

**SUOMEN AKATEMIAN
Henkilöstötilinpäätös 2019**



SUOMEN AKATEMIA

Sisällys

1.	Henkilöstön määrä ja rakenne	4
1.1.	Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet	4
1.2.	Palvelussuhterakenne	6
1.3.	Sukupuolirakenne.....	7
1.4.	Ikärakenne ja eläköityminen	7
1.5.	Koulutusrakenne.....	8
1.6.	Palvelussuhteen kesto	9
1.7.	Rekrytointi ja vaihtuvuus	10
2.	Organisaatio ja johtaminen	10
2.1.	Hallintovirasto	10
2.2.	Esimiestyö ja johtaminen	11
2.3.	Palkitseminen	12
2.4.	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	14
2.5.	Työajan käyttö	14
3.	Osaamisen kehittäminen	16
3.1.	Henkilöstön kehittäminen ja koulutus.....	16
4.	Henkilöstön toimintakyky ja työyhteisön hyvinvointi	17
4.1.	Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen.....	17
4.2.	Työtyytyväisyys.....	18
4.3.	Terveys ja työkyky.....	19
5.	Työvoimakustannukset	20
6.	Henkilöstön tunnuslukuja	21

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 Valtiokonttorin ylläpitämästä TAHTI-järjestelmästä saatavia raportteja ja Kieku-tietojärjestelmän hakuraportteja. Vertailutietoina on käytetty Suomen Akatemian hallintoviraston vuoden 2018 henkilöstötilinpäätöstietoja sekä TAHTI-järjestelmästä saatavia valtion henkilöstön vuoden 2019 henkilöstötilinpäätöstietoja.

Henkilöstötilinpäätös koskee hallintovirastoon palvelussuhteessa olevaa henkilöstöä. Laskelmissa, kuvioissa ja taulukoissa on yleensä kuvattu koko hallintoviraston henkilöstö (sisältäen myös yliopistojen rahoittamat harjoittelijat) joulukuun 2019 tilanteen mukaan pois lukien palkattomalla virkavapaalla olevat työntekijät.

Lopussa olevaan taulukkoon on koottu kattavasti henkilöstötunnuslukuja vuosilta 2015 – 2019.

Henkilöstötilinpäätöstä on käsitelty laajennetussa johtoryhmässä 27.4.2020 ja yhteistoimintaryhmässä 12.5.2020. Se on ollut sähköpostitse kommentoitavana tyhy-ryhmällä.

1. Henkilöstön määrä ja rakenne

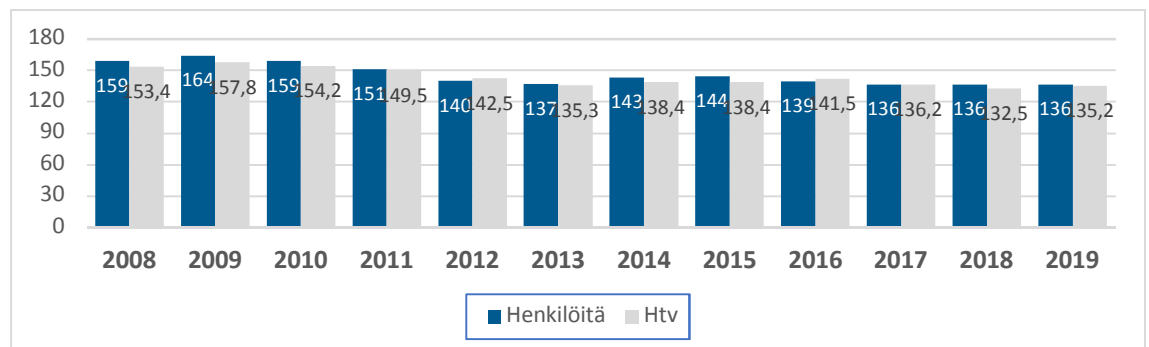
1.1. Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet

Akatemian henkilötyövuosien määrä vuonna 2019 oli 135,2 henkilötyövuotta, mikä oli kokonaisuutena 2,0 prosenttia enemmän kuin edellisellä vuonna. Vuoden 2019 lopussa ollut hallintoviraston henkilökunnan määrä (136 henkilöä) pysyi edellisvuoden tasolla (kuvio 1). Lisäksi 13 henkilöä oli virkavapaalla.

Viime vuosina toimintamäärärahojen väheneminen, toiminnan muutokset ja prosessien kehittäminen ovat johtaneet henkilöstövähennyksiin. Kymmenen vuoden aikana henkilötyövuodet ovat vähentyneet noin 20 henkilötyövuodella. Henkilöstön väheneminen on tapahtunut erityisesti hallinnon toimialalla virastopalveluiden ulkoistamisen sekä palvelukeskuksiin keskittämisen seurauksena ja eräiden organisaatiotarkistusten johdosta.

Viraston toimintamäärärahatilanteen valossa henkilöstön määrä pienenee suunnitellusti hyödyntäen eläköitymistä ja muuta vaihtuvuutta sekä viraston strategista henkilöstösuunnittelua. Jokainen rekrytointi käsitellään ja hyväksytetään johdolla selvittäen mahdollisuudet tehtävien uudelleen järjestelyyn.

Toimintatapoja ja prosesseja sekä henkilöstön osaamista kehitetään sellaisiksi, että ne mahdollistavat toiminnan nykyistä pienemmällä henkilöstöllä. Kehittämävaiheessa pyritään takaamaan riittävä resursointi ja mahdollistamaan henkilöstön aktiivinen osallistuminen kehittämistoimintaan. Henkilöstöresursseja on tarkoitus vahvistaa määräaikaaisesti vuosina 2019-2021 perusteena prosessien ja osaamisen kehittämiseen liittyvät laajat hankkeet ja projektit. Määräaikainen resurssilisäys vuodelle 2019 oli 4,5 htv.



Kuvio 1. Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet 2008 - 2019

¹ Strategisen tutkimuksen neuvoston ja vastaavan yksikön perustamiseen liittyen henkilöstön määrä on lisääntynyt n. 10 henkilöllä vuonna 2014. Joten todellinen henkilöstön pieneminen on ollut suurempaa.

