



Suomen Akatemia Henkilöstökertomus 2023



Suomen Akatemia

Sisällys

1.	Henkilöstön määrä ja rakenne	3
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
1.8.	Työvoimakustannukset ja palkkaus	12
1.8.1.	Työvoimakustannukset	12
1.8.2.	Palkkaus	13
2.	Johtaminen ja työhyvinvointi	15
2.1.	Esihenkilötyö ja johtaminen	15
2.2.	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	16
2.3.	Työajan käyttö.....	18
3.	Osaamisen kehittäminen	19
4.	Henkilöstön toimintakyky ja työyhteisön hyvinvointi	21
4.1.	Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen	21
4.2.	Työtyytyväisyys.....	22
4.3.	Terveys ja työkyky.....	23
5.	Henkilöstön tunnuslukuja	25

Johdanto

Suomen Akatemian henkilöstökertomus sisältää tietoa henkilöstörakenteesta, työvoimakustannuksista sekä henkilöstön työhyvinvoinnista ja henkilöstön kehittamisestä. Tietoa hyödynnetään strategisen henkilöstöjohtamisen, henkilöstön osaamisen kehittämisen ja toimintatapojen uudistamisen tukena. Suomen Akatemian henkilöstökertomuksen tarkasteluvuosi on 2023, mutta kertomus sisältää kattavasti tietoa henkilöstöstä ja henkilöstön rakenteen kehityksestä useammalta vuodelta. Vertailua on tehty osin myös valtiotason tietoihin.

Henkilöstökertomus koskee Suomen Akatemiaan palvelussuhteessa olevaa henkilöstöä. Laskelmissa, kuvioissa ja taulukoissa on yleensä kuvattu koko henkilöstö, joulukuun 2023 tilanteen mukaan, pois lukien palkattomalla virkavapaalla olevat työntekijät.

Henkilöstökertomuksen taustatietoina on hyödynnetty Kieku-järjestelmästä saatavia hr- ja tahti -raportteja. Lopussa olevaan taulukkoon on koottu henkilöstötunnuslukuja vuosilta 2019–2023.

Raportointivuonna toteutettiin ja aloitettiin useita uudistuksia, joilla on vaikutuksia henkilöstöön. Vuoden 2023 kesäkuussa hyväksyttiin Akatemian uusi strategia. Strategian mukaisesti ja sen vaikuttavuustavoitteiden toteuttamiseksi: kehitämme toimintatapojamme, työyhteisönä innostumme ja kehittymme yhdessä ja yksinkertaistamme toimintarakennettamme ajan- ja tarkoituksenmukaiseksi.

Akatemia toteutti vuoden 2023 aikana toimitilojen tiivistämisen Hakaniemenranta 6:ssa yhteen kerrokseen. Toimitilojen tiivistämistä ja uusia toimintatapoja valmisteltiin työympäristön kehittämissuunnitelmassa yhdessä Senaatti-kiinteistöjen kanssa. Tiivistämisen yhteydessä luovuttiin henkilökohtaisista työpisteistä ja siirryttiin monitilatoimistoon. Yhteisiä pelisääntöjä valmisteltiin yhdessä henkilöstön kanssa ja niiden toimivuutta arvioidaan vuoden 2024 aikana.

Vuonna 2022 käynnistetyn muutosohjelman tavoitteiden mukaisesti toteutettiin siirtyminen syyshausta talvihakuun, Muutosohjelman tavoitteena on tutkimusprosessin sujuvoittaminen. Henkilöstökertomusta on käsitelty yhteistointaryhmässä 29.4.2024 ja laajennetussa johtoryhmässä 24.4.2024.

1. Henkilöstön määrä ja rakenne

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

Viraston 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.

Suomen Akatemiassa on aloitettu vuonna 2023 strategian toimeenpanoon liittyvä organisaatiouudistuksen valmistelu. Uusi organisaatio aloittaa toimintansa 1.9.2024.

1.1. Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet

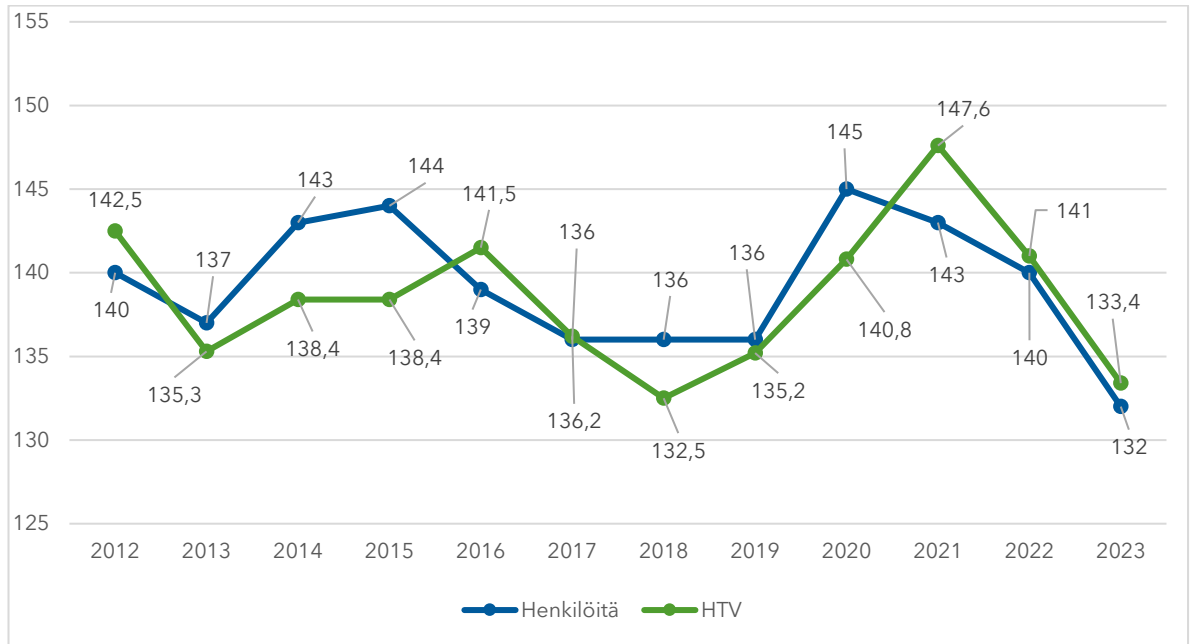
Akatemian henkilötyövuosien määrä vuonna 2023 oli 133,4, mikä oli 5,4 prosenttia vähemmän kuin edellisenä vuonna (141). Vuoden 2023 lopussa hallintoviraston henkilökunnan määrä oli 132 henkilöä, mikä oli 5,7 prosenttia vähemmän kuin vuoden 2022 lopussa (140). Lisäksi seitsemän henkilöä oli palkattomalla virkavapaalla.

Akatemian 3.10.2022 tulossopimukseen päivitetty htv-tavoite vuodelle 2023 oli 138 henkilötyövuotta. Toteuma-htv 133,4 on 4,6 henkilötyövuotta vuoden 2023 tavoitelukua alempi, johtuen siitä, että normaalin vaihtuvuuden lisäksi on ollut useampia tehtäviä lähes koko vuoden täyttämättä tai ei ole otettu si-jaista esim. virkavapaalla oleville.

Henkilöstökustannusten kasvuun henkilötyövuosien vähenemisestä huolimatta vaikuttaa melko suuren VES-korotuksen ja kertaerän lisäksi rakenneliuku: alemman vaatavuustason tehtävissä henkilöstön määrä on vähentynyt ja korkeamman palkkaustason tehtävät ovat suhteessa lisääntyneet.

Runsaan kymmenen vuoden aikana toimintamäärärahojen osuus suhteessa myönnettävään tutkimusmäärärahaan on vähentynyt, toimintaan on tullut muutoksia ja prosesseja on kehitetty. Henkilöstön sekä henkilötyövuosien määrä on vaihdellut johtuen mm. erilaisista määräaikaisista projektiluontoisista tehtävistä (mm. covid-rahoitus, tutkitun tiedon teemavuosi, osaamisen kehittämisen hanke). Henkilöstön väheneminen on tapahtunut erityisesti yhteisten palveluiden toimialalla mm. tehtävien palvelukeskuksiin keskittämisen seurauksena.

Kuvio 1 Henkilöstön lukumäärä 31.12. ja henkilötyövuodet 2012-2023



Toimintamenomomentilta palkattujen osuus kokonaisen henkilötyövuosista oli 128,2 henkilötyövuotta. Ulkopuolisilla varoilla palkattujen osuus oli 5,2 henkilötyövuotta ja määrä nousi hieman verrattuna edelliseen vuoteen. Ulkopuolista rahoitusta palkkakustannuksiin oli mm. OKM:n rahoittamassa liikuntatieteen arviointitehtävissä, UM:n rahoittamissa kehitystutkimuksen akatemiaohjelmatehtävissä, EU:n rahoittamissa RRF- ja ERA-net -tehtävissä sekä Nordforskin rahoittamissa tehtävissä

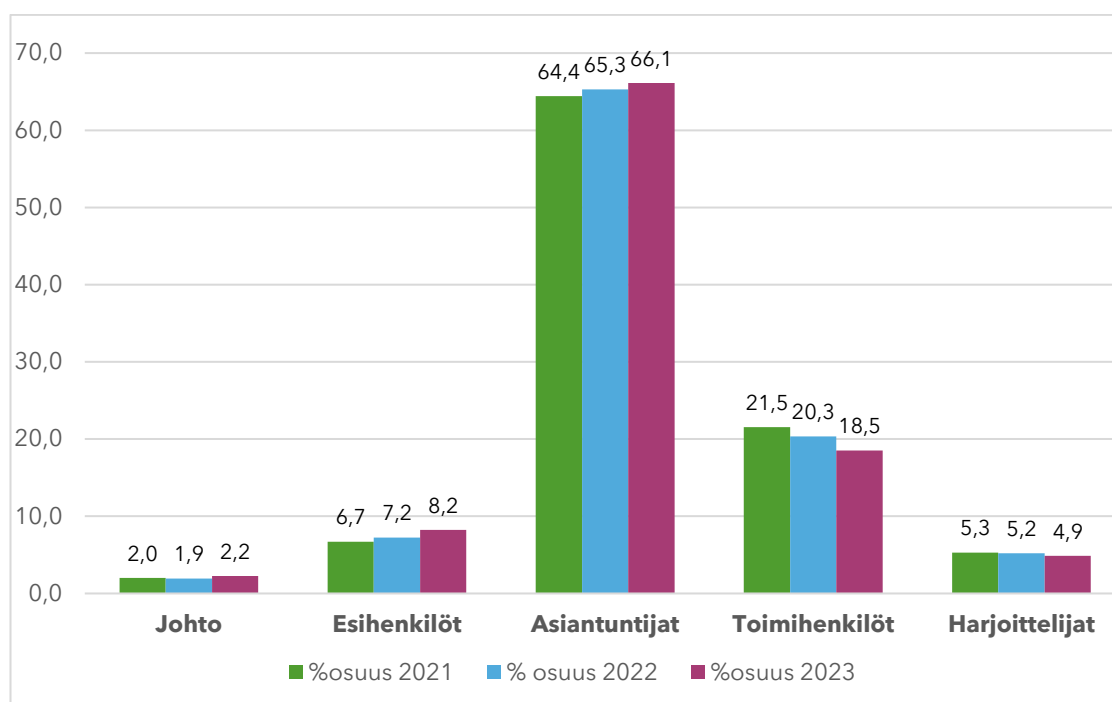
Ulkopuolisen rahoituksen hankkeisiin käytettiin enemmän työtunteja kuin mistä Akatemia sai korvauksen, toisaalta eri ulkopuolisen rahoituksen hankkeissa on erilaiset laskutus- ja korvauskäytännöt. Taulukossa 1 kuvataan kehitystä vuosien 2019–2023 välisenä aikana. Toimintamäärärahoista palkattujen osuus kasvoi vuosina 2019–2021 johtuen määräaikaisesta lisäresursoinnista. Akatemiaohjelmatehtäviä hoitavien palkkauskustannukset siirrettiin maksettavaksi toimintamäärärahoista 1.1.2021 lukien. *

