016 työtyytyväisyyskyselyyn on lisätty myös kysymys ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumisesta työyhteisössä. Yhdenvertaisuuden ei ole koettu toteutuvan aivan yhtä hyvin kuin sukupuolten tasa-arvon. Vastaajista 65 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Miehet olivat tyytyväisempiä myös yhdenvertaisuuden toteutumiseen.

3. Työaika

3.1. Työajan käyttö

Vuonna 2017 Suomen Akatemiassa säännöllisestä työajasta 80,1 prosenttia käytettiin varsinaisten työtehtävien tekemiseen ja 19,9 prosenttia esimerkiksi vuosilomiiin, muihin palkallisiin vapaisiin tai henkilöstökoulutukseen. Tehdyn työajan osuus on hieman pienentynyt muun muassa sairauspoissaolojen ja henkilöstökoulutuksen lisääntymisestä johtuen. Vuonna 2016 vastaava osuus oli 80,8 prosenttia.



Kuvio 9. Työajan käyttö vuoden 2017 aikana

Suomen Akatemian henkilöstön työajan käyttö vuonna 2017 on vastannut valtion keskimääräistä työajan käyttöä. Sairauspoissaoloajan prosenttiosuus (4,2) on suurempi kuin valtion prosenttiosuus (3,4) säännöllisestä vuosityöajasta. Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan prosenttiosuus 1,3 on hieman korkeampi kuin valtion prosenttiosuus, joka on 1,1.

Ylitöitä tehtiin vuonna 2017 vähän. (rahana korvatus ylitöiden %-osuus on SA:ssa 0,1, valtiolla 1,6, ylityövapaita pidetty 2 päivää) Saldovapaamahdollisuus ja joustavat työaikajärjestelyt ovat tavoitteen mukaisesti vähentäneet ylitöitä merkittävästi viime vuosina.

Hallintovirastossa on käytössä saldovapaajärjestelmä. Saldovapaata voi pitää kokonaisina päivinä tai osan työpäivästä. Saldovapaata käytettiin viime vuonna 656 päivää ja saldovapaan osuus säännöllisestä vuosityöajasta laskettuna oli 1,9 prosenttia. Saldovapaan määrä ja osuus säännöllisestä työajasta laskivat edellisistä vuosista.

Vuonna 2017 säännöllisen työajan ylittävän ylimääräisen työajan (eli niin sanottujen leikkautuneiden tuntien) osuus oli säännöllisestä vuosityöajasta 0,1 prosenttia (233 tuntia). Leikkautuvien tuntien määrää pyritään vähentämään muun muassa tarkoituksenmukaisilla työaikasaldon tasoitusjaksoilla.

Akatemiassa suhtaudutaan myönteisesti etätöihin ja sen tekeminen on lisääntynyt jatkuvasti. Vuonna 2017 etätöiden osuus säännöllisestä vuosityöajasta laskettuna oli 7,0 prosenttia ja etätöitä tehtiin keskimäärin 17,5 päivää henkilötyövuotta kohden. Etätöimahdollisuutta käytti valtaosa henkilöstöstä. Erityisesti säännöllisen etätöiden tekeminen on lisääntynyt.

Taulukko 5. Joustavan työajan tunnuslukuja 2013 -2017

Joustava työaika 2016	2013	2014	2015	2016	2017
Saldovapaa, pv/htv	4,2	5,0	5,2	6,0	4,8
Etätö, pv/htv	6,2	7,3	11,6	13,7	17,5

4. Osaamisen kehittäminen

4.1 Henkilöstön kehittäminen ja koulutus

Akatemian henkilöstön kehittämissuunnitelmassa huomioidaan koko hallintoviraston yhteiset kehittämistarpeet ja -toiveet. Yksiköt vastaavat henkilöstönsä omasta, henkilökohtaisiin kehittämissuunnitelmiin perustuvasta osaamisen kehittämisestä sekä yksikkökohtaisesta kehittämisestä (esimerkkinä yksiköiden kehittämispäivät). Esimiehet käyvät alaistensa kanssa vuosittaisissa take-keskusteluissa läpi kunkin henkilökohtaiset osaamisen kehittämis- ja koulutustarpeet.