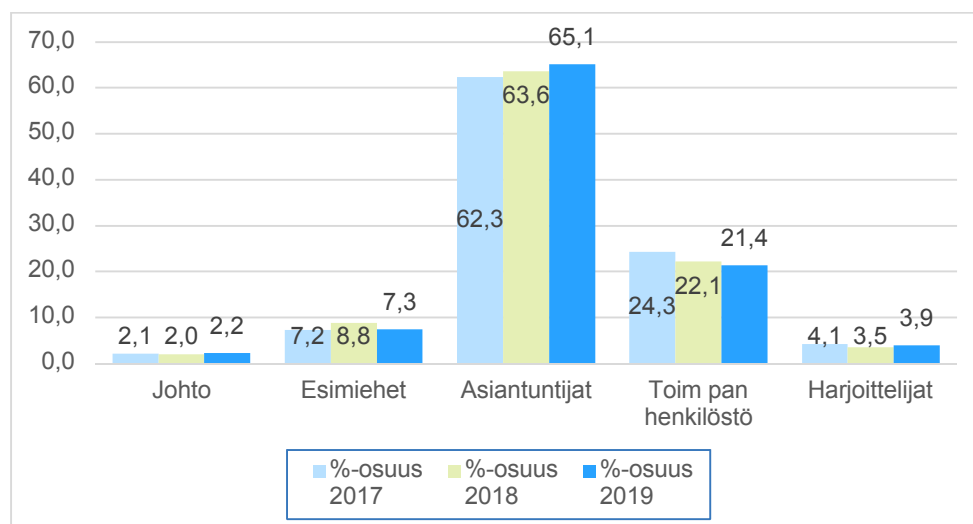
Toimintamomentilta palkattujen osuus kokonaishenkilötyövuosista oli 122,5 henkilötyövuotta. Akatemiaohjelmien koordinaatiotehtäviin oli tutkimusmäärärahoista palkattu 8,4 henkilötyövuotta. Ulkopuolisilla varoilla palkattujen osuus oli 4,3 henkilötyövuotta ja määrä nousi hieman. Hankkeita olivat mm. OKM:n rahoituksella liikuntatieteen arviointi sekä datahallinnan ja laskennan kehittämisohjelma (DL2021) ja ERA-net:it. Lisäksi Akatemiaan on sijoitettu NOS-HS -sihteeristö vuosille 2019-2021.

Ulkopuolisen rahoituksen hankkeisiin käytettiin enemmän työtunteja, kuin mistä Akatemia sai korvauksen, toisaalta ulkopuolisen rahoituksen hankkeissa on erilaiset laskutus- ja korvauskäytännöt. Tutkimusmäärärahoilla palkattujen osuus on pysynyt melko samana viime vuosina, muu ulkoinen rahoitus on lisääntynyt. Henkilötyövuosissa viime vuosina tapahtunut väheneminen on tapahtunut toimintamäärärahoilla palkatuista.

Taulukko 1. Eri rahoituslähteistä palkattujen henkilötyövuosimäärät 2015 – 2019

Rahoitus/henkilöstömenot	2015	2016	2017	2018	2019
Toimintamenot	127,6	130,5	125,6	119,5	122,5
Tutkimusmäärärahat	9,0	8,8	9,1	9,2	8,4
Ulkopuoliset varat	1,8	2,2	1,5	3,8	4,3
Yhteensä	138,4	141,5	136,2	132,5	135,2

Akatemian henkilöstörakenteessa ei ole viime vuosina tapahtunut suuria muutoksia. Asiantuntijat ovat Akatemian suurin henkilöstöryhmä ja heidän osuutensa henkilöstöstä on edelleen hieman kasvanut ja toimeenpanevan henkilöstön hieman vähentynyt. Pitkän aikavälin tavoitteena on vähentää edelleen toimeenpanevan henkilöstön osuutta suhteessa asiantuntijoihin. Myös toimeenpanevan henkilöstön tehtävät ovat kehittyneet ja kehittymässä entistä enemmän asiantuntijatyön suuntaan. Harjoittelijoiden määrä (17 hlöä vuonna 2019) on pysynyt melko korkeana. Harjoittelijoiden palvelussuhteen kesto on pääasiassa 3-6 kk. Akatemia suhtautuu harjoittelijoiden käyttöön myönteisesti, Heidän rekrytoinnistaan ja perehdyttämisestään on tullut vakiintunut käytäntö.



Kuvio 2. Henkilötyövuosijakauma henkilöstöryhmittäin 2017 – 2019**1.2. Palvelussuhterakenne**

Vuoden 2019 lopussa palvelussuhteessa oli vain virkasuhteisia, yhteensä 136 henkilöä. Valtion henkilöstöstä virkasuhteisia oli 90,3 prosenttia.

Vakinaisessa palvelussuhteessa oli vuoden lopussa 110 henkilöä (80,9 prosenttia) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 26 henkilöä (19,1 prosenttia), mukaan lukien viisi yliopistoharjoittelijaa. Vakinaisiksi on laskettu henkilöt, jotka olivat vakinaisesta virastaan virkavapaalla hoitaakseen Akatemian määräaikaista virkaa tai tehtävää (12 henkilöä). Määräaikaisten palvelussuhteiden yleisimmät perusteet olivat sijaisuudet sekä työn luonne (esimerkiksi projektit, osaamisten ja prosessien kehittäminen) ja harjoittelu.

Taulukko 2. Vakinaisten ja määräaikaisten lukumäärät ja prosenttiosuudet 2015-2019

Vakinaiset/määräaikaiset	lukumäärä %-osuus	2015	2016	2017	2018	2019
Vakinaiset	lukumäärä	118	117	110	110	110
	%-osuus	81,9	84,2	80,9	80,9	80,9
Määräaikaiset	lukumäärä	26	22	26	26	26
	%-osuus	18,1	15,8	19,1	19,1	19,1

Akatemian tavoitteena on ollut määräaikaisten osuuden vähentäminen. Vuoden 2019 lopussa määräaikaisten osuus oli 19,1 prosenttia, ollen sama kuin vuosina 2017 ja 2018. Miehistä määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 22,2 prosenttia ja naisista määräaikaisia oli 18,0 prosenttia. Vuoden 2019 lopussa harjoittelijoiden osuus oli 3,7 prosenttia, joka oli suurempi kuin edellisinä vuosina. Määräaikaisten määrään vaikutti myös osaamisten ja prosessien kehittämiseen tehty määräaikainen resurssilisäys, johon budjetoitiin 4,5 henkilötyövuotta, mutta toteuma jäi pienemmäksi. Valtiolla määräaikaisten osuus on Akatemiaa pienempi eli 16,5 prosenttia henkilöstöstä.

Vuoden 2019 lopussa henkilöstöstä oli kokoaikaisia 128 henkilöä (94,1 prosenttia) ja osa-aikaisia 8 henkilöä (5,9 prosenttia). Osa-aikaisuuden perusteina on ollut osittainen hoitovapaa, osatyökyvyttömyyseläke sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvät seikat. Osa-aikaisten osuus on vähentynyt viime vuosina. Akatemiassa suhtaudutaan kuitenkin myönteisesti erilaisiin joustaviin työaikajärjestelyihin työkyvyn tukemiseksi sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi. Valtiolla osa-aikaisia on 5,0 prosenttia henkilöstöstä.

