

SUOMEN AKATEMIA
Hallintoyksikkö

HALLINTOVIRASTON HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2008

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO.....	2
1. HENKILÖSTÖPANOKSET	3
1.1 PALVELUSSUHTEIDEN MÄÄRÄ JA HENKILÖTYÖVUODET	3
1.2 PALVELUSSUHDERAKENNE	4
1.3 SUKUPUOLIRAKENNE	5
1.4 IKÄRAKENNE	6
1.5 HENKILÖSTÖTARVE	8
1.5.1 Rekrytointi.....	8
1.5.2 Vaihtuvuus	8
2. HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KEHITTÄMINEN JA YLLÄPITO	9
2.1 TERVEYS JA TYÖKYKY	9
2.1.1 Sairauspoissaolot.....	9
2.1.2 Tapaturmapoissaolot	11
2.2 HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	11
2.2.1. Työhyvinvointi	11
2.2.2 Koulutus ja kehittäminen	12
3. TYÖAIKA	14
3.1 TYÖAJAN KÄYTTÖ	14
3.2 YLITYÖT	15
4. AKATEMIAN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ.....	15
5. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	17
Työvoimakustannukset.....	17

LUETTELO KUVIOISTA JA TAULUKOISTA

KUVIO 1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA HENKILÖTYÖVUODET.....	3
KUVIO 2. AKATEMIAN JA ULKOPUOLISEN RAHOITUKSEN OSUUDET	3
KUVIO 3. VAKINAINEN JA MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ.....	4
KUVIO 4. VIRKA- JA TYÖSOPIMUSSUHTEIDEN PROSENTTIOSUUDET	4
KUVIO 5A. SUKUPUOLIJAKAUMA YKSIKÖITTÄIN	5
KUVIO 5B. SUKUPUOLIJAKAUMA HENKILÖSTÖRYHMITÄIN.....	5
KUVIO 6. IKÄRAKENNE SUKUPUOLEN MUKAAN	6
TAULUKKO 1. KOULUTUSRAKENNE	7
KUVIO 7. KOULUTUSTASOINDEKSI	7
TAULUKKO 2. ELÄKÖITYMINEN	8
TAULUKKO 3. HENKILÖSTÖN LÄHTÖ- JA TULOVAIHTUVUUS VUOSINA 2004—2008 (%)	9
TAULUKKO 4. SAIRAUSPOISSAOLOT	10
KUVIO 8. HENKILÖSTÖN SAIRAUSPOISSAOLOT VUOSINA 2004- 2008.....	10
TAULUKKO 5. TYÖTAPATURMAT	11
TAULUKKO 6. TYHY-TOIMINNAN JA TYÖTERVEYDENHUOLLON (TTH) KUSTANNUKSET VUOSINA 2004- 2008.	12
TAULUKKO 7. HENKILÖSTÖKOULUTUSKUSTANNUKSET	14
TAULUKKO 8. TYÖAJAN TASOITUSVAPAA.....	15
KUVIO 9. TEHTÄVIEN SIOJITTUMINEN VAATIVUUSTASOILLE 31.12.2008	16
KUVIO 10. SUORITUSTASOJAKAUMA 31.12.2008.....	16
TAULUKKO 9.TYÖVOIMAKUSTANNUKSET VUOSINA 2004—2008.	17

JOHDANTO

Vuoden 2008 henkilöstötilinpäätös on yhdeksäs Suomen Akatemian hallintovirastossa tehty henkilöstötilinpäätös. Tarkoitus on, että henkilöstötilinpäätös on käyttökelpoinen ja hyödyllinen työväline henkilöstön strategiselle johtamiselle ja henkilöstön kehittämiseksi. Henkilöstötilinpäätös on myös yksi keskeisistä mittareista seurattaessa vuonna 2008 hyväksytyt henkilöstöstrategian ja sen toimenpidesuunnitelman toteutumista. Henkilöstöstrategian painopistealueet ovat Osaaminen ja henkilöstösuunnittelu, Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen sekä Esimiestyö ja johtaminen. Vuoden 2008 henkilöstötilinpäätökseen on koottu aikaisempien vuosien henkilöstötilinpäätöstietoja vastaavat tiedot ja se muokkaa aikaisempaan tapaan valtiovarainministeriön asettamia suosituksia. Henkilöstötilinpäätöksen laadinnassa on käytetty valtiovarainministeriön vuonna 2001 julkaisemaa käsikirjaa ”Henkilöstövoimavarojen hallintajärjestelmä, Henkilöstötilinpäätös”.

Henkilöstötilinpäätöksen teossa on hyödynnetty 1.1.2003 lukien käyttöön otetusta Personec F.V. henkilöstöhallinnon tietojärjestelmästä saatavia raportteja sekä CostControl-toimintolaskennan tuloksia. Personec F.V. raporttien tiedot on poimittu joulukuussa 2008 (31.12.2008) vallinneesta tilanteesta. Vertailutietoina on käytetty Suomen Akatemian hallintoviraston vuoden 2007 henkilöstötilinpäätöksen tietoja sekä Valtiokonttorin ylläpitämästä TAHTI-järjestelmästä valtion budjettitalouden henkilöstön vuoden 2008 henkilöstötilinpäätöstietoja.

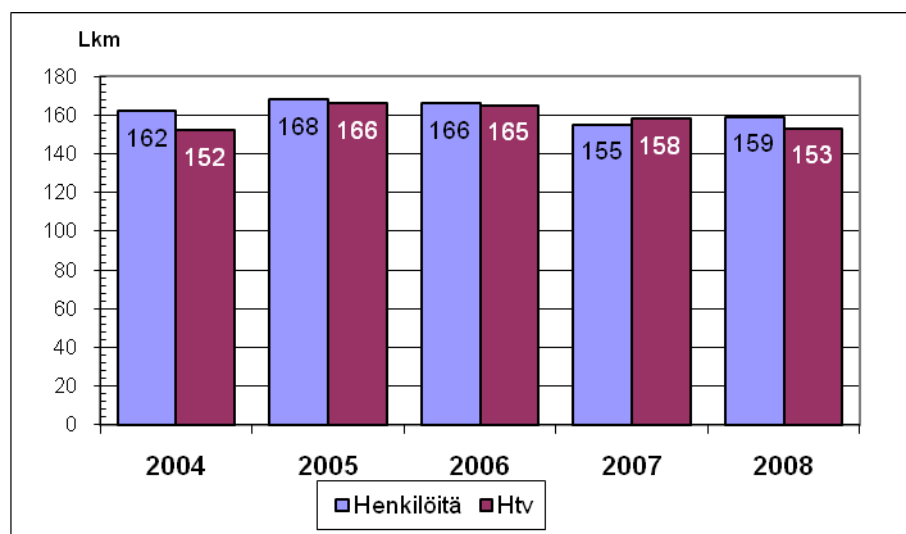
Henkilöstötilinpäätös koskee vain hallintovirastoon palvelussuhteessa olevaa henkilöstöä. Virkatutkijat ja palkkionsaajat eivät sisälly tähän henkilöstötilinpäätökseen. Laskelmissa, kuvioissa ja taulukoissa on yleensä kuvattu koko hallintoviraston henkilöstö (sisältäen myös yliopistojen rahoittamat harjoittelijat) joulukuun 2008 tilanteen mukaan lukuun ottamatta palkattomalla virkavapaalla olevia työntekijöitä.