Vuonna 2017 Akatemian työntekijöille järjestettiin muun muassa palvelumuotoiluun, tiedon tiivistämiseen ja yleistajuistamiseen sekä infografiikkaan liittyvää koulutusta. Lisäksi henkilöstö osallistui muuhun asiantuntemustaan kehittävään koulutukseen Akatemian ulkopuolella, esimerkiksi oman alansa seminaareihin ja konferensseihin. Yksi yksikkö teki myös koulutusmatkan ulkomaille. Kulttuurin ja yhteiskunnan tutkimuksen yksikkö teki syyskuussa koulutusmatkan Iso-Britanniaan Economic and Social Sciences & Arts and Humanities Research Counciliin. Vierailu toi paljon uusia näkökulmia eurooppalaisen tutkimusrahoituksen ja -rahoittajan haasteisiin (etenkin arviointi ja vaikuttavuus) ja siten myös Akatemian toimintaan ja sen kehittämiseen.

Jo perinteeksi muodostunut esittelijöiden koulutus suunnattiin koko henkilökunnalle, mutta erityisesti uusille tiedeasiantuntijoille. Esittelijöiden koulutuksessa paneuduttiin esittely- ja päätöksentekomenettelyyn, tutkimusrahoitukseen sekä hakemusten ja muiden asiakirjojen käsittelyprosessiin. Koulutuksessa käsiteltiin myös esittelijöille tarpeellisia sähköisiä työkaluja, sopimusasioita ja toimivaltakysymyksiä.

Koko henkilöstölle tarjottiin toista kertaa Akatemia-päivä, jossa kuultiin ajankohtaista tutkimustietoa muun muassa ihmisen ja koneen vuorovaikutuksesta sekä virtuaalitodellisuudesta. Sisällön suunnittelusta vastasivat tällä kertaa luonnontieteiden ja tekniikan sekä kulttuurin ja yhteiskunnan tutkimuksen yksiköt. Ohjelma sisälsi myös työhyvinvointiin liittyvän osuuden. Vuotuinen tilaisuus kiertävällä järjestelyvastuulla sai taas hyvän palautteen ja järjestetään myös vuonna 2018.

Opetushallituksen kanssa jatkettiin koulutusyhteistyötä yhteisten kielikoulutusten muodossa. Syksyllä 2017 käynnistettiin noin yhdeksän kuukautta kestävä Akatemian, Opetushallituksen ja Kotimaisten kielten keskuksen yhteinen mentorointiohjelma. Lisäksi syksyllä valmisteltiin Opetushallituksen kanssa yhteisiä tietotekniikkakoulutuksia heti vuoden 2018 alussa alkavaksi.

Osaamisen kehittämisen muotoja ovat edelleen myös henkilövaihto ja työkierto. Vuonna 2017 kaksi akatemialaista työskenteli osa-aikaisen virkamiesvaihdon myötä Tekesissä (nyk. BusinessFinland). Kokemukset henkilövaihdosta ovat erittäin myönteisiä.

Osaamisen kehittämiseen liittyvät tiedot on esitetty taulukossa 6. Tahti-raporttien mukaan koulutuspäivien määrä (438) nousi hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Koulutukseen käytettiin henkilötyövuotta kohden 3,3 työpäivää, kun edellisenä vuonna vastaava määrä oli 3,0 työpäivää. Koulutuspäivien määrälliseen vähentymiseen kahden viime vuoden Tahti-raporteissa vaikuttaa osaltaan se, että työtuntien kirjaustapaa muutettiin Akatemiassa vuoden 2016 alussa. Muuhun osaamisen

kehittämiseen kuin koulutukseen käytettyä työaikaa ei enää pystytä selvittämään tuntikirjauksista.

Akatemia haki entiseen tapaan koulutuskorvausta valtiovarainministeriöltä henkilöstönsä vuoden 2017 koulutuksiin liittyen. Tämän vuoksi Tahti-raporttien tietoja verrattiin Akatemian käyttämän Sisko-järjestelmän tietoihin: henkilökunta ilmoittautuu koulutuksiin ja/tai hakee koulutuslupaa Siskon kautta. Ilmeni, että koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä laski hieman vuoteen 2016 verrattuna. Koulutuskorvattavien päivien lukumäärien perusteella aiempaa harvempi akatemialainen osallistui koulutukseen vähintään yhden työpäivän verran. Vuonna 2016 vähintään yksi koulutuspäivä oli 122 henkilöllä, kun 2017 koulutuspäiviä oli 97 henkilöllä. Koulutuskorvausta voi hakea enintään kolmelta päivältä henkilöä kohden, joten yli kolme päivää koulutukseen käyttäneiden määrä on ollut aiempaa suurempi.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen kustannukset ilman palkkakustannuksia olivat yhteensä 103 449 euroa mikä oli jonkin verran enemmän kuin vuonna 2016. Koulutusajan palkkauskustannukset olivat 88 485 euroa. Henkilöstökoulutuksen kokonaiskustannukset (191 932 euroa) nousivat hieman yli 10 000 euroa (11 253 euroa). Aiemmasta poiketen järjestettiin vähemmän koko henkilöstölle suunnattuja koulutustilaisuuksia. Koulutusta suunnattiin sen sijaan hieman enemmän henkilöstöryhmittäin. Räättälöidyn koulutuksen kustannukset ovat yleensä jonkin verran korkeammat räättälöimättömään koulutukseen verrattuna.