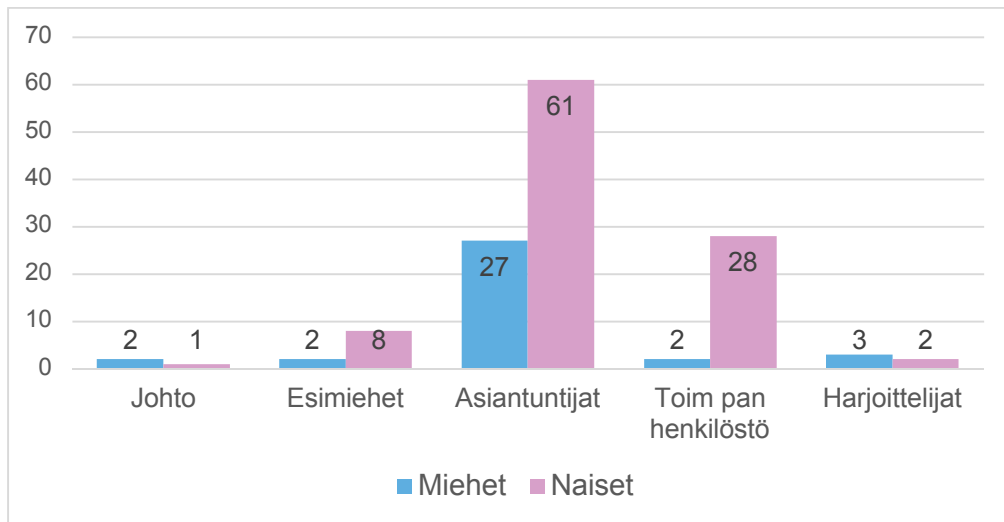
Taulukko 3. Koko-aikaisten ja osa-aikaisten lukumäärät ja prosenttiosuudet 2015 - 2019

Koko-/osa-aikaiset	lukumäärä %-osuus	2015	2016	2017	2018	2019
Kokoaikaiset	lukumäärä	127	127	126	127	128
	%-osuus	88,2	91,4	92,6	93,4	94,1

Osa-aikaiset	lukumäärä	17	12	10	9	8
	%-osuus	11,8	8,6	7,4	6,6	5,9

1.3. Sukupuolirakenne

Suomen Akatemia edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti. Naisten osuus henkilöstöstä on vaihdellut 70 ja 75 prosentin välillä ollen 73,5 prosenttia vuonna 2019. Miehiä oli 26,5 prosenttia. Miesten osuus työnhakijoista oli 32 prosenttia ja tehtävään valituista 22 prosenttia, naisten osuus työnhakijoista oli 68 prosenttia ja tehtävään valituista 78 prosenttia. Virkaan tai tehtävään on valittu aina ansioitunein hakija riippumatta hänen sukupuolestaan. Valtiolla sukupuolijakauma kokonaisuutena on tasaisempi; naisten osuus vuonna 2019 oli 49,4 prosenttia ja miesten osuus 50,6 prosenttia.

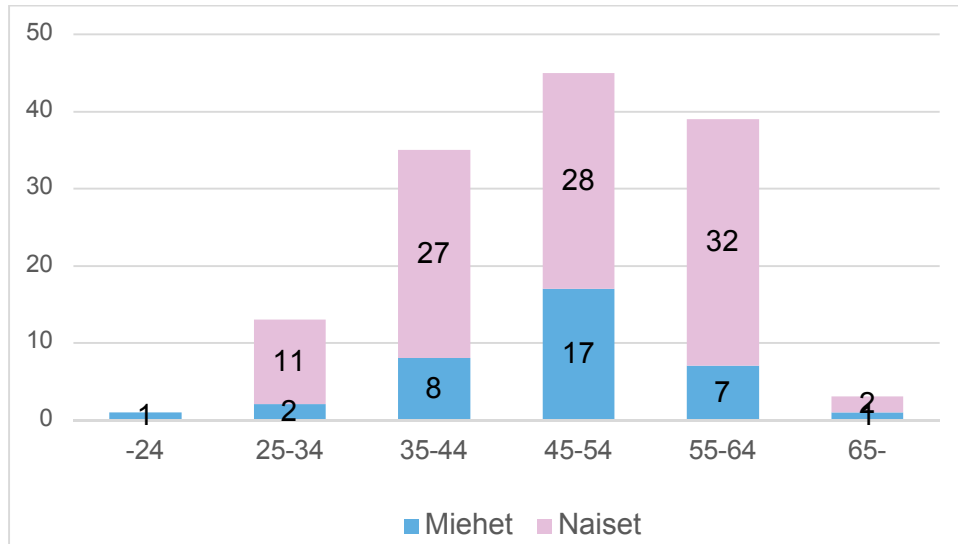


Kuvio 3. Sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin (lukumäärät) 31.12.2019

Vuoden 2019 lopussa naiset olivat enemmistönä muissa henkilöstöryhmissä paitsi johdossa. Esimiestehtävissä naisten osuus oli 80 prosenttia ja toimeenpaneissa tehtävissä 93 prosenttia. Asiantuntijoista naisten osuus oli 69 prosenttia. Naisista 61 prosenttia ja miehistä 75 prosenttia toimi asiantuntijatehtävissä, mikä on Akatemian suurin henkilöstöryhmä. Harjoittelijoita Akatemiassa oli vuoden aikana 17 ja heistä 12 oli naisia ja 5 miehiä.

1.4. Ikärakenne ja eläköityminen

Vuoden 2019 lopussa hallintoviraston henkilöstön keski-ikä oli 48,4 vuotta (miehet 48,3 ja naiset 48,4 vuotta). Vähintään 45-vuotiaiden osuus oli 64,0 prosenttia. Suurimmat ikäryhmät olivat 45–54 -vuotiaat (45 henkilöä, 33 prosenttia) ja 55–64 -vuotiaat (39 henkilöä, 29 prosenttia). Naiset olivat enemmistönä kaikissa ikäryhmissä. Akatemian keski-ikä on pysynyt hieman alle 50 vuodessa viime vuosina. Valtion henkilöstön keski-ikä oli 45,9 vuotta ja 45-vuotiaita tai vanhempia oli 54,1 prosenttia.



Kuvio 4. Ikärakenne ikäryhmittäin ja sukupuolittain 31.12.2019

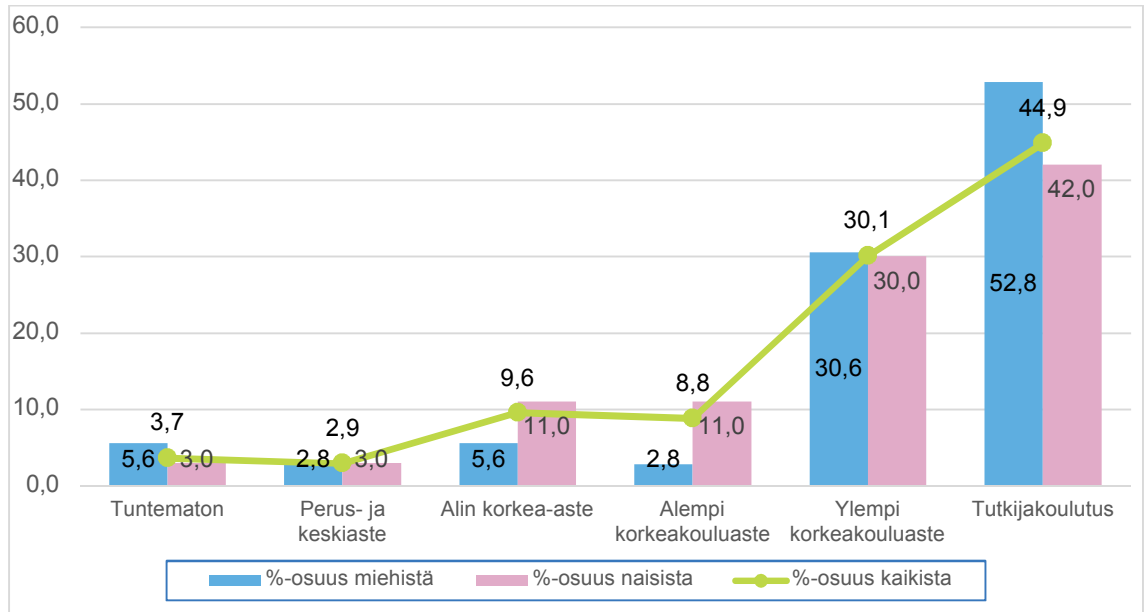
Vuonna 2019 Akatemiasta jäi kuusi henkilöä vanhuuseläkkeelle (4,4 prosenttia henkilöstöstä). Viimeisen viiden vuoden aikana eläkkeelle on jäänyt vuosittain nollasta yhteentoista henkilöä.

