

SUOMEN AKATEMIAN
Henkilöstötilinpäätös 2021



SUOMEN AKATEMIA

Sisällys

1.	Henkilöstön määrä ja rakenne	4
1.1.	Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet	4
1.2.	Palvelussuhterakenne	6
1.3.	Sukupuolirakenne	7
1.4.	Ikärakenne ja eläköityminen.....	8
1.5.	Koulutusrakenne	9
1.6.	Palvelussuhteen kesto	10
1.7.	Rekrytointi ja vaihtuvuus	11
2.	Organisaatio ja johtaminen	12
2.1.	Hallintovirasto	12
2.2.	Esihenkilötyö ja johtaminen.....	12
2.3.	Palkitseminen	13
2.4.	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	15
2.5.	Työajan käyttö	17
3.	Osaamisen kehittäminen	18
3.1.	Henkilöstön kehittäminen ja koulutus	18
4.	Henkilöstön toimintakyky ja työyhteisön hyvinvointi	20
4.1.	Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen	20
4.2.	Työtyytyväisyys	21
4.3.	Terveys ja työkyky	23
5.	Työvoimakustannukset.....	24
6.	Henkilöstön tunnuslukuja	25

Johdanto

Suomen Akatemian henkilöstötilinpäätös on strategisen henkilöstöjohtamisen, henkilöstön osaamisen kehittämisen ja toimintatapojen uudistamisen työväline. Henkilöstötilinpäätös sisältää kattavasti tietoa Suomen Akatemian henkilöstöstä ja henkilöstörakenteen kehityksestä viiden vuoden aikana. Se toimii myös tulevaisuuden valintojen ja henkilöstösuunnittelun informaationa.

Henkilöstötilinpäätöksen taustatietoina on hyödynnetty TAHTI-järjestelmästä sekä Kieku-järjestelmästä saatavia raportteja. Vertailutietoina on käytetty Suomen Akatemian hallintoviraston vuoden 2020 henkilöstötilinpäätöstietoja sekä TAHTI-järjestelmästä saatavia valtion henkilöstön vuoden 2021 henkilöstötilinpäätöstietoja.

Henkilöstötilinpäätös koskee hallintovirastoon palvelussuhteessa olevaa henkilöstöä. Laskelmissa, kuvioissa ja taulukoissa on yleensä kuvattu koko hallintoviraston henkilöstö (sisältäen myös yliopistojen rahoittamat harjoittelijat) joulukuun 2021 tilanteen mukaan pois lukien palkattomalla virkavapaalla olevat työntekijät.

Lopussa olevaan taulukkoon on koottu kattavasti henkilöstötunnuslukuja vuosilta 2017 – 2021.

Henkilöstötilinpäätöstä on käsitelty laajennetussa johtoryhmässä 16.5.2022 ja yhteistoimintaryhmässä 23.5.2022. Se on ollut sähköpostitse kommentoitavana tyhy-ryhmällä.

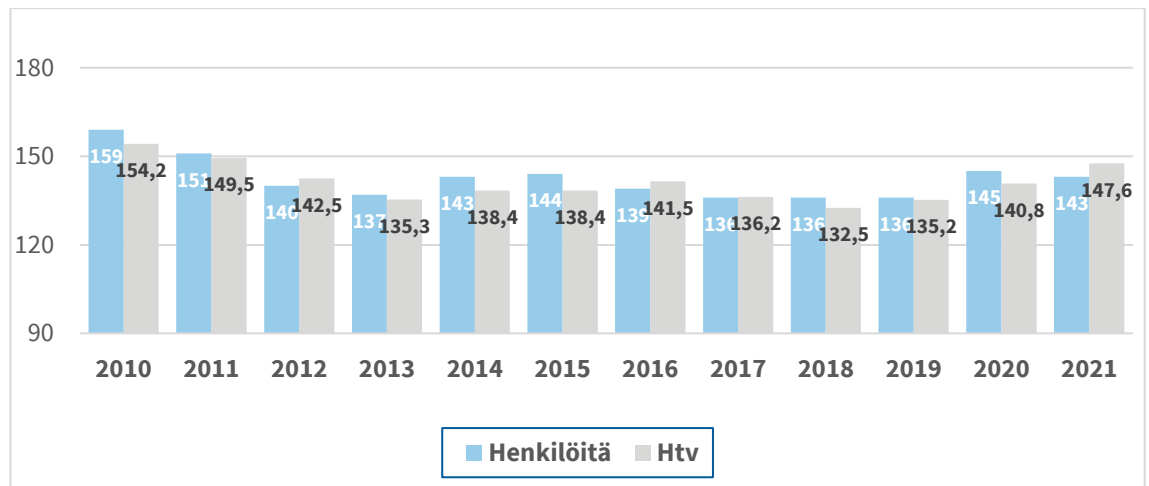
1. Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1. Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet

Akatemian henkilötyövuosien määrä vuonna 2021 oli 147,6 henkilötyövuotta, mikä oli 4,8 prosenttia enemmän kuin edellisellä vuonna. Vuoden 2021 lopussa hallintoviraston henkilökunnan määrä oli 143 henkilöä ja lähes edellisen vuoden suuruinen. Lisäksi 8 henkilöä oli palkattomalla virkavapaalla.

Runsas kymmenen vuoden aikana toimintamäärärahojen väheneminen, toiminnan muutokset ja prosessien kehittäminen ovat johtaneet henkilöstövähennyksiin. Henkilöstön väheneminen on tapahtunut erityisesti yhteisten palveluiden toimialalla mm. palvelukeskuksiin keskittämisen seurauksena. Viimeisen 12 vuoden aikana henkilötyövuodet ovat pääosin vähentyneet. Vuosina 2019 - 2021 henkilöstön määrän kasvuun on vaikuttanut määräaikainen lisäresursointi osaamisten ja prosessien kehittämishankkeiden sekä Covid19-epidemiaan liittyvien lisähakujen tuomien lisätehtävien johdosta, johon käytettiin siirtyviä eriä. Määräaikainen henkilöstön lisäresursointi edellä mainituilla perusteilla viraston siirtyviä eriä hyödyntäen päättyi vuoden 2021 lopussa.

Kuvio 1 Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet 2010 - 2021



Toimintamomentilta palkattujen osuus kokonaishenkilötyövuosista oli 142,2 henkilötyövuotta. Luvussa on mukana yhteensä 7,5 henkilötyövuotta akatemiaohjelmien koordinoitavia hoitavien palkkauskustannuksia, jotka siirrettiin maksettavaksi toimintamäärärahoista 1.1.2021 lukien. Ulkopuolisilla varoilla palkattujen osuus oli 5,4 henkilötyövuotta ja määrä laski hieman verrattuna edelliseen vuoteen. Ulkopuolisen rahoituksen hankkeita olivat mm. OKM:n rahoituksella liikuntatieteen arviointi sekä datahallinnan ja laskennan kehittämisohjelma ja ERA-net:it. Lisäksi Akatemiaan oli sijoitettuna NOS-HS -sihteeristö vuosille 2019-2021 sekä Tutkitun tiedon teemavuoden 2021 tehtäviä.

Ulkopuolisen rahoituksen hankkeisiin käytettiin enemmän työtunteja kuin mistä Akatemia sai korvauksen, toisaalta ulkopuolisen rahoituksen hankkeissa on erilaiset laskutus- ja korvauskäytännöt. Taulukossa 1 kuvataan kehitystä vuosien 2017 – 2021 välisenä aikana. Toimintamenojärjestöistä palkattujen osuus on kasvanut vuosina 2019-2021 johtuen määräaikaista lisäresursoinnista. Akatemiaohjelmatehtäviä hoitavien palkkauskustannukset siirrettiin maksettavaksi toimintamenojärjestöistä 1.1.2021 lukien.

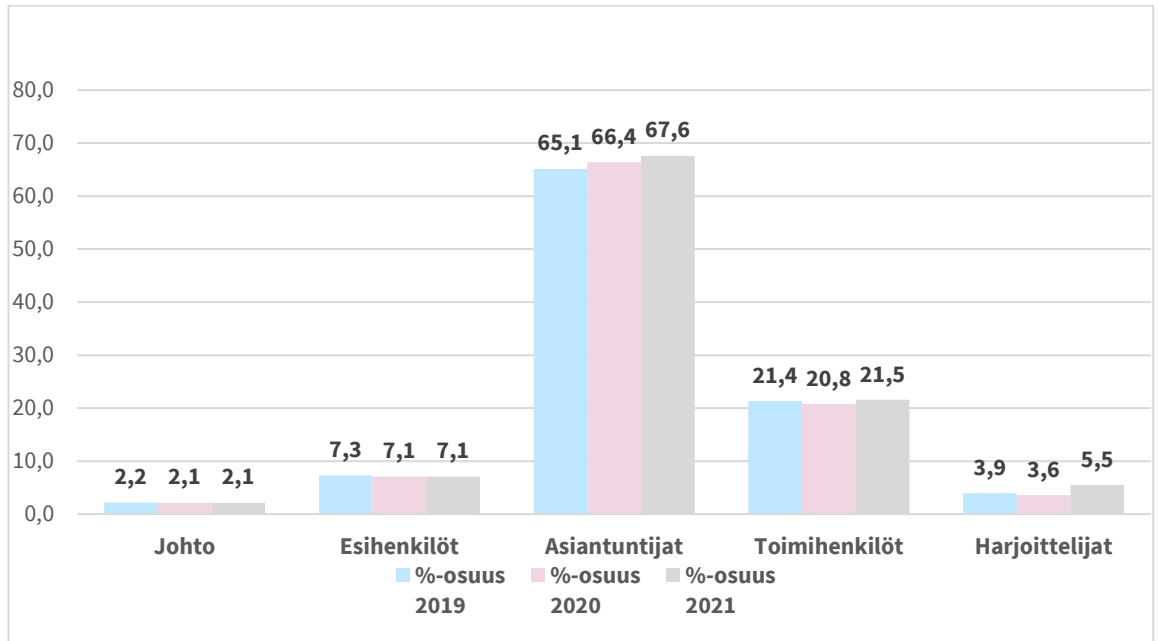
Taulukko 1 Eri rahoituslähteistä palkattujen henkilötövuosimäärät 2017 – 2021

Rahoitus/henkilöstömenot	2017	2018	2019	2020	2021
Toimintamenot	125,6	119,5	122,5	126,1	142,2 [*]
Tutkimusmäärärahat	9,1	9,2	8,4	8,7	[*] 1
Ulkopuoliset varat	1,5	3,8	4,3	6,0	5,4
Yhteensä	136,2	132,5	135,2	140,8	147,6

Akatemian henkilöstörakenteessa ei ole viime vuosina tapahtunut suuria muutoksia. Asiantuntijat ovat Akatemian suurin henkilöstöryhmä ja heidän osuutensa henkilöstöstä on edelleen hieman kasvanut ja toimihenkilöiden osuus on pysynyt lähes samalla tasolla. Toimihenkilöiden tehtävät ovat myös kehittyneet ja kehittymässä entistä enemmän asiantuntijatyön suuntaan. Harjoittelijoiden määrä kasvoi viime vuonna (22 hlöä). Harjoittelijoiden palvelussuhteen kesto on yleensä 3 - 6 kuukautta. Akatemia suhtautuu harjoittelijoiden käyttöön myönteisesti, heidän rekrytoinnistaan ja perehdyttämisestään on tullut vakiintunut käytäntö. Vuonna 2021 harjoittelijoita palkattiin enenevässä määrin 6 kuukauden pituisiin harjoittelujaksoihin.