Koulutuspäivien määrä laski vuonna 2016 (mahdollisesti osittain kirjaustavan muutoksesta johtuen) ja pysyi vuonna 2017 alhaisena aiempaan ja tavoitetasoon verrattuna, mutta osaamisen kehittämiseen käytetty rahasumma henkilötyövuotta kohden on kasvanut. Kehitys heijastelee tilannetta, jossa osaamisen kehittämistä tapahtuu entistä enemmän työn kautta ja erilaisissa verkostoissa yhdessä toimien varsinaisen henkilöstökoulutuksen sijasta. Toisaalta käydyt koulutukset ovat olleet kalliimpia ja vastanneet paremmin tarpeisiin. Henkilöstölle on myös järjestetty useita organisaation ja toiminnan kehittämiseen liittyviä työpajoja ja keskustelutilaisuuksia.

Kuten koulutuskustannuksista ilmenee, niin Akatemia on jatkanut henkilöstön osaamisen kehittämiseen panostamista. Asiantuntijaorganisaationa Akatemia panostaa henkilöstönsä osaamiseen ja sen kehittämiseen laadukkaalla koulutuksella. Vuodelle 2017 suunniteltu osaamisen kehittämisen hanke jouduttiin siirtämään seuraavalle vuodelle, mikä näkyy toteutuneiden henkilötyövuosien tavoitetta pienemmässä määrässä. Hanke on tarkoitus toteuttaa vuoden 2018 aikana ja sen kautta tullaan kartoittamaan ja vahvistamaan henkilöstön osaamisista ja kyvykkyyksiä uuteen organisaatioon ja toimintaan sekä muuttuneeseen toimintaympäristöön liittyen.

Esimiehille suunnattuja esimiesfoorumi -keskusteluja ja valmennuksia järjestetään useita vuosittain liittyen ajankohtaisteemoihin tai esimiesten osaamisen kehittämisen tarpeisiin. Kuluneena vuonna esimiehille on järjestetty myös työnohjausta/coachingia Terveystalon asiantuntijan toimesta organisaatiomuutokseen liittyen.

Taulukko 6. Osaamisen kehittämisen tunnuslukuja 2013 - 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Koulutuspäivät (työpäivien määrä)	567	877	1071	408	438
Koulutuspäivien määrä (pv/htv)	4,2	6,3	7,7	3,0	3,3
Koulutukseen käyt. työajan %-osuus säänn. v. työajasta	1,7	2,5	3,0	1,1	1,3
Koulutuskustannukset, euroa (ilman palkkakustannuksia)	70565	94174	89257	98098	103449
Koulutuskustannukset, euroa/htv	522	680	645	693	759
Koulutusajan palkkakustannukset, euroa	111525	168498	203665	82583	88485
Kokonaiskoulutuskustannukset (sis. koulutusajan palkat)	182090	262672	292922	180681	191934
Kokonaiskoulutuskustannukset, euroa/htv	1346	1898	2116	1277	1409