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. Vanhuuseläkkeelle vuonna 2019 voi jäädä ikäluokkansa mukaisesti porrastettuna. Eläkkeen kertymisen yläikäraja on 68 vuotta.

1.5. Koulutusrakenne

Suomen Akatemia on asiantuntijavirasto, jonka henkilöstö on keskimäärin korkeasti koulutettua, etenkin miehet, joista valtaosa työskentelee asiantuntijatehtävissä. Koulutustaso on myös noussut tehtävien muuttuessa vaativammiksi. Akatemian koulutustasoindeksi² vuonna 2019 oli 6,8. Miesten koulutustasoindeksi oli 7,0 ja naisten 6,8. Valtiolla koulutustasoindeksi oli 5,2.

² Koulutustasoindeksin laskennassa kerrotaan eri koulutusasteen omaavien henkilöiden lukumäärät niiden koulutustasoineksilla ja lasketaan näin saadut tulot yhteen eli (alempaan perusasteen omaavien henkilöiden lkm x 1) + (ylempään perusasteen (ml. henkilöt, joilla koulutus on tuntematon) omaavien henkilöiden lkm x 2) + (keskiasteen koulutuksen omaavien henkilöiden lkm x 3,5) + (alimman korkea-asteen koulutuksen omaavien henkilöiden lkm x 5) + (alempaan korkeakouluasteen koulutuksen omaavien henkilöiden lkm x 6) + (ylempään korkeakouluasteen koulutuksen omaavien henkilöiden lkm x 7) + (tutkijakoulutusasteen omaavien henkilöiden lkm x 8). Lopuksi jaetaan em. tulojen summa henkilöiden kokonaismäärällä, joka on em. eri koulutusasteiden omaavien henkilöiden lukumäärien summa.

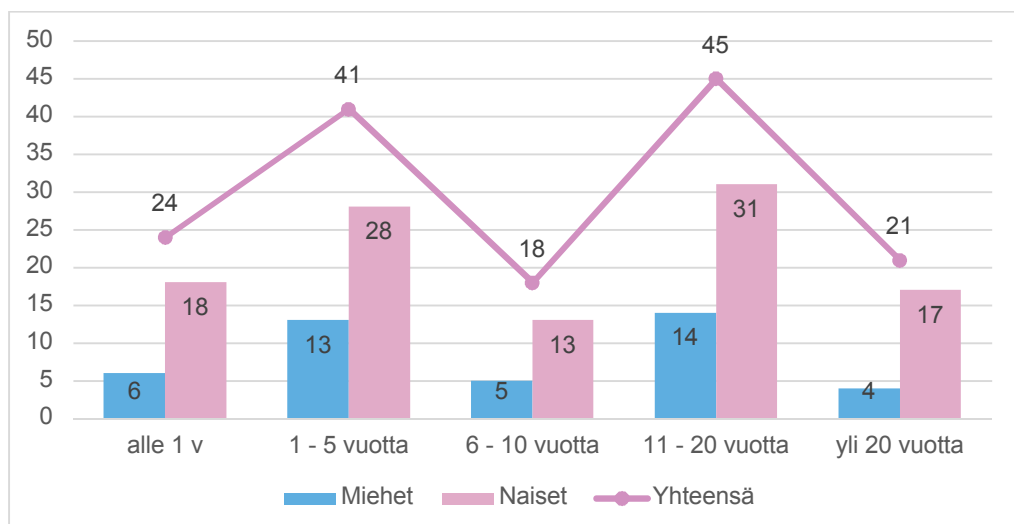


Kuvio 5. Koulutusasteet sukupuolittain 31.12.2019

Vuoden 2019 lopussa vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä oli 75 prosenttia. Yleisin koulutusaste oli tutkijakoulutusaste, 44,9 prosentilla henkilöstöstä eli yli 60 henkilöllä on tohtorin tai lisensiaatin tutkinto. Tiedeasiantuntijat ovat Akatemian suurin henkilöstöryhmä ja tiedeasiantuntijan tehtäviin on viime vuosina rekrytoitu pääasiassa tohtorin tutkinnon suorittaneita. Valtiolla vastaavasti ylempi korkeakoulututkinto oli 34,3 prosentilla henkilöstöstä ja tutkijakoulutus 4,1 prosentilla henkilöstöstä. Akatemian koulutusrakenne on ainutlaatuinen valtion virastoissa.

1.6. Palvelussuhteen kesto

Palvelussuhteessa Suomen Akatemiaan oli 31.12.2019 yhteensä 149 henkilöä, mukaan lukien virkavapaalla olevat. Palvelussuhde on alkanut viimeisen vuoden sisällä 24 henkilöllä (16 prosenttia henkilöstöstä) ja yli 20 vuotta sitten 21 henkilöllä (14 prosenttia henkilöstöstä). Palvelussuhde on ollut voimassa yli 30 vuotta kolmellatoista henkilöllä.



Kuvio 6. Palvelussuhteet voimassa 31.12.2019

1.7. Rekrytointi ja vaihtuvuus

Hallintovirastoon tuli vuonna 2019 vakinaiseen tai määräaikaiseen palvelussuhteeseen 20 uutta henkilöä (pl. harjoittelijat). Uusista työntekijöistä 14 tuli määräaikaiseen palvelussuhteeseen ja kuusi vakinaiseen palvelussuhteeseen. Lisäksi vakinaiseen virkaan valittiin kolme jo Akatemian palveluksessa ollutta henkilöä ja vakinaistettiin viiden henkilön määräaikainen tehtävä.

Akatemiassa oli 21 ulkopuolista rekrytointihakua Valtiolle.fi -sivustolla ja neljä hakua muista verkostoista. Valtiolle.fi:ssä hakijoita oli 1114, joista naisia 753 (67,6 prosenttia) ja miehiä 361 (32,4 prosenttia). Yhdestä hausta saatettiin palkata useampi henkilö.

Vuoden 2019 aikana harjoittelijoita rekrytoitiin 17. Harjoittelijoiden palvelussuhteet ovat olleet 3 – 6 kuukautta.

Vuoden 2019 aikana perhevapailta (äitiys-, isyys- ja hoitovapaa) oli kolme eri henkilöä.

Akatemian palveluksesta irtisanoutui tai määräajan päätyttyä palveluksen päätti vuoden 2019 aikana yhteensä 20 henkilöä (pl. harjoittelijat). Vakinaisesta palvelussuhteesta irtisanoutui 11, joista eläkkeelle siirtyi kuusi henkilöä.