1. HENKILÖSTÖPANOKSET

1.1 Palvelussuhteiden määrä ja henkilötyövuodet

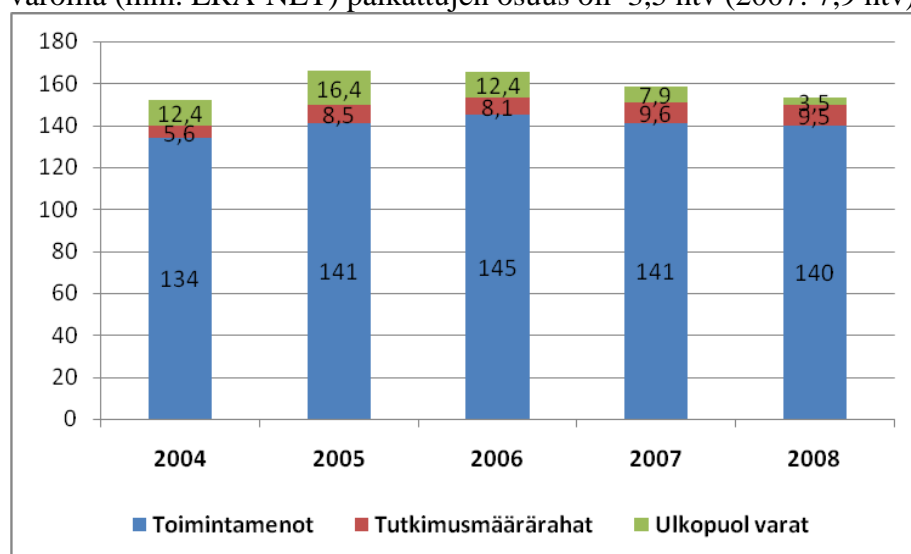
Hallintoviraston henkilökuntaan 31.12.2008 kuului 159 henkilöä (2007:155). Näiden lisäksi 18 henkilöä oli virkavapaalla.

Henkilötyövuosina henkilöstön määrä oli vuonna 2008 yhteensä 153 henkilötyövuotta eli vähennystä edelliseen vuoteen verrattuna oli 3,3 % (2007: 158,4). Henkilötyövuosien määrä on kääntynyt laskuun 2006 lukien johtuen valtionhallinnon tuottavuusohjelmasta, jonka mukaan Akatemian tulee vähentää 20 henkilötyövuotta vuosien 2007-2011 aikana. Vuoden 2008 aikana Akatemiassa työskenteli edelleen yliopisto- ja ammattikorkeakouluharjoittelijoita (yhteensä 4 henkilöä, 2007; 7)



KUVIO 1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA HENKILÖTYÖVUODET

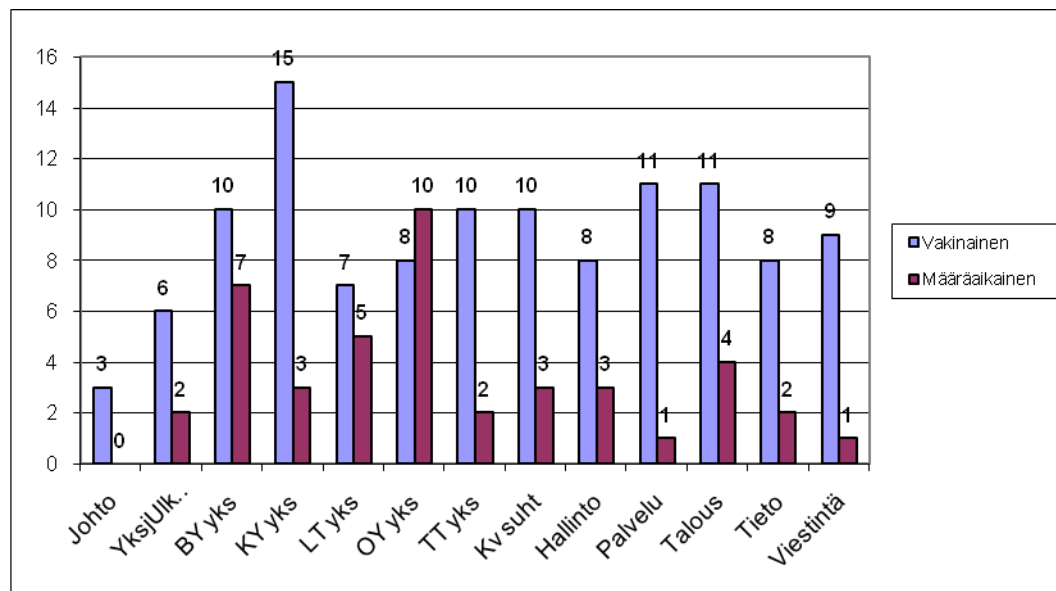
Toimintamenomomentilta palkattujen osuus oli 140,4 henkilötyövuotta (2007: 141 htv). Tutkimusohjelmien koordinoititehtäviin oli tutkimusmäärärahoista palkattu 9,5 htv (2007: 9,6 htv). Ulkopuolisilla varoilla (mm. ERA-NET) palkattujen osuus oli 3,5 htv (2007: 7,9 htv).



KUVIO 2. AKATEMIAN JA ULKOPUOLISEN RAHOITUKSEN OSUDET

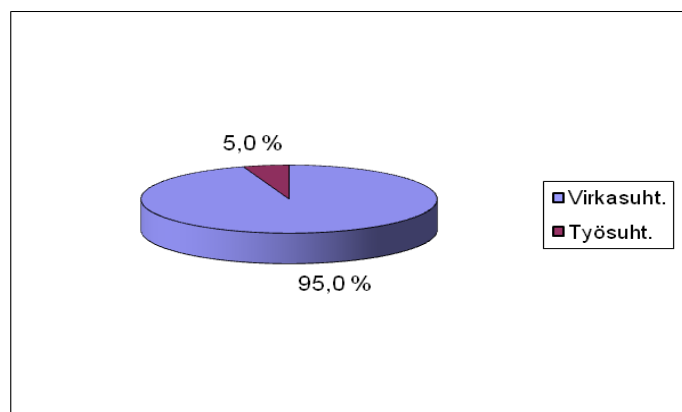
1.2 Palvelussuhterakenne

Vuoden 2008 lopussa oli vakinaisessa palvelussuhteessa 116 (73 %) ja määräaikaisessa 43 (27 %) henkilöä. Vuoteen 2007 verrattuna määräaikaisten osuus on hieman noussut (2007 vakinaisia 74,8 % ja määräaikaisia 25,2 %). Vakinaisiksi on laskettu myös henkilöt, jotka olivat vakinaisesta virastaan virkavapaalla hoitaakseen Akatemian määräaikaista virkaa tai tehtävää. Määräaikaisten osuus on lähes sama kuin valtion budjettitaloudessa keskimäärin (2008: 25,5 %; mukaan laskettu harjoittelijat).



KUVIO 3. VAKINAINEN JA MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ

Pääasiallinen palvelussuhteen laji oli virkasuhde (151 henkilöä, 95 %). Työsopimussuhteisten henkilöiden osuus (8 henkilöä 5,0 %) pieneni hiukan (2007: 9 henkilöä, 5,8 %). Työsopimussuhteisia on pääasiallisesti atk- ja tietohallinnollisissa tehtävissä sekä osa projektituonteisissa tehtävissä työskentelevistä. Valtion pääpalvelussuhteessa, virkasuhteessa, oli valtion budjettitalouden henkilöstöstä vuonna 2008: 83,2 % henkilöstöstä.