¹ * Akatemiaohjelmatehtäviä hoitavien palkkauskustannukset siirrettiin maksettavaksi toimintamenojärjestöistä 1.1.2021 lukien.

Kuvio 2 Henkilötyövuosijakauma henkilöstöryhmittäin 2019 - 2021



1.2. Palvelussuhterakenne

Vuoden 2021 lopussa palvelussuhteessa (pl. virkavapaalla olevat) oli vain virkasuhteisia, yhteensä 143 henkilöä. Valtion henkilöstöstä virkasuhteisia oli 90,9 prosenttia.

Vakinaisessa palvelussuhteessa oli vuoden lopussa 113 henkilöä (79 prosenttia) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 30 henkilöä (21 prosenttia), mukaan lukien kolme yliopistoharjoittelijaa (taulukko 2). Vakinaisiksi on laskettu henkilöt, jotka olivat vakinaisesta virastaan virkavapaalla hoitaakseen Akatemian määräaikaista virkaa tai tehtävää (6 henkilöä). Määräaikaisten palvelussuhteiden yleisimmät perusteet olivat sijaisuudet sekä työn luonne (esimerkiksi projektit, osaamisten ja prosessien kehittäminen, Covid19- lisärahoitukset) ja harjoittelu.

Taulukko 2 Vakinaisten ja määräaikaisten lukumäärät ja prosenttiosuudet 2017 – 2021

Vakinaiset/ määräaikaiset	Lukumäärä/ %-osuus	2017	2018	2019	2020	2021
Vakinaiset	Lukumäärä	110	110	110	116	113
	%-osuus	80,9	80,9	80,9	80	79
Määräaikaiset	Lukumäärä	26	26	26	29	30
	%-osuus	19,1	19,1	19,1	20	21

Akatemian tavoitteena on ollut määräaikaisten osuuden vähentäminen. Vuoden 2021 lopussa määräaikaisten osuus nousi hieman ja oli 21 prosenttia. Miehistä määräaikaaisessa palvelussuhteessa oli 21,9 prosenttia ja naisista määräaikaaisia oli 18,6 prosenttia. Vuoden 2021 lopussa harjoittelijoiden osuus oli 5,5 prosenttia, joka oli hiukan korkampi kuin aikaisemmin. Määräaikaisten määrään vaikutti edelleen osaamisten ja prosessien kehittämiseen tehty määräaikainen resurssilisäys sekä covid19-lisäresursointi. Valtiolla määräaikaisten osuus on Akatemiaa pienempi eli 14 prosenttia henkilöstöstä.

Vuoden 2021 lopussa henkilöstöstä oli kokoaikaisia 131 henkilöä (91,6 prosenttia) ja osa-aikaisia 12 henkilöä (8,4 prosenttia) (taulukko 3). Osa-aikaisuuden perusteina on ollut osittainen hoitovapaa, osatyökyvyttömyyseläke sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvät seikat. Osa-aikaisten osuus on kasvanut hieman. Akatemiassa suhtaudutaan myönteisesti erilaisiin joustaviin työaikajärjestelyihin työkyvyn tukemiseksi sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi. Valtiolla osa-aikaisia oli 4,8 prosenttia henkilöstöstä.

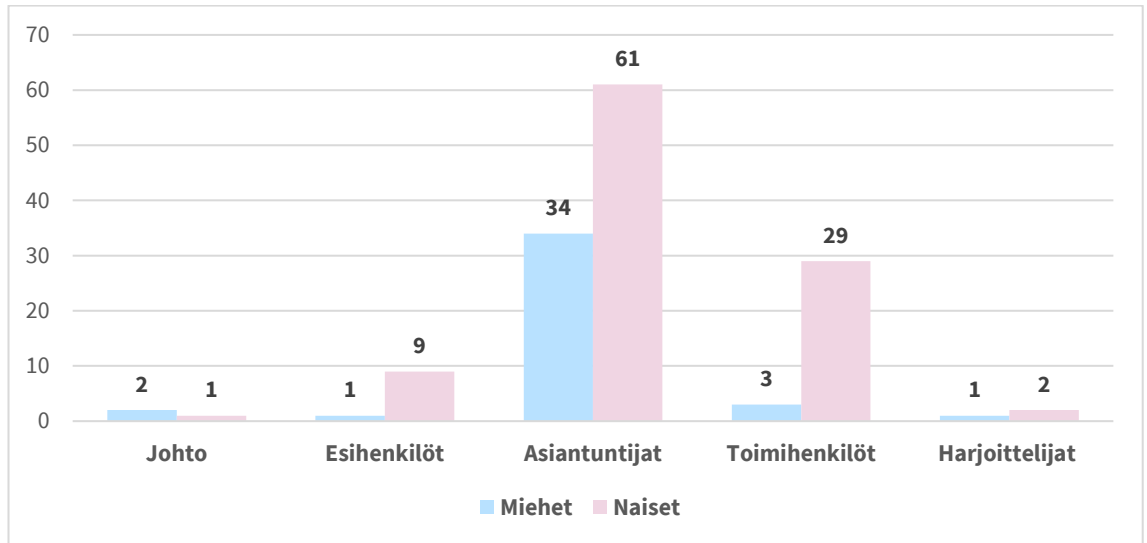
Taulukko 3 Kokoaikaisien ja osa-aikaisten lukumäärät ja prosenttiosuudet 2017 – 2021

Koko-/osa-aikaiset	Lukumäärä/ %-osuus	2017	2018	2019	2020	2021
Kokoaikaiset	Lukumäärä	126	127	128	136	131
	%-osuus	92,6	93,4	94,1	93,8	91,6
Osa-aikaiset	Lukumäärä	10	9	8	9	12
	%-osuus	7,4	6,6	5,9	6,2	8,4

1.3. Sukupuolirakenne

Suomen Akatemia edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti. Naisten osuus henkilöstöstä on pitkään vaihdellut 70 ja 75 prosentin välillä ollen 71 prosenttia vuonna 2021. Miehiä oli 29 prosenttia. Miesten osuus työnhakijoista oli noin 38 prosenttia ja tehtävään valituista noin 41 prosenttia, naisten osuus työnhakijoista oli noin 62 prosenttia ja tehtävään valituista noin 59 prosenttia. Virkaan tai tehtävään on valittu aina ansioitunein hakija riippumatta hänen sukupuolestaan. Valtiolla sukupuolijakauma kokonaisuutena on tasaisempi; naisten osuus vuonna 2021 oli 50,2 prosenttia ja miesten osuus 49,8 prosenttia.

Kuvio 3 Sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin (lukumäärät) 31.12.2021

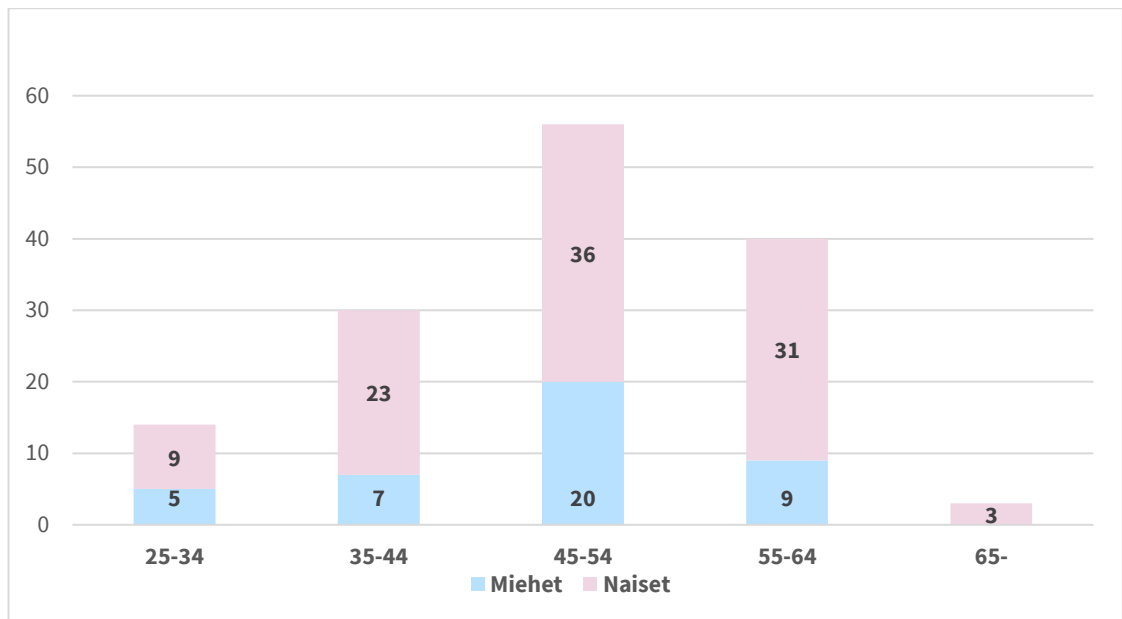


Vuoden 2021 lopussa naiset olivat enemmistönä muissa henkilöstöryhmissä paitsi johdossa (kuvi 3). Esihenkilötehtävissä sekä toimihenkilötehtävissä naisten osuus oli 90 prosenttia. Asiantuntijoista naisten osuus oli 64 prosenttia. Naisista 60 prosenttia ja miehistä 83 prosenttia toimi asiantuntijatehtävissä, mikä on Akatemian suurin henkilöstöryhmä. Harjoittelijoita Akatemiassa oli vuoden aikana 22 ja heistä 13 oli naisia ja 9 miehiä.

1.4. Ikärakenne ja eläköityminen

Vuoden 2021 lopussa hallintoviraston henkilöstön keski-ikä oli 49,2 vuotta (miehet 48,4 ja naiset 49,5 vuotta). Vähintään 45-vuotiaiden osuus oli 69 prosenttia. Suurimmat ikäryhmät olivat 45–54 -vuotiaat (56 henkilöä, 39 prosenttia henkilöstöstä) ja 55-64 -vuotiaat (40 henkilöä, 27 prosenttia henkilöstöstä). Naiset olivat enemmistönä kaikissa ikäryhmissä. Akatemian keski-ikä on pysynyt hieman alle 50 vuodessa viime vuosina. Valtiolla henkilöstön keski-ikä oli 45,6 vuotta ja 45-vuotiaita tai vanhempia oli 53 prosenttia.

Kuvio 4 Ikärakenne ikäryhmittäin ja sukupuolittain 31.12.2021



Vuonna 2021 Akatemiasta jäi neljä henkilöä vanhuuseläkkeelle (2,8 prosenttia henkilöstöstä). Viime vuosina eläkkeelle on jäänyt vuosittain yhdestä kuuteen henkilöä.

Vanhuuseläkkeelle on siirtymässä lähimmän kymmenen vuoden aikana noin 40 henkilöä, arviolta keskimäärin 3-5 henkilöä vuodessa. Vuosittain eläkkeelle jäävien määrää on vaikeaa arvioida tarkkaan joustavista eläkkeellesiirtymisajoista johtuen ja käytännössä vuosittain eläköityvien määrä voi vaihdella paljonkin.

