

**SUOMEN AKATEMIAN**  
**Henkilöstötilinpäätös 2022**



**SUOMEN AKATEMIA**

# Sisällys

<b>1.</b>	<b>Henkilöstön määrä ja rakenne</b> .....	<b>4</b>
1.1.	Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet.....	4
1.2.	Palvelussuhderakenne .....	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
<b>2.</b>	<b>Organisaatio ja johtaminen</b> .....	<b>11</b>
2.1.	Hallintovirasto .....	11
2.2.	Esihenkilötyö ja johtaminen .....	12
2.3.	Palkitseminen .....	13
2.4.	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus .....	15
2.5.	Työajan käyttö.....	17
<b>3.</b>	<b>Osaamisen kehittäminen</b> .....	<b>18</b>
3.1.	Henkilöstön kehittäminen ja koulutus .....	18
<b>4.</b>	<b>Henkilöstön toimintakyky ja työyhteisön hyvinvointi</b> .....	<b>20</b>
4.1.	Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen.....	20
4.2.	Työtyytyväisyys .....	21
4.3.	Terveys ja työkyky .....	22
<b>5.</b>	<b>Työvoimakustannukset</b> .....	<b>24</b>
<b>6.</b>	<b>Henkilöstön tunnuslukuja</b> .....	<b>25</b>

## 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 2021 henkilöstötilinpäätöstietoja sekä TAHTI-järjestelmästä saatavia valtion henkilöstön vuoden 2022 henkilöstötilinpäätös-tietoja.

Henkilöstötilinpäätös koskee hallintovirastoon palvelussuhteessa olevaa henkilöstöä. Laskelmissa, kuvioissa ja taulukoissa on yleensä kuvattu koko henkilöstö (sisältäen myös yliopistojen rahoittamat harjoittelijat) joulukuun 2022 tilanteen mukaan pois lukien palkattomalla virkavapaalla olevat työntekijät.

Lopussa olevaan taulukkoon on koottu kattavasti henkilöstötunnuslukuja vuosilta 2018 – 2022.

Henkilöstötilinpäätöstä on käsitelty yhteistoimintaryhmässä 5.5.2023 ja laajennetussa johtoryhmässä 22.5.2023.

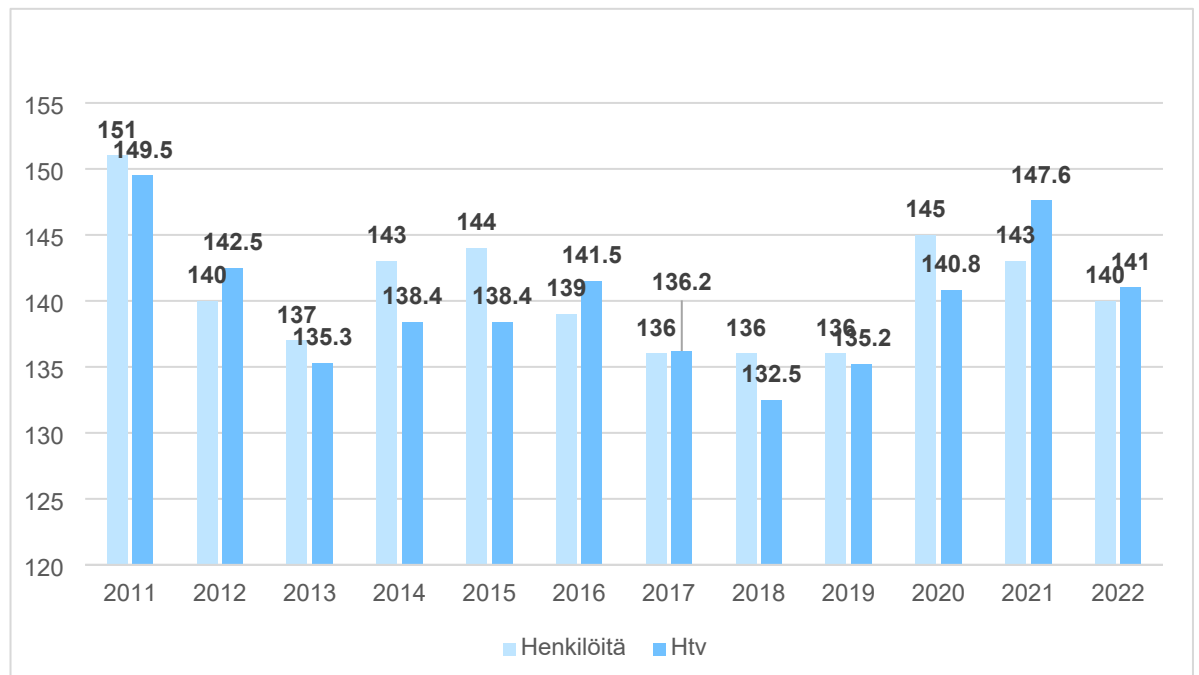
# 1. Henkilöstön määrä ja rakenne

## 1.1. Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet

Akatemian henkilötyövuosien määrä vuonna 2022 oli 141 henkilötyövuotta, mikä oli 4,4 prosenttia vähemmän kuin edellisenä vuonna. Vuoden 2022 lopussa hallintoviraston henkilökunnan määrä oli 140 henkilöä ja lähes edellisen vuoden suuruinen (2021 143). Lisäksi 5 henkilöä oli palkattomalla virkavapaalla.

Runsaan kymmenen vuoden aikana toimintamäärärahojen osuus suhteessa myönnettävään tutkimusmäärärahaan on vähentynyt, toimintaan on tullut muutoksia ja prosesseja on kehitetty. Viimeisen 12 vuoden aikana henkilötyövuodet ovat vaihdelleet. Henkilöstön väheneminen on tapahtunut erityisesti yhteisten palveluiden toimialalla mm. palvelukeskuksiin keskittämisen seurauksena. 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 2011 - 2022



Toimintamenomomentilta palkattujen osuus kokonaishenkilötyövuosista oli 137,4 henkilötyövuotta. Ulkopuolisilla varoilla palkattujen osuus oli 3,6 henkilötyövuotta ja määrä laski hieman verrattuna edelliseen vuoteen. Ulkopuolista rahoitusta palkkakustannuksiin oli mm. OKM:n rahoittamassa liikuntatieteen arviointitehtävässä sekä EU:n rahoittamissa RRF-tehtävissä ja ERA-net -tehtävissä.

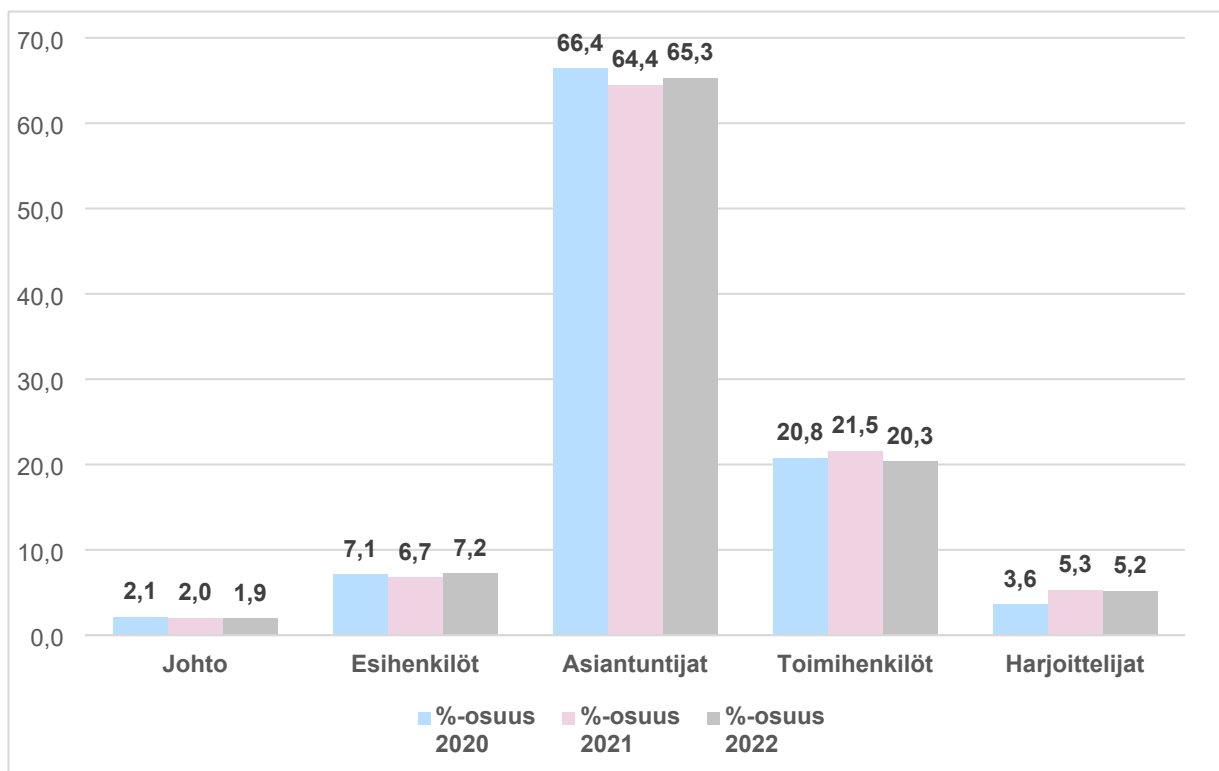
Ulkopuolisen rahoituksen hankkeisiin käytettiin enemmän työtunteja kuin mistä Akatemia sai korvauksen, toisaalta eri ulkopuolisen rahoituksen hankkeissa on erilaiset laskutus- ja korvauskäytännöt. Taulukossa 1 kuvataan kehitystä vuosien 2018 – 2022 välisenä aikana. Toimintamäärärahoista palkattujen osuus kasvoi vuosina 2019-2021 johtuen määräaikaisesta lisäresursoinnista. Akatemiaohjelmatehtäviä hoitavien palkkauskustannukset siirrettiin maksettavaksi toimintamäärärahoista 1.1.2021 lukien. \*

Taulukko 1 Eri rahoituslähteistä palkattujen henkilötyövuosimäärät 2018 – 2022

Rahoitus/henkilöstömenot	2018	2019	2020	2021	2022
Toimintamenot	119,5	122,5	126,1	142,2 *	137,4
Tutkimusmäärärahat	9,2	8,4	8,7	*1	
Ulkopuoliset varat	3,8	4,3	6,0	5,4	3,6
Yhteensä	132,5	135,2	140,8	147,6	141

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

Kuvio 2 Henkilötyövuosijakauma henkilöstöryhmittäin 2020 - 2022



## 1.2. Palvelussuhterakenne

Vuoden 2022 lopussa palvelussuhteessa (pl. virkavapaalla olevat) oli vain virkasuhteisia, yhteensä 140 henkilöä. Valtion henkilöstöstä virkasuhteisia oli 90,9 prosenttia.