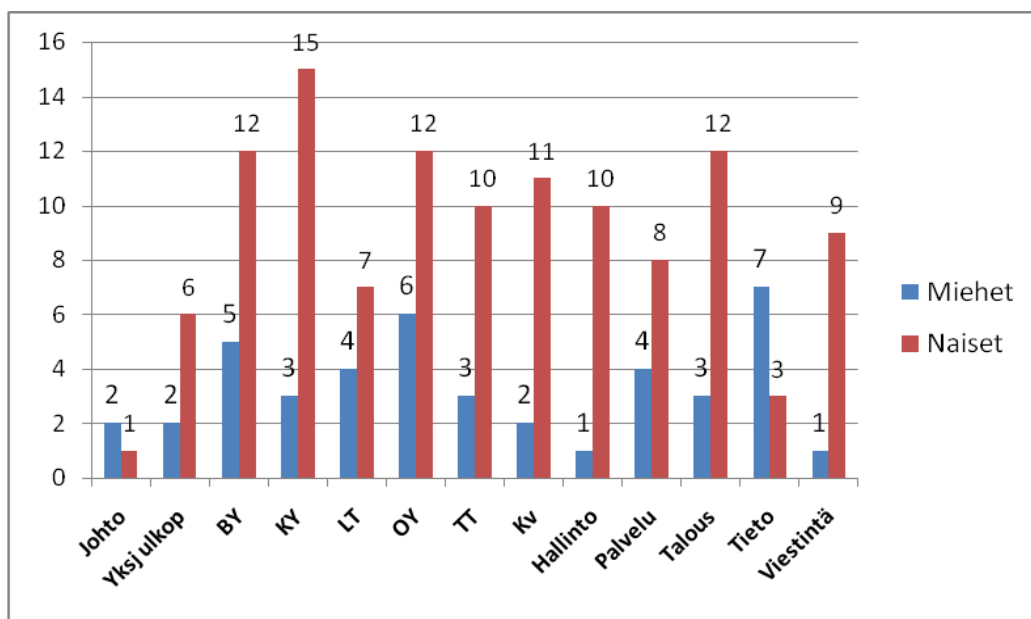


KUVIO 4. VIRKA- JA TYÖSOPIMUSSUHTEIDEN PROSENTTIOSUUEDET

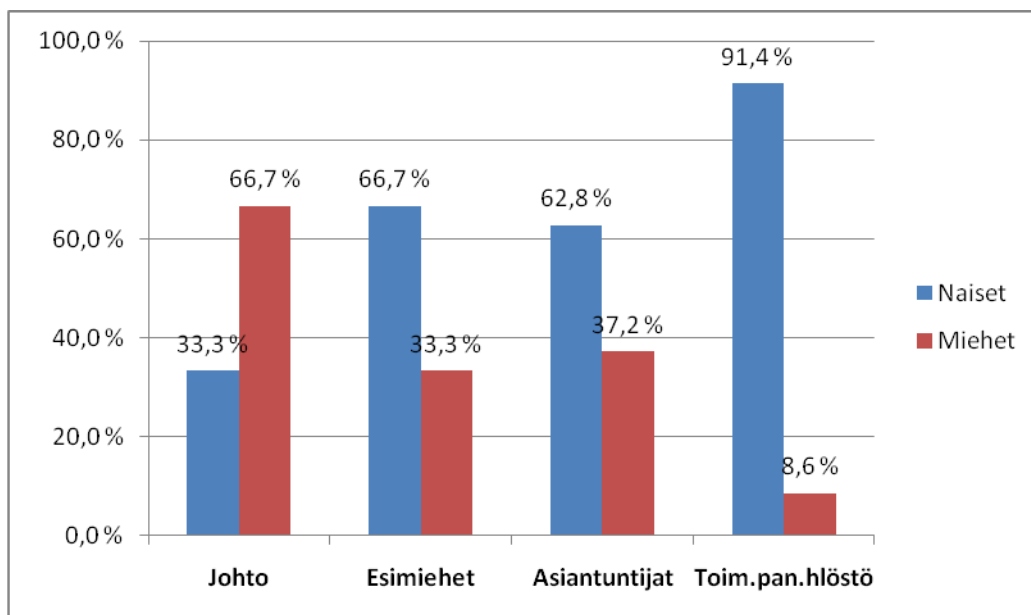
Henkilöstöstä oli kokoaikaisia 145 henkilöä (91 %) ja osa-aikaisia 14 henkilöä (9 %). Osa-aikaisten suhteellinen osuus henkilöstöstä on hieman kasvanut (2007: 7,1 %). Osa-aikaisuuden pääasiallisia perusteita olivat osa-aika/osatyökyvyttömyyseläke (36 %) tai osittainen hoitovapaa (36 %).

1.3 Sukupuolirakenne

Naisia työskenteli hallintovirastossa 116 (73 %) ja miehiä 43 (27 %). Miesten osuus nousi hieman vuoteen 2007 verrattuna, jolloin naisia oli 114 (74 %) ja miehiä 41 (26 %) Valtion budjettitaloudessa naisten osuus vuonna 2008 oli 50,4 % ja miesten osuus 49,6 %. Seuraavissa kuvioissa näkyy hallintoviraston sukupuolijakauma yksiköittäin (hlöä) ja henkilöstöryhmittäin (%). Naiset ovat enemmistönä kaikissa henkilöstöryhmissä johtoa lukuun ottamatta. Suomen Akatemian tasa-arvosuunnitelmassa on tavoitteena tasaisempi sukupuolijakauma hallintovirastossa.



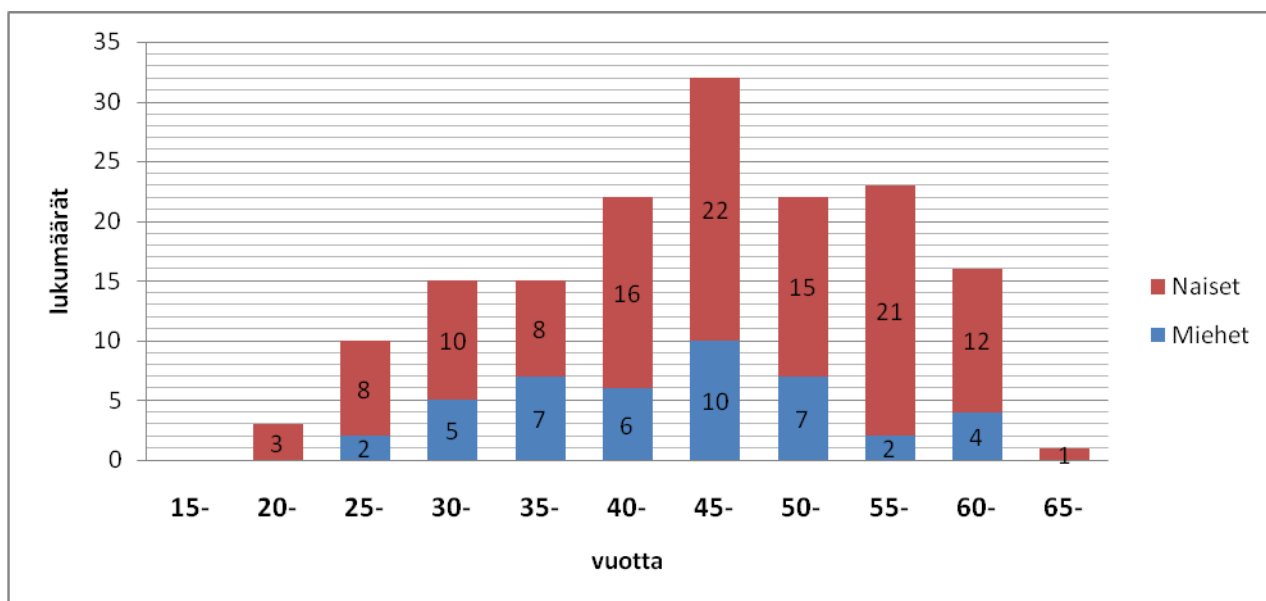
KUVIO 5A. SUKUPUOLIJAKAUMA YKSIKÖITTÄIN



KUVIO 5B. SUKUPUOLIJAKAUMA HENKILÖSTÖRYHMITÄIN

1.4 Ikärakenne

Hallintoviraston henkilöstön keski-ikä laski 0,1 vuodella. Joulukuussa 2008 hallintovirastolaisten keski-ikä oli 45,1 vuotta (miehet 44,7 ja naiset 45,2 vuotta). Vuonna 2007 keski-ikä oli 45,2 vuotta (miehet 43,6 ja naiset 45,7 vuotta).



KUVIO 6. IKÄRAKENNE SUKUPUOLEN MUKAAN

Naiset olivat enemmistönä kaikissa ikäryhmissä. Suurimmat ikäryhmät olivat 45-49 -vuotiaat (32 henkilöä, 20,1 %) ja 55-59 -vuotiaat (23 henkilöä, 14,5 %). Seniori-ikäisiä (eli 45-vuotiaita tai vanhempia) oli yli puolet henkilöstöstä (94 henkilöä, 59,1 %; vuonna 2007 osuus oli 57,4 %).

Valtion budjettitalouden henkilöstön keski-ikä on 44,1 vuotta. Seniori-ikäisiä oli 51,0 %.