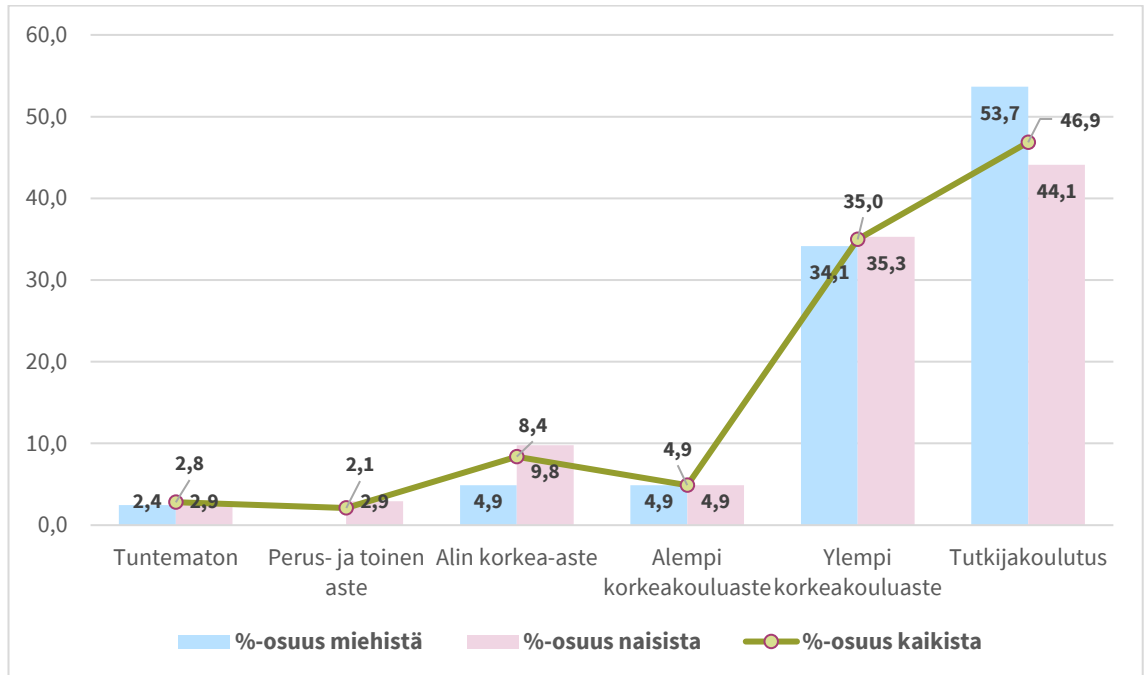
Vanhuuseläkkeelle vuonna 2021 voi jäädä ikäluokkansa mukaisesti porrastettuna. Eläkkeen kertymisen yläikäraja on tällä hetkellä 68 vuotta.

1.5. Koulutusrakenne

Suomen Akatemia on asiantuntijavirasto, jonka henkilöstö on keskimäärin korkeasti koulutettua ja valtaosa työskentelee asiantuntijatehtävissä. Koulutustaso on myös noussut tehtävien muuttuessa vaativammiksi. Akatemian koulutustasoindeksi² vuonna 2021 oli 7,1. Miesten koulutustasoindeksi oli 7,3 ja naisten 7,0. Valtiolla koulutustasoindeksi oli 5,4.

² Koulutustasoindeksin laskennassa kerrotaan eri koulutusasteen omaavien henkilöiden lukumäärät niiden koulutustasoindeksillä ja lasketaan näin saadut tulot yhteen eli (alempaan perusasteen omaavien henkilöiden lkm x 1) + (ylempään 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) + (alempaan 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 5 Koulutusasteet sukupuolittain 31.12.2021

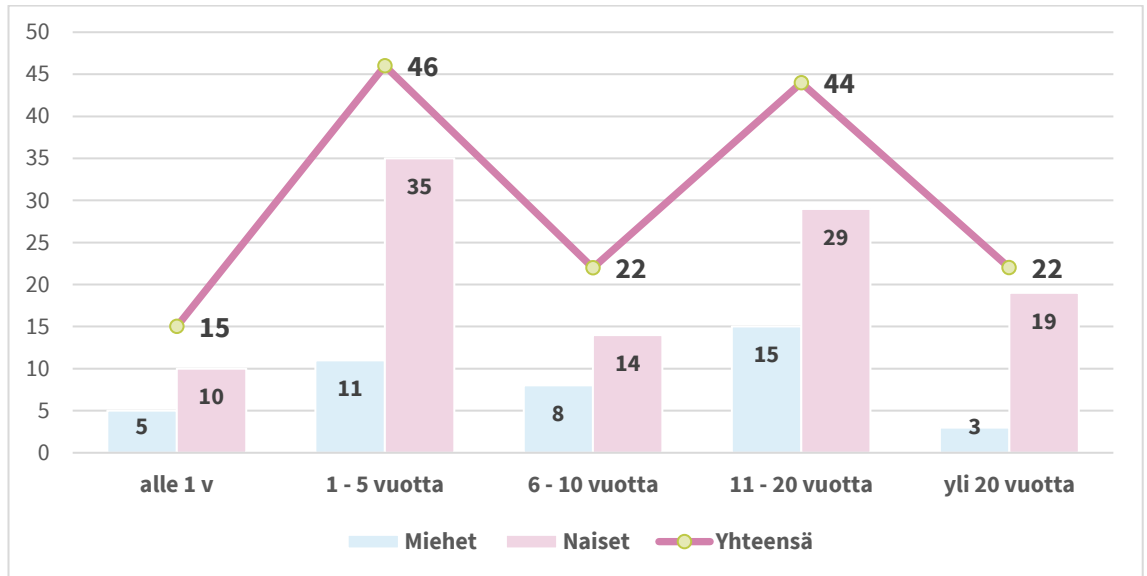


Vuoden 2021 lopussa vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä oli 81,8 prosenttia. Yleisin koulutusaste oli tutkijakoulutusaste, 47,6 prosentilla henkilöstöstä eli lähes 70 henkilöllä on tohtorin tai lisensiaatin tutkinto. Tiedeasiantuntijat ovat Akatemian suurin tehtäväryhmä ja tiedeasiantuntijan tehtäviin on viime vuosina rekrytoitu pääasiassa tohtorin tutkinnon suorittaneita. Valtiolla vastaavasti ylempi korkeakoulututkinto oli 36,2 prosentilla henkilöstöstä ja tutkijakoulutus 4,3 prosentilla henkilöstöstä. Akatemian koulutusrakenne on ainutlaatuinen valtion virastoissa.

1.6. Palvelussuhteen kesto

Palvelussuhteessa Suomen Akatemiaan oli 31.12.2021 yhteensä 149 henkilöä, mukaan lukien virkavapaalla olevat. Palvelussuhde Akatemiassa on alkanut vuoden 2021 aikana 33 henkilöllä, joista 21 oli harjoittelijoita. Palvelussuhde on kestänyt yli 20 vuotta 22 henkilöllä, joista yli 30 vuotta 9 henkilöllä.

Kuvio 6 Palvelussuhteet voimassa 31.12.2021



1.7. Rekrytointi ja vaihtuvuus

Hallintovirastoon tuli vuonna 2021 palvelussuhteeseen 13 uutta henkilöä (pl. harjoittelijat). Uusista työntekijöistä 10 tuli määräaikaiseen palvelussuhteeseen ja kolme vakinaiseen palvelussuhteeseen. Lisäksi vakinaiseen virkaan valittiin neljä jo Akatemian palveluksessa ollutta henkilöä.

Akatemiassa oli 17 ulkopuolista rekrytointihakua Valtiolle.fi -sivustolla. Valtiolle.fi:ssä hakijoita (pl. harjoittelijat) oli 461, joista naisia 278 (62 prosenttia) ja miehiä 182 (38 prosenttia). Yhdestä hausta saatettiin palkata useampi henkilö.

Vuoden 2021 aikana perhevapailla (äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa) oli kuusi henkilöä.

Akatemian palveluksesta irtisanoutui tai määräajan päätyttyä palveluksen päätti vuoden 2021 aikana yhteensä 18 henkilöä (pl. harjoittelijat). Vakinaisesta palvelussuhteesta irtisanoutui yhdeksän, joista eläkkeelle siirtyi neljä henkilöä.

Vuoden 2021 aikana virkavapaalla toisen organisaation palveluksessa oli viisi henkilöä ja virkavapaalla toisen Akatemian tehtävän johdosta viisi henkilöä. Tehtävään määräyksellä toista tehtävää Akatemiassa hoiti vuoden 2021 aikana yhteensä 14 henkilöä. Lisäksi virkavapaalla oli kolme henkilöä muista syistä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteidensa mukaisesti Akatemia otti vuonna 2021 rekrytoinnin hakuilmoituksissa käyttöön seuraavan yhdenvertaisuus/monimuotoisuuslausekkeen: *Suomen Akatemia painottaa toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Toivomme hakemuksia eri-ikäisiltä, eri sukupuolia olevilta sekä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvilta henkilöiltä.*

2. Organisaatio ja johtaminen

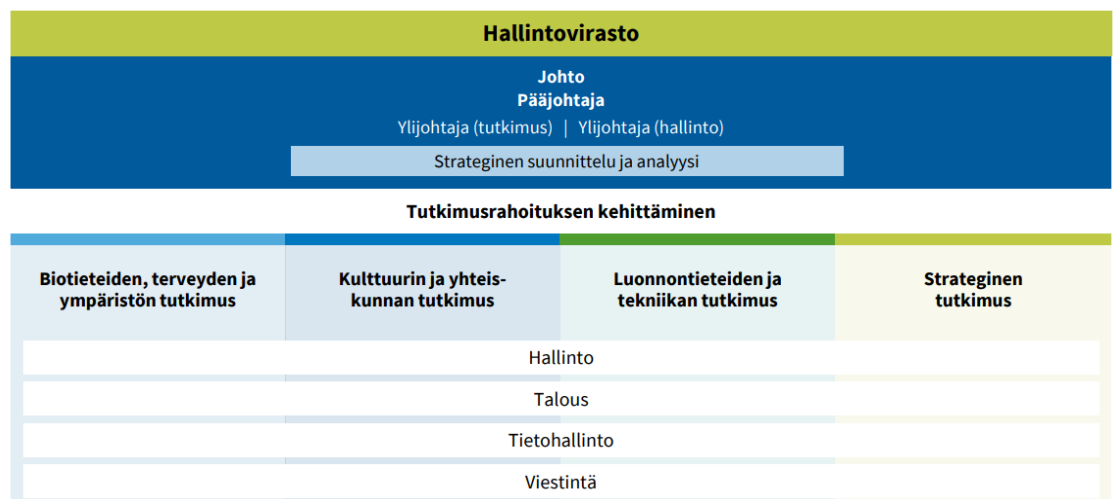
2.1. Hallintovirasto

Suomen Akatemiaa johtaa pääjohtaja. Kahta toimialaa (tutkimuksen ja yhteisten palvelujen toimialat) johtavat ja niiden esihenkilöinä toimivat tutkimusasioista vastaava ylijohtaja ja hallinnosta vastaava ylijohtaja.

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.

Kaavio 1 Organisaatiokaavio 1.8.2018 lukien

Organisaatiokaavio



2.2. Esihenkilötyö ja johtaminen

Johtamista ja esihenkilötyön kehittämistä on vuonna 2021 toteutettu koko henkilöstölle suunnatun valmentavan työotteen valmennuksen ja vastuualueiden omien tiimivalmennusten (tarkemmat tiedot luvussa 3 Osaamisen kehittäminen) sekä säännöllisten esihenkilöpalaverien avulla. Lisäksi esihenkilöillä on ollut mahdollisuus saada henkilökohtaista valmennusta tai työnohjausta.