Vakinaisessa palvelussuhteessa oli vuoden lopussa 118 henkilöä (84,3 prosenttia) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 22 henkilöä (15,7 prosenttia), mukaan lukien neljä yliopistoharjoittelijaa (taulukko 2). Vakinaisiksi on laskettu henkilöt, jotka olivat vakinaisesta virastaan virkavapaalla hoitaakseen Akatemian määräaikaista virkasuhdetta tai tehtävää (5 henkilöä). Määräaikaisten palvelussuhteiden yleisimmät perusteet olivat sijaisuudet sekä työn luonne (esimerkiksi projektitehtävät) ja harjoittelu.

Taulukko 2 Vakinaisten ja määräaikaisten lukumäärät ja prosenttiosuudet 2018 – 2022

Vakinaiset/ määräaikaiset	Lukumäärä/ %-osuus	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Vakinaiset</b>	Lukumäärä	110	110	116	113	118
	%-osuus	80,9	80,9	80	79	84,3
<b>Määräaikaiset</b>	Lukumäärä	26	26	29	30	22
	%-osuus	19,1	19,1	20,0	21,0	15,7

Akatemian tavoitteena on ollut määräaikaisten osuuden vähentäminen. Vuoden 2022 lopussa määräaikaisten osuus laski hieman ja oli 15,7 prosenttia. Miehistä määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 5,5 prosenttia ja naisista määräaikaisia oli 19,2 prosenttia. Vuoden 2022 lopussa harjoittelijoiden osuus oli 5,2 prosenttia, joka oli hieman vähemmän kuin edellisenä vuonna. Valtiolla määräaikaisten osuus oli 17,9 prosenttia henkilöstöstä.

Vuoden 2022 lopussa henkilöstöstä oli kokoaikaisia 130 henkilöä (92,9 prosenttia) ja osa-aikaisia 10 henkilöä (7,1 prosenttia) (taulukko 3). Osa-aikaisuuden perusteina on ollut osittainen hoitovapaa, osa-aikaiset eläkejärjestelyt 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.

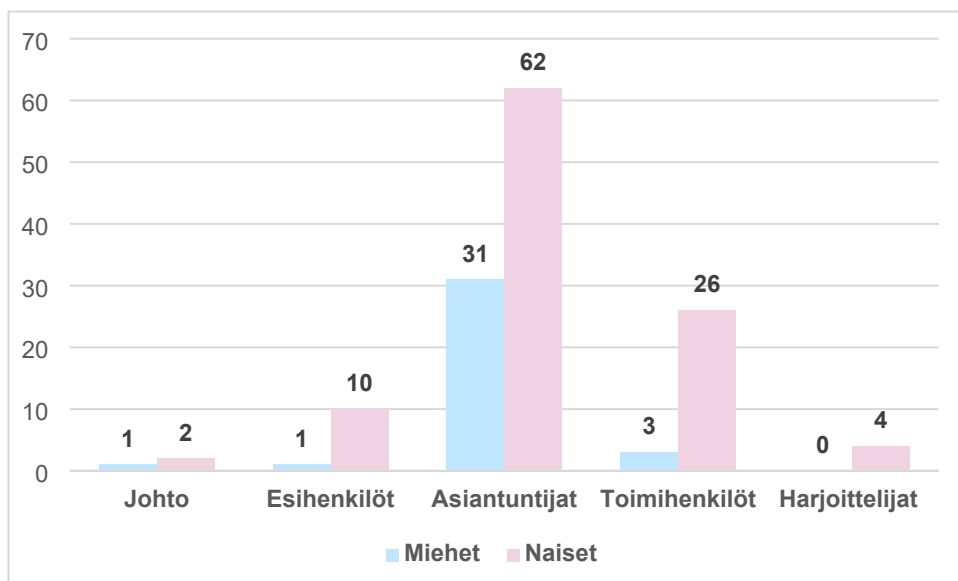
Taulukko 3 Kokoaikaisien ja osa-aikaisten lukumäärät ja prosenttiosuudet 2018 – 2022

Koko-/osa-aikaiset	Lukumäärä/ %-osuus	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Kokoaikaiset</b>	Lukumäärä	127	128	136	131	130
	%-osuus	93,4	94,1	93,8	91,6	92,9
<b>Osa-aikaiset</b>	Lukumäärä	9	8	9	12	10
	%-osuus	6,6	5,9	6,2	8,4	7,1

### 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 74,3 prosenttia vuonna 2022. Miehiä oli 25,7 prosenttia. Miesten osuus työnhakijoista oli noin 35 prosenttia ja tehtävään valituista noin 23 prosenttia, naisten osuus työnhakijoista oli noin 65 prosenttia ja tehtävään valituista noin 77 prosenttia. Virkaan tai tehtävään on valittu aina ansioitunein hakija riippumatta hänen sukupuolestaan. Valtiolla sukupuolijakauma kokonaisuutena on tasaisempi; naisten osuus vuonna 2022 oli 50,8 prosenttia ja miesten osuus 49,2 prosenttia.

Kuvio 3 Sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin (lukumäärät) 31.12.2022



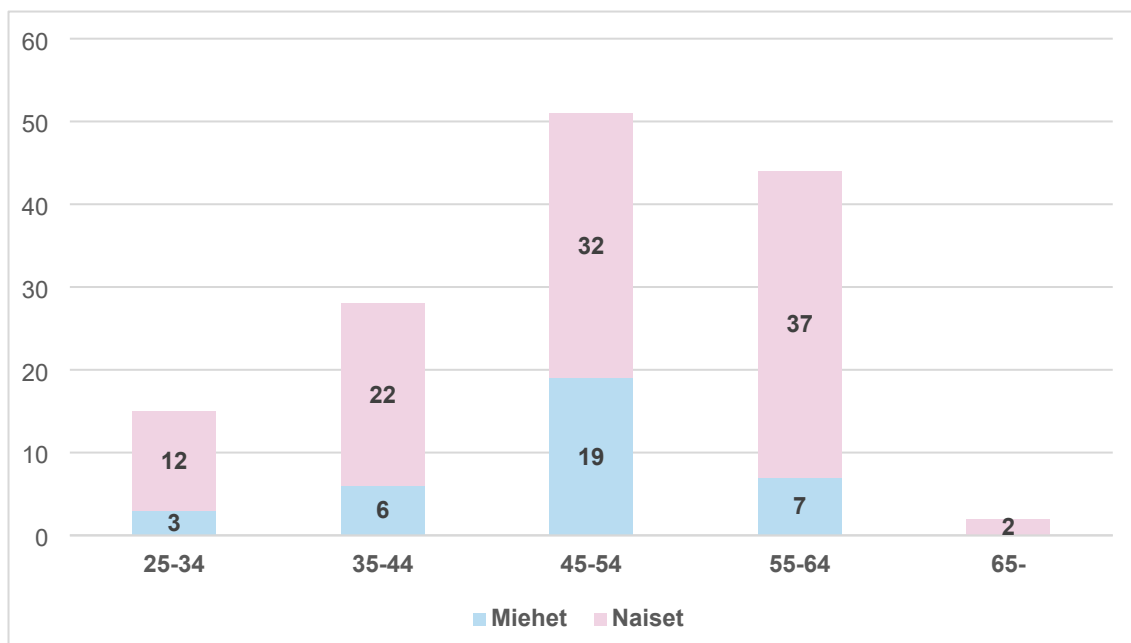
Vuoden 2022 lopussa naiset olivat enemmistönä kaikissa henkilöstöryhmissä. Esihenkilötehtävissä sekä toimihenkilötehtävissä naisten osuus oli 90 prosenttia. Asiantuntijoista naisten osuus oli 66 prosenttia. Naisista 60 prosenttia ja miehistä 86 prosenttia toimi asiantuntijatehtävissä, mikä on Akatemian suurin henkilöstöryhmä. Harjoittelijoita Akatemiassa oli vuoden aikana 22 ja heistä 16 oli naisia ja 6 miehiä.

#### 1.4. Ikärakenne ja eläköityminen

Vuoden 2022 lopussa hallintoviraston henkilöstön keski-ikä oli 49,6 vuotta (miehet 49,1 ja naiset 49,8 vuotta). Vähintään 45-vuotiaiden osuus oli 69,3 prosenttia. Suurimmat ikäryhmät olivat 45–54 -vuotiaat (51 henkilöä, 36 prosenttia henkilöstöstä) ja 55-64 -vuotiaat (44 henkilöä, 31 prosenttia henkilöstöstä). Naiset olivat enemmistönä kaikissa ikäryhmissä. Akatemian keski-ikä on pysynyt hieman alle 50 vuodessa viime vuosina. Valtiolla henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta ja 45-vuotiaita tai vanhempia oli 52,6 prosenttia.

Kuvio 4 Ikärakenne ikäryhmittäin ja sukupuolittain 31.12.2022





Vuonna 2022 Akatemiasta jäi kaksi henkilöä vanhuuseläkkeelle (1,4 prosenttia henkilöstöstä). Viime vuosina eläkkeelle on jäänyt vuosittain yhdestä kuuteen henkilöä.