1.5 Koulutusrakenne

Hallintoviraston henkilöstön yleisin tutkintoaste (27,8 %) oli ylempi korkeakouluaste¹ (2007: 30,1 %). Seuraavaksi yleisimmät ryhmät olivat (26,6 %) tutkijakoulutusaste (2007: 23,5%), johon luetaan lisen-siaatti- ja tohtoritutkinnon suorittaneet ja (14,8 %) alin korkea-aste (2007: 13,9 %), johon luetaan opis-totasaiset tutkinnot. Kaikkiaan korkeakoulututkinnon suorittaneita oli 68,6 % (2007: 66,6 %).

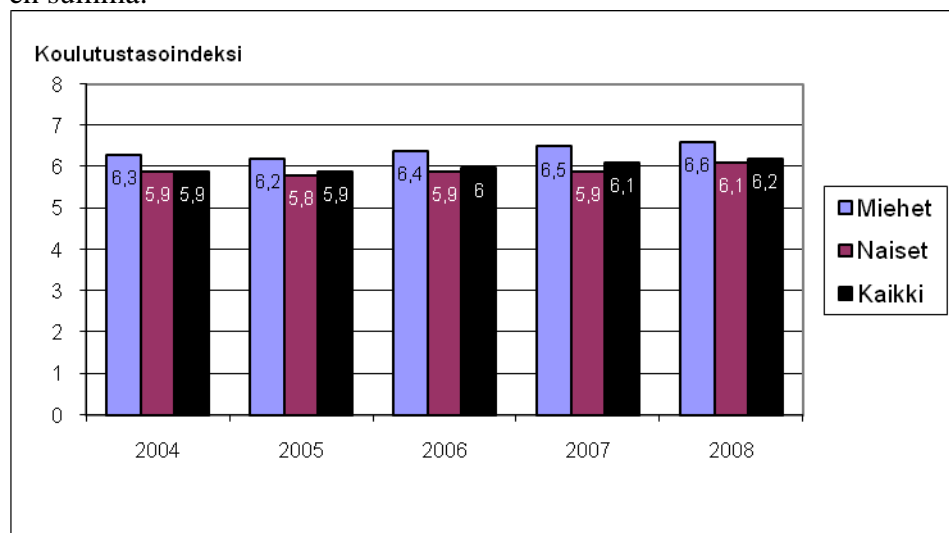
¹ Koulutus- ja tutkintotiedot poimitaan Personec F.V. -järjestelmästä, jonne merkitään nimikirjalakiin ja -määräyksiin perustuen vain suoritettut tutkinnot, joten kurssija tai tutkintojen osasuorituksia ei merkitä. Henkilön tutkinto on ns. 'sovel-tuv in tutkinto', joka esim. useamman tutkinnon suorittaneen henkilön kohdalla tarkoittaa ylintä tutkintoa.

TAULUKKO 1. KOULUTUSRAKENNE

	%jakauma koulutusasteen mukaan			Sukupuolen %jakauma		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Perusaste tai ei tutkintoa	0,0 %	3,9 %	3,0 %	0 %	100,0 %	100,0 %
Keskiaste	16,7 %	12,6 %	14,0 %	30,4 %	69,6 %	100,0 %
Alin korkea-aste	7,1 %	17,3 %	14,8 %	12,0 %	88,0 %	100,0 %
Alempi kork.k.aste	7,1 %	16,5 %	14,2 %	12,5 %	87,5 %	100,0 %
Ylempi kork.k.aste	33,3 %	26,0 %	27,8 %	29,8 %	70,2 %	100,0 %
Tutkijakoulutus	35,7 %	23,6 %	26,6 %	33,3 %	66,7 %	100,0 %
Tutkinnon suorittaneita	100,0 %	96,1 %	97,0 %	25,6 %	74,4 %	100,0 %
Yhteensä	100,0 %	100,0 %	100,0 %	24,9 %	75,1 %	100,0 %

Hallintoviraston koulutustasoindeksi on 6,2 (2007; 6,1). Koulutustasoindeksi on henkilöstöstrategian ja sen toimenpidesuunnitelman Osaaminen ja henkilöstösuunnittelu –osion yksi mittari.

Koulutustasoindeksin laskennassa kerrotaan eri koulutusasteen omaavien henkilöiden lukumäärät niiden koulutustasoineksillä ja lasketaan näin saadut tulot yhteen eli (alemman perusasteen omaavien henkilöiden lkm x 1) + (ylemmän perusasteen (ml. henkilöt, joilla koulutus on tuntematon) omaavien henkilöiden lkm x 2)+(keskiasteen koulutuksen omaavien henkilöiden lkm x 3,5) + (alimman korkeaasteen koulutuksen omaavien henkilöiden lkm x 5) + (alemman korkeakouluasteen koulutuksen omaavien henkilöiden lkm x 6) + (ylemmän korkeakouluasteen koulutuksen omaavien henkilöiden lkm x 7) + (tutkijakoulutusasteen omaavien henkilöiden lkm x 8). Lopuksi jaetaan em. tulojen summa henkilöiden kokonaislukumäärällä, joka on em. eri koulutusasteiden omaavien henkilöiden lukumäärän summa.



KUVIO 7. KOULUTUSTASOINDEKSI

Valtion budjettitalouden henkilöistä oli korkeakoulututkinto 43,5 %:lla (joista oli alempia korkeakoulututkintoja 9,2 %, ylempiä korkeakoulututkintoja 34,3 % ja tutkijakoulutusasteen tutkintoja 9,8 %). Koulutustasoindeksi oli kaikilla keskimäärin 5,2.

1.5 Henkilöstötarve

1.5.1 Rekrytointi

Hallintovirastoon tuli vuoden 2008 aikana 31 uutta henkilöä (2007:24) vakinaiseen tai määräajaiseen palvelussuhteeseen (luvussa ei mukana alle kuukauden työskennelleet). Uusista työntekijöistä 24 (2007:20) tuli määräajaiseen palvelussuhteeseen ja seitsemän (2007:4) suoraan vakinaiseen palvelussuhteeseen.

Hallintoviraston sisältä valittiin määräajaiseen tehtävään tai sijaisuuteen toisessa yksikössä kolme henkilöä (2007:7).

Määräajaisissa palvelussuhteissa työskennelleistä vakinaistettiin vuoden 2008 aikana kuusi työntekijää (2007:3). Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevista vastaavaan virkaan ei nimitetty yhtään henkilöä.

Harjoittelijan nimikkeellä työskenteli määräajaisessa palvelussuhteessa vuonna 2008 yhteensä 4 henkilöä. Työllistettäviä ei vuosien 2005 – 2008 aikana ole palkattu lainkaan.

1.5.2 Vaihtuvuus

Vuonna 2008 äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla oli 10 henkilöä (2007:7). Hoitovapaalla oli 8 henkilöä (2007:6). Vuoden 2008 aikana virkavapaalla hallintovirastosta toisen organisaation palveluksessa oli 12 henkilöä (2007:10). Muita pidempiä, yli kuukauden kestäviä virkavapaita (palkaton opintovapaa, vuorotteluvapaa) oli 4 henkilöä (2007:6).

Vuoden 2008 loppuun mennessä oli palveluksesta irtisanoutunut tai määräajan päätyttyä palveluksen päättänyt 30 (2007:26) henkilöä, joista vakinaisesta tehtävästä 11 henkilöä, ml. 6 eläkkeelle jäänyttä (2007:9).

Eläköityminen on ollut vähäistä vuosina 2004-2007, mutta lisääntyi vuonna 2008. Vuonna 2008 jäi 6 henkilöä vanhuuseläkkeelle.

TAULUKKO 2. ELÄKÖITYMINEN

Vuosi	Eläkelajit				
	Vanhuuseläke (hlöä)	Osa-aikaeläke (hlöä)	Osatyökyvyttömyyseläke (hlöä)	Yksilöllinen varh.eläke (hlöä)	Työkyvyttömyyseläke (hlöä)
2004	1	2	0	0	0
2005	1	0	0	0	0
2006	0	1	0	0	0
2007	2	0	0	0	2
2008	6	1	1	0	0

TAULUKKO 3. HENKILÖSTÖN LÄHTÖ- JA TULOVAIHTUVUUS VUOSINA 2004—2008 (%).