Esihenkilötyötä ja johtamista arvioidaan VMBaro -työtyytyväisyyskyselyn ja sen purkukeskustelujen avulla. Purkukeskustelujen osana vastuualueilla annetaan palautetta johtamisesta ja esihenkilötyöstä. Palautetta johtamisesta ohjeistetaan antamaan myös tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä.

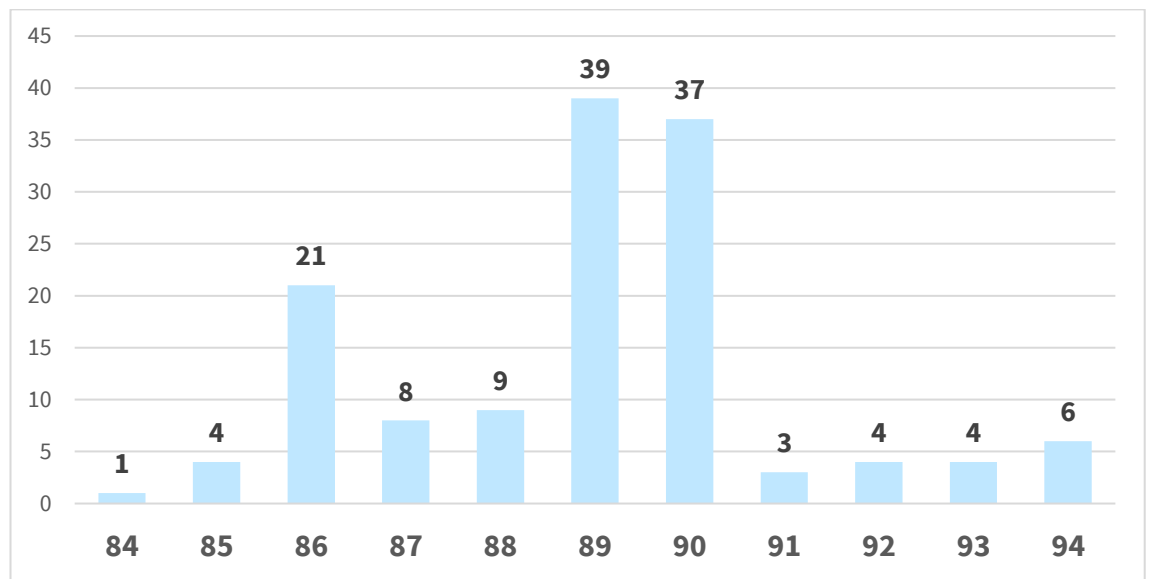
Vuoden 2021 VMBaro -työtyytyväisyyskysely toteutettiin marraskuussa. Kyselyn johtajuusindeksi säilyi hyvällä tasolla ollen 3,59 (2020 3,54). VMBaron tulosten perusteella lähiesihenkilötyö on toteutunut vuonna 2021 jatkuneessa laajassa etätyössä hyvin (VMBaron uusi esihenkilötyötä koskeva indeksi oli 4,03). Luottamus Akatemian johtoon kasvoi hieman edellisestä vuodesta (3,48; 2020 3,37).

2.3. Palkitseminen

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

Palkkausjärjestelmän piirissä on vakinaisessa virkasuhteessa sekä yli kuuden kuukauden määräaikaisessa virkasuhteessa oleva henkilöstö johtoa lukuun ottamatta. Palkkausjärjestelmän piiriin kuului vuoden lopussa olevasta henkilöstöstä 93,8 prosenttia.

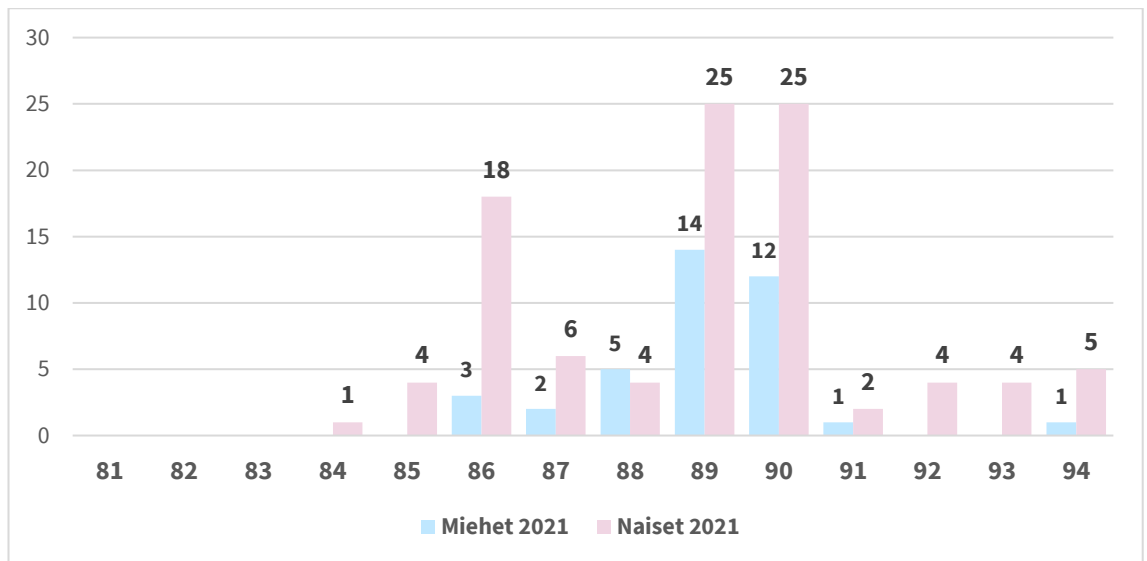
Kuvio 7a Vaativuustasojakauma 31.12.2021



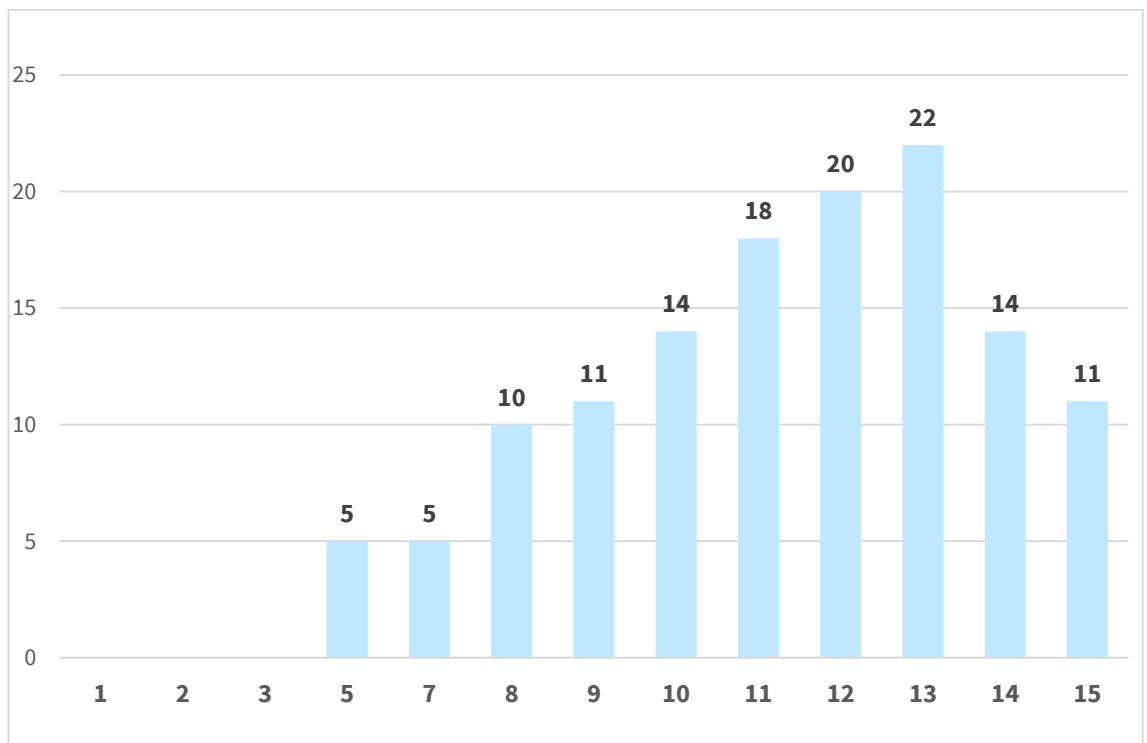
Vaativuustasoille 84-87 sijoittuvat toimihenkilötason tehtävät ja vaativuustasoille 87-92 asiantuntijatehtävät. Esihenkilötehtävät sijoittuvat vaativuustasoille 93 ja 94.

Vuoden 2021 aikana henkilökohtaisen palkankorotuksen tehtävän vaativuustason noston seurauksena sai 7 henkilöä.

Kuvio 7b Vaativuustasojakauma sukupuolittain 31.12.2021



Kuvio 8 Suoritustasojakauma 31.12.2021



Suoritustasojakaumassa ei ole huomioitu niitä suoritustasoja, joilla on alle viisi henkilöä (tasot 4 ja 6).

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 11,0 ja se on viime

vuosina pysynyt samantasoisena. Naisilla suoritustasojen keskiarvo on 11,2 ja miehillä 10,6.

Vuoden 2021 aikana henkilökohtaisen palkankorotuksen vuosittaisen suoritusarvioinnin johdosta sai 18,2 prosenttia henkilöstöstä laskettuna 31.12.2021 henkilötilanteesta.

2.4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Suomen Akatemian hallintovirastossa toimii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän tehtävänä on huolehtia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluprosessiin liittyvien eri vaiheiden toteuttamisesta, kuten laatia tai hankkia selvitykset ja kartoitukset, seurata ja arvioida tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamista, suunnitella toimenpiteitä ja sopia tavoitteista sekä huolehtia tiedottamisesta henkilöstölle. Työryhmä valmistelee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman hallituksen hyväksyttäväksi.

Suomen Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2019 - 2021 koskee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta niin hallintovirastossa kuin tutkimusrahoituksessakin. Henkilöstöä koskevia tavoitteita ja toimenpiteitä suunnitelmassa on ollut liittyen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen kytkemiseen osaksi Akatemian arkea (tiedonkeruuta ja mittareita sekä viestintää ja koulutusta kehitetään ja järjestetään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen, käsitteistöön huomiota kiinnittäen), hallintoviraston palkkauksen tarkasteluun sekä esteettömyyden parantamiseen. Vuonna 2021 Akatemiassa toteutettiin erillinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely henkilöstölle sekä tehtiin tilannearvio toteutuneista toimenpiteistä uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämiseksi. Uusi suunnitelma vuosille 2022-2023 valmisteltiin ja hyväksyttiin Akatemian hallituksessa joulukuussa 2021 ([Suomen Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2023](#)).

Hallintovirastossa tehtävän työtyytyväisyyskyselyn (VMBaro) avulla on selvitetty henkilöstön tyytyväisyyttä työyhteisön tasa-arvoisuuteen ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen käytännössä. Henkilöstön tyytyväisyys työyhteisön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteeseen on säilynyt korkealla tasolla kyselyvuosina 2019–2021. Vuonna 2021 tulokset laskivat hieman niin sukupuolten tasa-arvon kuin yhdenvertaisuuden osalta.