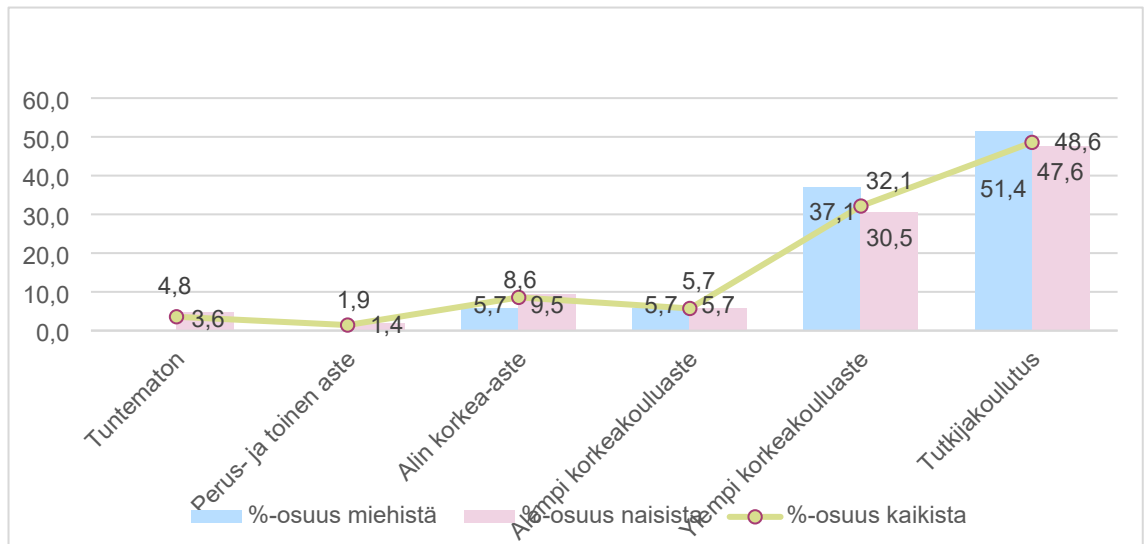
Vanhuuseläkkeelle on siirtymässä lähimmän kymmenen vuoden aikana noin 40 henkilöä, arviolta keskimäärin 3-5 henkilöä vuodessa. Vuosittain eläkkeelle jäävien määrää on vaikeaa arvioida tarkkaan joustavista eläkkeellesiirtymisajoista johtuen ja käytännössä vuosittain eläköityvien määrä voi vaihdella paljonkin. Vanhuuseläkkeelle vuonna 2022 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 koulutustasoindeksi<sup>2</sup> vuonna 2022 oli 7,1. Miesten koulutustasoindeksi oli 7,4 ja naisten 7,0. Valtiolla koulutustasoindeksi oli 5,5.

Kuvio 5 Koulutusasteet sukupuolittain 31.12.2022

<sup>2</sup> 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.

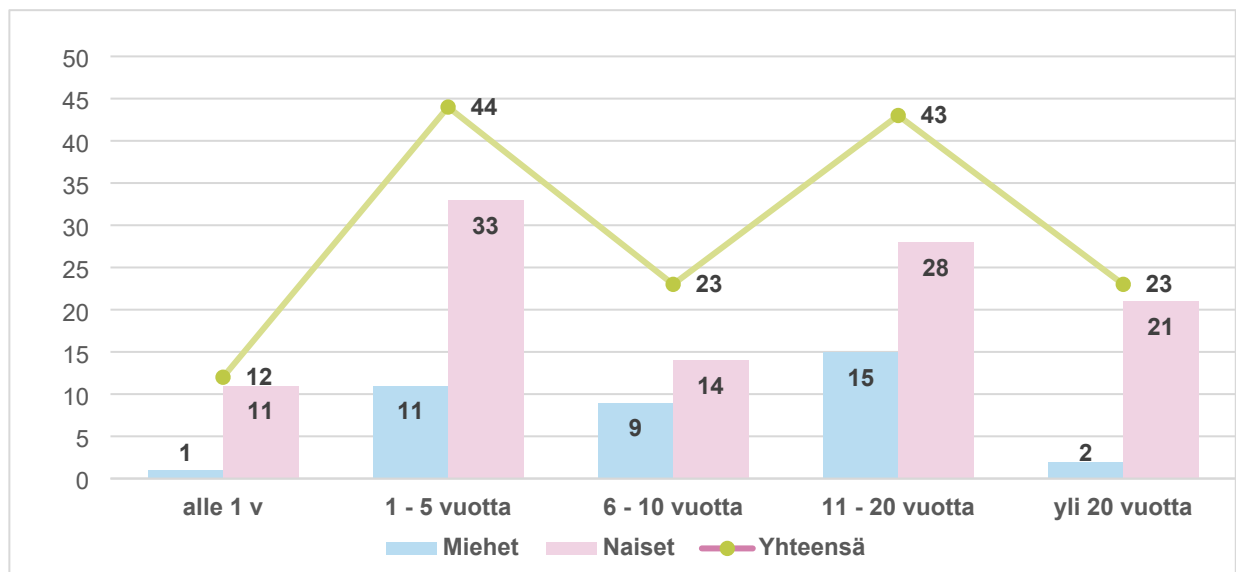


Vuoden 2022 lopussa vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä oli 80,7 prosenttia. Yleisin koulutusaste oli tutkijakoulutusaste, 48,6 prosentilla henkilöstöstä eli lähes 70 henkilöllä on tohtorin tai lisensiaatin tutkinto. Tiedeasiantuntijat ovat Akatemian suurin tehtäväryhmä ja tiedeasiantuntijan tehtäviin on viime vuosina rekrytoitu pääasiassa tohtorin tutkinnon suorittaneita. Valtiolla vastaavasti ylempi korkeakoulututkinto oli 37,7 prosentilla henkilöstöstä ja tutkijakoulutus 4,3 prosentilla henkilöstöstä. Akatemian koulutusrakenne on ainutlaatuinen valtion virastoissa.

## 1.6. Palvelussuhteen kesto

Palvelussuhteessa Suomen Akatemiaan oli 31.12.2022 yhteensä 145 henkilöä, mukaan lukien virkavapaalla olevat. Palvelussuhde Akatemiassa on alkanut vuoden 2022 aikana 30 henkilöllä, joista 22 oli harjoittelijoita. Palvelussuhde on kestänyt yli 20 vuotta 26 henkilöllä, joista yli 30 vuotta 9 henkilöllä.

Kuvio 6 Palvelussuhteet voimassa 31.12.2022



## 1.7. Rekrytointi ja vaihtuvuus

Hallintovirastoon tuli vuonna 2022 palvelussuhteeseen 13 uutta henkilöä (pl. harjoittelijat). Uusista työntekijöistä 11 tuli määräaikaiseen palvelussuhteeseen ja kaksi vakinaiseen palvelussuhteeseen. Lisäksi vakinaiseen virkaan valittiin kuusi jo Akatemian palveluksessa ollutta henkilöä. Uusia tehtävään määräyksiä toisen tehtävän hoitamiseksi vuonna 2022 tehtiin kolme.

Akatemiassa oli vuoden 2022 aikana kuusi ulkopuolista rekrytointihakua (pl. harjoittelijat) Valtiolle.fi -sivustolla. Valtiolle.fi:ssä hakijoita (pl. harjoittelijat) oli 210, joista naisia 141 (67 prosenttia) ja miehiä 69 (33 prosenttia).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteidensa mukaisesti Akatemia kannustaa hakuilmoituksen yhdenvertaisuus/monimuotoisuuslausekkeen<sup>3</sup> avulla eritaustaisia henkilöitä hakeutumaan virastoon töihin. Lauseketta on vuonna 2022 käytetty kaikissa rekrytointi-ilmoituksissa (ml. harjoittelijarekrytoinnit).

Akatemian palveluksesta irtisanoutui tai määräajan päätyttyä palveluksen päätti vuoden 2022 aikana yhteensä 15 henkilöä (pl. harjoittelijat). Vakinaisesta palvelussuhteesta irtisanoutui viisi, joista eläkkeelle siirtyi kaksi henkilöä.

Vuoden 2022 aikana perhevapailla (äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa) oli kuusi henkilöä. Virkavapaalla toisen organisaation palveluksessa oli viisi henkilöä ja virkavapaalla toisen Akatemian tehtävän johdosta seitsemän henkilöä. Lisäksi virkavapaalla oli neljä henkilöä muista syistä.

## 2. Organisaatio ja johtaminen

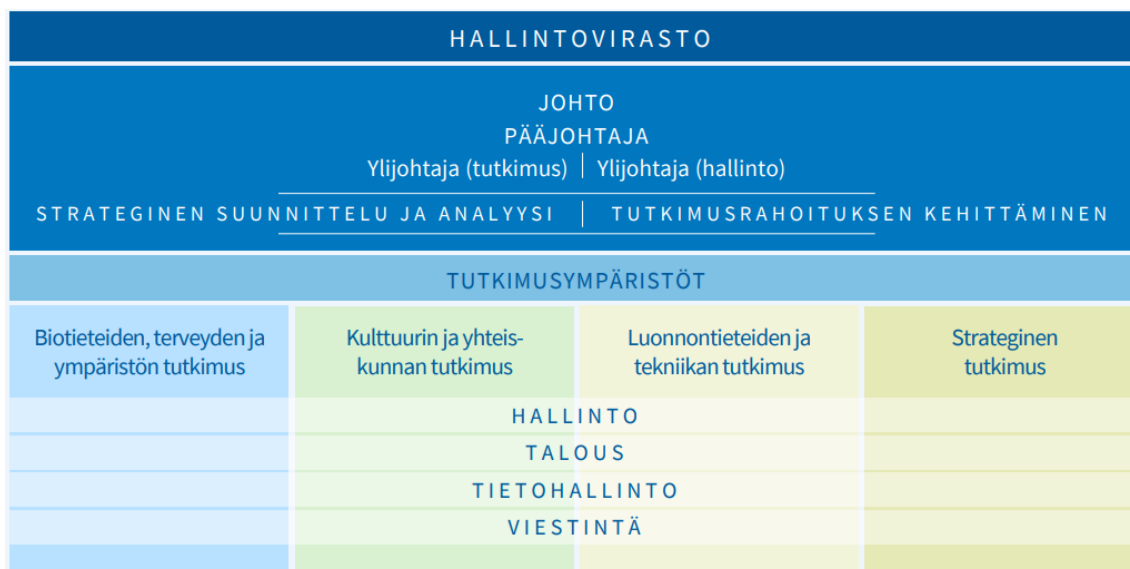
### 2.1. Hallintovirasto

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 1.10.2022 lukien

<sup>3</sup> Suomen Akatemia painottaa toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Toivomme hakemuksia erikaisilta, eri sukupuolia olevilta sekä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvilta henkilöiltä.



## 2.2. Esihenkilötyö ja johtaminen

Johtamista ja esihenkilötyön kehittämistä on vuonna 2022 toteutettu 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 2022 VMBaro -työtyytyväisyyskysely toteutettiin loka-marraskuun vaihteessa. Kyselyn johtajuusindeksi säilyi hyvällä tasolla ollen 3,53 (2021 3,59). VMBaron tulosten perusteella lähiesihenkilötyö toteutui vuonna 2022 hyvin: esihenkilötyötä koskeva indeksi oli 4,00. Luottamus Akatemian johtoon laski edellisestä vuodesta (3,18; 2020 3,48).