	2004	2005	2006	2007	2008
Sisäinen vaihtuvuus	5,4	1,2	2,4	4,2	1,9
Lähtövaihtuvuus (eronneet)	5,4	3,1	4,8	10,2	8,4
Eläkkeelle siirtyneet henkilöt	1,9	0,6	0,0	2,4	5,2
Kokonaispoistuma	12,1	9,9	12,5	19,9	21,3
Tulovaihtuvuus	19,6	17,9	13,1	15,7	22,6

Sisäinen vaihtuvuus: oman organisaation sisällä vuonna 2008 tehtäviä vaihtaneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus vuoden 2007 henkilöstöstä.

Lähtövaihtuvuus (eronneet): toisen työnantajan palvelukseen vuonna 2008 siirtyneiden henkilöiden lukumäärän osuus %-osuus vuoden 2007 lopun henkilöstöstä.

Eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden lukumäärän (kaikki eläkelajit) %-osuus vuoden 2007 lopun henkilöstöstä

Kokonaispoistuma: kaikkien organisaation palveluksesta eronneiden tai palkattomalle virkavapaalle siirtyneiden yhteismäärän %-osuus vuoden 2007 lopun henkilöstöstä (harjoittelijat eivät mukana luvuissa eivätkä perhevapaalle/perhevapaalta siirtyneet)

Tulovaihtuvuus: palvelukseen otettujen uusien henkilöiden ja palkattomalta virkavapaalta palanneiden henkilöiden lukumäärän %-osuus vuoden 2007 lopun henkilöstöstä (harjoittelijat eivät mukana luvuissa eivätkä perhevapaalle/perhevapaalta siirtyneet)

Henkilöstön vaihtuvuus on edelleen pysynyt korkeana vuonna 2008. Akatemiassa on suhtauduttu myönteisesti toisen tehtävän hoitamiseen omassa organisaatiossa sekä muissa valtion organisaatioissa (esim. Tekes), mikä on lisännyt liikkuvuutta. Myös perhevapaiden ja niistä johtuvien sijaisuuksien määrä on ollut suhteellisen korkea.

Henkilöstön vaihtuvuusluvuissa sisäinen vaihtuvuus pieneni edellisestä vuodesta, tulovaihtuvuus nousi edellisvuoteen verrattuna.

Vaihtuvuusluvut toimivat osaltaan mittareina henkilöstöstrategian ja sen toimenpidesuunnitelman Osaaminen ja henkilöstösuunnittelu –osiolle.

2. HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN KEHITTÄMINEN JA YLLÄPITO

2.1 Terveys ja työkyky

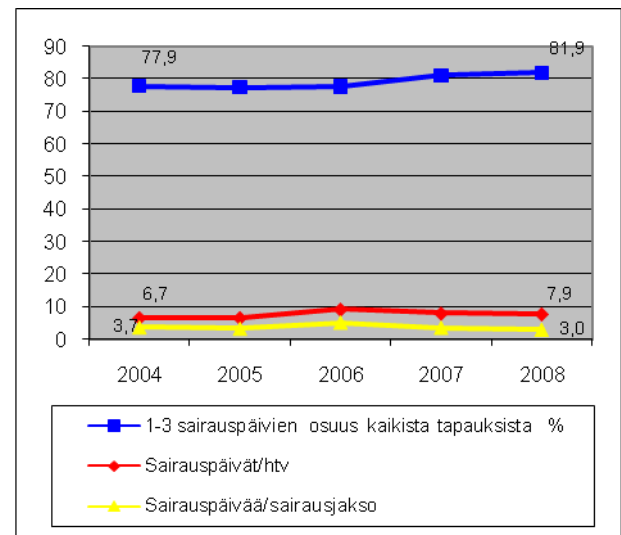
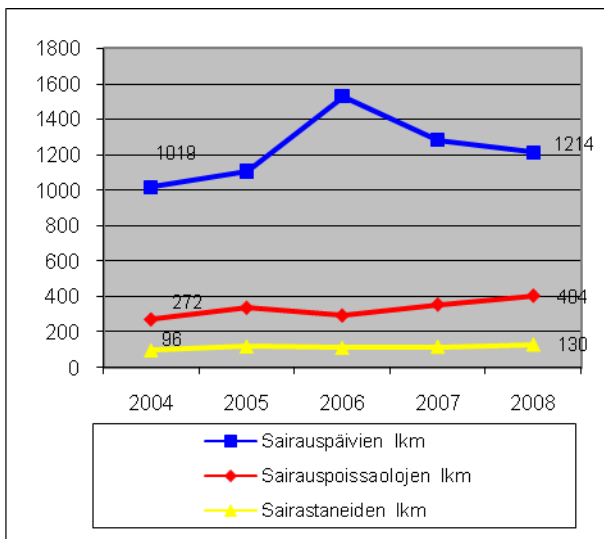
2.1.1 Sairauspoissaolot

Vuonna 2008 hallintovirastossa oli oman sairauden (ts. ei lapsen sairaus) vuoksi 404 sairauspoissaolojaksoa, joista kertyi yhteensä 1214 päivää (laskettuna työpäivinä). Yhden sairausloman keskimääräinen pituus oli 3,0 päivää (2007: 3,6). Sairauspäivien lukumäärä henkilötyövuotta kohti oli 7,9. Sairauspoissaolojaksojen lukumäärä ja sairastaneiden määrä oli suurempi kuin vuonna 2007, mutta sairausjaksojen keskimääräinen pituus lyhyempi ja sairauspäivien määrä pienempi (myös per htv) kuin 2007. Lyhyiden 1-3 päivän sairauspoissaolojen määrä kasvoi jonkun verran.

Sairauspäivät/htv ja lyhyiden 1-3 päivän sairauspoissaolojen määrä toimivat mittareina henkilöstöstrategian ja sen toimenpidesuunnitelman Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen –osion suhteen.

TAULUKKO 4. SAIRAUSPOISSAOLOT

Vuosi	Oma sairaus				
	Poissaolojen lkm	Sairauspäivien lkm	Sairauspäivää/sairausjakso	Sairastaneita lkm	Sairauspäivät/htv
2004	272	1019	3,7	96	6,7
2005	337	1109	3,3	118	6,7
2006	294	1529	5,2	111	9,3
2007	355	1276	3,6	117	8,1
2008	404	1214	3,0	130	7,9



KUVIO 8. HENKILÖSTÖN SAIRAUSPOISSAOLOT VUOSINA 2004- 2008

Työterveydenhuolto

- Ikäryhmätarkastukseen kutsuttuja oli 54 henkilöä (2007: 47)
- Lääkärin, terveydenhoitajan tai fysioterapeutin suorittamia terveystarkastuksia (kuten ikäryhmä, työhöntulo- tai muita terveystarkastuksia) oli 372 (2007: 368)
- Sairausten aiheuttamia käyntejä (KELA II -korvausluokka lääkäriin, terveydenhoitajaan tai fysioterapeutin vastaanotolla) oli 678 (2007: 629)
- Erikoislääkärikäyntejä oli 53 (2007: 63)

Työkyky -tunnuslukuja:	2004	2005	2006	2007	2008
- Hallintoviraston sairauspoissaolot, työpäivää/htv	6,7	6,7	9,3	8,1	7,9
- 1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	77,4	77,4	77,6	81,1	81,9
- Sairauksista johtuvien työterveyshuollossa käyntien lukumäärä/htv	3,5	3,5	4,1	4,0	4,4

2.1.2 Tapaturmapoissaolot

Tapaturmapoissaolot ovat valtiolla harvinaisia. Myös hallintovirastossa työtapaturmia on sattunut vuosien 2004-2008 aikana vähän. Työtapaturmat ovat tapahtuneet työmatkalla eivätkä varsinaista työtettä suorittaessa.

Hallintovirastossa vuonna 2008 oli 6 työtapaturmaa, joista yksi johti valitettavaan kuolemantapaukseen ja yhdestä aiheutui 16 poissaolopäivää.