Vuoden 2019 aikana virkavapaalla toisen organisaation palveluksessa oli 11 henkilöä ja omassa virastossa toisessa tehtävässä oli 12 henkilöä.

2. Organisaatio ja johtaminen

2.1. Hallintovirasto

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

Hallintoviraston henkilöstö hoitaa Akatemian hallintoa, huolehtii hallituksen, tieteellisten toimikuntien, strategisen tutkimuksen neuvoston sekä tutkimusinfrastruktuurikomitean asioiden valmistelusta, esittelystä ja päätösten toimeenpanosta, valmistelee tiedepoliittisia selvityksiä ja suunnitelmia sekä osallistuu useiden kotimaisten ja kansainvälisten työryhmien toimintaan.



Kaavio 1. Organisaatiokaavio 1.8.2018 lukien

2.2. Esimiestyö ja johtaminen

Esimiestyötä ja johtamista arvioidaan VMBaro -työtyytyväisyyskyselyn ja sen purkukeskustelujen avulla. Purkukeskustelujen osana vastuualueilla annetaan palautetta johtamisesta ja esimiestyöstä.

Vuoden 2018 VMBaro -työtyytyväisyyskysely toteutettiin vasta joulukuussa organisaatiotarkistuksen johdosta. Tulokset käsiteltiin virasto- ja vastuualueetasolla vuoden 2019 alkupuolella. Tulosten perusteella kehittämiskohteiksi ja toimenpiteiksi valittiin mm. viestinnän ja vuorovaikutuksen parantaminen, johtamisen kehittäminen sekä asiattomaan käytökseen puuttuminen.

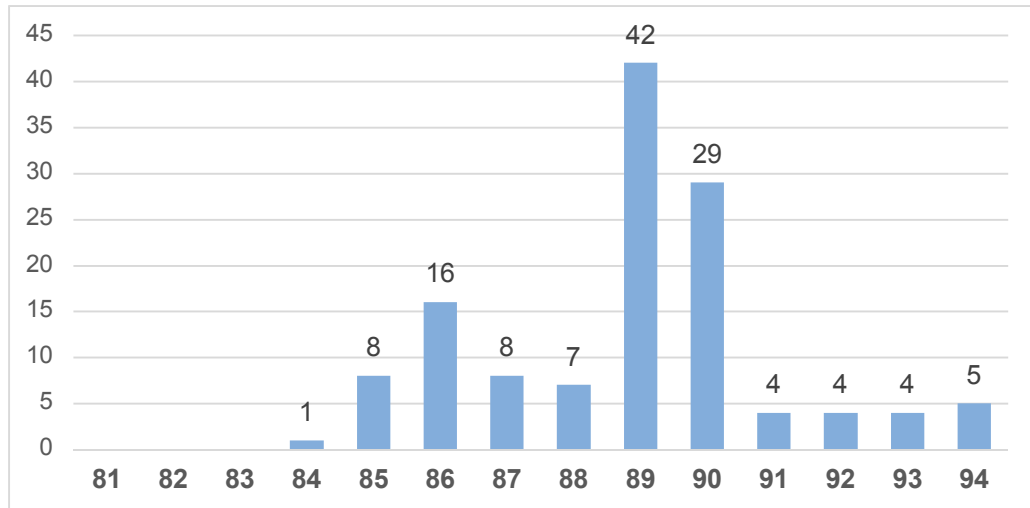
Osana johtamisen kehittämistä töiden organisointia ja delegointia pohtimaan asetettiin pienryhmä. Sisäiseen viestintään panostettiin paljon koko vuoden ajan, luoden uusia keskustelukäytäntöjä esimerkiksi pätkis-infojen yhteyteen. Johtoryhmien ja eri työryhmien työstä ja päätöksistä viestittiin aktiivisesti.

Vuoden 2019 VMBaro-työtyytyväisyyskysely toteutettiin marras-joulukuun vaihteessa ja sen purkukeskustelut jäivät toteutettaviksi vuoden 2020 puolella. Johtajuusindeksi nousi kyselyssä asetetulle tavoitetasolle ollen 3,55 (2018; 3,30). Lähiesimiestyö arvioitiin erittäin hyväksi. Ylimmän johdon toiminnassa oli edelleen kyselyn tulosten perusteella kehittämistä, mutta tulokset paranivat vuodesta 2018.

2.3. Palkitseminen

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

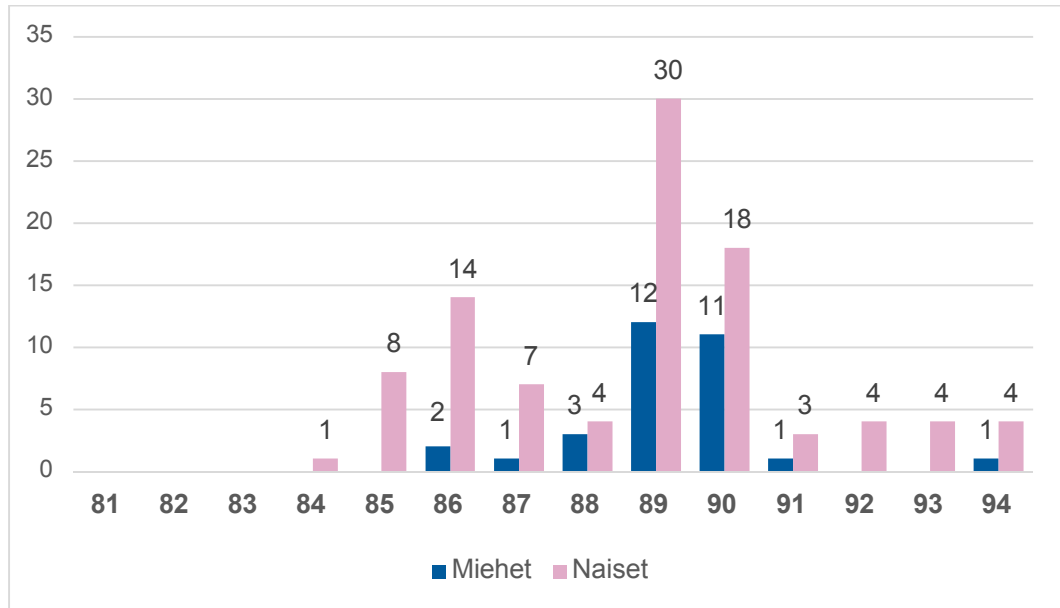
Palkkausjärjestelmän piirissä on vakinaisessa virkasuhteessa sekä yli kuuden kuukauden määräaikaisessa virkasuhteessa oleva henkilöstö johtoa lukuun ottamatta. Palkkausjärjestelmän piiriin kuului vuoden lopussa olevasta henkilöstöstä 94,1 prosenttia.