5. Henkilöstön toimintakyky ja työyhteisön hyvinvointi

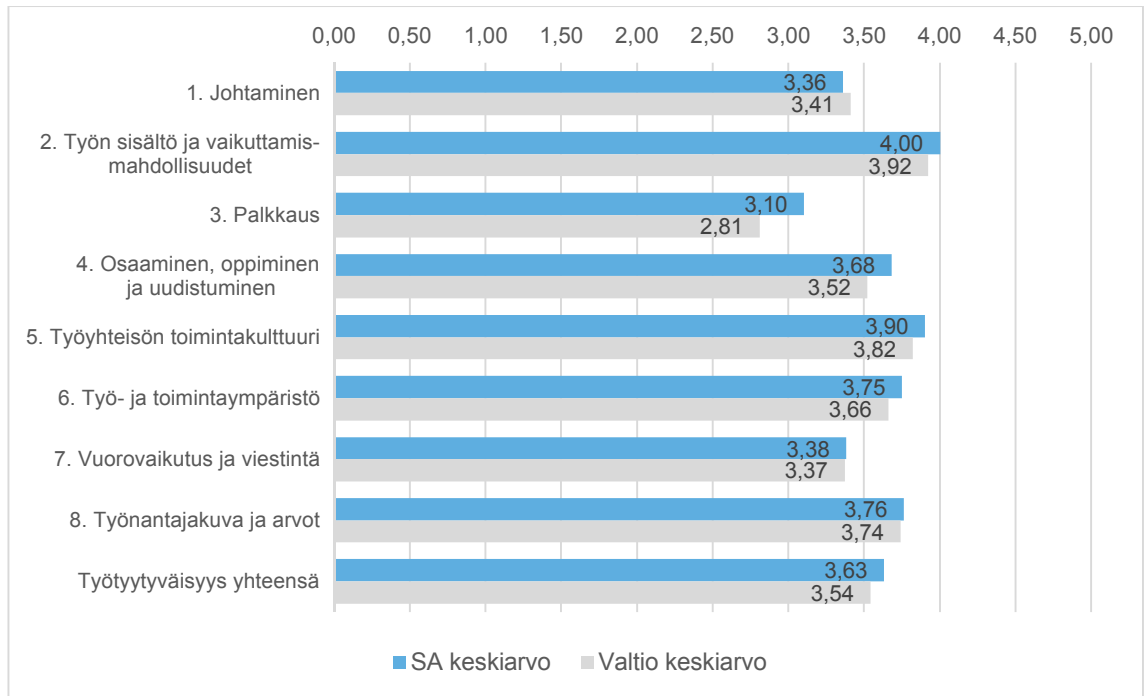
5.1. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

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 sekä yhteisiä retkiä, liikuntatapahtumia ja kulttuuritilaisuuksia. Vuonna 2017 otettiin käyttöön ePassi aikaisempien liikunta- ja kulttuurisetelien tilalle.

Henkilöstöruokailua tuettiin vuonna 2017 yhteensä 18 432 eurolla eli 135 eurolla henkilötyövuotta kohti ja tuki laajennettiin koskemaan viittä lähiseudun lounasravintolaa henkilöstön toiveiden mukaisesti. TYHY-toiminnan kustannukset (ei sisällä palkkakustannuksia osallistumisajalta) vähenivät hieman edelliseen vuoteen verrattuna ollen 37 762 euroa (277 euroa/htv).

5.2. Työtyytyväisyys

Vuonna 2017 henkilöstölle tehtiin VMBaro-työtyytyväisyyskysely, jonka tulokset olivat kokonaisuutena hyvät ja pääosin samalla tasolla kuin syksyllä 2016 tehdystä kyselystä. Tulokset nousivat hieman ja kokonaistulos oli 3,63 (3,59), mikä on myös valtionhallintoa (3,54) korkeampi. Organisaation meneillään oleva kehittämistyö näkyi lähinnä kyselyn avovastauksissa. Vastausprosentti oli 80, mikä on erittäin korkea.



Kuvio 10. VMBaro-kysely 2017 tulokset vertailujoukkona valtio

Akatemian vahvuuksina (yli 4 keskiarvo asteikolla 1-5) olivat kyselyn mukaan työn tavoitteiden tietäminen, työn haastavuus ja mielenkiintoisuus, osaamisen ylläpidon ja parantamisen tuki, oikeudenmukainen kohtelu, sukupuolten tasa-arvon toteutuminen, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, oma osallistuminen ja vaikuttaminen, työtilat 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. Toimenpiteitä kehittämiskohteisiin ideoitii yksiköissä, päällikkökokouksessa ja johtoryhmässä. Kehittämiskohteiksi identifioitiin kaksi kokonaisuutta: johdon toiminta, johtamisjärjestelmä, päätöksenteon ja vastuiden selkiyttäminen sekä koko Akatemian toiminnan kehittäminen, henkilöstön hyvää yhteistyötä edistävät toimintatavat ja niitä tukevat toimitilaratkaisut organisaation kehittämisen toimeenpanossa.

Epäasiallisen kohtelun kokemusta tai havaintoa oli 29 prosentilla henkilöstöstä, joista 13 prosenttia oli kokenut itse epäasiallista kohtelua. Osuudet vastaavat valtiotason osuuksia, mutta ovat liian korkeita. Tämän johdosta ohjeita epäasiallisen kohtelun välttämiseksi ja tilanteiden ratkaisemiseksi on päivitetty ja asiasta keskusteltu henkilöstön kanssa. Henkilöstölle tullaan tekemään ennen seuraavaa kyselyä oma sisäinen kysely, jotta työilmapiiriä voitaisiin parantaa ja epäasiallisen kohtelun kokemuksia vähentää.