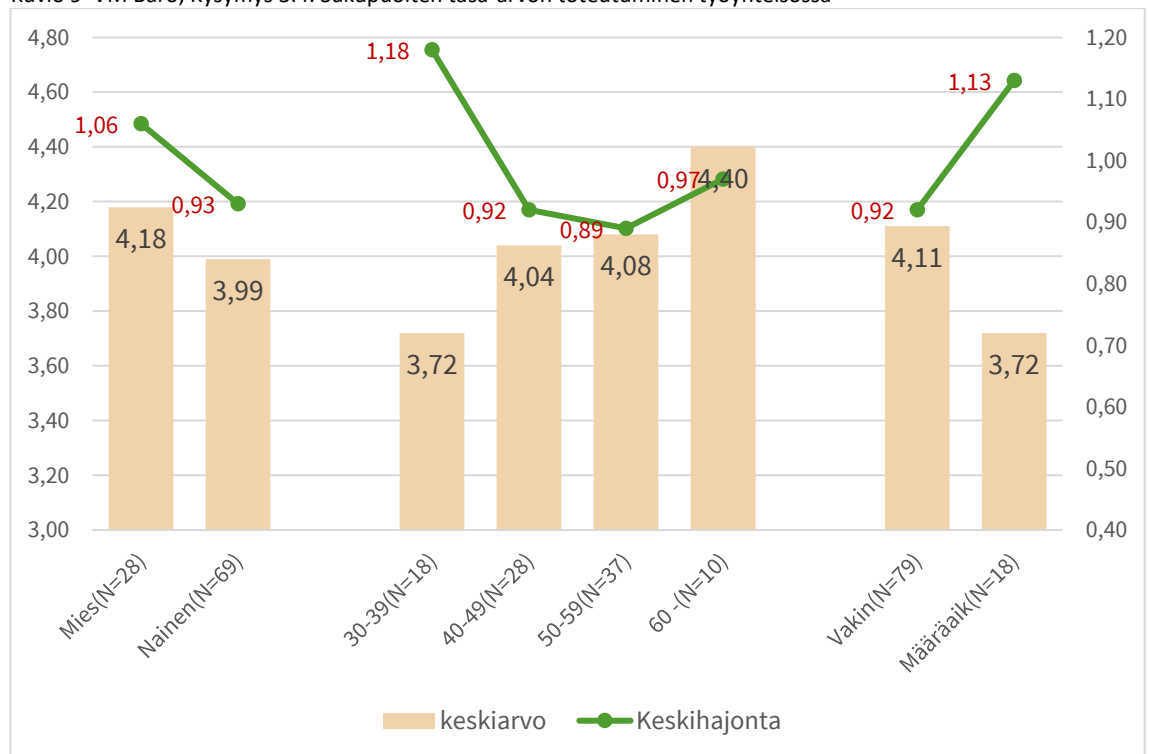
VMBaro-tulosten perusteella vuonna 2021 vastaajista 73 prosenttia oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössä. Miehet olivat naisia tyytyväisempiä. Sekä miesten että naisten tyytyväisyys laski edelliseen vuoteen verrattuna, mutta naisten kohdalla laskua oli tapahtunut enemmän. Miehistä 79 prosenttia oli samaa tai täysin samaa mieltä (2020; 81), kun naisilla vastaava osuus oli 71 prosenttia (2020; 78).

Yhdenvertaisuuden on vuonna 2021 koettu toteutuvan lähes yhtä hyvin kuin sukupuolten tasa-arvon. Vastaajista 71 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Miehistä 75 prosenttia ja naisista 69,5 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Miesten tyytyväisyys yhdenvertaisuuden toteutumiseen laski edellisestä vuodesta (2020 78%), kun naisten kohdalla tyytyväisyys pysyi samana.

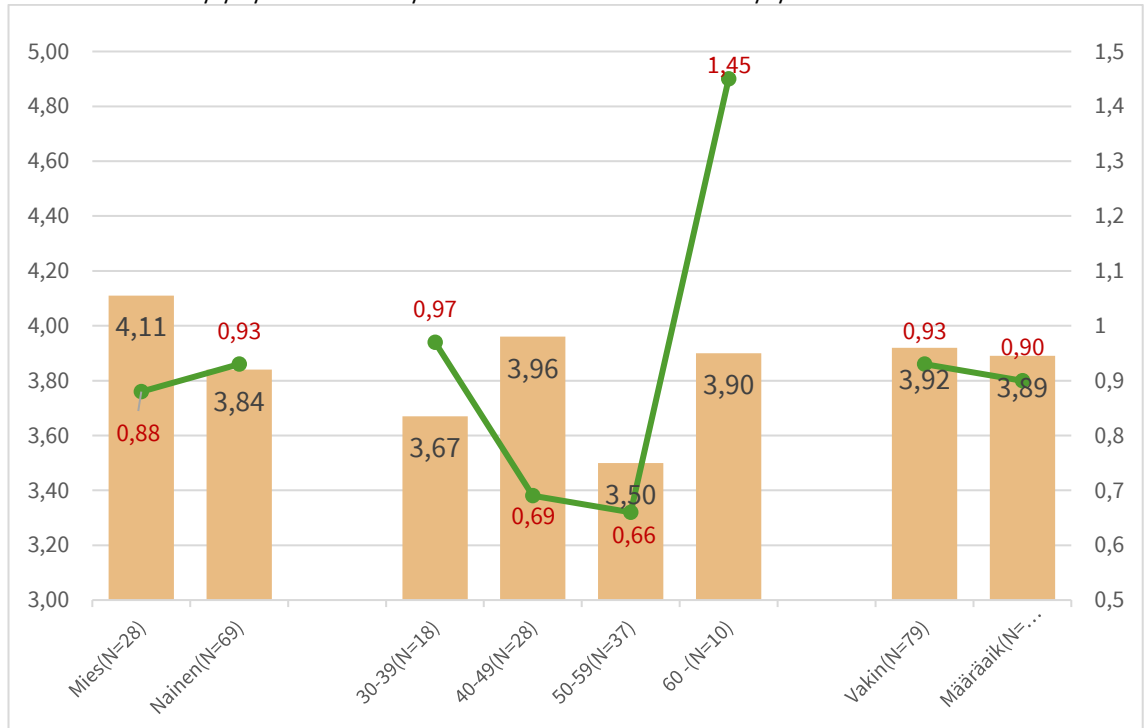
Hallintoviraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn 2021 tulokset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta ovat samansuuntaisia VMBaron tulosten kanssa. Huomionarvioista kuitenkin on, että suurin osa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn vastaajista (50-60%) ei osannut arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista näiden perusteiden osalta: vamma tai terveydentila, ammattiyhdistystoiminta, poliittinen vakaumus, uskonto, alkuperä tai kansalaisuus, seksuaalinen suuntautuneisuus sekä sukupuolivähemmistöt.

Hallintovirastossa tehdyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn sekä VMBaron tulosten perusteella eriarvoisuutta työyhteisössä on koettu iän, ammattiryhmän ja määräaikaisen virkasuhteen perusteella. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn nuoremmat ja vanhemmat vastaajat kokivat eriarvoisuutta liittyen henkilöstön valintaan ja palkkaukseen. Lisäksi heillä oli kyselyn avovastausten perusteella kokemuksia ulkopuolelle jättämisestä sekä osaamisen vähättelystä. Muita syitä eriarvoisuuden kokemiselle olivat henkilön (iästä riippumatta) erilainen asema työyhteisössä, koulutus tai kokemus sekä terveydentila.

Kuvio 9 VM Baro, Kysymys 5.4. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä



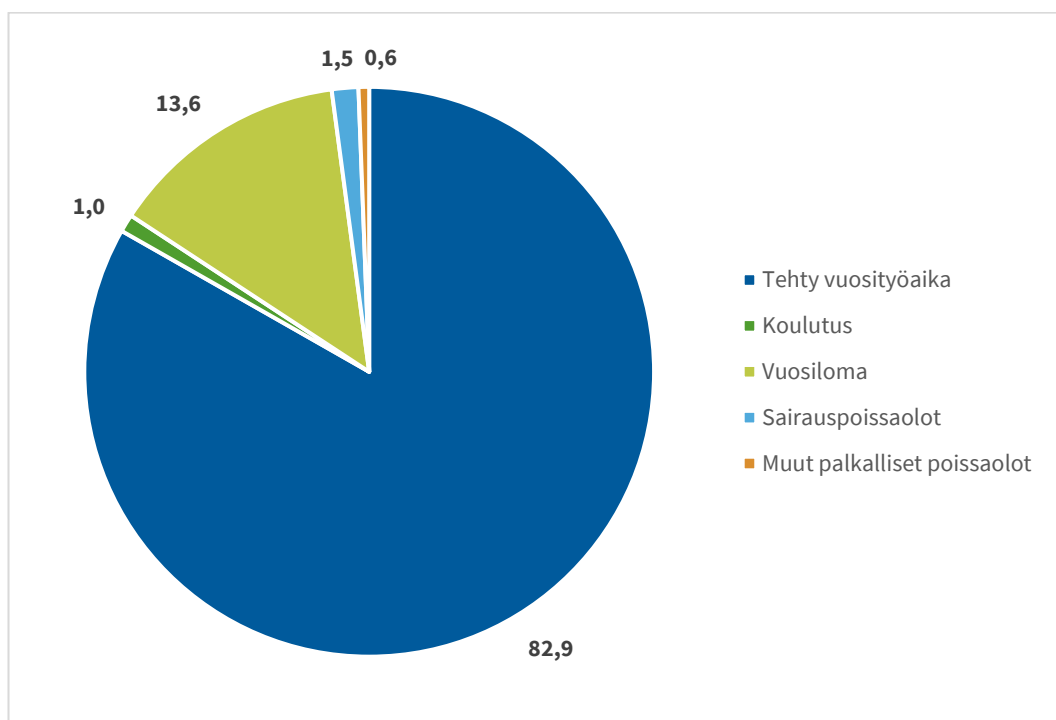
Kuvio 10 VMBaro Kysymys 5.5. Ihmisten yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössäni



2.5. Työajan käyttö

Vuonna 2021 Suomen Akatemiassa säännöllisestä työajasta 82,9 prosenttia käytettiin varsinaisten työtehtävien tekemiseen ja 17,1 prosenttia esimerkiksi vuosilomiin, muihin palkallisiin vapaisiin tai henkilöstökoulutukseen (kuvio 9). Tehdyn työajan osuus on pysynyt lähes samana viime vuosina, nousten kuitenkin vuodesta 2020 lukien.

Kuvio 11 Työajan käyttö vuoden 2021 aikana



Suomen Akatemian henkilöstön työajan käyttö vuonna 2021 (82,9 prosenttia) oli saman suuntainen kuin valtiolla keskimäärin (valtio 2021: 82,2 prosenttia). Sairauspoissaoloajan prosenttiosuus (1,5) on lähes puolet pienempi kuin valtion prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta (valtio 2021: 2,9). Vuosilomien osuus nousi 12 prosentista 13,6 prosenttiin, ollen hiukan suurempi kuin valtiolla keskimäärin (valtio 13,2). Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan prosenttiosuus 1,0 on hieman korkeampi kuin valtion prosenttiosuus, joka on 0,6.

Ylitöitä tehtiin vuonna 2021 hyvin vähän. Saldovapaamahdollisuus ja joustavat työaikajärjestelyt ovat tavoitteen mukaisesti vähentäneet ylitöitä merkittävästi viime vuosina.