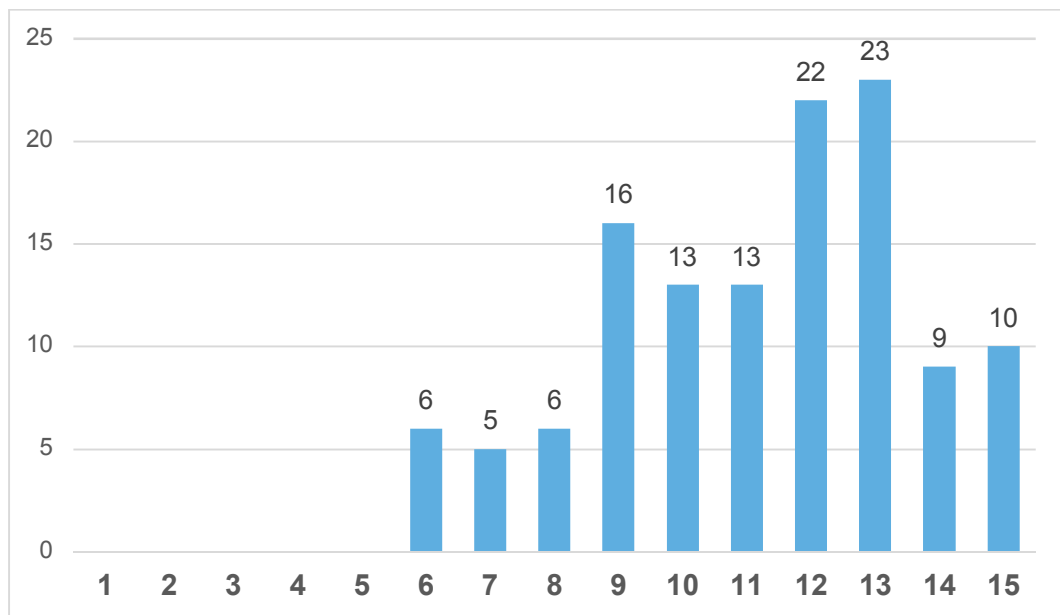
Kuvio 7a. Vaativuustasojakauma 31.12.2019

Vaativuustasoille 84-87 sijoittuvat toimeenpaneavat tehtävät ja vaativuustasoille 87-92 asiantuntijatehtävät. Esimiestehtävät sijoittuvat vaativuustasoille 93 ja 94.

Vuoden 2019 aikana henkilökohtaisen palkankorotuksen tehtävän vaativuustason noston seurauksena sai 3 henkilöä.



Kuvio 7b. Vaativuustasojakauma sukupuolittain 31.12. 2019



Kuvio 8. Suoritustasojakauma 31.12.2019

Suoritustasojakaumassa ei ole huomioitu niitä suoritustasoja, joilla on alle viisi henkilöä (tasot 3-5).

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

Eniten henkilöitä on tasolla 13, joka vastaa 42 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Suoritustasojen keskiarvo oli vuoden lopussa 10,9 ja se on viime vuosina pysynyt samantasoisena. Naisilla suoritustasojen keskiarvo on 10,9 ja miehillä vastaavasti 10,8.

Vuoden 2019 aikana henkilökohtaisen palkankorotuksen vuosittaisen suoritusarvioinnin johdosta sai 20,6 prosenttia henkilöstöstä laskettuna 31.12.2019 henkilötilanteesta.

2.4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

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

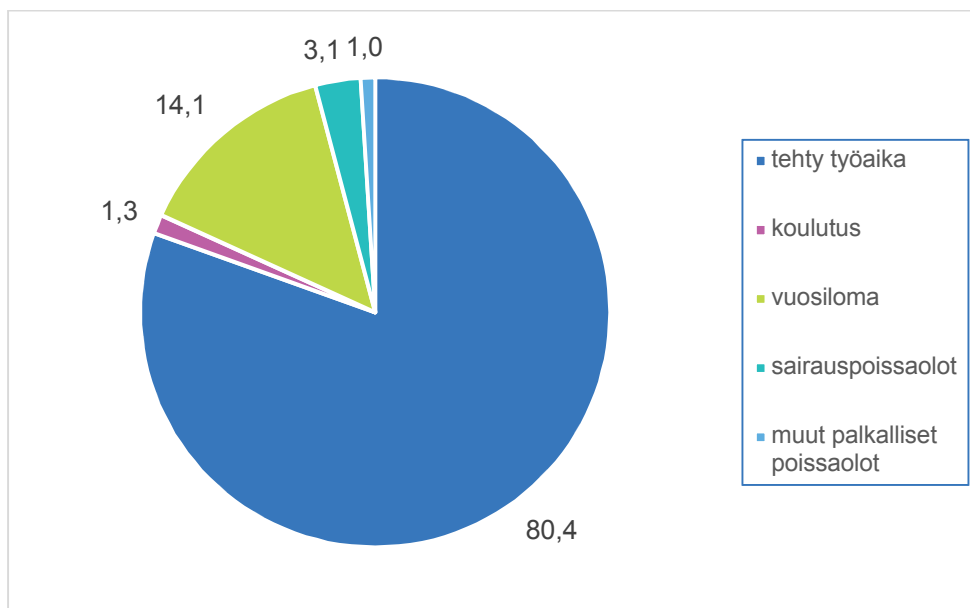
Suomen Akatemian tasa-arvosuunnitelma vuosille 2019-2020 koskee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta niin hallintovirastossa kuin tutkimusrahoituksessakin. Henkilöstöä koskevia tavoitteita ja toimenpiteitä suunnitelmassa on liittyen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen kytkemiseen osaksi Akatemian arkea (tiedonkeruuta ja mittareita sekä viestintää ja koulutusta kehitetään ja järjestetään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen, käsitteistöön huomiota kiinnittäen), hallintoviraston palkkauksen tarkasteluun sekä esteettömyyden parantamiseen.

Hallintovirastossa tehtävän työtyytyväisyyskyselyn (VMBaro) avulla on selvitetty henkilöstön tyytyväisyyttä työyhteisön tasa-arvoisuuteen ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen käytännössä. Henkilöstön tyytyväisyys työyhteisön tasa-arvotilanteeseen on säilynyt korkealla tasolla kyselyvuosina 2018–2019. VMBaro-tulosten perusteella vuonna 2019 vastaajista 80 prosenttia oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössä. Miehet olivat selkeästi naisia tyytyväisempiä, miehistä 90 prosenttia oli samaa tai täysin samaa mieltä (2018;100), kun naisilla vastaava osuus oli 78 prosenttia (2018; 72) Ero sukupuolten välillä on pienentynyt.

Yhdenvertaisuuden ei ole koettu toteutuvan aivan yhtä hyvin kuin sukupuolten tasa-arvon. Vastaajista 69 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Miehistä 67 prosenttia ja naisista 70 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä yhdenvertaisuuden toteutumiseen.

2.5. Työajan käyttö

Vuonna 2019 Suomen Akatemiassa säännöllisestä työajasta 80,4 prosenttia käytettiin varsinaisten työtehtävien tekemiseen ja 19,6 prosenttia esimerkiksi vuosilomiin, muihin palkallisiin vapaisiin tai henkilöstökoulutukseen. Tehdyn työajan osuus on pysynyt lähes samana viime vuosina.



Kuvio 9. Työajan käyttö vuoden 2019 aikana

Suomen Akatemian henkilöstön työajan käyttö vuonna 2019 on vastannut valtion keskimääräistä työajan käyttöä (valtio 2019; 80,8 prosenttia).