Taulukko 1 Eri rahoituslähteistä palkattujen henkilötyövuosimäärät 2019-2023

Rahoitus/henkilöstömenot	2019	2020	2021	2022	2023
Toimintamenot	122,5	126,1	142,2	137,4	128,2
Tutkimusmäärärahat	8,4	8,7	*		
Ulkopuoliset varat	4,3	6	5,4	3,6	5,2
Lukumäärä yhteensä/htv	135,2	140,8	147,6	141	133,4

Akatemian henkilöstörakenteessa ei ole viime vuosina tapahtunut suuria muutoksia. Asiantuntijat ovat Akatemian suurin henkilöstöryhmä ja heidän osuutensa henkilöstöstä on kasvanut ja toimihenkilöiden osuus puolestaan laskenut hieman. Toimihenkilöiden tehtävät ovat myös kehittyneet ja kehitysmässä entistä enemmän asiantuntijatyön suuntaan. Harjoittelijoiden määrä väheni hieman verrattuna edelliseen vuoteen (vuonna 2022 harjoittelijoina oli 22 henkilöä, 2023 heitä oli 17 henkilöä). Harjoittelijoiden palvelussuhteen kesto on yleensä 3–6 kuukautta. Akatemia suhtautuu harjoittelijoiden käyttöön myönteisesti, heidän rekrytoinnistaan ja perehdyttämisestään on tullut vakiintunut käytäntö.

Kuvio 2 Henkilötyövuosijakauma henkilöstöryhmittäin 2021–2023



1.2. Palvelussuhterakenne

Vuoden 2023 lopussa Akatemian palvelussuhteessa oli yhteensä 132 henkilöä (pl. virkavapaalla olevat), 131 henkilöä virkasuhteessa sekä yksi työsuhteen tehtävä. Valtion henkilöstöstä virkasuhteisia vuoden 2023 lopussa oli 90,8 prosenttia.

Vakinaisessa palvelussuhteessa oli vuoden lopussa 114 henkilöä (85,6 prosenttia) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 19 henkilöä (14,4 prosenttia), mukaan lukien kaksi harjoittelijaa (taulukko 1). Vakinaisiksi on laskettu henkilöt, jotka olivat vakinaisesta virastaan virkavapaalla hoitaakseen Akatemian määräaikaista tehtävää (7 henkilöä). Määräaikaisten palvelussuhteiden yleisimmät perusteet olivat sijaisuudet sekä työn luonne (esimerkiksi projektitehtävät) ja harjoittelu.

Taulukko 2 Vakinaisten ja määräaikaisten lukumäärät ja prosenttiosuudet 2019-2023

Vakinaiset/ määräaikaiset	Lukumäärä/ %-osuus	2019	2020	2021	2022	2023
Vakinaiset	Lukumäärä	110	116	113	118	113
	%-osuus	80,9	80,0	79,0	84,3	85,6
Määräaikaiset	Lukumäärä	26	29	30	22	19
	%-osuus	19,1	20	21	15,7	14,4
Lukumäärä yhteensä		136	145	143	140	132

Akatemian tavoitteen mukaisesti määräaikaisten osuus on laskenut ollen 2023 lopussa 14,4 prosenttia henkilöstöstä. Miehistä määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 12,8 prosenttia ja naisista määräaikaisia oli 15,1 prosenttia. Valtiolla määräaikaisten osuus oli 14,2 prosenttia henkilöstöstä.

Vuoden 2023 lopussa henkilöstöstä oli kokoaikaisia 122 henkilöä (92,4 prosenttia) ja osa-aikaisia 10 henkilöä (7,6 prosenttia) (taulukko 2). Osa-aikaisuuden perusteina on ollut osittainen perhevapaa, osasairausvapaa 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 Kokoaikaisten ja osa-aikaisten lukumäärät ja prosenttiosuudet (tilanne 31.12.) 2019-2023

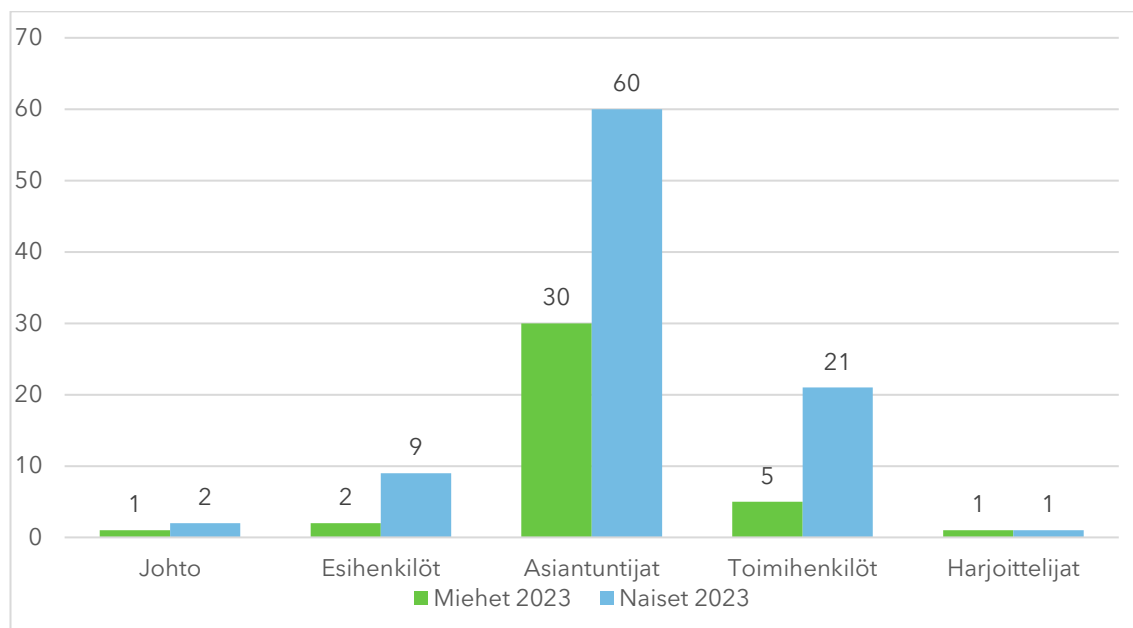
Kokoaikaiset/Osa-aikaiset	Lukumäärä/ %-osuus	2019	2020	2021	2022	2023
Kokoaikaiset	Lukumäärä	128	136	131	130	122
	%-osuus	94,1	93,8	91,6	92,9	92,4
Osa-aikaiset	Lukumäärä	8	9	12	10	10
	%-osuus	5,9	6,2	8,4	7,1	7,6
Lukumäärä yhteensä		136	145	143	140	132

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 70,5 prosenttia vuoden 2023 lopussa. Miehiä oli 29,5 prosenttia. Miesten osuus työnhakijoista vuonna 2023 oli noin 36,5 prosenttia ja tehtävään valituista noin 26,7 prosenttia, naisten osuus työnhakijoista oli noin 63,5 prosenttia ja tehtävään valituista noin 73 prosenttia.

Virkaan tai tehtävään on valittu aina ansioitunein hakija riippumatta hänen sukupuolestaan. Valtiolla sukupuolijakauma kokonaisuutena on tasaisempi; naisten osuus vuonna 2023 oli 51 prosenttia ja miesten osuus 49 prosenttia.

Kuvio 3 Sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin (lukumäärät) 31.12.2023



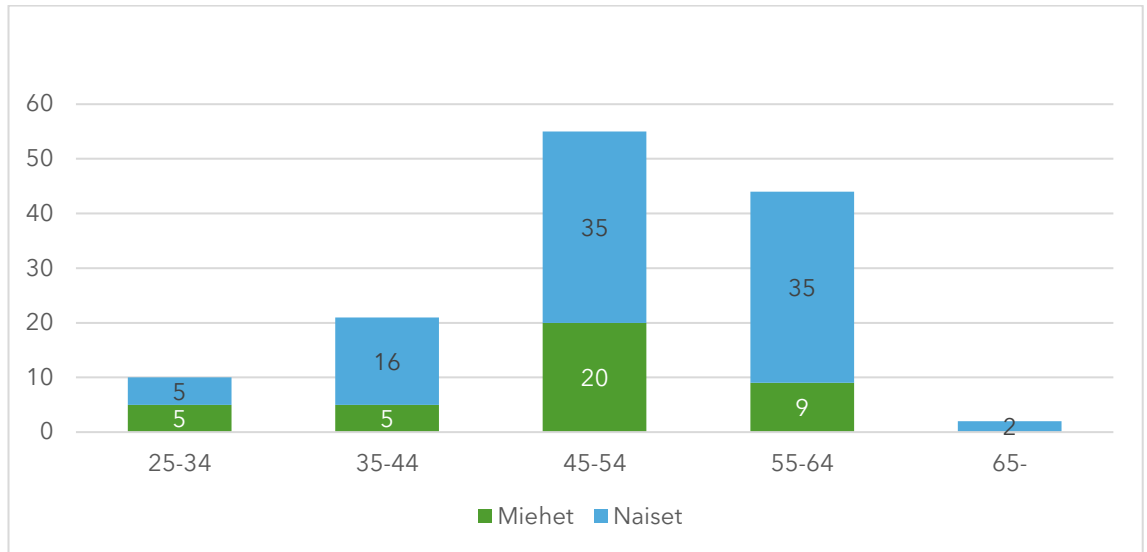
Vuoden 2023 lopussa naiset olivat enemmistönä kaikissa henkilöstöryhmissä pl. harjoittelijat. Esihenkilö- ja toimihenkilötehtävissä naisten osuus oli yli 80 prosenttia, asiantuntijatehtävissä lähes 70 prosenttia. Naisista 64 prosenttia ja miehistä 76 prosenttia toimi asiantuntijatehtävissä.