5.3. Terveys ja työkyky

Sairauspoissaolojen määrä vuonna 2017 oli 10,0 sairauspäivää henkilötyövuotta kohden, kun edellisenä vuonna määrä oli 5,7 sairauspäivää henkilötyövuotta kohden. Vuosina 2015 ja 2016 sairauspäivät laskivat merkittävästi, mutta vuonna 2017 nousivat taas. Tähän vaihteluun on vaikuttanut yksittäiset pitkät sairauspois-

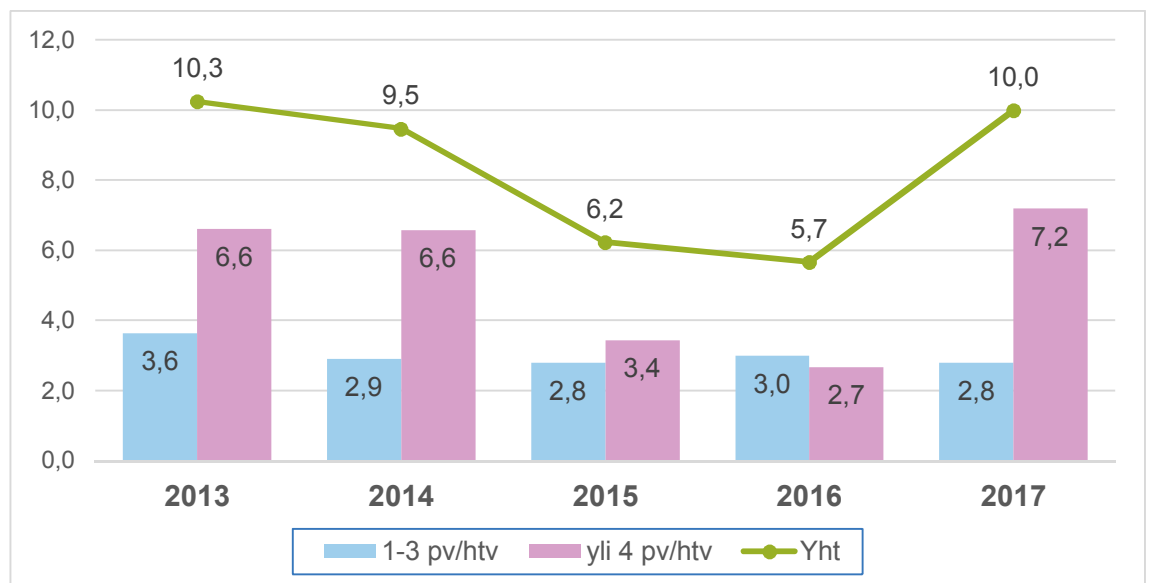
saolot, joilta on välillä siirrytty kuntoutustuelle ja osittain myös työkyvyttömyyseläkkeelle. Kuntoutuksessa oltiin yhteensä 68 päivää. Sairauspoissaolot vastasivat 5,4 henkilötyövuotta, kun vuonna 2016 ne vastasivat 3,2 henkilötyövuotta.

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

Keskimääräinen sairauspäivän hinta Akatemiassa on 417 euroa (valtiolla 384 euroa), joten sairauspäivien väheneminen merkitsee kustannussäästöjä.

Kuviosta 11 käy ilmi, kuinka pitkät sairauspoissaolot vaikuttavat sairauspäiviin henkilötyövuotta kohden, Lyhyiden 1-3 päivän sairauspoissaolojen henkilön omalla ilmoituksella määrä on laskenut viime vuosina ja vaihdellut vähemmän. Työterveyshuollon raporttien mukaan lyhyet poissaolot omalla ilmoituksella muodostavat edelleen suurimman poissaoloryhmän. Vuonna 2017 suurin osa muista sairauspoissaoloista aiheutui mielenterveyshäiriöistä, tuki- ja liikuntaelinsairauksista sekä infektioista.

Positiivista kehityksessä vuonna 2017 oli se, että sairauspoissaolojen lukumäärä väheni ja terveysprosentti eli niiden osuus, joilla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää, nousi edellisvuodesta, jolloin sairauspäiviä henkilötyövuotta kohden oli hyvin vähän.