Akatemiassa on käytössä joustava saldovapaajärjestelmä. Saldovapaata voi pitää kokonaisina päivinä tai osan työpäivästä. Saldovapaata käytettiin viime vuonna 1261 päivää ja saldovapaan osuus säännöllisestä vuosityöajasta laskettuna oli 3,5 prosenttia. Saldovapaan määrä ja osuus säännöllisestä työajasta nousi edellisestä vuodesta.

Vuonna 2021 säännöllisen työajan ylittävän ylimääräisen työajan (eli niin sanottujen leikkautuneiden tuntien) osuus säännöllisestä työajasta oli 0,03 prosenttia (88 tuntia). Leikkautuvien tuntien määrää on pyritty vähentämään muun muassa tarkoituksenmukaisilla työaikasaldon tasoitusjaksoilla ja saldovapaajärjestelmällä.

Vuosien 2020 ja 2021 osalta etätyön määrää ei ole ollut mahdollista seurata, koska koko henkilöstö on ollut pääasiassa etätyössä maaliskuusta 2020 alkaen Covid19-epidemian johdosta.

Taulukko 4 Joustavan työajan tunnuslukuja 2017 - 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Etätyö, pv/htv	17,5	19,6	22,7	-	-
Saldovapaa, pv/htv	4,8	5,2	5,4	6,5	8,5

3. Osaamisen kehittäminen

3.1. Henkilöstön kehittäminen ja koulutus

Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelmalla tuetaan Suomen Akatemian toiminnan vaikuttavuutta ja strategisia tavoitteita sekä työntekijöiden henkilökohtaisten kehitymis- ja tulostavoitteiden toteuttamista. Valmistelussa on otettu huomioon esihenkilöiden ja henkilöstön esitykset osaamisen kehittämistarpeista ja suunnitelman toteutuksessa 2021 on huomioitu myös osaamisen kehittämisen hankkeessa (2018-2019) määritellyt jatkotoimenpiteet sekä pandemia-ajan tuomat uudenlaiset haasteet ja tarpeet organisaation toiminnan kehittämisessä.

Suunnittelukaudelle 2021-2022 Akatemian henkilöstön osaamisen kehittämisen painopisteiksi määriteltiin: 1) valmentava työote ja oman työn johtaminen, 2) 2020 toteutuneiden henkilökohtaisten valmennusten jatkotoimet, 3) Akatemian uudet toimintatavat (ml. etätö/hybridityö), sekä 3) yhteisöllisen oppimisen ja kehittämisen toimintatapojen edistäminen.

Vuonna 2021 toteutettiin ostopalveluna HAUSilta koko henkilöstölle suunnattu valmennusprosessi valmentavasta työtoteesta, jonka tavoitteena oli vahvistaa keskustelua ja yhteistä osaamista valmentavan työtoteen ja tiimityön käytänteistä koko Akatemian tasolla. Osana valmennusprosessia toteutettiin myös vastuualuekohtaiset tiimivalmennukset (7 vastuualueella), joiden tuloksena vastuualueet määrittelivät oman toimintansa kehittämistavoitteet. Näillä valmennuksilla tuettiin myös vuonna 2020 aloitettua tavoite- ja kehityskeskustelujen prosessin ja sisällön uudistamista valmentavan johtamisen ja työtoteen periaatteiden mukaisesti. Keskustelujen tukena Akatemiassa käytetään valtion yhteistä SAP/Kieku-järjestelmän Osaava-työkalua, johon kirjataan tavoitteet ja kehityssuunnitelma. Valmentavan työtoteen kehittämistoimiin sisältyi myös henkilökohtaista valmennusta mm. tiiminvetäjille.

Akatemian uusien toimintatapojen kehittämiseksi toteutettiin koko henkilöstöä osallistavat työpajat ja asiantuntijaluennot etä- ja hybridityön opeista ja ilmiöistä. Käsitellyt aiheet liittyivät muun muassa yhteisöllisyyden ylläpitämiseen, keinoihin vaalia työn imua ja työhyvinvointia etätöissä, resilienssiin, psykologiseen turvallisuuteen ja johtamiseen. Työpajojen tuloksena valmisteltiin Akatemia 2.0 - ohjeistukset lähi- ja etätöitä yhdistävään uuteen toimintatapaan. Lisäksi järjestettiin hybridityön pikavalmennusta, virtuaalifasilitoinnin koulutusta sekä vahvistettiin sisäistä osaamisen jakamista ja yhteisöllistä oppimista mm. Teams-keskustelukanavien ja muun sisäisen viestinnän avulla.

Perehdytystilaisuuksia järjestettiin mm. esittelijän roolista ja velvollisuuksista niin tutkimusrahoitusprosessiin kuin hallintoviraston päätöksiin liittyen sekä tietosuojaselosteista. Myös uusien työntekijöiden perehdytystä edelleen kehitettiin sekä selkeytettiin sisäistä työnjakoa ja sisällönsuunnittelua tutkimusrahoitusprosessin perehdytysten kehittämiseksi.

OKM:n hallinnonalojen virastojen (OPH, Kotus, Taike ja Suomen Akatemia) osaamisen kehittämisen asiantuntijoiden verkostotapaamisissa jaettiin kehittämiskokemuksia ja tunnistettiin yhteisiä yhteistyömahdollisuuksia tulevalle kaudelle. Edelleen osallistuttiin myös OKM:n hallinnonalan yhteisiin kieli- ja fasilitointikoulutuksiin.

Osaamisen kehittämiseen ja valmennuksiin käytettiin koko henkilöstön tasolla merkittävästi aikaa ja panostettiin myös rahallisesti. Tämä ei käy täysin riittävästi ilmi Kieku-raportin tunnusluvuista (puutteellisista tuntikirjauksista johtuen). Osaamisen kehittämisen tunnuslukuja on esitetty taulukossa 5.

Taulukko 5 Osaamisen kehittämisen tunnuslukuja 2017 - 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Koulutuspäivät (työpäivien määrä)	438	430	457	350	392
Koulutuspäivien määrä (pv/htv)	3,3	3,2	3,5	2,5	2,7
Koulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vtuosityöajasta	1,3	1,3	1,3	1,0	1,0
Koulutuskustannukset, euroa (ilman palkkakustannuksia)	103 449	140 045	122 505	241 446	144 833
Koulutuskustannukset, euroa/htv	759	1 057	906	1 715	981
Koulutusajan palkkakustannukset, euroa	88 485	88 802	96 358	73 496	83 848
Kokonaiskoulutuskustannukset (sis. koulutusajan palkat)	191 934	228 847	218 862	328 655	228 682
Kokonaiskoulutuskustannukset, euroa/htv	1 409	1 727	1 619	2 237	1 549

4. Henkilöstön toimintakyky ja työyhteisön hyvinvointi

4.1. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Akatemiassa laaditaan yhdessä henkilöstön edustajien kanssa vuosittainen työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelma. Tyhy-toiminta on ollut aktiivista ja perustuu henkilöstön ehdotuksiin ja yhdessä tekemiseen. Lisäksi työhyvinvointia tuetaan muun muassa työterveyshuollon ja joustavien työaikajärjestelyjen keinoin. Yhteisen tyhy-toiminnan lisäksi vastuualueilla on myös omaa toiminnan suunnittelua ja kehittämistä sekä työhyvinvoinnin varmistamista tukevaa toimintaa.

Akatemian henkilöstön terveystilanne on koronapandemian aikana säilynyt hyvänä. Sairauspoissaoloja on ollut vähän. Myös koronavirustapauksia on ollut hyvin vähän eikä työpaikalla altistumisia ollut lainkaan. Viraston henkilöstö on työskennellyt valtaosin etäyhteyksin. Työvälineistö ja sen käytön osaaminen ovat kehittyneet.

Syksyllä epidemian hellittäessä pystyttiin harjoittelemaan lähi- ja etätöiden yhdistämistä. Yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin säilyttäminen etätötilanteessa on kuitenkin hankalaa. Akatemia on kartoittanut henkilöstön kokemuksia ja mielipiteitä noin kerran kuukaudessa järjestetyllä Pulssi-kyselyllä. Kyselyjen

perusteella henkilöstön tilanne on ollut melko kuormittava, mihin on vaikuttanut koronatilanteen lisäksi myös suuri työmäärä. Työmäärät ovat heijastuneet myös työaikasaldoihin, jotka ovat olleet etätyöaikana korkeat. Korkeimmillaan kuormitus oli keväällä 2021.

Vuonna 2021 Akatemiassa otettiin käyttöön Auntie-palvelu henkilöstön tueksi arjen haastetilanteisiin. Auntie on matalan kynnyksen mielen hyvinvointipalvelu verkossa, joka tukee työntekijän jaksamista niin töissä kuin kotona, ennen kuin haasteet kasaantuvat ongelmiksi. Palveluun hakeutuminen on helppoa ja sitä toivotaan käytettävän alhaisella kynnyksellä omaa jaksamista ja työhyvinvointia tukemaan.

Vuosina 2020 ja 2021 tyhy-toimintaa on mukautettu koronapandemian aikaiseen etätööhön. Työterveyshuollon kanssa yhteistyössä on järjestetty asiantuntijaluentoja työhyvinvointiin ja jaksamiseen sekä työergonomiaan etätöyssä liittyvistä teemoista. Yhteisten retkien sijaan järjestettiin keväällä Teamsin välityksellä luonnon tuottamaa hyvinvointia ja mindfulnessia käsittelevä asiantuntijaluento sekä omatoiminen luontoretki. Omaehtoista liikuntaa tuettiin BreakPro-taukoliikuntasovelluksella sekä kerran viikossa toteutettavilla yhteisillä ohjatuilla liikuntahetkillä (Teamsin kautta). Henkilöstöetuutena on ollut käytössä ePassi liikunta- ja kulttuuriharrastuksiin. Koska Covid19-epidemia vaikutti yhteistä tekemistä vähentävästi, ePassin kautta käytettävissä olevaa summaa korotettiin. Vuoden 2021 joulujuhlat siirrettiin pidettäväksi keväällä 2022.

Henkilöstöruokailua tuettiin vuonna 2021 yhteensä 5 923 eurolla eli 40 eurolla henkilötyövuotta kohti. Laajan etätöön vuoksi summa oli normaalia pienempi. TYHY-toiminnan kustannukset (ei sisällä palkkakustannuksia osallistumisajalta) pysyivät lähellä edellisen vuoden tasoa ollen 44 007 euroa (298 euroa/htv).