Harjoittelijoita Akatemiassa oli vuoden 2023 aikana 17 ja heistä 14 oli naisia ja kolme miestä, joten vuoden lopun tilanne ei vastannut koko vuoden tilannetta.

1.4. Ikärakenne ja eläköityminen

Vuoden 2023 lopussa hallintoviraston henkilöstön keski-ikä oli 50,9 vuotta (miehet 48,9 ja naiset 51,7 vuotta). Vähintään 45-vuotiaiden osuus oli 76,5 prosenttia. Suurimmat ikäryhmät olivat 45–54 -vuotiaat (55 henkilöä, 42 prosenttia henkilöstöstä) ja 55–64 -vuotiaat (44 henkilöä, 33 prosenttia henkilöstöstä). Naiset olivat enemmistönä kaikissa ikäryhmissä. Valtiolla henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta ja 45-vuotiaita tai vanhempia oli 52,8 prosenttia.

Kuvio 4 Ikärakenne ikäryhmittäin ja sukupuolittain 31.12.2023



Vuonna 2023 Akatemiasta jäi viisi henkilöä vanhuuseläkkeelle (3,7 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 joustavien eläkkeellesiirtymisaikojen takia. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä ikäluokkansa mukaisesti porrastettuna. Eläkkeen kertymisen yläikäraja on tällä hetkellä 69 vuotta.

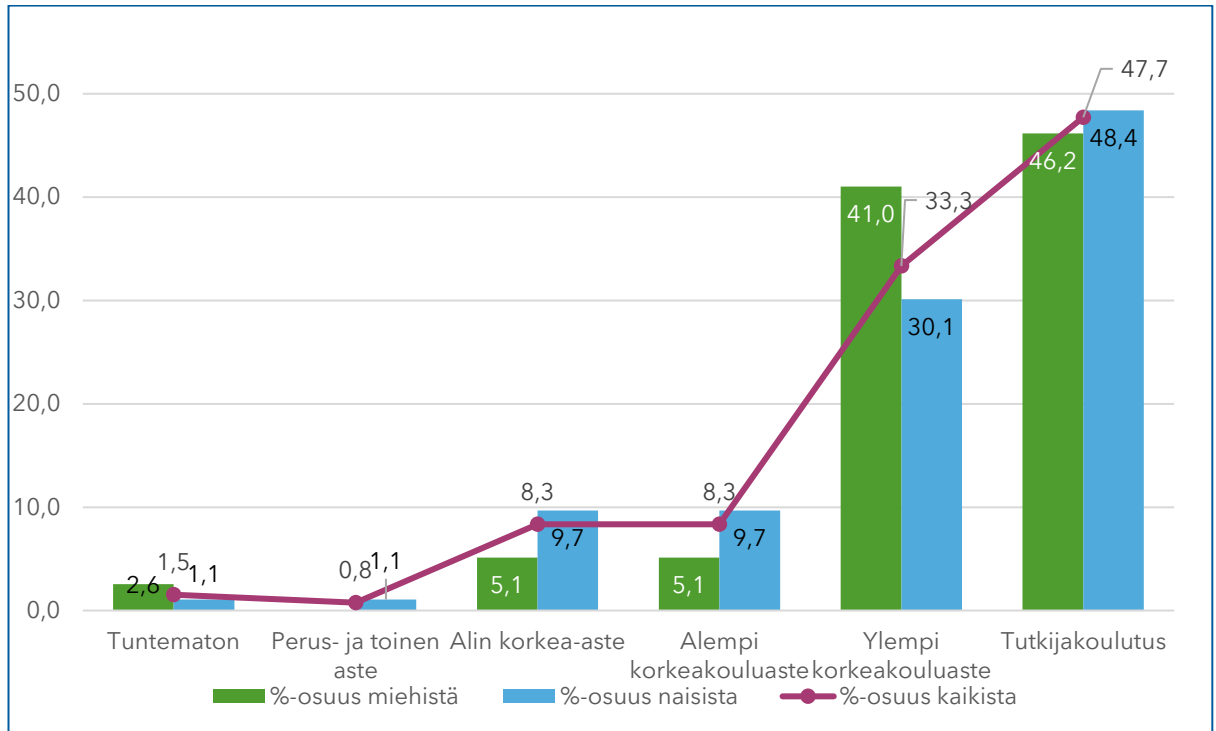
1.5. Koulutus rakenne

Suomen Akatemia on asiantuntijavirasto, jonka henkilöstö on keskimäärin korkeasti koulutettua ja valtaosa työskentelee asiantuntijatehtävissä. Koulutustaso on myös noussut tehtävien muuttuessa vaativammiksi.

Akatemian koulutustasoindeksi¹ vuonna 2023 oli sekä miehillä että naisilla 7,1. Valtiolla vastaava luku oli 5,5.

¹ Koulutustasoindeksin laskennassa kerrotaan eri koulutusasteen omaavien henkilöiden lukumäärät niiden koulutustasoindeksillä ja lasketaan näin saadut tulot yhteen eli (alemman perusasteen omaavien henkilöiden lkm x 1) + (ylemman perusasteen (ml. henkilöt, joilla koulutus on tuntematon) omaavien henkilöiden lkm x 2) + (keskiasteen koulutuksen omaavien henkilöiden lkm x 3,5) + (alimman korkea-asteen koulutuksen omaavien henkilöiden lkm x 5) + (alemman korkeakouluasteen koulutuksen omaavien henkilöiden lkm x 6) + (ylemman 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 31.12.2023



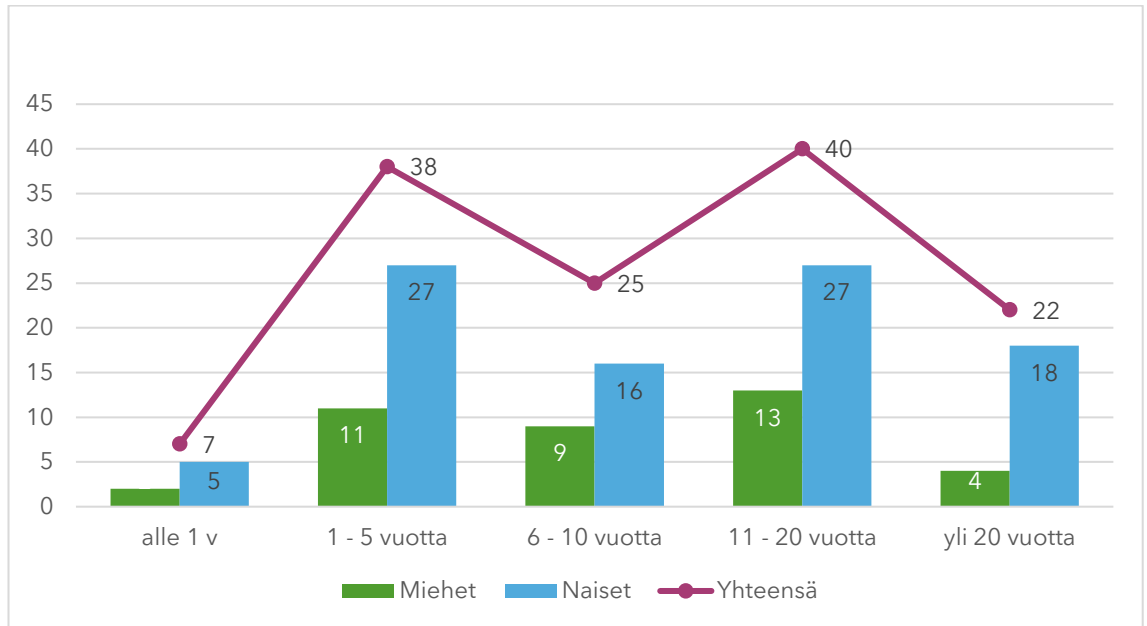
Vuoden 2023 lopussa vähintään ylempään korkeakoulututkintoon suorittaneiden osuus henkilöstöstä oli 81,1 prosenttia. Yleisin koulutusaste oli tutkijakoulutusaste, 47,7 prosentilla henkilöstöstä eli 63 henkilöllä on tohtorin tai lisensiaatin tutkinto. Tiedeasiantuntijat ovat Akatemian suurin tehtäväryhmä ja tiedeasiantuntijan tehtäviin on viime vuosina rekrytoitu pääasiassa tohtorin tutkinnon suorittaneita. Valtiolla vastaavasti ylempi korkeakoulututkinto oli 38 prosentilla henkilöstöstä ja tutkijakoulutus 4,3 prosentilla henkilöstöstä. Akatemian koulutusrakenne on ainutlaatuinen valtion virastoissa.

1.6. Palvelussuhteen kesto

Vuoden 2023 lopussa palvelussuhteessa Suomen Akatemiaan oli yhteensä 139 henkilöä, virkavapaalla olevat (seitsemän henkilöä) mukaan luettuna.

Vuoden 2023 aikana palvelussuhde Akatemiassa on alkanut 20 henkilöllä, joista 14 on ollut harjoittelijoita. Vuoden 2023 lopussa palvelussuhde Akatemiaan on kestänyt yli 20 vuotta 22 henkilöllä, joista yli 30 vuotta kahdeksalla henkilöllä.

Kuvio 6 Palvelussuhteet voimassa 31.12.2023



1.7. Rekrytointi ja vaihtuvuus

Hallintovirastoon tuli vuonna 2023 palvelussuhteeseen kuusi uutta henkilöä (pl. harjoittelijat). Uusista työntekijöistä kaikki tulivat määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Lisäksi vakinaiseen virkaan valittiin neljä jo Akatemian palveluksessa ollutta henkilöä. Uusia sisäisiä tehtävään määräyksiä toisen tehtävän hoitamiseksi vuonna 2023 tehtiin kolmelle henkilölle.

Akatemiassa oli vuoden 2023 aikana seitsemän ulkopuolista rekrytointihakua (pl. harjoittelijat) Valtiolle.fi -sivustolla. Hakijoita näihin oli yhteensä 356, joista naisia 205 (63,5 prosenttia) ja miehiä 151 (36,5 prosenttia).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteidensa mukaisesti Akatemia kannustaa hakuilmoituksen yhdenvertaisuus/monimuotoisuuslausekkeen² avulla eritaustaisia henkilöitä hakeutumaan virastoon töihin. Lauseketta on vuonna 2023 käytetty kaikissa rekrytointi-ilmoituksissa (ml. harjoittelijarekrytoinnit).