TAULUKKO 5. TYÖTAPATURMAT

Vuosi	Tapaturmia, lkm
2004	3
2005	4
2006	3
2007	4
2008	6

2.2 Henkilöstöinvestoinnit

Henkilöstöinvestointeihin voidaan lukea kaikki sellaiset toimet, jotka edistävät tai hyödyntävät työtyytyväisyyden ja työkuoron edistämistä, henkilöstön koulutusta ja kehittämistä sekä terveyttä. Vuoden 2008 aikana kehitettiin henkilöstöinvestointeihin liittyvää suunnittelua tekemällä aikaisempaa enemmän yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Tämän seurauksena henkilöstön työkuuntoon, terveyteen, työsuojeluun, työhyvinvointiin sekä osaamisen kehittämiseen liittyvät toimenpiteet tukevat entistä paremmin toisiaan.

2.2.1. Työhyvinvointi

Suomen Akatemian työhyvinvointia ja työkykyä edistävästä toiminnasta vastaa TYHY –ryhmä, jossa on edustettuina työsuojelun, työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon ja osaamisen kehittämisen asiantuntemus sekä eri henkilöstöryhmät. TYHY-ryhmä toimii valtion työsuojelun yhteistoimintasopimuksen mukaisena yhteistoimintaelimenä työsuojeluasioissa (Työsuojelun yhteistyösopimus 15.2.2005).

TYHY -toiminta perustuu vuosittain laadittavaan toimintasuunnitelmaan, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan sekä työsuojelun toimintaohjelmaan. Toiminnan painopiste on ennaltaehkäisevässä ja työkykyä kehittävässä, työ- ja toimintakyvyn heikkenemisen uhkaa lieventävässä toiminnassa. TYHY –toiminnan onnistumisen edellytyksenä on koko henkilöstön yhteistyö, osallistuminen, aktiivisuus ja aloitteellisuus.

Suomen Akatemian TYHY -toiminta on yhteishengen luomista ja yhdessä tekemistä. Työntekijöitä kannustetaan liikuntaan, fyysisen ja psyykkisen kunnon ylläpitämiseen sekä elämänhallinnan lisäämiseen. Vuonna 2008 kiinnitettiin erityistä huomiota työyhteisön hyvinvointiin ja vuonna 2007 toteutetun Työhyvinvointibarometrin palautteiden pohjalta tehtävään työhyvinvoinnin kehittämistyöhön.

Työhyvinvointi oli yksi syksyllä 2008 hyväksytyn Suomen Akatemian henkilöstöstrategian kolmesta kehittämiskohteesta. Henkilöstöstrategian ja sen toimenpidesuunnitelman kautta työhyvinvoinnin merkitys korostui ja sen kehittäminen tavoitteellistui ja konkretisoitui. Valtionhallinnon tuottavuusohjelman mukainen henkilöstöresurssien niukkeneminen ja useat samanaikaiset kehittämishankkeet, mm.

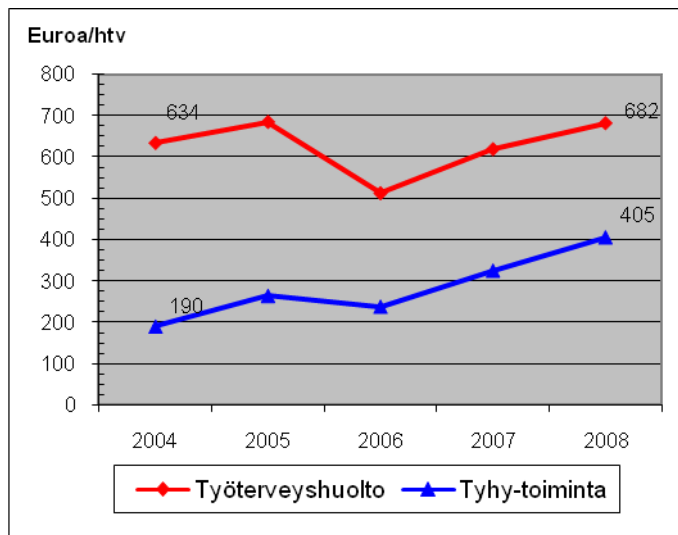
palvelukeskushankkeen tuomat muutokset, lisäsivät entisestään työhyvinvointitoiminnan merkitystä Akatemiassa vuonna 2008.

Henkilöstöstrategiassa korostuivat myös työmotivaatio, ammatinhallinta, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja hyvä esimiestyö keskeisinä psyykkistä hyvinvointia edistävinä ja ylläpitävinä tekijöitä. Ne lisäävät työn tuottamaa tyydytystä ja iloa.

Aikaisempien vuosien tapaan vuoden 2008 aikana järjestettiin runsaasti henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia edistävää toimintaa, kuten esimerkiksi yhteiset retket ja juhlat, hierontapalvelut sekä ohjatut liikuntapalvelut. Henkilöstön kerhotoimintaa (tietokirjallinen keskustelukerho ja valokuvauskerho) tuettiin ja osallistuttiin useisiin urheilu- ja kulttuuritapahtumiin

TAULUKKO 6. TYHY-TOIMINNAN JA TYÖTERVEYDENHUOLLON (TTH) KUSTANNUKSET VUOSINA 2004- 2008.

	2004	2005	2006	2007	2008
TYHY –kustannukset (Euroa)	28 800	43 900	39 200	51 394	61 983
TTH -kustannukset (Euroa)	101 200	113 700	84 400	97 805	104 475



Työhyvinvointitoiminnan sekä työterveydenhuollon kustannukset ovat nousseet 2007 verrattuna. Työhyvinvointitoiminta oli aktiivista. Työhyvinvointitoiminnan kustannukset ja toimintaan osallistuneiden määrä toimivat mittarina henkilöstöstrategian ja sen toimenpidesuunnitelman Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen osion suhteen.

Vuonna 2008 toteutuneista työterveydenhuollon kustannuksista käytettiin ennalta ehkäisevään ja työkykyä ylläpitävään toimintaan yhteensä noin 37 000 euroa (2007: n. 44 900 €).

2.2.2 Koulutus ja kehittäminen

Vuonna 2008 hyväksytyyn henkilöstöstrategian yhtenä painopistealueena on osaaminen ja henkilöstösuunnittelu. Tavoitteina on, että Akatemiassa on riittävästi oikeanlaista osaamista oikealla tavalla kohdennettuna, ja että henkilöstöllä on aikaa ja mahdollisuuksia strategialähtöiseen osaamisen kehittämiseen sekä urapolkujen rakentamiseen. Osaamisen jakamisen menetelmien kehittäminen ja henkilöstön osaamisen tehokas hyödyntäminen ovat keskeisiä keinoja.

Osaamisen kehittämisen keinojen kirjo on laaja, ja henkilöstökoulutus on vain pieni osa siitä. Erilaiset työssä oppimisen muodot (verkosto- ja työryhmätyöskentely, vierailut ja tutustumiskäynnit, projektit ja hankkeet, sijaisena toimiminen jne.) ovat Akatemiassa merkittävässä roolissa osaamisen ylläpidossa ja kehittämisessä. Akatemialaiset osallistuvat aktiivisesti erilaisten työryhmien ja verkostojen toimintaan. Työssä ja sen ohella tapahtuvan osaamisen kehittämisen raportointi on vaikeaa, kustannus- ja koulutuspäivätietoja saadaan lähinnä varsinaisen koulutuksen osalta.

Henkilöstön osaamisen kehittämistarve lähtee Suomen Akatemian strategiasta ja toiminnan tavoitteista. Osaamisen kehittämisen painopistealueet virastotasolla vuonna 2008 olivat hallinnollisen osaamisen ja toiminnan kehittäminen (mm. esittelijän koulutus, perehdytys), kansainvälistymisen tukeminen (kieli- ja kulttuurikoulutukset) sekä tietoteknisen osaamisen tukeminen (Office 2007 –ohjelmien koulutusta). Lisäksi järjestettiin mm. esiintymistaito- ja valmennusta.