4.2. Työtyytyväisyys

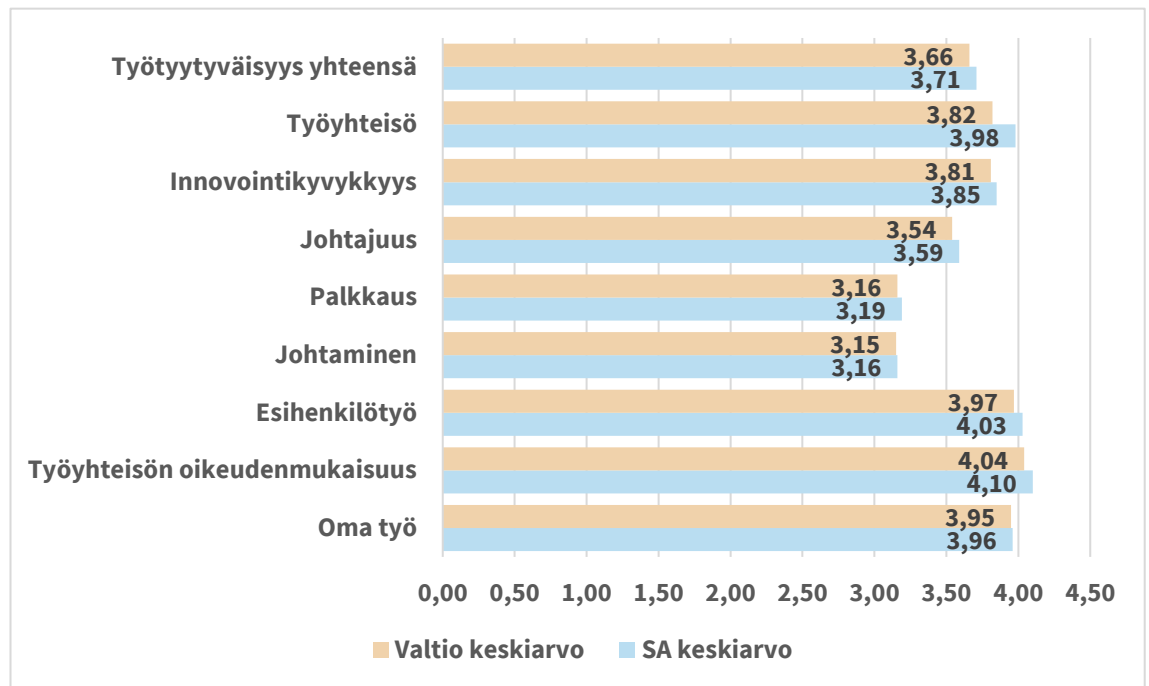
Vuoden 2021 VMBaro -työtyytyväisyyskysely toteutettiin marraskuussa. Akatemian henkilöstön työtyytyväisyysindeksi nousi hieman ollen 3,71 (2020: 3,67), joka oli hieman yli tulossopimuksen tavoitetason (3,65). Samoin johtajuusindeksi ylitti tavoitetason (3,5) ollen 3,59 (2020: 3,54).

Covid19-epidemian aiheuttama poikkeusajan jatkuminen näkyi kyselyn tuloksissa. Uusien työ- ja toimintatapojen hyödyntämistä työssä sekä työskentelyvälineitä ja tuloksellista työskentelyä mittaavien kysymysten tulokset nousivat merkitsevästi. Vaikka kyselyn avovastauksissa joustavaa etätöitä pidettiin hyvänä, nousi avovastauksissa esille myös henkilöstön kuormittuneisuus etätötilanteesta ja työmäärästä. Tämä on saattanut vaikuttaa siihen, että osaamisen ylläpidon sekä oppimisen ja uudistumisen kysymyksissä tapahtui lievää laskua.

Kyselyn tuloksia käsiteltiin vastuualueilla. Niiden esityksissä tuotiin esille vahvuuksina joustavuuden ja luottamuksen kasvu laajan etätöyön aikana, työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen mahdollisuudet sekä työyhteisön tuki ja toimintatavat etätöyössä. Yhteisöllisyyden ylläpito ja kehittäminen pohditutti kuitenkin vastuualueita edellisvuoden tapaan, samoin työhyvinvoinnista huolehtiminen ja toimivien lähi-, etä- ja hybridityöskentelyn toimintatapojen kehittäminen.

Kyselyn vastausprosentti oli 68 prosenttia (2020: 86 prosenttia).

Kuvio 12 VMBaro-kysely 2021 tulokset vertailujoukkona valtio



Akatemian vahvuuksina vuoden 2021 kyselyn perusteella (yli 4 keskiarvo asteikolla 1-5) olivat oikeudenmukainen kohtelu (sekä työtovereiden että lähiesihenkilön taholta), työnantajan tavoitteisiin sitoutuminen, työn tavoitteiden tietäminen, työpaikan arvojen tunteminen, työn mielenkiintoisuus ja haastavuus, oma rakentava osallistuminen ja vaikuttaminen työyhteisössä, työn ja osaamisen arvostaminen työyhteisössä, työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen, tuloksellisen työn tekemisen mahdollistaminen (lähiesihenkilön taholta), sukupuolten tasa-arvo sekä luottamus palvelussuhteen jatkumiseen.

Kehitettävää oli kyselyn mukaan johdon toiminnassa, palkkaukseen ja kehityskeskusteluun liittyvissä kysymyksissä.

Epäasiallisen kohtelun kokemusta oli 25 prosentilla, joka oli samaa tasoa kuin valtiolla keskimäärin. Vertailua vuoden 2020 tuloksiin epäasiallisen kohtelun osalta ei voi tehdä, sillä VMBaron kysymykset epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja väkivallan osalta muuttuivat vuoden 2021 kyselyssä. Väkivaltaa tai seksuaalista häirintää ei oltu koettu Akatemiassa viimeisen 12 kuukauden aikana. Työnsä vuoksi

häirinnän tai vihapuheen kohteeksi oli kokenut joutuvansa 5 prosenttia henkilöstöstä, joka oli samaa tasoa valtiolla keskimäärin (7 prosenttia).

4.3. Terveys ja työkyky

Sairauspoissaolojen määrä vuonna 2021 oli 3,8 sairauspäivää henkilötyövuotta kohden, kun edellisenä vuonna määrä oli 3,7 sairauspäivää henkilötyövuotta kohden. Kuntoutuksessa oltiin yhteensä 5 päivää. Sairauspoissaolot vastasivat 2,3 henkilötyövuotta (v. 2020 2,1).

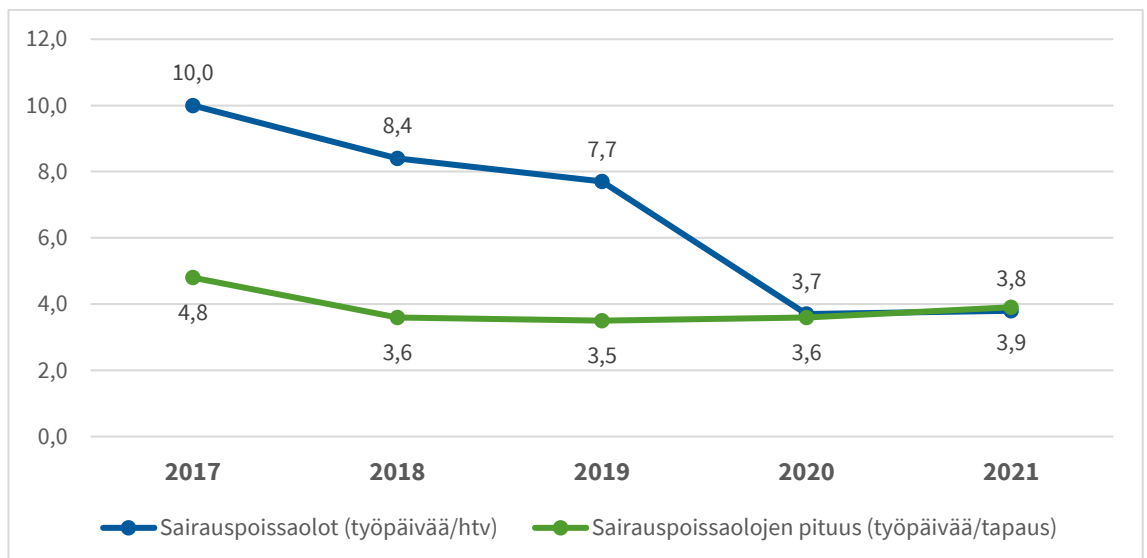
Sairauspoissaolojen alhainen määrä johtui osaltaan edelleen jatkuneesta laajamittaisesta etätyöstä vuonna 2021.

Pitkiltä sairauslomilta työhön paluuta ja työssä jaksamista tuettiin edelleen kuntoutuksen ja erilaisten osa-aikaisten työjärjestelyjen avulla. Työterveyshuollon kanssa jatkettiin aktiivista yhteistyötä.

Keskimääräinen sairauspäivän hinta Akatemiassa on 457 euroa (valtiolla 413 euroa).

Kuviosta 11 ilmenee että vuonna 2021 sairauspoissaolon pituus tapausta kohden oli keskimäärin 3,8 työpäivää. Lyhyiden (1-3 päivää kestäneiden) sairauspoissaolojen osuus kaikista sairaustapauksista vuonna 2021 oli 76,9 prosenttia. Terveysprosentti eli niiden osuus, joilla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää, oli 55,9 prosenttia, mikä on poikkeuksellisen korkea (valtiolla 50,1).

Kuvio 13 Sairauspoissaolot vuosina 2017 - 2021



Työtaturmat ovat harvinaisia Akatemiassa, kuten valtiolla yleensä. Vuonna 2021 ei ollut yhtään työtaturmaa, joista olisi aiheutunut poissaoloja.

Akatemian työterveyshuolto siirtyi heinäkuussa 2020 Terveystalolta Mehiläiseen. Henkilöstön työkyvyn varmistamiseksi ja laadukkaiden työterveydenhuollon

palvelujen saamiseksi Akatemia tekee aktiivisesti yhteistyötä työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa. Suunnittelu-, seuranta- ja raportointitapaamisia järjestetään säännöllisesti. Sairauspoissaoloihin pyritään vaikuttamaan ennaltaehkäisevästi yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ja varhaisen välittämisen mallia soveltaen. Vuosina 2020 - 2021 sairauspoissaolot ovat puolittuneet aikaisempaan verrattuna, johtuen laajasta etätyöstä. Työterveyshuollon palveluita on kuitenkin tarjottu aktiivisesti tukemaan työhyvinvointia etätyön aikana.

Työterveyshuollon kustannukset laskivat edelliseen vuoteen verrattuna. Summa/htv on hieman korkeampi kuin valtiolle keskimäärin (501 €/htv). Kokonaiskustannuksissa Kelan korvausluokan I (ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset) suhteellinen osuus nousi hieman.

Taulukko 6 Sairauspoissaolotietoja 2016 – 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Sairauspoissaolojen lukumäärä	285	309	298	173	180
Sairauspäivien lukumäärä	1 356	1 117	1 041	535	585
Sairauspäivää/sairausjakso	4,8	3,6	3,5	3,6	3,9
Sairauspäivät/htv	10,0	8,4	7,7	3,7	3,8
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	86,0	81,9	80,5	77,8	76,9
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	35,3	25,7	36,0	57,9	55,9
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lukumäärä/henkilötyövuosi	4,4	4,5	4,8	3,4	3,3

5. Työvoimakustannukset

Vuonna 2021 Suomen Akatemian hallintoviraston työvoimakustannukset olivat 10 362 356 € ja palkkasumma 8 479 894 €.

Taulukko 7 Työvoimakustannukset 2019 - 2021

Kustannuslaji	2019	2020	2021
Kokonaistyövoimakustannukset	9 075 917	9 757 719	10 362 536
Palkkasumma	7 488 536	7 935 579	8 479 894
- Tehdyn työajan palkat	5 866 331	6 446 288	6 665 639
- Väilillisen työajan palkat	1 622 205	1 489 290	1 814 254
Sosiaaliturva	1 285 525	1 449 435	1 606 548
Muut välilliset työvoimakustannukset	301 885	372 704	276 094
Kokonaistyövoimakustannukset, euroa/htv	67 130	69 301	70 206

Suomen Akatemiassa työvoimakustannukset (taulukko 7) nousivat edellisvuodesta 6,2 prosenttia ja henkilötyövuosimäärä nousi 4,8 prosenttia.