Vuoden 2023 aikana palvelussuhde päättyi yhteensä 10 henkilöllä. Vakainainen palvelussuhde päättyi kahdeksalla henkilöllä, joista eläkkeelle siirtyi viisi henkilöä.

Vuoden 2023 aikana perhevapailla oli kuusi henkilöä. Virkavapaalla toisen organisaation palveluksessa oli kolme henkilöä ja toisen Akatemian tehtävän takia kahdeksan henkilöä. Lisäksi kaksi henkilöä oli opintovapaalla ja yksi henkilö oli virkavapaalla muun syyn vuoksi.

² Suomen Akatemia painottaa toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Toivomme hakemuksia eri-ikäisiltä, eri sukupuolia olevilta sekä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvilta henkilöiltä.

1.8. Työvoimakustannukset ja palkkaus

1.8.1. Työvoimakustannukset

Vuonna 2023 henkilöstön työvoimakustannukset Suomen Akatemiassa olivat 10 208 472 euroa ja palkkasumma 8 357 412 euroa. Työvoimakustannukset muodostuvat tehdyn työajan palkoista, välillisistä palkoista, sosiaaliturvameinoista sekä muista välillisistä työvoimakustannuksista.

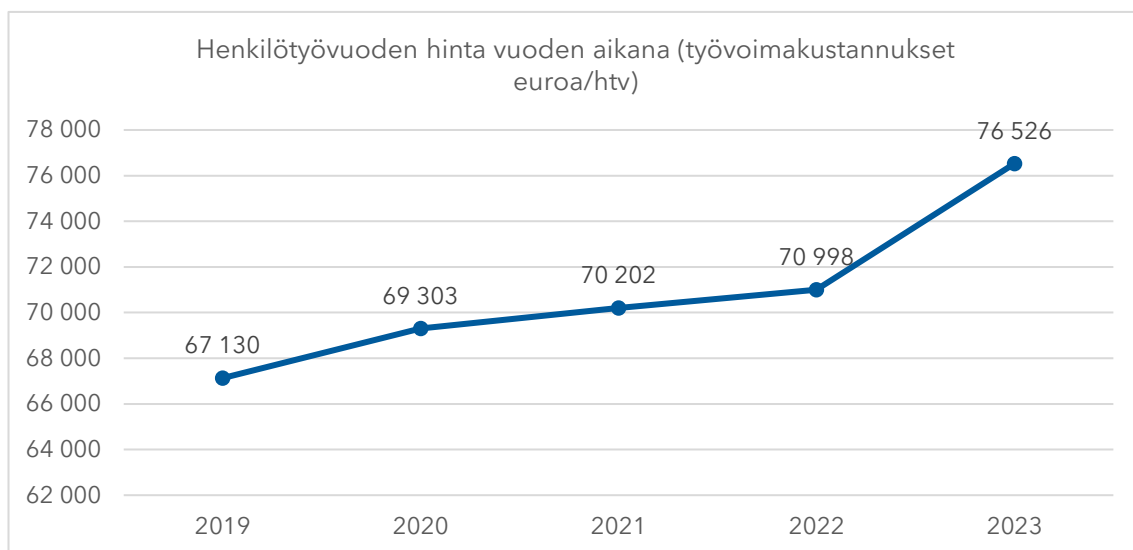
Suomen Akatemiassa työvoimakustannukset (taulukko 3) nousivat edellisestä vuodesta noin kaksi prosenttia, vaikka henkilötyövuosimäärä väheni 5,4 prosenttia. Tämä johtui henkilöstörakenteen muutoksesta sekä melko suurista yleiskorotuksista ja kaikille maksetusta kertaerästä.

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. Henkilötyövuoden hinta Akatemiassa v. 2023 oli 76 526 euroa. Valtiolla henkilötyövuoden hinta v. 2023 oli n. 68 000 euroa.

Taulukko 4 Työvoimakustannukset 2023

Kustannuslaji	2021	2022	2023
Kokonaistyövoimakustannukset €	10 362 536	10 014 275	10 208 472
Palkkasumma €	8 479 894	8 189 576	8 357 412
- Tehdyn työajan palkat €	6 446 288	6 151 837	6 445 095
- Välilliset palkat €	1 606 548	2 037 741	1 912 317
Sosiaaliturva €	276 094	1 532 919	1 515 179
Muut välilliset työvoimakustannukset €	372 704	291 777	335 881
Kokonaistyövoimakustannukset, euroa/htv €	70 202	70 998	76 526

Kuvio 7 Henkilötyövuoden hinta, kehitys 2019 - 2023

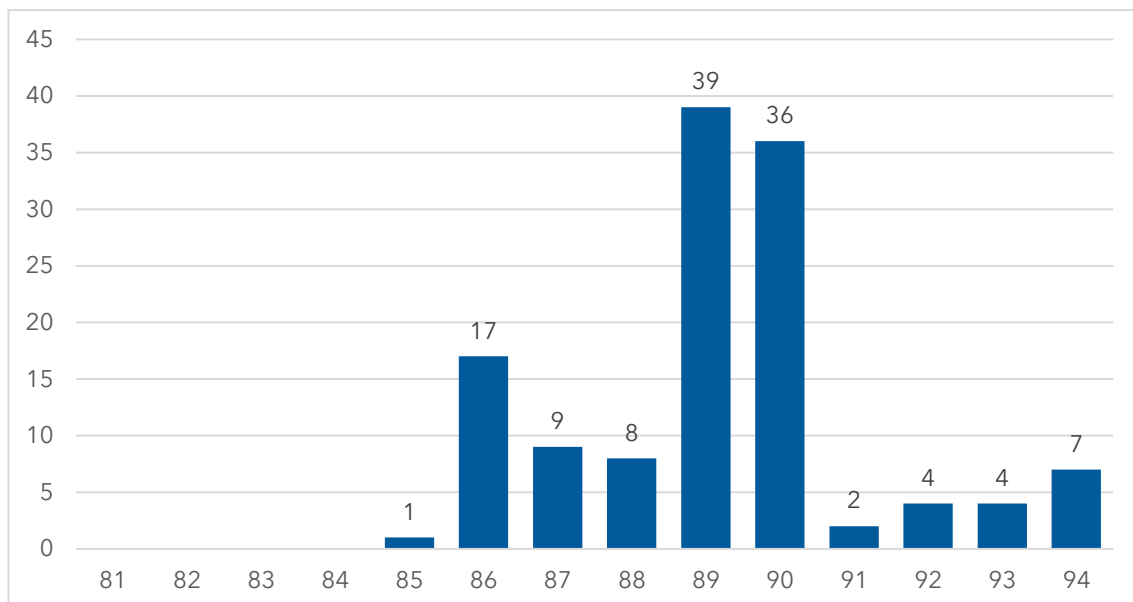


1.8.2. Palkkaus

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

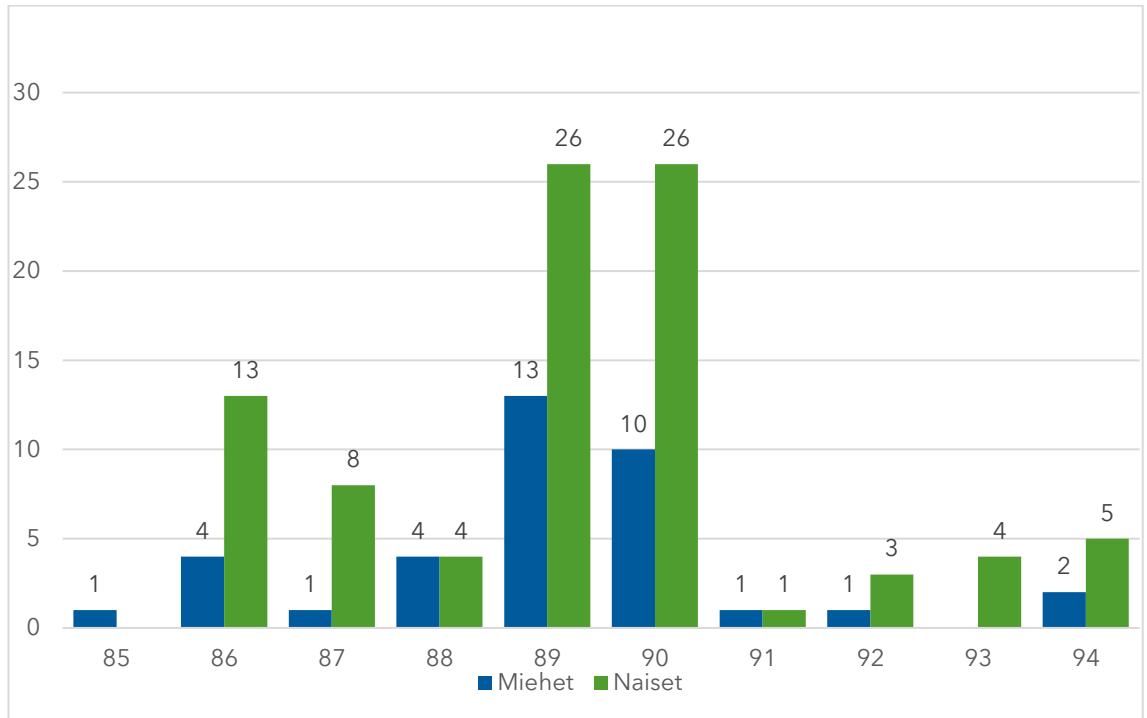
Palkkausjärjestelmän piirissä on virkasuhteessa oleva henkilöstö johtoa ja harjoittelijoita lukuun ottamatta.

Kuvio 8a Vaativuustasojakauma 31.12.2023



Vaativuustasoille 84–87 sijoittuvat toimihenkilötason tehtävät ja vaativuustasoille 88–92 asiantuntijatehtävät. Esihenkilötehtävät sijoittuvat vaativuustasoille 93 ja 94. Vuoden 2023 aikana henkilökohtaisen palkankorotuksen tehtävän vaativuustason noston seurauksena sai seitsemän henkilöä. Vaativuustasoille 81–84 ei vuonna 2023 sijoittunut yhtään henkilöä.