Kuvio 11. Sairauspoissaolojakaumat 2013 – 2017 päivinä/htv

Työtaturmat ovat harvinaisia Akatemian hallintovirastossa, kuten valtiolla yleensä. Vuonna 2017 oli seitsemän työtaturmaa, joista viisi oli työmatkalla tapahtuneita kaatumisia. Tapaturmista ei aiheutunut sairauspoissaolopäiviä.

Työterveyshuollon kustannukset nousivat hieman edelliseen vuoteen verrattuna, ja olivat edelleen korkealla tasolla (135 986 euroa ja 998,43 euroa/htv brutto). Näistä kustannuksista ei ole vähennetty Kela-palautuksia.

Taulukko 7. Sairauspoissaolotietoja 2012 – 2017

SELITE	2013	2014	2015	2016	2017
Sairauspoissaolojen lukumäärä	394	334	299	321	285
Sairauspäivien lukumäärä	1387	1312	863	802	1356
Sairauspäivää/sairausjakso	3,5	3,9	2,9	2,5	4,8
Sairauspäivät/htv	10,3	9,5	6,2	5,7	10,0
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaus- tapauksista	81,5	79,3	82,6	88,8	86,0
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	21,9	38,5	30,6	31,7	35,3
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lukumäärä/henkilötyövuosi	4,1	3,6	3,6	4,9	4,4

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	2015	2016	2017
Kokonaistyövoimakustannukset	9 135 283	9 245 959	8 646 746
Palkkasumma	7 394 862	7 607 081	7 252 982
- Tehdyn työajan palkat	5 692 319	5 941 847	5 585 129
- Väilillisen työajan palkat	1 701 543	1 665 234	1 667 853
Sosiaaliturva	1 506 109	1 379 832	1 122 080
Muut välilliset työvoimakustannukset	235 292	259 046	271 684
Kokonaistyövoimakustannukset, euroa/htv	65 997	65 331	63 486

Suomen Akatemiassa työvoimakustannukset (taulukko 8) vähenivät edellisvuodesta 6,5 prosenttia ja henkilötyövuosimäärä väheni 3,7 prosenttia. Valtion eläkevakuutusmaksun hyvitys edellisiltä vuosilta vaikutti merkittävästi eroon.

Tehdyn työajan palkkojen osuus työvoimakustannuksesta on noin 65 prosenttia ja välillisten työvoimakustannusten osuus on 35 prosenttia. Väilillisten palkkojen suurin yksittäinen erä oli vuosiloma-ajan palkat. Valtiolla on yleisesti yksityistä sektoria paremmat vuosilomaetuudet. Henkilötyövuoden hinta on noin 64 000 euroa.

7. LIITE TUNNUSLUKUJA

HENKILÖSTÖTUNNUS- LUKUJA	2013	2014	2015	2016	2017	Valtio 2017
HENKILÖSTÖRESURSSIT						
Henkilöstömäärä						
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	137	143	144	139	136	73176
Henkilöstön lukumäärän % muutos ed. v lopusta	-2,1	4,4	0,7	-3,5	-2,2	0,3
Henkilötyövuodet (htv)	135,3	138,4	138,4	141,5	136,2	71863,2
Henkilötyövuosien määrän % muutos ed. vuodesta	-5,1	2,3	0,0	2,2	-3,8	-0,2
Palvelusuhderakenne 31.12.2017 (lkm)						
Kokoaikaisten %-osuus henkilöstöstä	92,7	88,8	88,2	91,4	92,6	94,9
Osa-aikaisten %-osuus henkilöstöstä	7,3	11,2	11,8	8,6	7,4	5,1
Vakinaisten %-osuus henkilöstöstä	80,3	82,5	82,5	84,2	80,9	85,3
Määräaikaisten %-osuus henkilöstöstä (ml harjoittelijat)	19,7	17,5	17,5	15,8	19,1	14,7
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä	99,3	99,3	100	100	100	100
Henkilöstöryhmät 31.12.2017						
Johtoon kuuluvien %-osuus henkilöstöstä	2,2	2,8	2,8	2,2	2,2	1,8
Esimiesten %-osuus henkilöstöstä	7,3	6,4	6,9	7,9	9,0	6,0
Asiantuntijatehtävien %-osuus henkilöstöstä (pl harj)	59,9	61,0	60,4	64,7	67,7	41,4
Toimeenpanotehtävien %-osuus henkilöstöstä	28,5	29,8	28,5	24,5	21,6	
Harjoittelijoiden lukumäärä koko vuoden aikana	15	16	19	20	22	
Henkilöstöryhmät %-osuus henkilötyövuosista						
Johtoon kuuluvien %-osuus henkilöstöstä	2,2	2,7	2,9	2,1	2,1	
Esimiesten %-osuus henkilöstöstä	7,4	7,2	7,1	7,4	7,2	
Asiantuntijatehtävien %-osuus henkilöstöstä	59,5	59,7	58,9	61,2	62,3	
Toimeenpanotehtävien %-osuus henkilöstöstä	28,4	27,6	27,9	25,7	24,3	
Harjoittelijoiden %-osuus henkilöstöstä	2,5	2,7	3,2	3,6	4,1	
Tasa-arvo /Sukupuolirakenne 31.12.2017						
Naisten lukumäärä	98	101	104	98	100	
Miesten lukumäärä	39	42	40	41	36	
Naisten %-osuus henkilöstöstä	71,5	70,6	72,2	70,5	73,5	49,0
Miesten %-osuus henkilöstöstä	28,5	29,4	27,8	29,5	26,5	51,0
Naisten %-osuus johdosta	33,3	50,0	50,0	33,3	33,3	26,9
Naisten %-osuus esimiehistä	80,0	78,0	80,0	72,7	75,0	35,0
Naisten %-osuus asiantuntijatehtävistä	61,3	60,0	65,5	64,4	68,9	53,0
Ikärakenne 31.12.2017						
Henkilöstön keski-ikä	49,1	48,8	49,3	49,1	49,3	46,3
Miesten keski-ikä	46,0	46,3	46,1	47,5	48,3	
Naisten keski-ikä	50,3	49,8	50,5	49,7	49,7	
Vähintään 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä (%)	65,7	64,3	66,7	66,9	66,2	55,8
Koulutus rakenne 31.12.2017	2013	2014	2015	2016	2017	Valtio 2017
Koulutustasoindeksi (1-7)	6,3	6,6	6,7	6,7	6,7	5,3