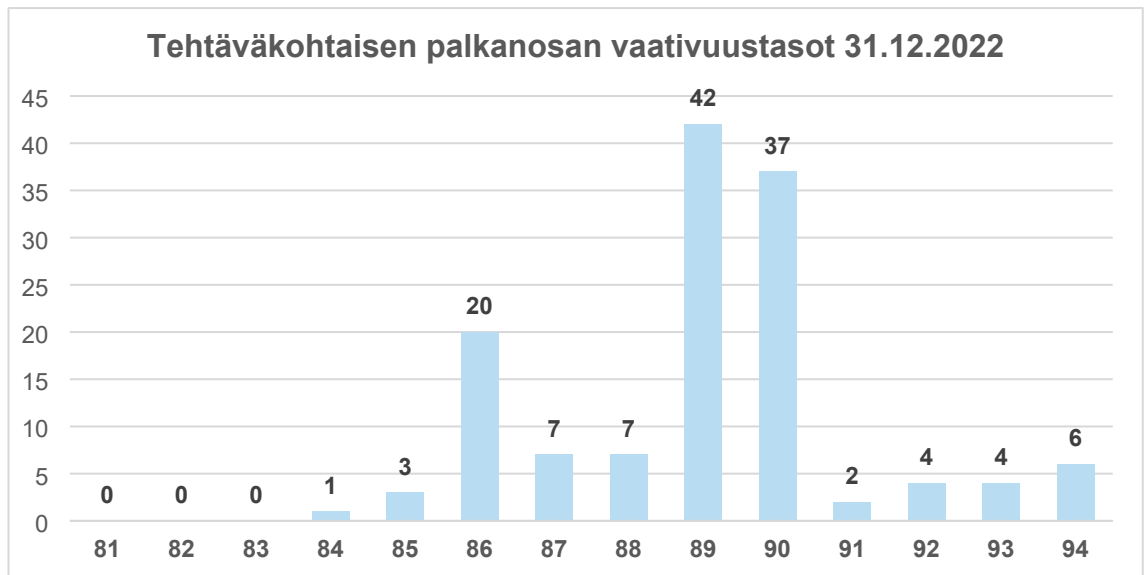
Aiempien VMBaro 2021 tulosten ja purkukeskustelujen pohjalta määriteltiin keväällä 2022 viraston kehittämistoimenpiteet vuosille 2022-2023. Johtamiseen liittyviksi kehittämistoimenpiteiksi määriteltiin päätöksenteon avoimuuden ja delegoinnin vahvistaminen sekä työnjaon ja priorisoinnin kehittäminen. Lisäksi toimintakulttuurin kehittämistoimenpiteeksi valittiin yhteisöllisyys, työn merkityksellisyys ja yhteiskehittämisen lisääminen yli vastuualue- ja tiimirajojen. Akatemian johtamisen kehittämisen valmistelut vuodelle 2023 aloitettiin syksyllä 2022, tavoitteena johtamisprosessien selkeyttäminen johtamisjärjestelmää päivittämällä sekä yhdessä johtamisen vahvistaminen.

## 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 95 prosenttia.

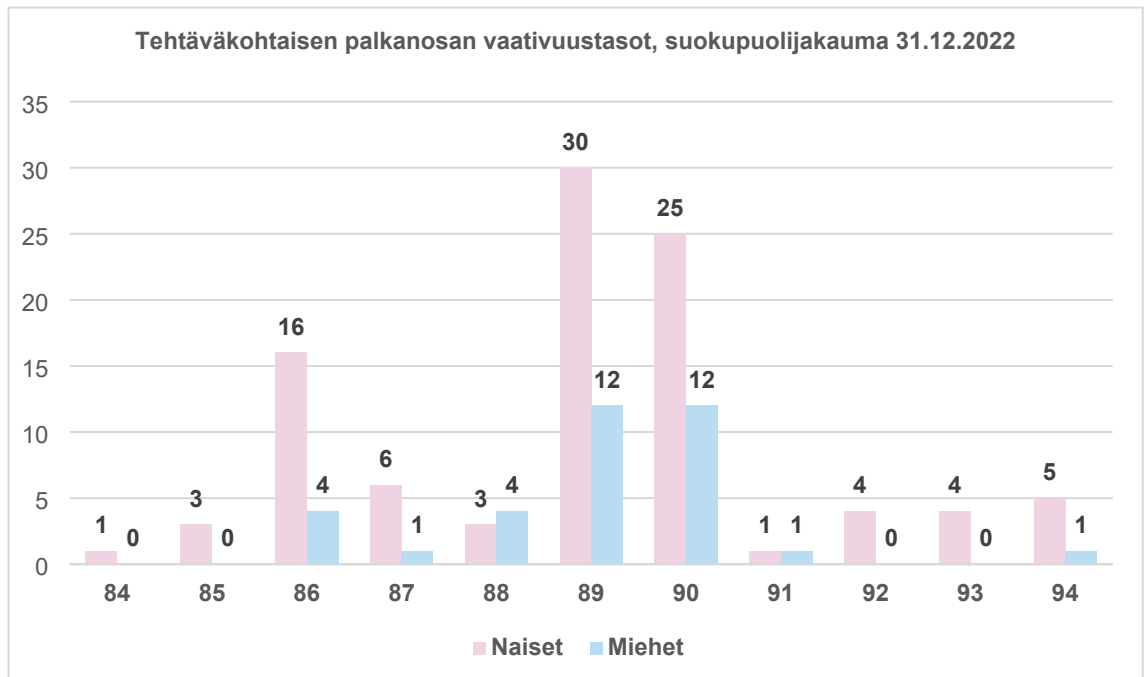
Kuvio 7a Vaativuustasojakauma 31.12.2022



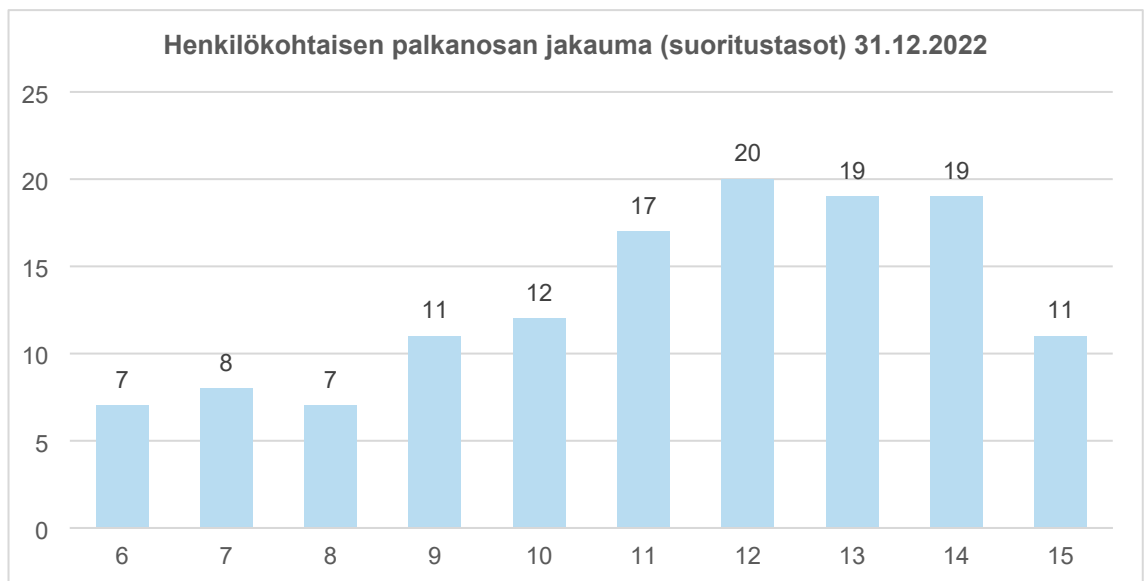
Vaativuustasoille 84-87 sijoittuvat toimihenkilötason tehtävät ja vaativuustasoille 87-92 asiantuntijatehtävät. Esihenkilötehtävät sijoittuvat vaativuustasoille 93 ja 94.

Vuoden 2022 aikana henkilökohtaisen palkankorotuksen tehtävän vaativuustason noston seurauksena sai kuusi henkilöä.

Kuvio 7b Vaativuustasojakauma sukupuolittain 31.12.2022



Kuvio 8 Suoritustasojakauma 31.12.2022



Suoritustasojakaumassa ei ole huomioitu niitä suoritustasoja, joilla on alle viisi henkilöä (tasot 4 ja 5).

Akatemian palkkausjärjestelmässä henkilökohtaisen palkanosan suuruus on enintään 48 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Suoritustasoja on 15 ja tason muutos on kolme prosenttiyksikköä. Suoritustasoille 1-5 ei vuonna 2022 ole sijoittunut yhtään henkilöä.

Eniten henkilöitä on tasolla 12, joka vastaa 39 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Suoritustasojen keskiarvo oli vuoden lopussa 11,2 ja se on viime vuosina pysynyt samantasoisena. Naisilla suoritustasojen keskiarvo on 11,3 ja miehillä 10,9.

Vuoden 2022 aikana henkilökohtaisen palkankorotuksen vuosittaisen suoritusarvioinnin johdosta sai 16,4 prosenttia henkilöstöstä laskettuna 31.12.2022 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.

Akatemian voimassa olevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2022–2023 toimenpiteet liittyvät yleisiin Akatemian toimintatapoihin, tutkimusrahoitustoimintaan sekä hallintoviraston henkilöstöön ([Suomen Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2023](#)). Toimenpiteiden painopisteinä on suunnittelukaudella 2022–2023 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman valtavirtaistaminen vahvemmin Akatemian toimintaan ja valtavirtaistamista tukevien käytäntöjen edistäminen. Suunnitelma kattaa sukupuolten välisen tasa-arvon lisäksi yhdenvertaisuuslain syrjintä-perusteet.

Akatemian hallintoviraston henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen toimenpiteitä kaudella 2022-2023 ovat yhdenvertaisuusnäkökulman vahvistaminen henkilöstösuunnittelussa, rekrytoinnissa ja palkkauksessa sukupuolten tasa-arvon rinnalla ja monimuotoisuusnäkökulman mukaan ottaminen suunnitteluun. Lisäksi arvioidaan hallintoviraston uudet toimintatavat (henkilöstön etä- ja hybridityö, arviointi-työ/paneelityöskentely sekä toimitilakehittäminen) ja niiden vaikutus tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Akatemiassa kehitetään myös tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää viestintää ja koulutusta.