Sairauspoissaoloajan prosenttiosuus (3,1) on hieman pienempi kuin valtion prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta (valtiolla 3,4).

Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan prosenttiosuus 1,3 on hieman korkeampi kuin valtion prosenttiosuus, joka on 1,2.

Ylitöitä tehtiin vuonna 2019 hyvin vähän. Rahana korvatusen ylityöajan %-osuus on Akatemiassa 0,1, valtiolla 1,7. Saldovapaamahdollisuus ja joustavat työaikajärjestelyt ovat tavoitteen mukaisesti vähentäneet ylitöitä merkittävästi viime vuosina.

Hallintovirastossa on käytössä saldovapaajärjestelmä. Saldovapaata voi pitää kokonaisina päivinä tai osan työpäivästä. Saldovapaata käytettiin viime vuonna 724 päivää ja saldovapaan osuus säännöllisestä vuosityöajasta laskettuna oli 2,1. Saldovapaan määrä ja osuus säännöllisestä työajasta nousi hieman edellisestä vuodesta.

Vuonna 2019 säännöllisen työajan ylittävän ylimääräisen työajan (eli niin sanottujen leikkautuneiden tuntien) osuus säännöllisestä työajasta oli 0,1 prosenttia (232 tuntia). Leikkautuvien tuntien määrää on pyritty vähentämään muun muassa tarkoituksenmukaisilla työaikasaldon tasoitusjaksoilla ja saldovapaajärjestelmällä.

Akatemiassa suhtaudutaan myönteisesti etätöihin ja sen tekeminen on lisääntynyt jatkuvasti. Vuonna 2019 etätöiden osuus säännöllisestä vuosityöajasta laskettuna oli 9,0 prosenttia ja etätöitä tehtiin keskimäärin 22,7 päivää henkilötyövuotta kohden. Etätöimahdollisuutta käytti valtaosa henkilöstöstä. Erityisesti säännöllisen etätöiden tekeminen on lisääntynyt.

Taulukko 4. Joustavan työajan tunnuslukuja 2015 - 2019

Joustava työaika 2016	2015	2016	2017	2018	2019

Etätyö, pv/htv	11,6	13,7	17,5	19,6	22,7
Saldovapaa, pv/htv	5,2	6,0	4,8	5,2	5,4

3. Osaamisen kehittäminen

3.1. Henkilöstön kehittäminen ja koulutus

Vuoden 2019 aikana Akatemiassa jatkui syksyllä 2018 käynnistynyt osaamisen kehittämisen hanke. Hankkeen aikana toteutettiin työpajoja, vastuualuekohtaisia keskusteluja sekä infotilaisuuksia. Hankeryhmä jätti elokuussa loppuraporttinsa, jossa oli mm. ehdotus Akatemian osaamisalueiksi, valmistelumateriaali yksilöllisten oppimis- ja kehittymispolkujen käyttöönottoon osana tavoite- ja kehityskeskusteluja sekä esitys osaamisen johtamisen mallin käyttöönotosta. Loppuvuodesta pilotoitiin uudenlaisia tavoite- ja kehityskeskusteluja kolmella vastuualueella hyödyntäen hankeryhmän osaamiskirjastoehdotusta ja Kieku-järjestelmän Osaava-sovellusta.

Osaamisen kehittämisen hankkeeseen liittyi myös Valtiokonttorin myöntämällä Kaiku-rahalla toteutettu hanke, jolla tuettiin vastuualuerajojen ylitse tapahtuvaa yhdessä tekemistä. Yhteisöllisten toimintatapojen kehittäminen kohdentui erityisesti kolmelle ryhmälle: biotieteiden, terveyden ja ympäristön tutkimuksen uusi vastuualue, ns. ydintiimit ja niiden ympärille kootut verkostot sekä assistentti- ja sihteerityötä tukeva sihteeriverkosto. Lisäksi yhdessä tekemistä edistettiin myös muissa toiminnoissa ja vastuualueiden välillä.

Osaamisen kehittämisen hankkeen ohella Akatemia on myös kehittänyt henkilöstönsä osaamista keskitetysti henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelman tuella, jossa on huomioitu hallintoviraston yhteiset kehittämistarpeet ja -toiveet. Lisäksi vastuualueet ovat vastanneet henkilöstönsä omasta, henkilökohtaisiin kehittämissuunnitelmiin perustuvasta osaamisen kehittämisestä sekä vastuualuekohtaisesta kehittämisestä (esimerkkinä vastuualueiden kehittämispäivät). Vastuualueilla on Osaava-pilottivastuualueita lukuun ottamatta käyty vuosittaisissa take-keskusteluissa läpi henkilökohtaiset osaamisen kehittämis- ja koulutustarpeet.

Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelmaa toteutettiin osaamisen kehittämishankkeen ohella ja osana hanketta. Koulutuspäivien määrässä jäätin asetetusta tavoitteesta, määrä on pysynyt lähes samana viime vuosina. Osaamisen kehittämiseen käytetty rahasumma henkilötyövuotta kohden väheni hieman.

Osaamisen kehittämistä tapahtuu entistä enemmän työn kautta ja erilaisissa verkostoissa. Hakaniemenranta 6 :n kiinteistön eri toimijoiden (Opetushallitus, Kotus, Taike) välillä on tehty yhteistyötä osaamisen kehittämisen ja koulutusten tarjonnassa. Yhteisinä koulutuksina on järjestetty mm. kielitaito-, tulevaisuuslukutaito-, fasilointi- ja virtuaalinen fasilointi -valmennuksia sekä keskustelutilaisuus ilmiölähtöisyydestä. Viestintäosaamista vahvistettiin kehittämällä henkilöstön sosiaalisen median osaamista ja

kriisiviestintävalmiuksia. Vuoden 2019 lopulla aloitettiin pidempi Asiantuntijasta vaikuttajaksi -koulutusohjelma.

Osaamisen kehittämisen välineinä on käytetty myös henkilökiertoa (Sitra ja Business Finland). Aktiivisessa käytössä on ollut valtion digitaalinen oppimisympäristö eOppivan koulutustarjonta. Esittelijöille järjestettävää perehdytyskoulutusta uudistettiin hyödyntäen eOppivaa. Vuoden loppuun mennessä 96 prosenttia akatemialaisista oli kirjautunut eOppivaan.

Osaamisen kehittämisen tunnuslukuja on esitetty taulukossa 5.

Taulukko 5. Osaamisen kehittämisen tunnuslukuja 2015 - 2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Koulutuspäivät (työpäivien määrä)	1071	408	438	430	457
Koulutuspäivien määrä (pv/htv)	7,7	3,0	3,3	3,2	3,5
Koulutukseen käyt. työajan %-osuus säänn. v. työajasta	3,0	1,1	1,3	1,3	1,3
Koulutuskustannukset, euroa (ilman palkkakustannuksia)	89 257	98 098	103 449	140 045	122 505
Koulutuskustannukset, euroa/htv	645	693	759	1 057	906
Koulutusajan palkkakustannukset, euroa	203 665	82 583	88 485	88 802	96 358
Kokonaiskoulutuskustannukset (sis. koulutusajan palkat)	292 922	180 681	191 934	228 847	218 862
Kokonaiskoulutuskustannukset, euroa/htv	2 116	1 277	1 409	1 727	1619

4. Henkilöstön toimintakyky ja työyhteisön hyvinvointi

4.1. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Akatemiassa laaditaan yhdessä henkilöstön edustajien kanssa vuosittainen työhyötoimintasuunnitelma, joka toimii myös työsuojelun toimintaohjelmana. Tyhytoiminta on aktiivista ja perustuu henkilöstön ehdotuksiin ja yhdessä tekemiseen. Lisäksi työhyvinvointia tuetaan muun muassa työterveyshuollon ja joustavien työaikajärjestelyjen keinoin. Yhteisen työhytoiminnan lisäksi vastuualueilla on myös omaa toiminnan suunnittelua ja kehittämistä sekä työhyvinvoinnin varmistamista tukevaa toimintaa.