Koulutustasoindeksi (1-7), miehet	6,8	6,8	6,9	6,9	7,1	
Koulutustasoindeksi (1-7), naiset	6,2	6,5	6,6	6,6	6,6	
Koulutusaste tuntematon (%-osuus henkilöstöstä)	2,2	1,4	0	2,2	2,9	3,1
Perus- ja keskiasteen koulutus (%-osuus henkilöstöstä)	12,4	8,4	9,0	5,7	5,1	27,5
Alin korkea-aste koulutus (%-osuus henkilöstöstä)	18,2	16,1	16,0	12,9	11,8	20,3
Alempi korkeakouluaste (%-osuus henkilöstöstä)	5,8	7,7	8,3	8,6	7,4	15,8
Ylempi korkeakouluaste (%-osuus henkilöstöstä)	27,7	28	27,1	30,9	34,6	29,4
Tutkijakoulutus (%-osuus henkilöstöstä)	33,6	38,5	39,6	39,6	38,2	3,9
Työajan käyttö						
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säänn vuosityöajasta	78,3	78,6	79,3	80,8	80,1	80,7
Henkilöstökoulutuksen %-osuus	1,7	2,4	3,1	1,1	1,3	1,1
Vuosiloma-ajan %-osuus	15	13,6	13,7	14,4	13,2	13,7
Sairauspoissaoloajan %-osuus	4,1	4,1	2,9	2,5	4,2	3,4
Tapaturmapoissaoloajan %-osuus	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Rahana korvatus ylityöajan %-osuus säänn vuosityöajasta	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	1,6
Muun kuin rahana tai ylityövapaana korvatus säänn työajan ylittävän ylim työajan %-osuus	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Ylityövapaapäivät	13	5	3	3	2	
Saldovapaapäivät	568	695	725	848	656	
Saldovapaana pidetyt päivät /htv	4,2	5,0	5,2	6,0	4,8	
Saldovapaana pidetyn työajan %-osuus säänn vuosityöajasta	1,7	1,9	2,0	2,4	1,9	
Etätyöpäivät	845	1004	1603	1940	2379	
Etätyönä tehdyt työpäivät/htv	6,2	7,3	11,6	13,7	17,5	
Etätyönä tehdyn työajan %-osuus säänn vuosityöajasta	2,5	2,8	4,4	5,5	7,0	
REKRYTOINTI JA VAIHTUVUUS	2013	2014	2015	2016	2017	Valtio 2017
Henkilöstötarve						
Ulkoiset henkilöstörekrytoinnit vuoden aikana, lkm	9	17	12	15	13	
Hakeneiden lkm/rekryjen lkm ulkoisissa rekrytoinneissa vuoden aikana	89	101,4	97,0	71,0	34,0	73,6
Sisäinen vaihtuvuus (%)	3,6	4,4	2,1	2,8	2,9	3,6
Lähtövaihtuvuus (%)	5	3,6	6,3	9,7	9,4	4,5
Tulovaihtuvuus (%)	9,3	17,5	11,9	11,8	9,4	1,7
Eläkkeelle siirtyneet henkilöt (kaikki eläkelajit) (%)	2,1	3,6	1,4	7,6	1,4	2,6
Vuoden aikana eläkkeelle jääneiden lukumäärä (vanhuuseläke, työkyvyttömyyseläke)	2	4	0	11	2	
MOTIVAATIO JA OSAAMINEN				2016	2017	Valtio 2017
Työtyytyväisyysindeksi						
Kokonaistyytyväisyys				3,6	3,63	3,6
Johtaminen				3,3	3,4	3,4
Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet				3,9	4,0	4,0
Palkkaus				3,2	3,1	2,9
Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen				3,6	3,7	3,5
Työyhteisön toimintakulttuuri				3,9	3,9	3,8
Työ- ja toimintaympäristö				3,7	3,8	3,7
Vuorovaikutus ja viestintä				3,3	3,4	3,4
Työnantajakuva ja arvot				3,8	3,8	3,8