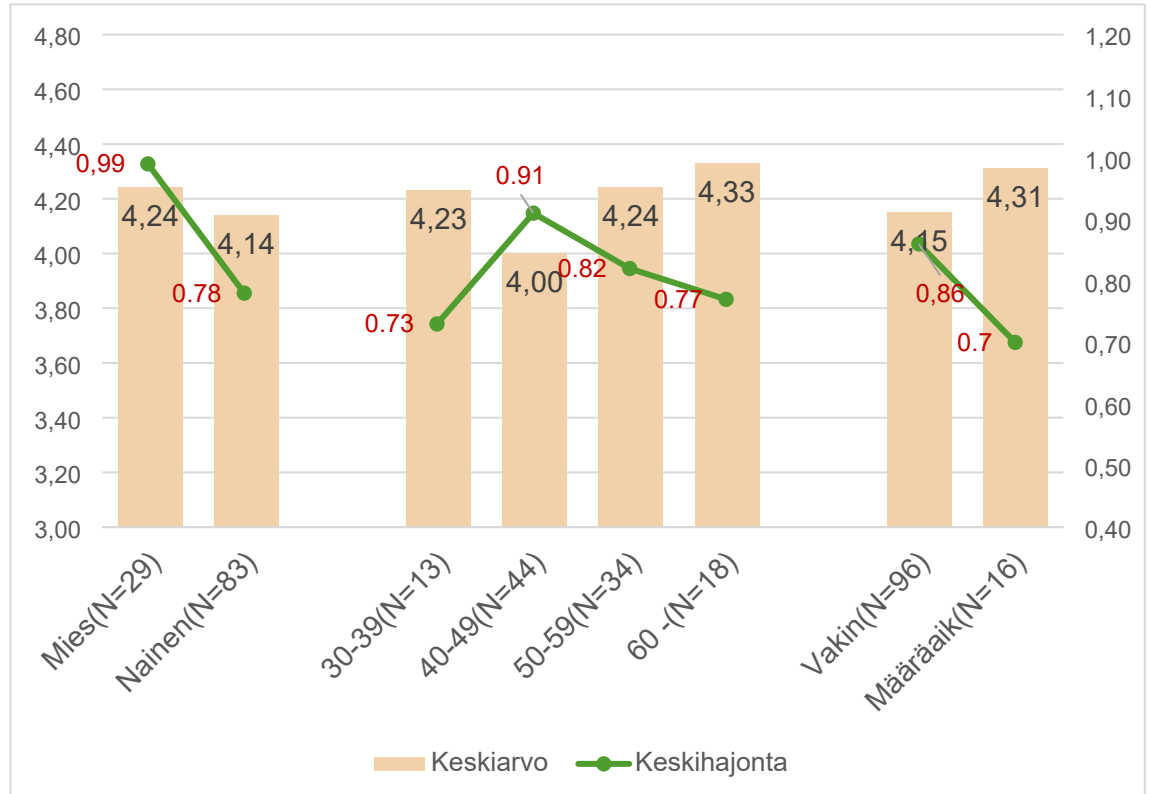
Hallintovirastossa tehtävän työtyytyväisyyskyselyn (VMBaro) avulla on selvitetty henkilöstön tyytyväisyyttä työyhteisön tasa-arvoisuuteen ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen käytännössä. Henkilöstön tyytyväisyys työyhteisön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteeseen vahvistui vuonna 2022 edellisiin vuosiin verrattuna.

VMBaro-tulosten perusteella vuonna 2022 vastaajista 82 prosenttia oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössä. Miehet olivat naisia tyytyväisempiä. Sekä miesten että naisten tyytyväisyys nousi edelliseen vuoteen verrattuna. Miehistä 86 prosenttia oli samaa tai täysin samaa mieltä (2021; 79) ja naisilla vastaava osuus oli 81 prosenttia (2021; 71).

Yhdenvertaisuuden on vuonna 2022 koettu toteutuvan jonkin verran heikommin kuin sukupuolten tasa-arvon. Vastaajista 71 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Miehistä

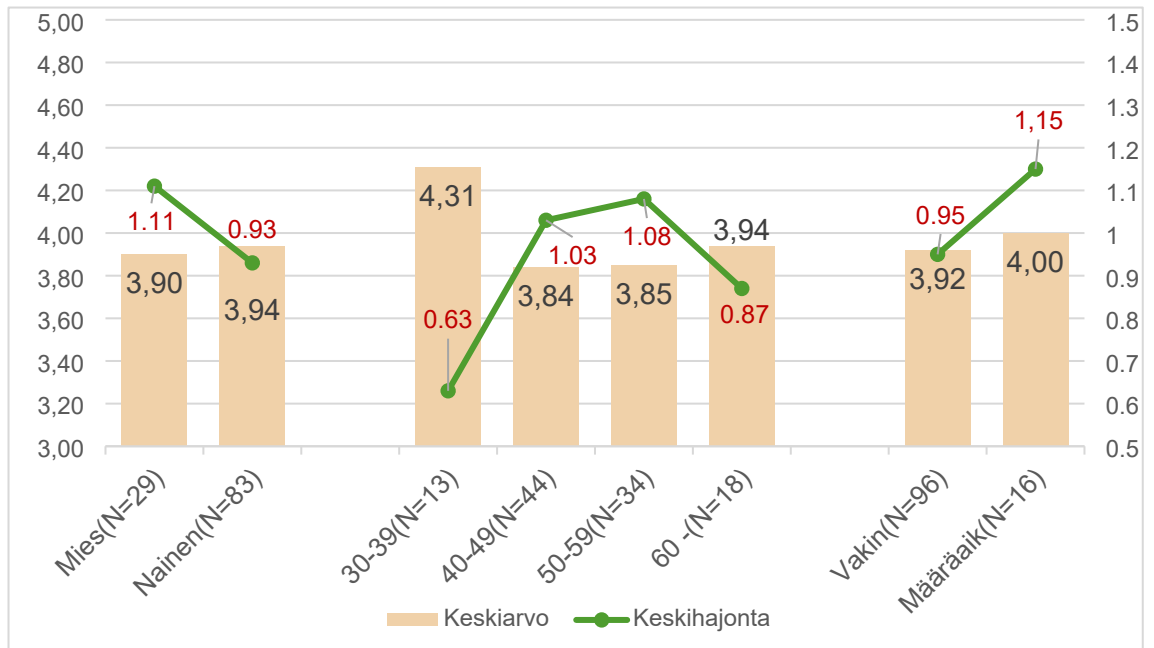
72 prosenttia ja naisista 71 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Miesten tyytyväisyys yhdenvertaisuuden toteutumiseen laski hieman edellisestä vuodesta (2021; 75%), kun naisten kohdalla tyytyväisyys hieman nousi (2021; 69,5%).

Kuvio 9 VM Baro (2022), Kysymys 5.4. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä



Kuvio 10 VMBaro (2022) Kysymys 5.5. Ihmisten yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössäni

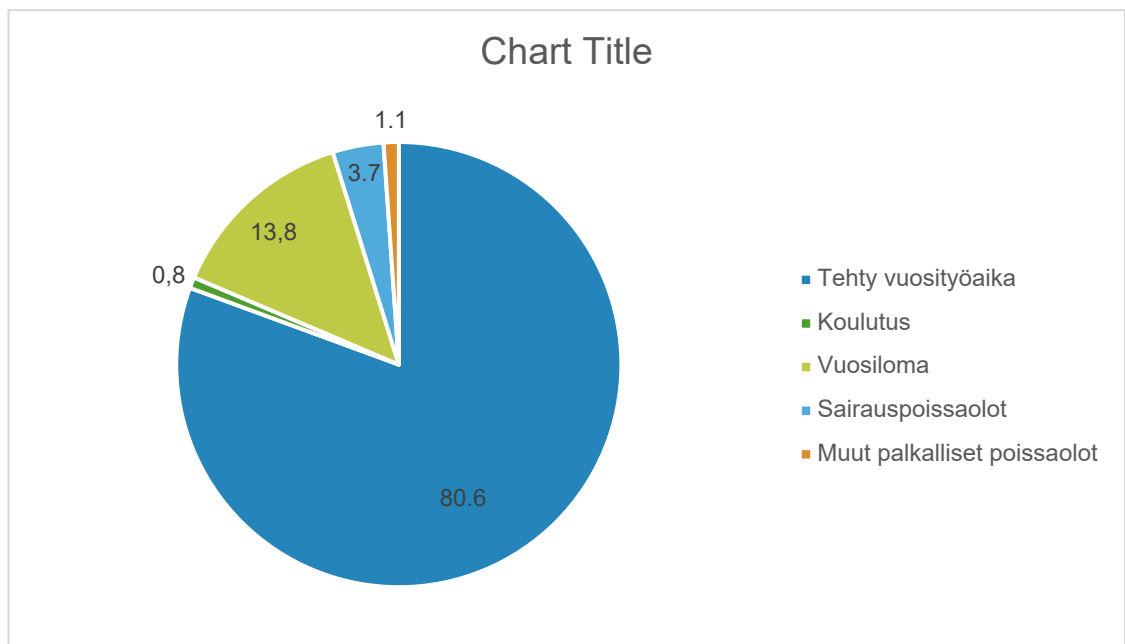




## 2.5. Työajan käyttö

Vuonna 2022 Suomen Akatemiassa säännöllisestä työajasta 80,6 prosenttia käytettiin varsinaisten työtehtävien tekemiseen ja 19,4 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 2022 aikana



Suomen Akatemian henkilöstön työajan käyttö vuonna 2022 (80,6 prosenttia) oli saman suuntainen kuin valtiolla keskimäärin (valtio 2022: 80,8 prosenttia).

Sairauspoissaoloajan prosenttiosuus (3,7) on saman suuruinen kuin valtion prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta (valtio 2022: 3,9). Vuosilomien osuus vuosityöajasta oli 13,8 prosenttia, ollen hiukan suurempi kuin valtiolla keskimäärin (valtio 13,2). Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan prosenttiosuus 0,8 on hieman pienempi kuin valtion prosenttiosuus, joka on 1,0.