Kuvio 8b Vaativuustasojakauma sukupuolittain 31.12.2023

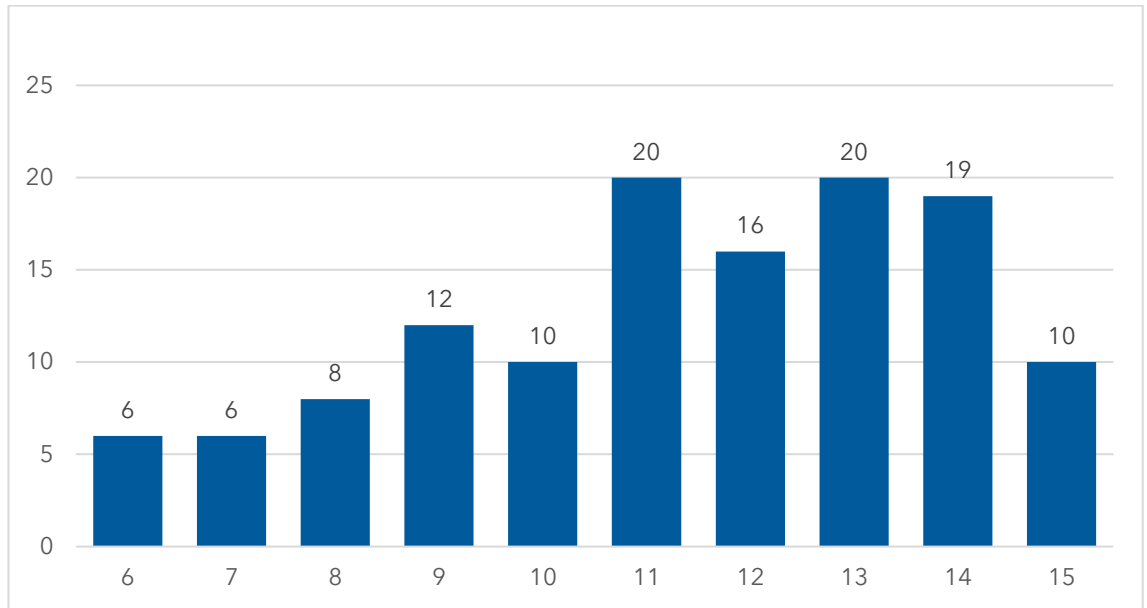


Akatemian palkkausjärjestelmässä henkilökohtaisen palkanosan suuruus on enintään 48 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Suoritusasteja on 15 ja tason muutos on kolme prosenttiyksikköä. Suoritusasteille 1-5 ei vuonna 2023 ole sijoittunut yhtään henkilöä.

Eniten henkilöitä on tasoilla 11 ja 13, jotka vastaavat 36 ja 42 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Suoritusasteojen keskiarvo oli vuoden lopussa 11,3 ja se on viime vuosina pysynyt samantasoisena. Naisilla suoritusasteojen keskiarvo on 11,6 ja miehillä 10,8

Vuoden 2023 aikana henkilökohtaisen palkankorotuksen vuosittaisen suoritusarvioinnin johdosta sai 23,9 prosenttia henkilöstöstä. Lisäksi maksettiin henkilökohtaisen palkanosan korotukset neljälle henkilölle kuuden kuukauden suoritusarviointikeskustelun perusteella.

Kuvio 9 Suoritustasojakauma 31.12.2023



2. Johtaminen ja työhyvinvointi

2.1. Esihenkilötyö ja johtaminen

Johtamista ja esihenkilötyön kehittämistä on vuonna 2023 toteutettu laajennetun johtoryhmän koko päivän kokouksilla osana strategian päivitystä sekä säännöllisten esihenkilöpalaverien avulla. Lisäksi esihenkilöillä on ollut mahdollisuus saada henkilökohtaista valmennusta tai työnohjausta. Johtamisjärjestelmää arvioidaan ja kehitetään myös 2024 toteutettavan organisatiouudistuksen yhteydessä.

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

Vuoden 2023 VMBaro -työtyytyväisyyskysely toteutettiin loka-marraskuun vaihteessa. Kyselyn johtajuusindeksi säilyi hyvällä tasolla ollen 3,65 (2022 3,58). VMBaron tulosten perusteella lähiesihenkilötyö toteutui vuonna 2023 erittäin hyvin: esihenkilötyötä koskeva indeksi oli 4,22. Luottamus Akatemian johtoon nousi hieman edellisestä vuodesta (3,25; 2022 3,18).

Viraston VMBaro-kehittämistoimenpiteitä vuosille 2022–2023 olivat johtamiseen liittyen päätöksenteon avoimuuden ja delegoinnin vahvistaminen sekä työnjaon ja priorisoinnin kehittäminen. Lisäksi toimintakulttuurin kehittämistoimenpiteeksi valittiin yhteisöllisyys, työn merkityksellisyys ja yhteiskehittämisen lisääminen yli vastuualue- ja tiimirajojen. Näitä toimenpiteitä

toteutettiin osana käynnissä olevaa muutosohjelmaa sekä viraston osaamisen kehittämisen toimia.

2.2. 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 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 oli suunnittelukaudella 2022–2023 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman valtavirtaistaminen vahvemmin Akatemian toimintaan ja valtavirtaistamista tukevien käytäntöjen edistäminen. Suunnitelma kattoi sukupuolten välisen tasa-arvon lisäksi yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteet.

Akatemian henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen toimenpiteitä kaudella 2022–2023 olivat yhdenvertaisuusnäkökulman vahvistaminen henkilöstösuunnittelussa, rekrytoinnissa ja palkkauksessa sukupuolten tasa-arvon rinnalla ja monimuotoisuusnäkökulman mukaan ottaminen suunnitteluun. Lisäksi arvioitiin viraston uudet toimintatavat (henkilöstön etä- ja hybridityö, arviointityö/paneelityöskentely sekä toimitilakehittäminen) ja niiden vaikutus tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Akatemiassa kehitettiin myös tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää viestintää ja koulutusta.

Akatemiassa tehtävän tyytyväisyyskyselyn (VMBaro) avulla on selvitetty henkilöstön tyytyväisyyttä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen työyhteisössä käytännössä. Henkilöstön tyytyväisyys työyhteisön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteeseen pysyi vuonna 2023 korkealla tasolla edellisiin vuosiin verrattuna.

VMBaro-tulosten perusteella vuonna 2023 vastaajista 78 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 hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Miehistä 84 prosenttia oli samaa tai täysin samaa mieltä (2022; 86) ja naisilla vastaava osuus oli 75 prosenttia (2022; 81).

Tyytyväisyys yhdenvertaisuuden toteutumiseen nousi vuonna 2023 ja sen koettiin toteutuvan hieman paremmin kuin sukupuolten tasa-arvon. Vastaajista 84 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä yhdenvertaisuuden

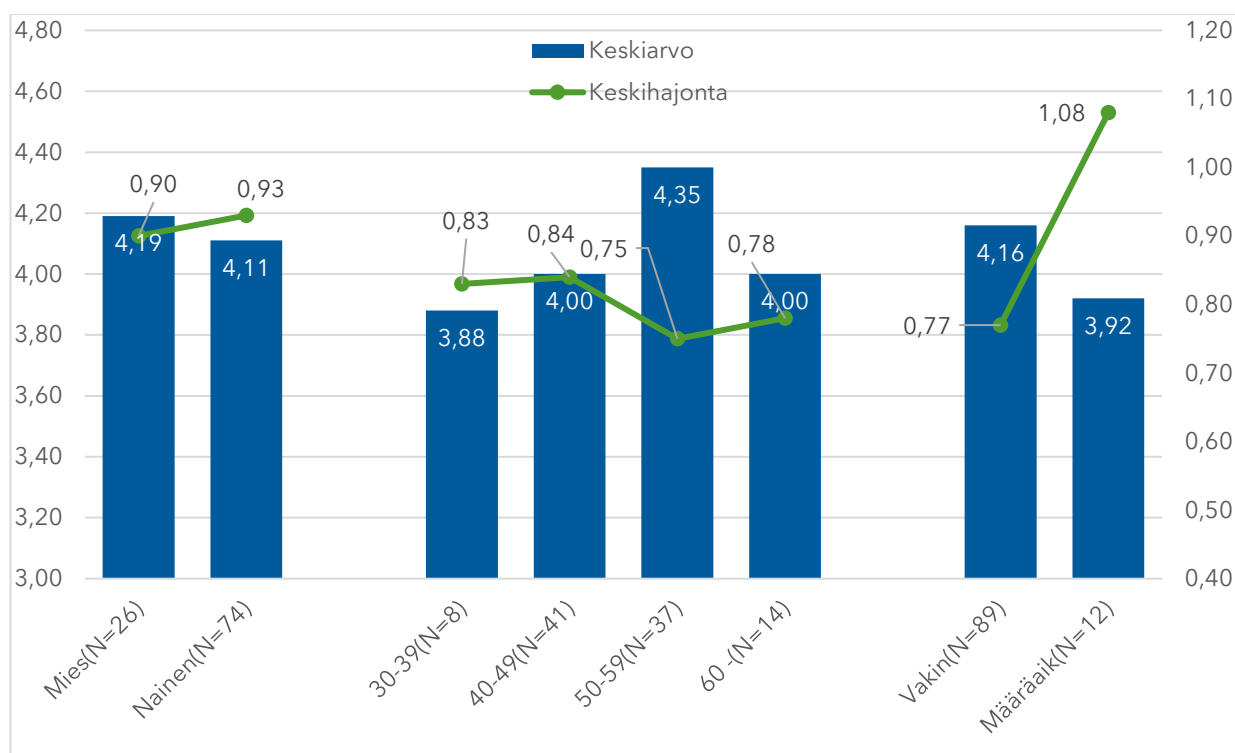
toteutumiseen. Miehistä 85 prosenttia (2022; 72 %) ja naisista 84 prosenttia (2022; 71 %) oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä yhdenvertaisuuden toteutumiseen.

VMBaro-kyselyn lisäksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista henkilöstössä vuonna 2023 arvioitiin erillisen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn avulla. Kyselyn tulokset osoittivat samankaltaista myönteistä kehitystä kuten VMBaro-kyselyn tulokset.