Englannin, ruotsin ja ranskan kielen koulutusta jatkettiin ja niihin osallistui yhteensä noin 40 henkilöä. Uutena kielikoulutuspalveluiden tuottajana aloitti vuoden alussa Optimi Training oy.

Sisäisen viestinnän tehostamiseen tähtääviä lyhyitä infotilaisuuksia eri teemoihin liittyen järjestettiin säännöllisesti noin kaksi kertaa kuukaudessa (20 Pätkis- tai Pitkis-tilaisuutta ja 4 virastokahvit).

Koulutuksen ohella henkilöstön osaamista edistettiin myös henkilövaihdolla, jota toteutettiin Tekesin, Sitran ja ESF:n (European Science Foundation) kanssa. Joka organisaatiossa oli yksi akatemialainen vaihdossa 2-4 kk:n ajan. Myös työnohjauksella ja coachingilla on tuettu henkilöstön osaamisen kehittämistä ja jaksamista. Hallintoviraston yhteisen henkilöstökoulutuksen kustannukset vuonna 2008 olivat 54 708 euroa (2007: 67 309 euroa).

Yksiköt vastaavat henkilöstönsä omasta, henkilökohtaisiin kehityssuunnitelmiin perustuvasta koulutuksesta ja osaamisen kehittämisestä sekä yksikkökohtaisesta kehittämisestä (esim. yksiköiden kehittämispäivät). Yksiköiden hankkiman koulutuksen ja kehittämisen kustannukset vuonna 2008 olivat 137 266 euroa (2007: 232 361). Yksikkökohtaiset erot ovat suuria.

Vuonna 2008 henkilöstökoulutuksen ja -kehittämisen kustannukset laskivat edelliseen vuoteen verrattuna (ml. Akatemian yhteinen ja yksiköiden itsensä hankkima koulutus). Koulutuskustannukset sisältävät koulutuspalvelut, koulutuksen matkakustannukset ja koulutusajan palkkauskustannukset sekä yksiköiden kehittämispäivien kustannuksia. Koulutusajan palkkauskustannukset olivat 203 014 euroa (2007: 211 821 euroa) sekä koulutuspalvelut ja matkakustannukset yhteensä 191 974 euroa (2007: 299 670 euroa).

Hallintovirastossa koulutukseen käytettyjen työpäivien lukumäärä laski hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Henkilöstön koulutukseen käytetty aika oli yhteensä noin 4 henkilötyövuotta. Henkilötyövuotta kohden koulutukseen käytettiin 6,5 työpäivää. Koulutuspäivät/htv ja henkilöstökoulutuskustannukset toimivat henkilöstöstrategian ja sen toimenpidesuunnitelman Osaaminen ja henkilöstösuunnittelu –osion mittareina. Suomen Akatemian talousarvioehdotuksessa opetusministeriölle on asetettu tavoitteeksi 8 koulutuspäivää/htv vuoteen 2010 mennessä. Koulutuspäivien lukumäärä ja kustannukset ovat kuitenkin vain osa henkilöstön kehittämisen kokonaisuutta. Sekä kustannusten että koulutuspäivien määrän laskua selittää osittain vuonna 2007 järjestetty laaja Office –koulutus, johon osallistui lähes koko henkilöstö.

Koulutuspäivätiedot ja koulutusajan palkkauskustannustiedot on saatu toimintolaskennan raportista.

TAULUKKO 7. HENKILÖSTÖKOULUTUSKUSTANNUKSET
(ILMAN PALKKAUSKUSTANNUKSIA)

Vuosi	Koulutuskustannukset, €	Koulutuskustannukset/ htv, €
2004	225 200	1 481
2005	234 500	1 412
2006	225 600	1 359
2007	299 670	1 897
2008	191 974	1 255

Koulutus -tunnuslukuja:

	<u>2004</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>
Koulutuspanostus, työpäivää/htv	6,9	6,3	5,5	7,5	6,5
Kokonaiskoulutuskustannukset (sis. Koulutusajan palkat €/htv)	2599	2439	2248	3237	2582

Esimiestyöskentelyn kehittämistä tuettiin mm. jatkamalla esimiesten työnohjausta ja järjestämällä esimiehille keskustelutilaisuuksia ajankohtaisista teemoista. Esimiestyön arviointi toteutettiin toimintavuonna 360-asteen palautetyökalun avulla. Se sisälsi itsearvioinnin sekä esimiehen, kollegojen ja alaisen antaman palautteen. Palautteessa oli arvioitavana kuusi osa-aluetta:

1. Strateginen toiminta
2. Kehittäminen ja työn organisointi
3. Päätöksenteko
4. Luottamus ja luotettavuus
5. Vuorovaikutus
6. Vastuu

Kyselyn vastausprosentti oli 90. Palaute purettiin henkilökohtaisissa keskusteluissa valmentajien kanssa, ja tuloksia käsiteltiin myös esimiesten ja johdon yhteisessä keskustelutilaisuudessa. Koko viraston yhteistulokset osoittavat esimiestyön olevan hyvällä tasolla; keskiarvot liikkuvat 3,4 – 4,7 välillä (arviointiasteikolla 0-5). Tulokset eivät ole suoraan verrannollisia aiempien vuosien tuloksiin. Esimiestyön arvioinnit toimivat mittarina henkilöstöstrategian ja sen toimenpidesuunnitelman Esimiestyö ja johtaminen –osion suhteen.

3. TYÖAIKA

3.1 Työajan käyttö

Vuonna 2008 virastotyössä säännöllinen vuosityöaika oli 1827 tuntia ja 252 työpäivää. Tehdyn vuosityöajan päivien lukumäärä on saatu toimintolaskennan raportista.

Työaikatunnuslukuja	2004	2005	2006	2007	2008
- Tehdyn vuosityöajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	79,9	80,5	80,7	78,6	79,5
- Säännöllinen vuosityöaika/ tehty vuosityöaika	1,25	1,24	1,24	1,27	1,26
- Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	2,7	2,5	2,2	3,0	2,6
- Sairauspoissaoloajan %-osuus säännöllisestä vuosityöajasta	2,6	2,6	3,7	3,2	3,1
- Tapaturmapoissaoloajan %-osuus säänn. vuosityöajasta	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
- Rahana korvattun ylityöajan %-osuus säänn. vuosityöajasta	0,6	1,0	0,5	0,3	0,4

3.2 Ylityöt

Vuonna 2001 otettiin hallintovirastossa käyttöön periaatteet virastotyöajan ylittävän työn korvaamisesta ylityön ja tasoitusvapaan tekemistä koskevien käytäntöjen selkeyttämiseksi ja yhtenäistämiseksi yksiköissä ja ns. harmaan ylityön määrän vähentämiseksi. Liukuvaa työaikaa koskevat määräykset tarkistettiin joustavammiksi marraskuun alusta 2004 lukien siten, että liukuvan työajan tasoitusjakso piteni kolmeen kuukauteen, tasoitusjakson saldoraja nousi ja liukumarajat tulivat joustavammiksi.

Rahana maksettujen ylitöiden määrä hallintovirastossa nousi vuonna 2008 edellisestä vuodesta. Rahana korvattun ylityöajan osuus oli 7,8 t/htv (2007: 3,6 t/htv) ja 0,4 % (2007: 0,3 %) säännöllisestä vuosi-työajasta. Ylitöiden palkkaukustannukset (ilman työnantajan sivukuluja) olivat 233 euroa/htv (2007: 173 euroa/htv). Ylityökorvauksia maksettiin yhteensä 53 henkilölle (2007: 31 henkilölle). Ylityövaapaata pidettiin hallintovirastossa yhteensä 14 työpäivää (2007: 25 työpäivää).

Työajan tasoitusvapaata (kompensaatiovapaa) piti 33 % henkilöstöstä laskettuna 31.12.2008 henkilötilanteesta (edellisvuonna 44 %). Tasoitusvapaapäiviä käytettiin 235 päivää (2007; 296 päivää).