Ylitöitä tehtiin vuonna 2022 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 vuonna 2022 919 päivää ja saldovapaan osuus säännöllisestä vuosityöajasta laskettuna oli 2,6 prosenttia. Saldovapaan määrä ja osuus säännöllisestä työajasta laski edellisestä vuodesta.

Vuosien 2020 - 2022 osalta etätöiden määrää ei ole ollut mahdollista seurata, koska koko henkilöstö on ollut pääasiassa etätöissä maaliskuusta 2020 alkaen Covid19-epidemian johdosta. Syyskuussa 2022 siirryttiin hybridityöhön. Syksyllä tehtiin kahden viikon ajanjaksolla toimitilojen käyttöastemittaus, jonka perusteella tilojen käyttöaste oli 25 prosenttia. Akatemia siirtyi käyttämään Kiekun etätö-syykoodia työaikaleimuksissa syksyllä 2022. Ensimmäiset raportit etätöaikaleimuksista saadaan vuodesta 2023.

Taulukko 4 Joustavan työajan tunnuslukuja 2018 - 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Etätö, pv/htv	19,6	22,7	-	-	-
Saldovapaa, pv/htv	5,2	5,4	6,5	8,5	6,5

## 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 2022 on huomioitu myös osaamisen kehittämisen hankkeessa (2018-2019) määritellyt jatkotoimenpiteet sekä pandemia-ajan jälkeisten toimintatapojen muutosten 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 2022 Akatemiassa jatkettiin edellisenä vuonna käynnistettyä valmentavan työotteen ja tiimityön kehittämistä vastuualuekohtaisten tiimivalmennusten tuella. Tiimivalmennuksia toteutettiin vuosina 2021-2022 kaikkiaan yhdeksällä vastuualueella ostopalveluna HAUSilta. Valmentavan työotteen kehittämistoimiin sisältyi myös henkilökohtaista valmennusta mm. tiiminvetäjille. Vastuualueilta saadun palautteen mukaan valmennukset vahvistivat vastuualueiden tiimityön taitoja ja yhteisöllisyyttä pandemia-aikana ja siirryttäessä lähi- ja etätöön uusiin toimintatapoihin. Lisäksi valmennusten avulla kehittyivät työntekijöiden ja tiimien taidot palautteen antamisessa, tavoitteellisessa työskentelyssä, kehityskohteiden sanoittamisessa sekä palvelujen kehittämisessä yhdessä asiakkaiden kanssa.

Akatemian uusien toimintatapojen käyttöönottamiseksi ja edelleen kehittämiseksi sekä työhyvinvoinnin tukemiseksi toteutettiin koko henkilöstölle avoimia Akatemia 2.0 -teemakeskusteluja tai työpajoja, yhteensä kahdeksan tilaisuutta. Aiheina näissä tilaisuuksissa olivat: hybridityön ja ajanhallinnan vinkit, opit etäpaneelista, luottamus ja osallisuus, aivotyö/kognitiivinen ergonomia, psykologinen turvallisuus sekä asiantuntijan toimenkuva tulevaisuudessa (Akatemian muutosohjelmaan liittyvä). Lisäksi järjestettiin hybridityön pikavalmennusta, ajanhallinnan koulutusta (TTL:n Aika & Fokus), ensiapukurssit sekä word-raporttipohjien ja videoeditoinnin koulutukset. Edistettiin myös sisäistä osaamisen jakamista ja yhteisöllistä oppimista mm. Teams-keskustelukanavien ja muun sisäisen viestinnän ja viestintäohjeistuksen avulla.

Asiantuntijaviestinnän osaamista vahvistettiin hyvän virkakielen, vaativien asiakastilanteiden sekä LinkedIn ja Twitter -kanavien koulutuksilla. Lisäksi käynnistettiin kaudelle 2022-2023 Asiantuntijasta vaikuttajaksi -valmennusohjelma, jolla tuetaan Akatemian asiantuntijoiden kasvua viestinnällisesti osaaviksi ja vaikuttaviksi toimijoiksi oman alansa verkostoissa. Myös mediavalmennusta toteutettiin täsmäkoulutuksena.

Perehdytystilaisuuksia järjestettiin koko henkilöstölle uudesta asianhallintajärjestelmästä VirastoVahvasta.

Akatemia osallistui OKM:n hallinnonalojen virastojen (OPH, Kotus, Taike, Museovirasto, KAVI ja Suomen Akatemia) yhteisten kielikoulutusten hankinnan kilpailutukseen, tavoitteena käynnistää koulutukset tammikuussa 2023. Akatemia käynnisti myös yhdessä Opetushallituksen kanssa valmentavan mentoroinnin ohjelman kaudelle 2022-2023.

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

Taulukko 5 Osaamisen kehittämisen tunnuslukuja 2018 - 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
--	------	------	------	------	------

Kouluspäivät (työpäivien määrä)	430	457	350	392	296
Kouluspäivien määrä (pv/htv)	3,2	3,5	2,5	2,7	2,2
Koulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	1,3	1,3	1,0	1,0	0,8
Koulutuskustannukset, euroa (ilman palkkakustannuksia)	140 045	122 505	241 446	144 833	151 063
Koulutuskustannukset, euroa/htv	1 057	906	1 715	981	1071
Koulutusajan palkkakustannukset, euroa	88 802	96 358	73 496	83 848	64 750
Kokonaiskoulutuskustannukset (sis. koulutusajan palkat)	228 847	218 862	328 655	228 682	215 813
Kokonaiskoulutuskustannukset, euroa/htv	1 727	1 619	2 237	1 549	1531

## 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. Korona-ajan jälkeen on päästy jälleen toteuttamaan yhteistä virkistystoimintaa. Lisäksi työhyvinvointia tuetaan muun muassa työterveyshuollon ja joustavien työaikajärjestelyjen keinoin. Yhteisen tyhy-toiminnan lisäksi vastualueilla on myös omaa toiminnan suunnittelua ja kehittämistä sekä työhyvinvoinnin varmistamista tukevaa toimintaa.

Pitkän covid19-epidemian aiheuttaman etätyöjakson jälkeen siirryttiin syksyllä 2022 hybridityöhön. Akatemia on kartoittanut korona-aikana henkilöstön kokemuksia ja mielipiteitä noin kerran kuukaudessa järjestetyllä Pulssikyselyllä. Kyselyjen perusteella henkilöstön tilanne on ollut melko kuormittava, mihin on vaikuttanut koronatilanteen lisäksi myös suuri työmäärä.

Myös talvella ja keväällä 2022 toteutettu työterveyshuollon työpaikkaselvitys ja kesällä tehty työsuojelutarkastus kertoivat psykososiaalisesta kuormituksesta. Näiden johdosta järjestettiin henkilöstölle tilaisuuksia aivoergonomiasta, psykologisesta turvallisuudesta ja muutoksessa jaksamisesta.

Akatemiassa on ollut käytössä vuodesta 2021 lähtien 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.

Omaehtoista liikuntaa tuettiin BreakPro-taukoliikuntasovelluksella sekä kerran viikossa toteutettavilla yhteisillä ohjatuilla liikuntahetkillä (Teamsin kautta). Henkilöstöetuutena on ollut käytössä ePassi liikunta- ja kulttuuriharrastuksiin. Vuoden 2021 joulujuhlat päästiin pitämään keväällä 2022.

Henkilöstöruokailua tuettiin vuonna 2022 yhteensä 15 701 eurolla eli 111 eurolla henkilötyövuotta kohti. Laajan etätönnön vuoksi summa oli normaalia pienempi. TYHY-toiminnan kustannukset (ei sisällä palkkakustannuksia osallistumisajalta) pysyivät lähellä edellisen vuoden tasoa ollen 54 379 euroa (386 euroa/htv).

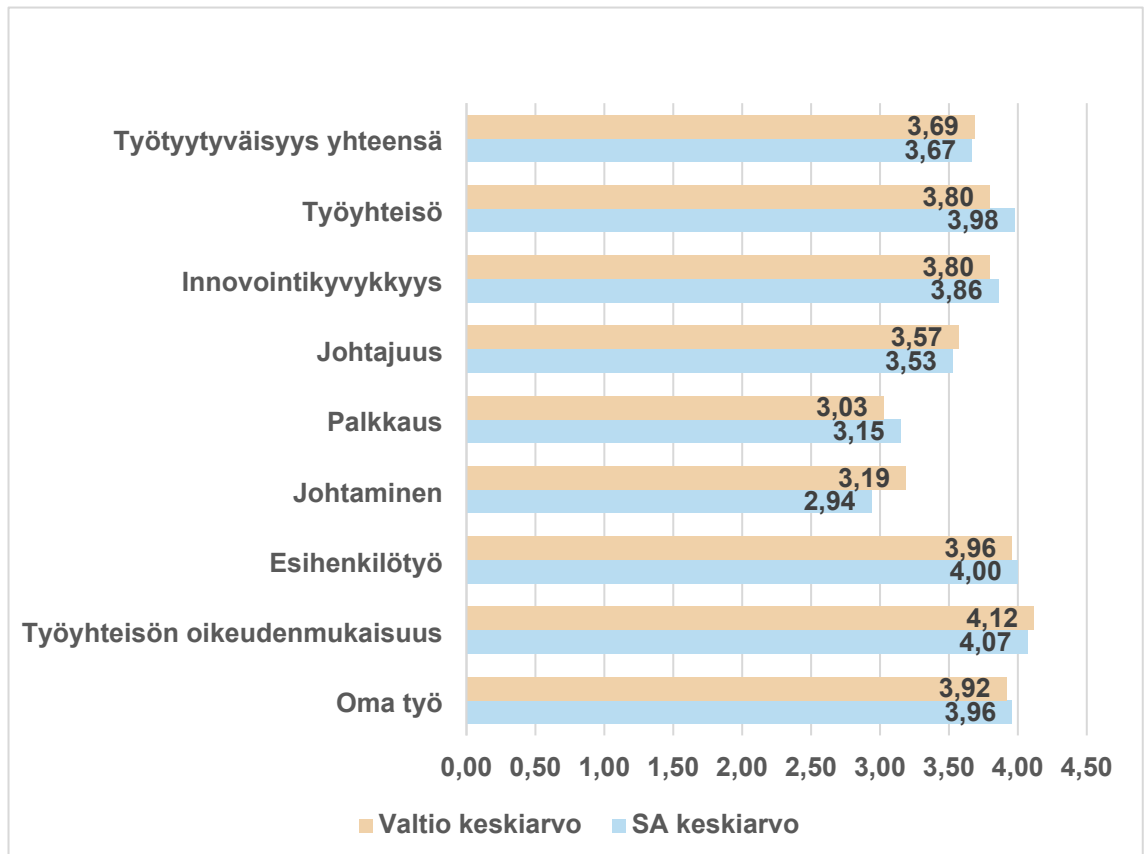
## 4.2. Työtyytyväisyys

Vuoden 2022 VMBaro -työtyytyväisyyskysely toteutettiin loka-marraskuun ja siihen vastasi 84% henkilöstöstä (2021: 68%). Akatemian henkilöstön työtyytyväisyysindeksi laski hieman ollen 3,67 (2021: 3,71), joka oli tulossopimuksen tavoitetasolla (3,65). Samoin johtajuusindeksi ylitti tavoitetason (3,5) ollen 3,53 (2021: 3,59).