Työtyytyväisyyskyselyn vastausprosentti				82,1	80,0	73,0
SAIRAUSPOISSAOLOT, TYÖTERVEYS	2013	2014	2015	2016	2017	Valtio 2017
Sairastavuus ja tapaturmat vuoden aikana						
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	10,3	9,5	6,2	5,7	10,0	8,4
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	3,5	3,9	2,9	2,5	4,8	4,4
Työtapaturmien lukumäärä	7	2	7	1	0	
Sairaustapausten yleisyys vuoden aikana						
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	81,5	79,3	82,6	88,8	86,0	77,8
Terveysprosentti (ilman sairauspoissaoloja olleiden %-osuus)	21,9	38,5	30,6	31,7	35,3	38,2
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lkm/htv	4,1	3,6	3,6	4,9	4,4	4,4
Työterveydenhoito vuoden aikana						
Työterveyspalvelujen kustannukset nettona, euroa/htv	564,2	658,4	597,6	632,7	765,6	534,5
KOULUTUS						
Koulutuspäivät (työpäivien määrä)	567	877	1071	408	438	
Koulutuspäivien määrä (pv/htv)	4,2	6,3	7,7	3,0	3,3	2,6
Koulutukseen käytetty työajan %-osuus säännönmukaisesti	1,7	2,5	3,0	1,1	1,3	1,1
Koulutuskustannukset, euroa (ilman palkkakustannuksia)	70565	94174	89257	98098	103449	
Koulutuskustannukset, euroa/htv	522	680	645	693	759	
Koulutusajan palkkakustannukset, euroa	111525	168498	203665	82583	88485	
Kokonaiskoulutuskustannukset (sis. koulutusajan palkat)	182090	262672	292922	180681	191934	
Kokonaiskoulutuskustannukset, euroa/htv	1346	1898	2116	1277	1409	967,1
HENKILÖSTÖINVESTOINNIT						
Työkunnan edistäminen vuoden aikana						
TYHY –kustannukset (euroa)	42908	38666	39446	41580	37762	
Työhyvinvointitoiminnan kustannukset (€/htv)	317	279	285	294	277	
Virkistystoimintaan liittyvät investoinnit, euroa/htv	554	461	532	517,3	502,0	192,0
TYÖVOIMAKUSTANNUKSET						
Kokonaistyövoimakustannukset, tuhatta €	8 662	9 171	9 135	9 246	8 647	
Palkkasumma, tuhatta €	7 079	7 373	7 394	7 607	7 253	
- Tehdyn työajan palkat, tuhatta €	5 378	5 679	5 692	5 942	5 585	
- Väillisen työajan palkat, tuhatta €	1 701	1 694	1 701	1 665	1 668	
Sosiaaliturva, tuhatta €	1 368	1 539	1 506	1 380	1 122	
Muut välilliset työvoimakustannukset, tuhatta €	215	259	235	259	272	
Väillisten työvoimakustannusten %-osuus tehdyn työajan palkoista	61,1	61,5	60,5	55,6	54,8	52,7
Kokonaistyövoimakustannukset, euroa/htv (henkilötyövuoden hinta)	64 017	66 673	65 997	65 342	63 486	