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

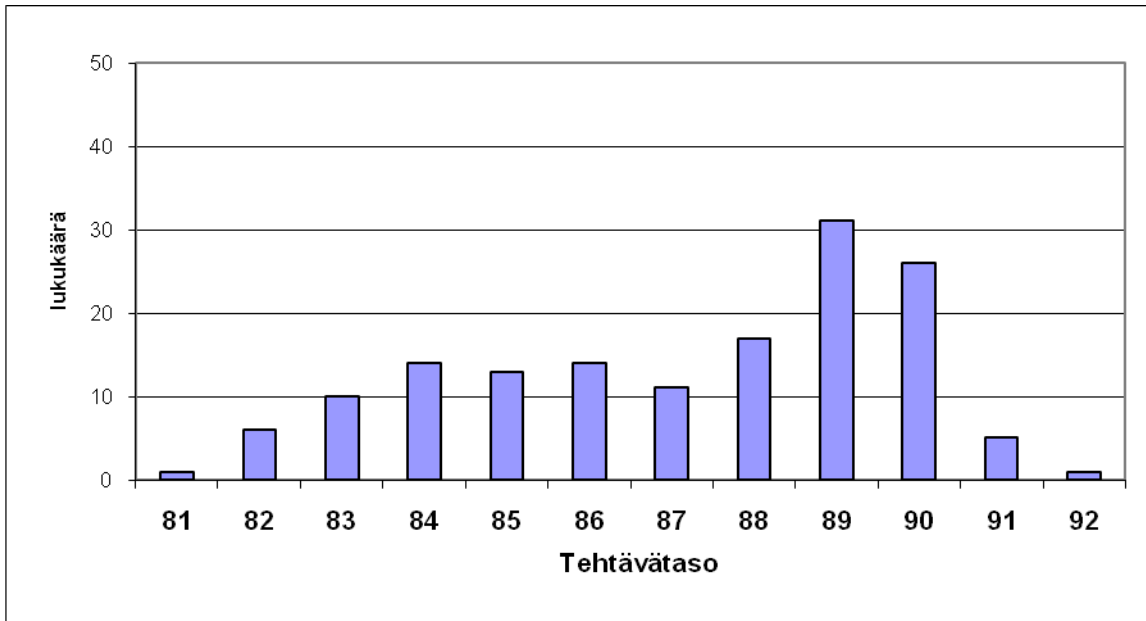
TAULUKKO 8. TYÖAJAN TASOITUSVAPAA

	2004	2005	2006	2007	2008
Tapauksia	202	232	236	211	150
Päiviä	292	313	350	296	235
Päiviä/tapaus	1,4	1,3	1,5	1,4	1,6
Tasoitusvapaata käyt- täneitä (% henkilöstöstä)	78 (48%)	76 (45%)	64 (39%)	68 (44%)	52 (33%)
Päiviä/henkilöstö yht.	1,8	1,9	2,1	1,9	1,5

4. AKATEMIAN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ

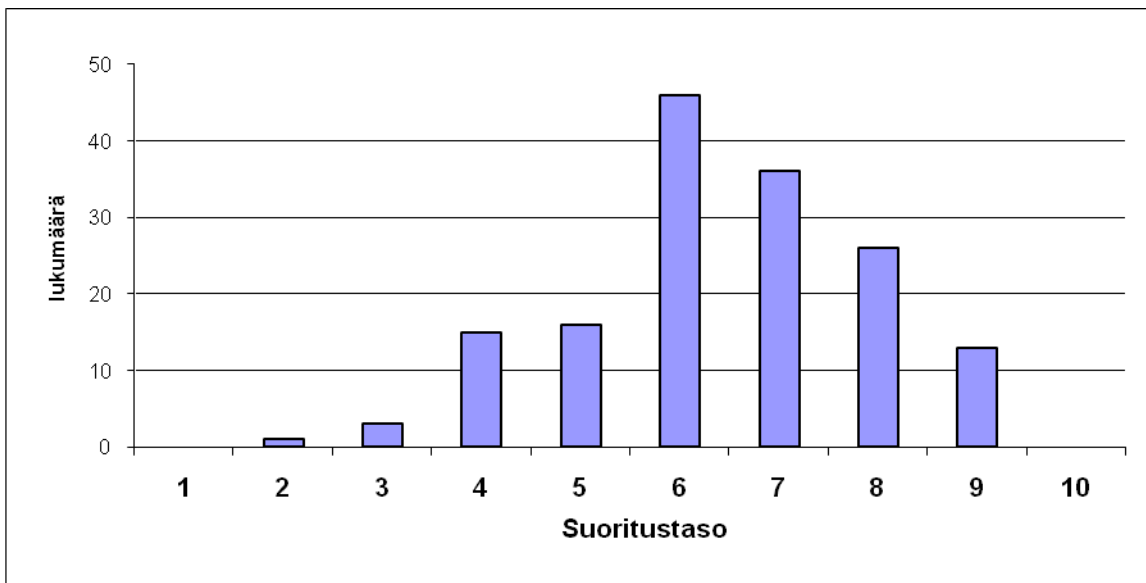
Akatemian hallintovirastossa otettiin käyttöön lokakuussa 2008 takautuvasti 1.3.2008 lukien uudistettu palkkausjärjestelmä, jossa palkkaus muodostuu tehtävän vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Uudistuksella kehitettiin palkkausjärjestelmän vaativuustasojärjestelmää. Palkkausjärjestelmän tarkistamisen tavoitteena oli parempi - kannustavampi ja oikeudenmukaisempi - palkkausjärjestelmä.

Uudistetun palkkausjärjestelmän piirissä oli vuoden 2008 lopussa keskimäärin 94 % henkilöstöstä. Palkkausjärjestelmän piirissä ovat vakinaisessa virkasuhteessa sekä yli kuuden kuukauden määräaikaisessa virkasuhteessa oleva henkilöstö ja sitä sovelletaan pääosin myös työsopimussuhteessa olevaan henkilöstöön.



KUVIO 9. TEHTÄVIEN SIOITTUMINEN VAATIVUUSTASOILLE 31.12.2008

Vaativuustasoille 88-90 sijoittuvat asiantuntijatehtävät, (mm. tiedeasiantuntija, johtava tiedeasiantuntija, ohjelmapäällikkö) jotka edellyttävät pääsääntöisesti ylempää korkeakoulututkintoa tai tohtorin tutkintoa. Erityyppiset ammatilliset tehtävät (mm. sihteeri- ja suunnittelijatehtävät) jakautuvat vaativuustasoille 83-87.



KUVIO 10. SUORITUSTASOJAKAUMA 31.12.2008

Akatemian palkkausjärjestelmässä henkilökohtaisen palkanosan suuruus on enintään 45 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Suoritustasoja on 10 ja tason muutos on 5 %. Eniten henkilöitä on tasolla 6, joka vastaa 25 %.

5. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

TAULUKKO 9.TYÖVOIMAKUSTANNUKSET VUOSINA 2004—2008.

Työvoimakustannukset	2004	2005	2006	2007	2008
Henkilöstön palkat	5 103 200	5 854 400	6 060 307	6 232 363	6 443 127
Sosiaaliturvan kustannukset	1 117 300	1 345 800	1 209 082	1 319 864	1 610 369
Työterveydenhuolto ¹	101 200	113 700	84 400	97 805	104 475
Koulutuskustannukset ²	225 200	234 500	225 600	299 670	191 974
TYHY -toimintakustannukset ³		43 900	39 200	51 394	61 983
Kokonaistyövoimakustannukset(euroa)	6 546 900	7 592 300	7 618 589	8 001 096	8 411 928
Kokonaistyövoimakustannukset (htv)	43 072	45 736	46 173	50 640	54 979

1 Brutto eli työterveyshuollon kustannusten palautuksia (KELA) ei ole vähennetty.

2 Koulutuskustannuksiin sisältyy myös kehittämiskustannuksia, esim. yksiköiden kehittämispäivät. Ei sisälly koulutusajan palkat.

3 Tyhy -toimintakustannukset sisältävät hallintoviraston yhteisen tyhy-toiminnan (A0042)

4 Muut henkilöstökustannukset sisältävät edellisiin eriin sisällyttömät työkykyä edistävät ja virkistystoimintaan liittyvät kustannukset