Covid19-epidemian poikkeusajan päättymisen, hybridityöhön ja uusiin toimintatapoihin siirtyminen laajemmin sekä Akatemiassa käynnissä olevat ydinprosessien muutokset näkyivät kyselyn tuloksissa. Työskentelytiloja sekä välineitä ja tuloksellista työskentelyä mittaavien kysymysten tulokset jatkoivat nousua edelleen vuoden 2021 tuloksista. Oppimisen ja uudistumisen kysymyksissä oli myös lievää nousua. Kyselyn avovastauksissa viraston toimintaa heikentävinä asioina nostettiin työmäärä, kiire, lähi- ja etätönnön yhdistämiseen ja yhteisöllisyyteen liittyvät haasteet sekä jatkuvat muutokset ja niihin liittyvät epävarmuudet.

Kyselyn tuloksia käsiteltiin vastuualueilla. Niiden esityksissä tuotiin esille vahvuuksina merkityksellinen työ, työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen mahdollisuudet sekä yhteisöllisyyden ylläpitoon ja kehittämiseen panostaminen vuoden 2022 aikana. Vastuualueita pohditutti kuitenkin edellisvuoden tapaan työhyvinvoinnista huolehtiminen ja yhteisten lähi-, etä- ja hybridityöskentelyn toimintatapojen edelleen kehittäminen. Keväällä 2022 sovittuihin VMBaro-toimenpiteisiin 2022-2023 (ks. luku 2.2.) liittyen vastuualueet nostivat tarpeena edelleen kehittää työtehtävien priorisointia, avointa viestintää johtamisessa ja päätöksenteossa sekä asiantuntijoiden vahvempaa osallistumista valmistelun ja kehittämistoimien eri vaiheisiin.

Kuvio 12 VMBaro-kysely 2022 tulokset vertailujoukkona valtio



Akatemian vahvuuksina vuoden 2022 kyselyn perusteella (yli 4 keskiarvo asteikolla 1-5) olivat työn tavoitteiden tietäminen, oikeudenmukainen kohtelu (sekä työtovereiden että lähiesihenkilön taholta), työnantajan tavoitteisiin sitoutuminen, sukupuolten tasa-arvo, työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen, työn mielenkiintoisuus ja haastavuus sekä työpaikan arvojen tunteminen.

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

Väkivaltaa tai seksuaalista häirintää ei oltu koettu Akatemiassa viimeisen 12 kuukauden aikana. Työnsä vuoksi häirinnän tai vihapuheen kohteeksi oli kokenut joutuvansa 3 prosenttia henkilöstöstä, joka oli hieman alhaisempi kuin valtiolla keskimäärin (7 prosenttia). Muun epäasiallisen kohtelun kokemuksesta oli kuluneen 12 kk:n aikana 14 prosentilla henkilöstöstä. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemusten määrä on samalla tasolla kuin valtiolla keskimäärin. Akatemian työsuojelu- sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnassa selvitetään henkilöstön kokemuksia tarkemmin ja tehdään toimenpidesuunnitelmat tilanteiden korjaamiseksi.

### 4.3. Terveys ja työkyky

Sairauspoissaolojen määrä vuonna 2022 oli 9,3 sairauspäivää henkilötyövuotta kohden, kun edellisenä vuonna määrä oli 3,8 sairauspäivää

henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolot vastasivat 5,2 henkilötyövuotta (v. 2021 2,3). Kuntoutuspäiviä ei ollut yhtään.

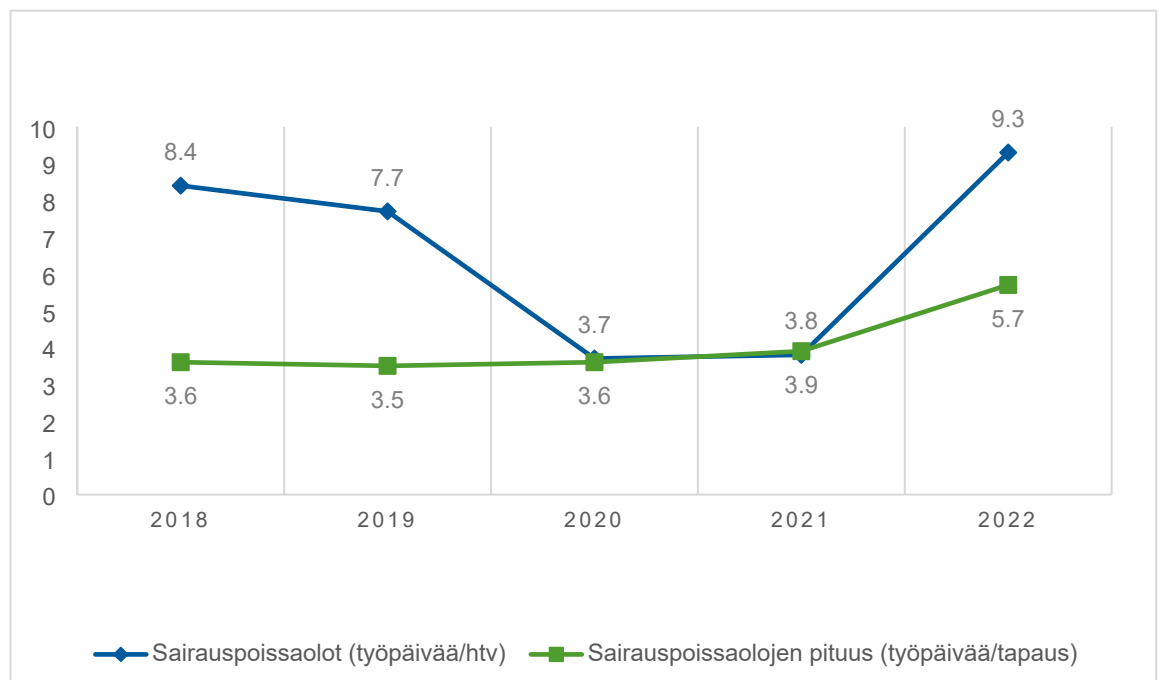
Pitkiltä sairauslomilta työhön paluuta ja työssä jaksamista tuettiin edelleen erilaisten osa-aikaisten työjärjestelyjen avulla. Työterveyshuollon kanssa jatkettiin aktiivista yhteistyötä.

Keskimääräinen sairauspäivän hinta Akatemiassa on 458 euroa (valtiolla 420 euroa).

Kuviosta 13 ilmenee että vuonna 2022 sairauspoissaolon pituus oli keskimäärin 5,7 päivää sairaustapausta kohden.

Lyhyiden (1-3 päivää kestäneiden) sairauspoissaolojen osuus kaikista sairaustapauksista vuonna 2022 oli 77,1 prosenttia. Terveysprosentti eli niiden osuus, joilla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää, oli 37,9 prosenttia (valtiolla 30,5).

Kuvio 13 Sairauspoissaolot vuosina 2018 – 2022



Työtaturmat ovat harvinaisia Akatemiassa, kuten valtiolla yleensä. Vuonna 2022 oli yhteensä kaksi työtaturmaa ja kuusi päivää poissaoloja työtaturman vuoksi.

Akatemian työterveyshuollon palveluntuottajana on Mehiläinen. 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. Vuonna 2022 sairauspoissaolot lisääntyivät merkittävästi kahden laajan etätyön vuoden jälkeen. Samanlainen kehitys on ollut myös muissa työpaikoissa.

Työterveyshuollon kustannukset laskivat edelliseen vuoteen verrattuna. Summa/htv on hieman korkeampi kuin valtiolle keskimäärin (545 €/htv). Kokonaiskustannuksissa Kelan korvausluokan I (ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset) suhteellinen osuus nousi hieman.

Taulukko 6 Sairauspoissaolotietoja 2017 – 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Sairauspoissaolojen lukumäärä	309	298	173	180	231
Sairauspäivien lukumäärä	1 117	1 041	535	585	1 307
Sairauspäivää/sairausjakso	3,6	3,5	3,6	3,9	5,7
Sairauspäivät/htv	8,4	7,7	3,7	3,8	9,3
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	81,9	80,5	77,8	76,9	77,1
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	25,7	36,0	57,9	55,9	37,9
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lukumäärä/henkilötyövuosi	4,5	4,8	3,4	3,3	3,5

## 5. Työvoimakustannukset

Vuonna 2022 Suomen Akatemian hallintoviraston työvoimakustannukset olivat 10 014 275 € ja palkkasumma 8 189 579 €.

Taulukko 7 Työvoimakustannukset 2019 - 2021

Kustannuslaji	2020	2021	2022
Kokonaistyövoimakustannukset	9 757 719	10 362 536	10 014 275
Palkkasumma	7 935 579	8 479 894	8 189 579
- Tehdyn työajan palkat	6 446 288	6 665 639	6 151 837
- Välillisen työajan palkat	1 489 290	1 814 254	2 037 741
Sosiaaliturva	1 449 435	1 606 548	1 532 919
Muut välilliset työvoimakustannukset	372 704	276 094	291 777
Kokonaistyövoimakustannukset, euroa/htv	69 301	70 206	70 998

Suomen Akatemiassa työvoimakustannukset (taulukko 7) laskivat edellisvuodesta 3,4 prosenttia ja henkilötyövuosimäärä väheni 4,4 prosenttia.

Tehdyn työajan palkkojen osuus työvoimakustannuksesta oli noin 64 prosenttia ja välillisten työvoimakustannusten osuus oli 36 prosenttia.



Välillisten palkkojen suurin yksittäinen erä oli vuosiloma-ajan palkat. Valtiolla on yleisesti yksityistä sektoria paremmat vuosilomaetuudet. Henkilötyövuoden hinta oli noin 71 000 euroa.