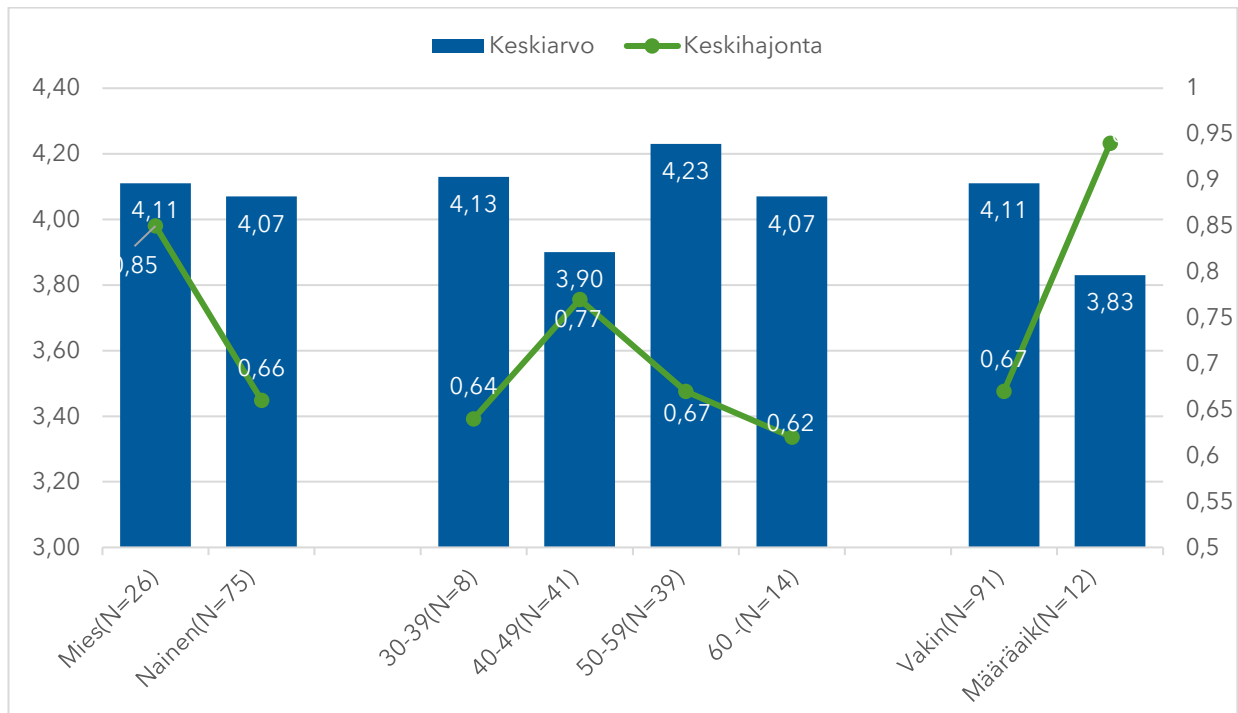
Virastossa tehdyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn sekä VMBaron tulosten perusteella eri-ikäiset, eri henkilöstöryhmiin kuuluvat, eri vastuualueilla työskentelevät ja eri koulutustaustan omaavat sekä määräaikaiset työntekijät ovat kokeneet jonkin verran eriarvoisuutta työyhteisössä. Eri-ikäisten kokemus yhdenvertaisuuden toteutumisesta on kuitenkin kehittynyt myönteisempään suuntaan edellisestä tarkasteluajankohdasta vuodelta 2021. Alkuperän tai kansalaisuuden osalta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ei katsottu täysin toteutuvan, esimerkiksi rekrytoinneissa. Valtaosa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista arvioineista katsoi kuitenkin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan hyvin tai erittäin hyvin eri osa-alueilla, kuten rekrytoinneissa, työtehtävien kehittymisessä, sosiaalisessa kanssakäymisessä ja työhyvinvointia edistävissä toimissa.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset on raportoitu tarkemmin päivitetystä Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa vuosille 2024–2025 (suora linkki julkaisuun: [Suomen Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma: voimassa 1.3.2024 - 28.2.2026](#)).

Kuvio 10 VMBaro (2023), Kysymys 5.4. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä



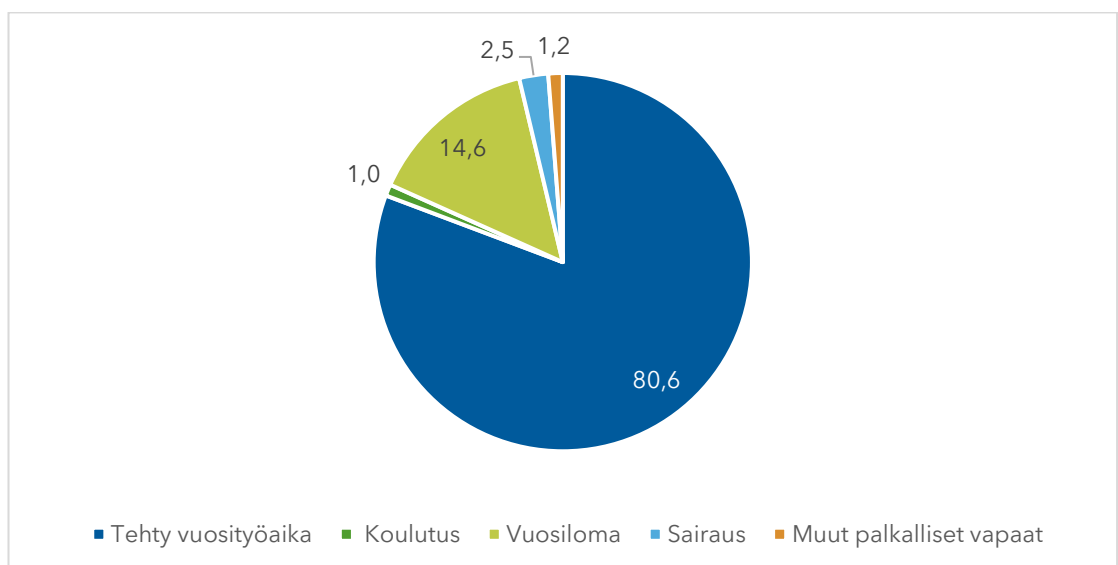
Kuvio 11 VMBaro (2023) Kysymys 5.5. Ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumisen työyhteisössäni



2.3. Työajan käyttö

Vuonna 2023 Suomen Akatemiassa säännöllisestä työajasta 80,6 prosenttia käytettiin varsinaisten työtehtävien tekemiseen ja 19,4 prosenttia esimerkiksi vuosilomiin, muihin palkallisiin vapaisiin tai henkilöstökoulutukseen (kuvio 12). Tehdyn työajan osuus on pysynyt lähes samana viime vuosina.

Kuvio 12 Työajan käyttö vuoden 2023 aikana



Suomen Akatemian tehty vuosityöaika vuonna 2023 (80,6 prosenttia) oli saman suuntainen kuin valtiolla keskimäärin (valtio 2023: 81,2 prosenttia). Sairauspoissaoloajan prosenttiosuus (2,5) on hieman alempi kuin valtion

prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta (valtio 2023: 3,2 prosenttia). Vuosilomien osuus vuosityöajasta oli 14,6 prosenttia, ollen hiukan suurempi kuin valtiolla keskimäärin (valtio 13,2). Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan prosenttiosuus 1,0 on hieman pienempi kuin valtion prosenttiosuus, joka on 1,2. Todellinen osuus saattaa kuitenkin olla hieman raportoitua suurempi.

Ylitöitä tehtiin vuonna 2023 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 2023 yhteensä 647 päivää ja saldovapaan osuus säännöllisestä vuosityöajasta laskettuna oli kaksi prosenttia (4,8 pv/henkilötyövuosi). Saldovapaan määrä ja osuus säännöllisestä työajasta laski hieman edellisestä vuodesta.

Etätöiden määrä on covid-epidemiavuosien jälkeen vakiintunut keskimäärin noin 75 prosenttiin työajasta ja työtä tehdään hybridinä etä- ja läsnätyötä toimistolla yhdistellen.

3. Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelmalla tuetaan Suomen Akatemian toiminnan vaikuttavuutta ja strategisia tavoitteita sekä työntekijöiden henkilökohtaisten kehitymis- ja tulostavoitteiden toteuttamista. Osaamisen kehittämistä suunniteltiin ja toteutettiin kiinteässä yhteistyössä henkilöstöpalvelujen, vastuualueiden ja työntekijöiden kanssa. Hallintovirastossa suhtaudutaan myönteisesti henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Tavoitteena on, että henkilöstöllä aikaa ja mahdollisuuksia kehittää osaamistaan tarkoituksenmukaisin keinoin. Tätä tavoitetta tukemaan vuonna 2023 päivitettiin viraston osaamisen kehittämisen periaatteet.

Suunnittelukaudelle 2023–2024 henkilöstön osaamisen kehittämisen painopisteiksi määriteltiin: 1) johtamisen kehittäminen, 2) prosessien yhteiskehittäminen, 3) toimintatavat ja työympäristö, sekä 4) perehdytyksen kehittäminen.

Vuonna 2023 johtamisen kehittämistä toteutettiin yhteistyössä HAUSin kanssa ja siihen osallistuivat ylin johto sekä vastuualueiden johtajat. Valmennuksen tuloksena syntyi johtamisen tiekartta, jonka mukaan suunnitellaan jatkokkehittämis-toimia osana organisaatiouudistusta vuodelle 2024.

Prosessien yhteiskehittämistä edistettiin strategisen tutkimuksen vastuualueen pilottihankkeella, jossa kehitettiin johtamisen ja prosessien menetelmiä ja työkaluja niin sisäistä työskentelyä kuin verkostotyötäkin varten. Pilottihankkeeseen saatiin Valtiokonttorin Kaiku-rahoitus (21 000 €) ja se

toteutettiin ostopalveluna HAUSista. Pilottihankkeen tuloksia on hyödynnetty viraston prosessien ja johtamisen kehittämisessä.

Akatemian toimintatapoja ja pelisääntöjä toimitiloissa uudistettiin yhdessä henkilöstön kanssa toimitilatiivistämisen yhteydessä. Lisäksi vahvistettiin yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia yhteisten Akatemia 2.0 -teemakeskustelujen avulla, joita järjestettiin vuonna 2023 yhteensä yhdeksän. Teemakeskustelujen aiheena olivat yhteisten toimintatapojen lisäksi muutoksessa jaksaminen, tiimityö ja sen johtaminen, työhyvinvointi, mielen ja kehon hyvinvointi, palautuminen sekä kestävä kehitys ja vastuullisuus.

Perehdytyksen kehittämisessä Akatemia liittyi valtion yhteiseen uusille työntekijöille, esihenkilöille ja harjoittelijoille suunnattuun perehdytysohjelmaan. Kaudella 2022-2023 toteutettiin Asiantuntijasta vaikuttajaksi -valmennusohjelma, jolla tuettiin Akatemian asiantuntijoiden kasvua viestinnällisesti osaviksi ja vaikuttaviksi toimijoiksi oman alansa verkostoissa. Jatkuvana kehitymis- tai työhyvinvoinnin tuen mahdollisuutena henkilöstölle on ollut tarjolla Auntien työhyvinvointivalmennus ja coaching sekä HAUSin työnohjaus tarpeen mukaan.

Akatemia osallistui OKM:n hallinnonalojen virastojen (OPH, Kotus, Taike, Museovirasto, KAVI ja Suomen Akatemia) yhteisten kielikoulutusten hankintaan ja toteutukseen. Akatemia toteutti myös yhdessä Opetushallituksen kanssa valmentavan mentoroinnin ohjelman kaudella 2022-2023.

Osaamisen kehittämiseen ja valmennuksiin käytettiin koko henkilöstön tasolla merkittävästi aikaa ja panostettiin myös rahallisesti. Tämä ei käy täysin riittävästi ilmi Kieku-raportin tunnusluvuista (puutteellisista koulutuspoissaolokirjauksista johtuen). Henkilöä kohti kasvaneet koulutuskustannukset kertovat kuitenkin lisääntyneestä panostuksesta osaamisen kehittämiseen. Osaamisen kehittämisen tunnuslukuja on esitetty taulukossa 5.