Tehdyn työajan palkkojen osuus työvoimakustannuksesta on noin 64 prosenttia ja välillisten työvoimakustannusten osuus on 36 prosenttia. Välillisten palkkojen suurin yksittäinen erä oli vuosiloma-ajan palkat. Valtiolla on yleisesti yksityistä sektoria paremmat vuosilomaetuudet. Henkilötyövuoden hinta on noin 70 000 euroa.

6. Henkilöstön tunnuslukuja

Taulukko 8 Henkilöstön tunnuslukuja vuosilta 2017 – 2021, vertailutietona valtio 2021

HENKILÖSTÖRESURSSIT	2017	2018	2019	2020	2021	Valtio 2021
Henkilöstömäärä						
Henkilöstön luku-määrä vuoden lopussa	136	136	136	145	143	78 230
Henkilöstön luku-määrän %-muutos	-2,2	0	0	6,6	-1,4	1,4
Henkilötyövuodet (htv)	136,2	132,5	135,2	140,8	147,6	76 263
Henkilötyövuosien määrän %-muutos edellisestä vuodesta	-3,8	-2,7	2,0	4,1	4,8	1,7
Palvelussuhde-rakenne 31.12.2021	2017	2018	2019	2020	2021	Valtio 2021
Kokoaikaisten %-osuus henkilöstöstä	92,6	93,4	94,1	93,8	91,6	95,2
Osa-aikaisten %-osuus henkilöstöstä	7,4	6,6	5,9	6,2	8,4	4,8
Vakinaisten %-osuus henkilöstöstä	80,9	80,9	80,9	80,0	79,7	86,0
Määräaikaisten %-osuus henkilöstöstä (mukaan lukien harjoittelijat)	19,1	19,1	19,1	20,0	21,0	14,0
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä	100	100	100	100	100	90,9
Henkilöstöryhmät 31.12.2021	2017	2018	2019	2020	2021	Valtio 2021
Johtoon kuuluvien %-osuus henkilöstöstä	2,2	2,2	2,2	2,1	2,1	1,6
Esihenkilöiden %-osuus henkilöstöstä	9,0	7,4	7,4	6,9	7,1	10,3
Asiantuntijatehtävien %-osuus henkilöstöstä (pois lukien harjoittelijat)	67,7	66,7	64,7	65,7	67,6	42,1
Toimihenkilöiden	21,6	23,7	22,1	20,8	21,5	

% -osuus henkilöstöstä						
Harjoittelijoiden määrä	2017	2018	2019	2020	2021	
Harjoittelijat, luku-määrä vuoden aikana	22	15	17	15	22	
Tasa-arvo/Sukupuoli-rakenne 31.12.2021	2017	2018	2019	2020	2021	Valtio 2021
Naisten lukumäärä	100	99	100	103	102	
Miesten lukumäärä	36	37	36	42	41	
Naisten %-osuus henkilöstöstä	73,5	72,8	73,5	71,0	71,3	50,2
Miesten %-osuus henkilöstöstä	26,5	27,2	26,5	29,0	28,7	49,8
Naisten %-osuus johdosta	33,3	33,3	33,3	33,3	33,3	31,0
Naisten %-osuus esihenkilöistä	75,0	77,8	80,0	83,3	90,0	25,6
Naisten %-osuus asiantuntijatehtävistä	68,9	67,8	69,0	67,4	64,9	55,4
Ikärakenne 31.12.2021	2017	2018	2019	2020	2021	Valtio 2021
Henkilöstön keski-ikä	49,3	49,4	48,4	48,7	49,2	45,6
Miesten keski-ikä	48,3	48,5	48,3	48,1	48,4	
Naisten keski-ikä	49,7	49,7	48,4	48,9	49,5	
Vähintään 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä (%)	66,2	64,7	64,0	69,0	69,5	53,0
Koulutusrakenne 31.12.2021	2017	2018	2019	2020	2021	Valtio 2021
Koulutustasoindeksi (1-7)	6,7	6,9	6,8	7,0	7,1	5,4
Koulutustasoindeksi (1-7), miehet	7,1	7,1	7,0	7,2	7,3	
Koulutustasoindeksi (1-7), naiset	6,6	6,8	6,8	6,9	7,0	
Koulutusaste tuntematon (%-osuus henkilöstöstä)	2,9	1,5	3,7	0,7	2,8	2,4
Perus- ja keskiasteen koulutus (%-osuus henkilöstöstä)	5,1	6,6	2,9	4,1	2,1	0,7
Alin korkea-aste koulutus (%-osuus henkilöstöstä)	11,8	10,3	9,6	9,0	8,4	5,2
Alempi korkeakouluaste (%-osuus henkilöstöstä)	7,4	6,6	8,8	9,7	4,9	20,4
Ylempi korkeakouluaste (%-osuus henkilöstöstä)	34,6	29,4	30,1	76,6	81,8	32
Tutkijakoulutus (%-osuus henkilöstöstä)	38,2	45,6	44,9	44,8	47,6	4,3
Työajan käyttö	2017	2018	2019	2020	2021	Valtio 2021
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	80,1	80,3	80,4	84,6	82,9	82,2
Henkilöstökoulutuksen %-osuus	1,3	1,3	1,3	1,0	1,0	0,6
Vuosiloma-ajan %-osuus	13,2	13,9	14,1	12,0	13,6	13,2
Sairauspoissaoloajan %-osuus	4,2	3,4	3,1	1,5	1,5	2,9
Tapaturmapoissaolo-ajan %-osuus	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Rahana korvatus ylityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta.	0,1	0,1	0,1	0,4	0,1	1,5
Muun kuin rahana tai ylityövapaana korvatus	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1

säännöllisen työajan ylittävän työajan %-osuus						
Saldovapaapäivät	656	683	724	916	1 261	
Saldovapaana pidetyt päivät /htv	4,8	5,2	5,4	6,5	8,5	
Saldovapaana pidetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	1,9	2,0	2,1	2,6	3,5	
Etätyöpäivät	2 379	2 603	3 068	-	-	
Etätyönä tehdyt työpäivät/htv	17,5	19,6	22,7	-	-	
Etätyönä tehdyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	7,0	7,5	9,0	-	-	
Työvoimakustan-nukset vuoden aikana	2017	2018	2019	2020	2021	Valtio 2021
Kokonaistyövoimakustannukset, tuhatta €	8 647	8 814	9 075	9 757	10 362	
Palkkasumma, tuhatta €	7 253	7 323	7 488	7 935	8 479	
- Tehdyn työajan palkat, tuhatta €	5 585	5 593	5 866	6 446	6 665	
- Välillisen työajan palkat, tuhatta €	1 668	1 730	1 622	1 489	1 814	
Sosiaaliturva, tuhatta €	1 122	1 192	1 285	1 449	1 606	
Muut välilliset työvoimakustannukset tuhatta €	272	299	301	372	276	
Välillisten työvoimakustannusten %-osuus tehdyn työajan palkoista	54,8	57,6	54,7	51,3	55,5	
Kokonaistyövoimakustannukset, euroa/htv (henkilötyövuoden hinta)	63 486	66 520	67 130	69 297	67 971	
HENKILÖSTÖTARVE	2017	2018	2019	2020	2021	Valtio 2021
Ulkoiset henkilöstörekrytoinnit (ei harjoittelijat) vuoden aikana, lukumäärä	13	19	20	12	13	
Hakeneiden lukumäärä/rekryjen lukumäärä ulkoisissa rekrytoinneissa vuoden aikana	34,0	43,5	51,0	54,5	51,0	
Eläkkeelle siirtyneet henkilöt (%)	1,4	3,7	4,4	1,4	2,7	
Eläkkeelle siirtyneet henkilöt (lkm)	2	5	6	2	4	
HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO, OSAAMINEN JA TYÖKUNTO	2017	2018	2019	2020	2021	Valtio 2021
Työtyytyväisyys-indeksi						
Kokonaistytyytyväisyys	3,6	3,5	3,7	3,6	3,7	3,6
Johtaminen	3,4	3,3	3,5	3,5	3,5	3,5
Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet	4,0	3,9	4,0	4,0	4,1	4,0
Palkkaus	3,1	2,9	3,1	3,1	3,1	3,0
Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen	3,7	3,7	3,8	3,7	3,7	3,7

Työyhteisön toimintakulttuuri	3,9	3,9	4,0	3,9	4,1	4,0
Työ- ja toimintaympäristö	3,8	3,7	3,7	3,5	3,8	3,8
Vuorovaikutus ja viestintä	3,4	3,1	3,4	3,4	3,6	3,5
Työnantajakuva ja arvot	3,8	3,5	3,6	3,8	3,9	3,9
Työtyytyväisyyskyselyn vastausprosentti	80,0	57,7	78,0	86,0	68,0	
Sairastavuus ja tapaturmat vuoden aikana	2017	2018	2019	2020	2021	Valtio 2021
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	10,0	8,4	7,7	3,7	3,8	7,3
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	4,8	3,6	3,5	3,6	3,9	5,3
Työtapaturmien lukumäärä	0	1,0	2,0	0	0	0,2
Sairaustapausten yleisyys vuoden aikana	2017	2018	2019	2020	2021	Valtio 2021
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	86,0	81,9	80,5	77,8	76,9	73,1
Terveysprosentti(ilman sairauspoissaoloja olleiden %-osuus)	35,3	25,7	36,0	57,9	55,9	50,1
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lukumäärä/ htv	4,4	4,5	4,8	3,4	3,3	5,2
Pätevyys ja sen kehittäminen	2017	2018	2019	2020	2021	Valtio 2021
Koulutuspäivät (työpäivien määrä)	438	430	457	350	392	
Koulutuspäivien määrä (päivää/htv)	3,3	3,2	3,5	2,5	2,7	1,5
Koulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	1,3	1,3	1,3	1,0	1,0	1,2
HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	2017	2018	2019	2020	2021	Valtio 2021
Virkistystoimintaan liittyvät investoinnit, (€/htv)	502,0	545,9	568,5	269,2	252,9	225,4
TYHY-kustannukset (euroa)	37 762	40 054	41 447	37 896	44 007	
Työhyvinvointi-toiminnan kustannukset (€/htv), sisältää käytetyn työajan kustannukset	277	302	307	269	298	
Koulutus ja muu osaamisen kehittäminen vuoden aikana	2017	2018	2019	2020	2021	Valtio 2021
Koulutuskustannukset, euroa (ilman palkkakustannuksia)	103 449	140 045	122 504	241 446	144 833	
Koulutuskustannukset, euroa/htv	759	1 057	906	1 714	981	
Koulutusajan palkkakustannukset, euroa	88 485	88 802	96 358	73 497	83 848	
Kokonaiskoulutus-kustannukset (sisältää koulutusajan palkat)	191 934	228 847	218 862	314 943	228 682	
Kokonaiskoulutus-kustannukset, (€/htv)	1 409	1 727	1 619	2 237	1 549	
Työterveydenhoito vuoden aikana	2017	2018	2019	2020	2021	Valtio 2021
Työterveyspalvelujen kustannukset nettona, (€/htv)	765,6	671,4	793,2	555,9	527,9	501,0