## 6. Henkilöstön tunnuslukuja

Taulukko 8 Henkilöstön tunnuslukuja vuosilta 2018 – 2022, vertailutietona valtio 2022

HENKILÖSTÖRESURSSIT	2018	2019	2020	2021	2022	Valtio 2022
<b>Henkilöstömäärä</b>						
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	136	136	145	143	140	79 989
Henkilöstön luku-määrän %-muutos	0	0	6,6	-1,4	-2,1	2,2
Henkilötyövuodet (htv)	132,5	135,2	140,8	147,6	141	78 281,8
Henkilötyövuosien määrän %-muutos edellisestä vuodesta	-2,7	2,0	4,1	4,8	-4,4	2,6
<b>Palvelussuhterakenne 31.12.2022</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Valtio 2022</b>
Kokoaikaisten %-osuus henkilöstöstä	93,4	94,1	93,8	91,6	92,9	94,9
Osa-aikaisten %-osuus henkilöstöstä	6,6	5,9	6,2	8,4	7,1	5,4
Vakinaisten %-osuus henkilöstöstä	80,9	80,9	80,0	79,7	84,3	86,0
Määräaikaisten %-osuus henkilöstöstä (mukaan lukien harjoittelijat)	19,1	19,1	20,0	21,0	15,7	17,9
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä	100	100	100	100	100	90,9
<b>Henkilöstöryhmät 31.12.2022</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Valtio 2022</b>
Johtoon kuuluvien %-osuus henkilöstöstä	2,2	2,2	2,1	2,1	2,1	1,5
Esihenkilöiden %-osuus henkilöstöstä	7,4	7,4	6,9	7,1	7,4	10,5
Asiantuntijatehtävien %-osuus henkilöstöstä	66,7	64,7	65,7	67,6	68,1	43,1
Toimihenkilöiden %-osuus henkilöstöstä	23,7	22,1	20,8	21,5	20,7	
<b>Harjoittelijoiden määrä</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	
Harjoittelijat, lukumäärä vuoden aikana	15	17	15	22	22	
<b>Tasa-arvo/Sukupuolirakenne 31.12.2022</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Valtio 2022</b>
Naisten lukumäärä	99	100	103	102	104	
Miesten lukumäärä	37	36	42	41	36	
Naisten %-osuus henkilöstöstä	72,8	73,5	71,0	71,3	74,3	50,8

Miesten %-osuus henkilöstöstä	27,2	26,5	29,0	28,7	25,7	49,2
Naisten %-osuus johdosta	33,3	33,3	33,3	33,3	66,7	31,0
Naisten %-osuus esihenkilöistä	77,8	80,0	83,3	90,0	90,0	25,6
Naisten %-osuus asiantuntijatehtävistä	67,8	69,0	67,4	64,9	66,0	55,4
<b>Ikärakenne 31.12.2022</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Valtio 2022</b>
Henkilöstön keski-ikä	49,4	48,4	48,7	49,2	49,6	45,5
Miesten keski-ikä	48,5	48,3	48,1	48,4	49,8	46,5
Naisten keski-ikä	49,7	48,4	48,9	49,5	49,1	44,4
Vähintään 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä (%)	64,7	64,0	69,0	69,5	69,3	52,6
<b>Koulutusrakenne 31.12.2022</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Valtio 2022</b>
Koulutustasoindeksi (1-7)	6,9	6,8	7,0	7,1	7,1	5,5
Koulutustasoindeksi (1-7), miehet	7,1	7,0	7,2	7,3	7,4	5,7
Koulutustasoindeksi (1-7), naiset	6,8	6,8	6,9	7,0	7,0	5,2
Koulutusaste tuntematon (%-osuus henkilöstöstä)	1,5	3,7	0,7	2,9	3,6	
Perus- ja keskiasteen koulutus (%-osuus henkilöstöstä)	6,6	2,9	4,1	2,1	1,4	
Alin korkea-aste koulutus (%-osuus henkilöstöstä)	10,3	9,6	9,0	8,4	8,6	
Alempi korkeakouluaste (%-osuus henkilöstöstä)	6,6	8,8	9,7	4,9	5,7	21,8
Ylempi korkeakouluaste (%-osuus henkilöstöstä)	29,4	30,1	31,7	35	30,5	37,7
Tutkijakoulutus (%-osuus henkilöstöstä)	45,6	44,9	44,8	46,9	48,6	4,3
<b>Työajan käyttö</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Valtio 2022</b>
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	80,3	80,4	84,6	82,9	80,6	80,8
Henkilöstökoulutuksen %-osuus	1,3	1,3	1,0	1,0	0,8	1,0
Vuosiloma-ajan %-osuus	13,9	14,1	12,0	13,6	13,8	13,2
Sairauspoissaoloajan %-osuus	3,4	3,1	1,5	1,5	3,7	3,9
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	0,4	0,1	0,1	1,7
Muun kuin rahana tai ylityövapaana korvatus säännöllisen työajan ylittävän työajan %-osuus	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Saldovapaapäivät	683	724	916	1 261	919	
Saldovapaana pidetyt päivät /htv	5,2	5,4	6,5	8,5	6,5	
Saldovapaana pidetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	2,0	2,1	2,6	3,5	2,6	
Etätyöpäivät	2 603	3 068	-	-		
Etätyönä tehdyt työpäivät/htv	19,6	22,7	-	-		
Etätyönä tehdyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	7,5	9,0	-	-		

<b>Työvoimakustannukset vuoden aikana</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Valtio 2022</b>
Kokonaistyoivoimakustannukset, tuhatta €	8 814	9 075	9 757	10 362	10 014	5 059 057
Palkkasumma, tuhatta €	7 323	7 488	7 935	8 479	8 292	4 193 104
- Tehdyn työajan palkat, tuhatta €	5 593	5 866	6 446	6 665	6 327	3 245 460
- Välillisen työajan palkat, tuhatta €	1 730	1 622	1 489	1 814	1 965	947 643
Sosiaaliturva, tuhatta €	1 192	1 285	1 449	1 606	1 429	758 922
Muut välilliset työvoimakustannukset tuhatta €	299	301	372	276	291	107 030
Välillisten työvoimakustannusten %-osuus tehdyn työajan palkoista	57,6	54,7	51,3	55,5	58,27	55,88
Kokonaistyoivoimakustannukset, euroa/htv (henkilötyövuoden hinta)	66 520	67 130	69 297	67 971	70 998	64 626
<b>HENKILÖSTÖTARVE</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Valtio 2022</b>
Ulkoiset henkilöstörekrytoinnit (ei harjoittelijat) vuoden aikana, lukumäärä	19	20	12	13	6	
Hakeneiden lukumäärä/rekryjen lukumäärä ulkoisissa rekrytoinneissa vuoden aikana	43,5	51,0	54,5	51,0	37	
Eläkkeelle siirtyneet henkilöt (%)	3,7	4,4	1,4	2,7	1,4	
Eläkkeelle siirtyneet henkilöt (lkm)	5	6	2	4	2	
<b>HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO, OSAAMINEN JA TYÖKUNTO</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Valtio 2022</b>
<b>Työtyytyväisyys-indeksi</b>						
Kokonaistyytyväisyys	3,5	3,7	3,6	3,7	3,7	3,7
Johtaminen	3,3	3,5	3,5	3,5	3,4	3,5
Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet	3,9	4,0	4,0	4,1	4,1	4,0
Palkkaus	2,9	3,1	3,1	3,2	3,2	3,0
Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen	3,7	3,8	3,7	3,7	3,7	3,7
Työyhteisön toimintakulttuuri	3,9	4,0	3,9	4,1	4,0	4,0
Työ- ja toimintaympäristö	3,7	3,7	3,5	3,8	3,8	3,8
Vuorovaikutus ja viestintä	3,1	3,4	3,4	3,6	3,5	3,6
Työnantajakuva ja arvot	3,5	3,6	3,8	3,9	3,8	3,9
Työtyytyväisyyskyselyn vastausprosentti	57,7	78,0	86,0	68,0	84	
<b>Sairastavuus ja tapaturmat vuoden aikana</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Valtio 2022</b>
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	8,4	7,7	3,7	3,8	9,3	9,7
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	3,6	3,5	3,6	3,9	5,7	4,5
Työtapaturmien lukumäärä/htv	1,0	2,0	0	0	0	0,2
<b>Sairautapausten yleisyys vuoden aikana</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Valtio 2022</b>

1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	81,9	80,5	77,8	76,9	77,1	69,3
Terveysprosentti(ilman sairauspoissaoloja olleiden %-osuus )	25,7	36,0	57,9	55,9	37,9	30,5
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lukumäärä/ htv	4,5	4,8	3,4	3,3	3,5	5,1
<b>Pätevyys ja sen kehittäminen</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Valtio 2022</b>
Koulutuspäivät (työpäivien määrä)	430	457	350	392	296	
Koulutuspäivien määrä (päivää/htv)	3,2	3,5	2,5	2,7	2,2	1,5
Koulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	1,3	1,3	1,0	1,0	0,8	1,2
<b>HENKILÖSTÖINVESTOINNIT</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Valtio 2022</b>
Virkistystoimintaan liittyvät investoinnit, (€/htv)	302	306	269	298	385	268,4
TYHY-kustannukset (euroa)	40 054	41 447	37 896	44 007	54 379	
Työhyvinvointi-toiminnan kustannukset (€/htv), sisältää käytetyn työajan kustannukset	546	569	403	412	578	
<b>Koulutus ja muu osaamisen kehittäminen vuoden aikana</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Valtio 2022</b>
Koulutuskustannukset, euroa (ilman palkkakustannuksia)	140 045	122 504	241 446	144 833	151 063	
Koulutuskustannukset, euroa/htv	1 057	906	1 714	981	1 071	996
Koulutusajan palkkakustannukset, euroa	88 802	96 358	73 497	83 848	64 750	
Kokonaiskoulutus-kustannukset (sisältää koulutusajan palkat)	228 847	218 862	314 943	228 682	215 813	
Kokonaiskoulutus-kustannukset, (€/htv)	1 727	1 619	2 237	1 549	1 531	
<b>Työterveydenhoito vuoden aikana</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Valtio 2022</b>
Työterveyspalvelujen kustannukset nettona, (€/htv)	671,4	793,2	555,9	527,9	545,7	520,2