Taulukko 5 Osaamisen kehittämisen tunnuslukuja 2018-2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Koulutuspäivät (työpäivien määrä)	457	350	392	296	327
Koulutuspäivien määrä (pv/htv)	3,5	2,5	2,7	2,2	2,5
Koulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuositöajasta	1,3	1	1	0,8	1

Koulutuskustannukset, euroa (ilman palkkakustannuksia)	122 505	241 446	144 833	151 063	162 273
Koulutuskustannukset, euroa/htv	906	1 715	981	1 071	1 216
Koulutusajan palkkakustannukset, euroa	96 358	73 496	83 848	64 750	77 217
Kokonaiskoulutuskustannukset (sis. koulutusajan palkat)	218 862	358 655	228 682	215 813	239 490
Kokonaiskoulutuskustannukset, euroa/htv	1 619	2 237	1 549	1 531	1 795

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 avulla. Yhteisen tyhy-toiminnan lisäksi vastuualueilla on myös omaa toiminnan suunnittelua ja kehittämistä sekä työhyvinvoinnin varmistamista tukevaa toimintaa. Vuoden aikana tarjottiin myös henkilökohtaisia tukipaketteja Auntie-palvelun kautta henkilökohtaista hyvinvointia tukemaan.

Vuonna 2023 toteutettiin yhteensä seitsemän Pulssi-kyselyä, joilla kartoitettiin henkilöstön kokemusta työn sujuvuudesta, muutosohjelmasta sekä organisaatiouudistuksesta. Kyselyn vastaukset ja lukuisat avovastaukset antoivat erittäin hyödyllistä ajantasaista tietoa työhyvinvoinnin ja käynnissä olevien kehittämistoimien (toimitilatiivistys, muutosohjelma, organisaatiouudistus) tueksi. Läpi vuoden tuloksissa näkyi, että yhteistyö kollegojen kanssa sujui kiitettävästi, vaikkakin kuormitus oli ajoittain korkealla tasolla. Kuormitustilanteissa henkilöstölle on informoitu kohdennetummin saatavilla olevista tukikeinoista (työsuojelu, työnohjaus, työterveyspalvelut) ja kannustettu jatkuvaan keskusteluun oman esihenkilön kanssa.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn toimintatapoja ja toimitiloja koskevien tulosten osalta työskentelyolosuhteiden parantumisen syitä olivat vastuualuerajat ylittävien ja muiden kohtaamisten lisääntyminen sekä joustavuus valita työpiste. Työskentelyolosuhteiden heikentymisen syinä nousivat

työpisteen (heikompi) ergonomia, vaihtuva työpiste ja työtila sekä tiimin hajautuminen.

Vuonna 2023 tehtiin kevätretki Lahteen ja järjestettiin syksyllä liikuntapäivä Tapanilassa. Toimitilojen tiivistämisen johdosta 6. kerroksessa järjestettiin tu-parit. Omaehtoista liikuntaa tuettiin BreakPro-taukoliikuntasovelluksella. Henkilöstöetuutena on ollut käytössä ePassi liikunta- ja kulttuuriharrastuksiin.

Henkilöstöruokailua tuettiin vuonna 2023 yhteensä 24 868 eurolla eli 186 eurolla henkilötyövuotta kohti. TYHY-toiminnan kustannukset (ilman palkkakustannuksia osallistumisajalta) laskivat hiukan verrattuna edelliseen vuoteen olleen 36 430 euroa (273 euroa/htv). Yhteensä edellä mainitut kustannukset olivat 61 298 €.

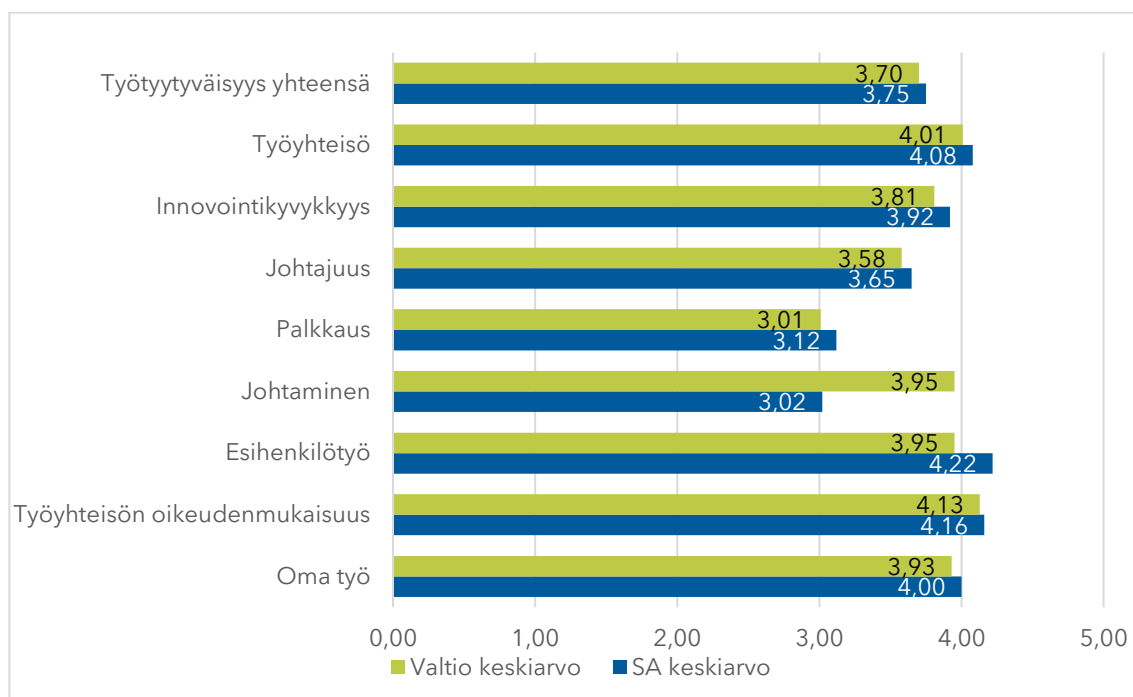
4.2. Työtyytyväisyys

Vuoden 2023 VMBaro -työtyytyväisyyskysely toteutettiin loka-marraskuun ja siihen vastasi 83 % henkilöstöstä (2022: 84 %). Akatemian henkilöstön työtyytyväisyysindeksi nousi hieman olleen 3,75 (2022: 3,67), joka oli tulossopimuksen tavoitetasolla (3,65). Samoin johtajuusindeksi ylitti tavoitetason (3,5) olleen 3,65 (2022: 3,53).

Uusien yhteisten hybridi-, lähi- ja etätöiden toimintatapoihin vakiinnuttaminen, yhteisöllisyyden ja johtamisen kehittämisen toimet sekä Akatemiassa käynnissä olevat ydinprosessien muutokset näkyivät kyselyn tuloksissa. Oma työtä ja työyhteisön oikeudenmukaisuutta koskevat indeksitulokset nousivat hieman edellisestä vuodesta. Myös lähiesihenkilötyön sekä johtamisen tulokset kehittyivät myönteiseen suuntaan. Työskentelytiloja sekä -välineitä ja tuloksellista työskentelyä mittaavien kysymysten tulokset jatkoivat nousua edelleen vuosien 2021–2022 tuloksista. Oppimisen ja uudistumisen kysymyksissä oli myös lievää nousua. Kyselyn avovastauksissa viraston toimintaa heikentävinä asioina nostettiin työkuormitus, riittämättömät henkilöresurssit, kiire, lähi- ja etätöiden yhdistämiseen ja yhteisöllisyyteen liittyvät haasteet sekä jatkuvat muutokset ja muutosvauhti.

Kyselyn tuloksia käsiteltiin vastualueilla loppuvuodesta 2023. Käynnissä olleen organisaatiouudistuksen valmistelun vuoksi vastualueita pyydettiin nostamaan esiin tarpeita ja ehdotuksia muutostuen osalta. Näiden pohjalta panostuksiksi sujuvan muutoksen sekä työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi vuodelle 2024 sovittiin: 1) esihenkilötyön ja muutosjohtamisen tuki, 2) yhteisöllisyys ja osaaminen osana muutostukea, sekä 3) virkistystoimet.

Kuvio 13 VMBaro-kysely 2023 tulokset vertailujoukkona valtio



Akatemian vahvuuksina vuoden 2023 kyselyn perusteella (yli 4 keskiarvo asteikolla 1-5) olivat oikeudenmukainen kohtelu (sekä työtovereiden että lähiesihenkilön taholta), työn tavoitteet, mielenkiintoisuus ja haastavuus, työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen, sitoutuminen työnantajan tavoitteisiin, työpaikan arvojen tunteminen sekä sukupuolten tasa-arvo.

Kehitettävää oli kyselyn mukaan edellisen vuoden tapaan johdon toiminnassa, palkkaukseen, asioiden valmistelun tiedonsaantiin sekä kehityskeskusteluun liittyvissä kysymyksissä.

Väkivaltaa tai seksuaalista häirintää ei ollut koettu Akatemiassa viimeisen 12 kuukauden aikana. Työnsä vuoksi häirinnän tai vihapuheen kohteeksi oli kokenut joutuvansa 5 prosenttia henkilöstöstä, joka oli hieman alhaisempi kuin valtiolla keskimäärin (6 %). Muun epäasiallisen kohtelun kokemusta oli kulu- neen 12 kk:n aikana 14 prosentilla henkilöstöstä. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemusten määrä oli alhaisemmalla tasolla kuin valtiolla keski- määrin (21 %). Akatemian työsuojelu- sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoi- minnassa selvitettiin henkilöstön kokemuksia tarkemmin ja tehtiin toimia vas- tuullisen työpaikkakäyttämisen ja psykologisen turvallisuuden lisää- miseksi.

4.3. Terveys ja työkyky

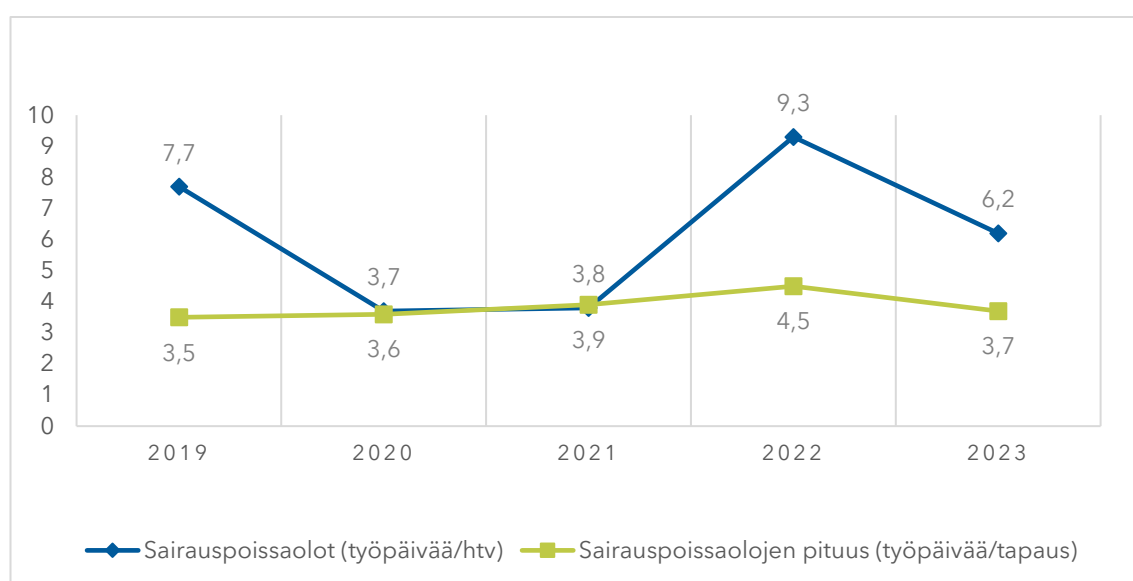
Sairauspoissaolojen määrä laski vuonna 2023 ja oli 6,2 sairauspäivää henki- lötyövuotta kohden, kun edellisenä vuonna määrä oli 9,3 sairauspäivää hen- kilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolot vastasivat 3,3 henkilötyövuotta (vuonna 2022 5,2). Sairauspoissaolon keskimääräinen pituus oli 3,7 päivää

sairaustapausta kohden. Lyhyiden (1–3 päivää kestäneiden) sairauspoissaolojen osuus kaikista sairaustapauksista oli 72,2 prosenttia. Terveysprosentti eli niiden osuus, joilla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää, oli 35,6 (valtiolla 35,4). Kuntoutuspäiviä ei ollut yhtään.

Keskimääräinen sairauspäivän hinta Akatemiassa on 500 euroa (valtiolla 437 euroa).

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

Kuvio 14 Sairauspoissaolojen määrä 2019–2023



Taulukko 6 Sairauspoissaolotietoja 2019–2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Sairauspoissaolojen lukumäärä	298	173	180	231	223
Sairauspäivien lukumäärä	1 041	535	585	1 307	828
Sairauspäivää/sairausjakso	3,5	3,6	3,9	5,7	3,7
Sairauspäivät/htv	7,7	3,7	3,8	9,3	6,2
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	80,5	77,8	76,9	77,1	72,2
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	36	57,9	55,9	37,9	35,6
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lukumäärä/henkilötyövuosi	4,8	3,4	3,3	3,5	3,8

Työtaturmat ovat harvinaisia Akatemiassa, kuten valtiolla yleensä. Vuonna 2023 Akatemiassa oli yhteensä kuusi työtaturmaa ja viisi poissaolopäivää 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.

Työterveyshuollon kustannukset nousivat edelliseen vuoteen verrattuna. Kustannukset henkilötyövuotta kohden ovat hieman korkeammat kuin valtiolla keskimäärin (730 €/htv, valtiolla 599 €/htv). Kokonaiskustannuksissa Kelan korvausluokan I (ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset) suhteellinen osuus pysyi lähes samalla tasolla (n. 41 %).

5. Henkilöstön tunnuslukuja

Taulukko 7 Henkilöstön tunnuslukuja 2019-2023

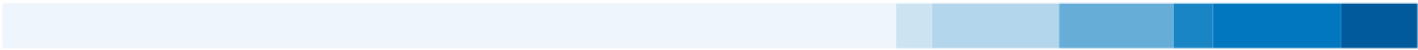
Vuodet	2019	2020	2021	2022	2023	Valtio
HENKILÖSTÖRE- SURSSIT						
Henkilöstömäärä 31.12.	2019	2020	2021	2022	2023	Valtio
Henkilöstön lukumäärä	136	145	143	140	132	81 696
Henkilöstön lukumäärän %-muutos	0,0	6,6	-1,4	-2,1	-5,7	2,2
Henkilötyövuosien määrä	135,2	140,8	147,6	141,0	133,4	80 232
Henkilötyövuosien määrän %-muutos	2,0	4,1	4,8	-4,4	-5,4	2,5
Henkilöstörakenne 31.12.	2019	2020	2021	2022	2023	Valtio
Asiantuntijatehtävissä toimivien henkilöiden %-osuus henkilöstöstä	63,8	65,7	68,1	69,2	69,5	45,0
Naisten %-osuus asiantuntijatehtävissä	71,1	67,4	64,9	68,5	67,4	57,5
Kokoaikaisten henkilöiden %-osuus	94,1	93,8	91,6	92,9	92,4	94,9

Osa-aikaisten henkilöiden %-osuus	5,9	6,2	8,4	7,1	7,6	5,1
Määräaikaisten pois lukien harjoittelijat, %-osuus	19,1	20,0	21,0	15,7	14,4	14,2
Virkasuhteisten %-osuus	100,0	100,0	100,0	100,0	99,2	90,8
Miesten %-osuus henkilöstöstä	26,5	29,0	28,7	25,7	29,5	49,0
Naisten %-osuus henkilöstöstä	73,5	71,0	71,3	74,3	70,5	51,0
Keski-ikä vuoden lopussa	48,4	48,7	49,2	49,6	50,9	45,5
Vähintään 45-vuotiaiden %-osuus	64,0	69,0	68,5	69,3	76,5	52,8
Koulutustasoindeksi	6,9	7,0	7,1	7,1	7,1	5,5
Korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus	83,8	86,2	88,1	87,9	89,4	60,7
Ylemmän korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneiden %-osuus	75,0	76,6	81,8	80,7	81,1	38,0
Tutkijakoulutuksen (lissensiaatin tai tohtorin tutkinnon) suorittaneiden %-osuus	44,9	44,8	47,6	48,6	47,7	4,3
Työajan käyttö vuoden aikana 31.12.	2019	2020	2021	2022	2023	Valtio
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	80,4	84,6	82,9	80,6	80,6	81,2
Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	1,3	1,0	1,0	0,8	1,0	1,2
Vuosiloma-ajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	14,1	12,0	13,6	13,8	14,6	13,2

Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	3,1	1,5	1,5	3,7	2,5	3,2
Tapaturmapoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Rahana korvatusen ylityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	0,1	0,4	0,1	0,1	0,1	1,8
Saldovapaapäivät	724	916	1 261	919	647	
Saldovapaana pidetyt päivät/htv	5,4	6,5	8,5	6,5	4,8	
Saldovapaana pidetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	2,1	2,6	3,5	2,6	2,0	
Työvoimakustannukset vuoden aikana	2019	2020	2021	2022	2023	Valtio
Kokonaistyövoimakustannusten %-muutos	3,0	7,5	6,2	-3,4	1,9	7,5
Tehdyn työajan palkkojen %-osuus työvoimakustannuksista	64,6	66,1	64,3	63,2	63,1	64,3
Välillisten työvoimakustannusten %-osuus työvoimakustannuksista	35,4	33,9	35,7	36,8	36,9	35,7
HENKILÖSTÖTARVE						
Henkilöstön kysyntä ja tarjonta	2019	2020	2021	2022	2023	Valtio
Ulkoiset henkilöstökrytoinnit vuoden aikana, lukumäärä (ei harjoittelijat)	20	12	13	6	7	7 062
Hakeneiden lkm/rekrytoitujen lkm ulkoisessa rekrytoinnissa vuoden aikana	51	49	51	37	50	97
Eläkkeelle siirtyneet henkilöt	6	2	4	2	5	

HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO, OSAAMINEN JA TYÖKUNTO						
Sairastavuus ja tapaturmat vuoden aikana	2019	2020	2021	2022	2023	Valtio
Sairauspoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	7,7	3,7	3,8	9,3	6,2	7,9
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	3,5	3,6	3,9	5,7	3,7	4,2
Tapaturmapoissaolot, työpäivää/henkilötyövuosi	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
Sairaustapausten yleisyys vuoden aikana	2019	2020	2021	2022	2023	Valtio
1-3 sairauspäivän tapauksen osuus	80,5	77,8	76,9	77,1	72,2	76,8
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	36,0	57,9	55,9	37,9	35,6	35,4
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lukumäärä/htv	4,8	3,4	3,3	3,5	3,8	9,6
Vaihtuvuus	2019	2020	2021	2022	2023	Valtio
Vuoden aikana eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus ed. vuoden lopun henkilöstöstä	3,7	1,5	2,9	0,7	1,5	1,8
Alle vuoden palveluksessa olleen vakinaisen henkilöstön %-osuus vakinaisesta henkilöstöstä vuoden lopussa	0,0	3,8	1,8	1,8	0,9	4,5
Keskimääräinen työkokemus omassa	8,9	10,0	10,3	10,8	11,3	9,0

organisaatiossa vuoden lopussa, vuotta						
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä vuoden aikana, vuotta	66,0	63,8	66,1	64,3	65,8	63,7
HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	2019	2020	2021	2022	2023	Valtio
Virkistystoimintaan liittyvät investoinnit (€/htv)	306	269	298	313	273	268
TYHY-kustannukset	41 447	37 896	44 007	44 256	36 430	
Koulutus- ja muu osaamisen kehittäminen vuoden aikana	2019	2020	2021	2022	2023	Valtio
Koulutuskustannukset, euroa/henkilötyövuosi	1 619	2 237	981	1 071	1 216	1 176
Koulutuspäivien määrä (pv/htv)	3,5	2,5	2,7	2,2	2,5	1,2
Työterveydenhoito vuoden aikana	2019	2020	2021	2022	2023	Valtio
Työterveyspalvelujen kustannukset nettona, eur/htv	793,2	565,3	527,9	545,7	730,3	599,5
Kannustava palkinta	2019	2020	2021	2022	2023	Valtio
Henkilöiden, jotka saivat vuoden aikana henkilökohtaisen palkankorotuksen vaativuusluokan noston seurauksena, %-osuus henkilöstöstä	1,5	3,4	4,2	2,9	4,5	6,4
Henkilöiden, jotka saivat vuoden aikana palkankorotuksen henkilökohtaisen palkanosan korotuksen seurauksena	18,4	15,9	20,3	17,9	16,7	14,6
Taloudelliset ja muut toiminnan tunnusluvut	2019	2020	2021	2022	2023	Valtio
Henkilötyövuoden hinta vuoden aikana	67 130	69 303	70 202	70 998	76 526	67 755



(työvoimakustannukset euroa/htv)						
----------------------------------	--	--	--	--	--	--