Vuoden 2019 aikana työhytoimintaa toteutettiin aikaisempaan tapaan järjestämällä yhteisiä retkiä ja kulttuuritilaisuuksia sekä asiantuntijaluentoja työhyvinvointiin liittyvistä teemoista, kuten työn kuormitus, ajanhallinta ja palautuminen sekä myötätunto ja -into työyhteisössä. Omaehtoista liikuntaa tuettiin mm. eri liikuntatapahtumissa sekä säännöllisesti järjestetyillä

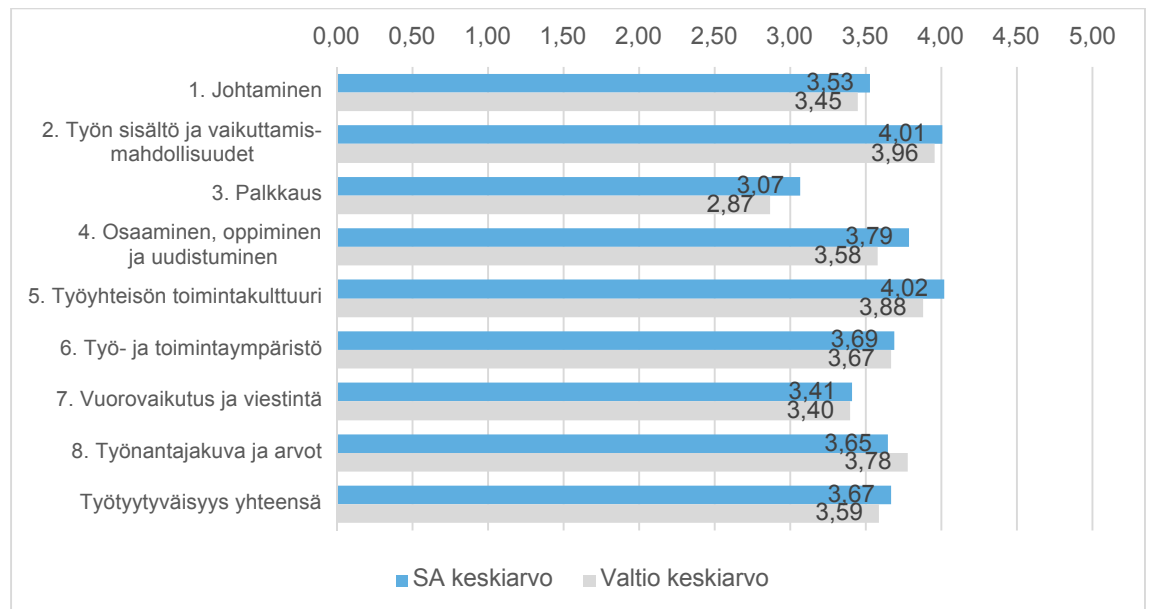
taukoliikunnalla. Henkilöstöetuutena on ollut käytössä ePassi liikunta- ja kulttuuriharrastuksiin.

Henkilöstöruokailua tuettiin vuonna 2019 yhteensä 16 688 eurolla eli 123 eurolla henkilötyövuotta kohti ja tuki koski viittä lähiseudun lounasravintolaa henkilöstön toiveiden mukaisesti. TYHY-toiminnan kustannukset (ei sisällä palkkakustannuksia osallistumisajalta) nousivat hieman edelliseen vuoteen verrattuna ollen 41 448 euroa (307 euroa/hvt).

4.2. Työtyytyväisyys

Vuoden 2018 VMBaro -työtyytyväisyyskysely toteutettiin vasta joulukuussa organisaatiotarkistuksen johdosta. Kyselyn vastausprosentti oli alhainen, 58 prosenttia. Tulokset käsiteltiin virasto- ja vastuualuetasolla vuoden 2019 alkupuolella. Tulosten perusteella kehittämiskohteiksi ja toimenpiteiksi valittiin mm. viestinnän ja vuorovaikutuksen parantaminen, johtamisen kehittäminen sekä asiattomaan käytökseen puuttuminen.

Vuoden 2019 VMBaro-työtyytyväisyyskysely toteutettiin marras-joulukuun vaihteessa. Kyselyn vastausprosentti nousi 78 prosenttiin. Myös tulokset paranivat. Akatemian henkilöstön työtyytyväisyysindeksi kyselyssä nousi hieman yli tavoitetason ollen nyt 3,67 (2018; 3,54), samoin johtajuusindeksi nousi asetetulle tavoitetasolle ollen 3,55 (2018; 3,30). Erityisesti sisäiseen viestintään liittyen tehtiin aktiivista kehittämistyötä koko vuoden 2019 ajan. Työyhteisöviestinnän, intranetin ja sisäisten infotilaisuuksien kehittäminen näkyy positiivisesti kyselyn tuloksissa, samoin osaamisen kehittämisen hanke. Kyselyn tulosten purku jäi toteutettavaksi 2020 puolella.



Kuvio 10. VMBaro-kysely 2019 tulokset vertailujoukkona valtio

Akatemian vahvuuksina vuoden 2019 kyselyn perusteella (yli 4 keskiarvo asteikolla 1-5) olivat lähiesimiestyö, työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet, osaamisen ylläpidon ja parantamisen tuki, oikeudenmukainen kohtelu, sukupuolten tasa-arvon toteutuminen, työn ja yksityiselämän

yhteensovittaminen sekä sitoutuminen työnantajan tavoitteisiin. Sitoutumisessa oli merkittävä nousu edellisen vuoden tulokseen. Myös työpaikan suositteluhaluus nousi yli valtion keskiarvon, ollen 3,60.

Kehitettävää oli kyselyn mukaan ylimmän johdon toiminnassa esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä ja töiden organisoimisessa johdon toimesta, joissa kummassakin oli kuitenkin nousua edellisvuodesta. Edellisvuosina kehitettäviksi identifioidut viestintään ja tiedonsaantiin liittyvät kohdat sekä kehityskeskustelujen toimivuus nousivat merkittävästi, joten kehittämistoimenpiteiden voidaan katsoa onnistuneen. Näihin on kuitenkin tarpeen panostaa myös jatkossa.

Epäasiallisen kohtelun kokemusta tai havaintoa oli 33 prosentilla henkilöstöstä, 15 prosenttia oli itse kokenut epäasiallista kohtelua. Osuudet vastaavat valtionhallinnon osuuksia, mutta ovat liian korkeita.

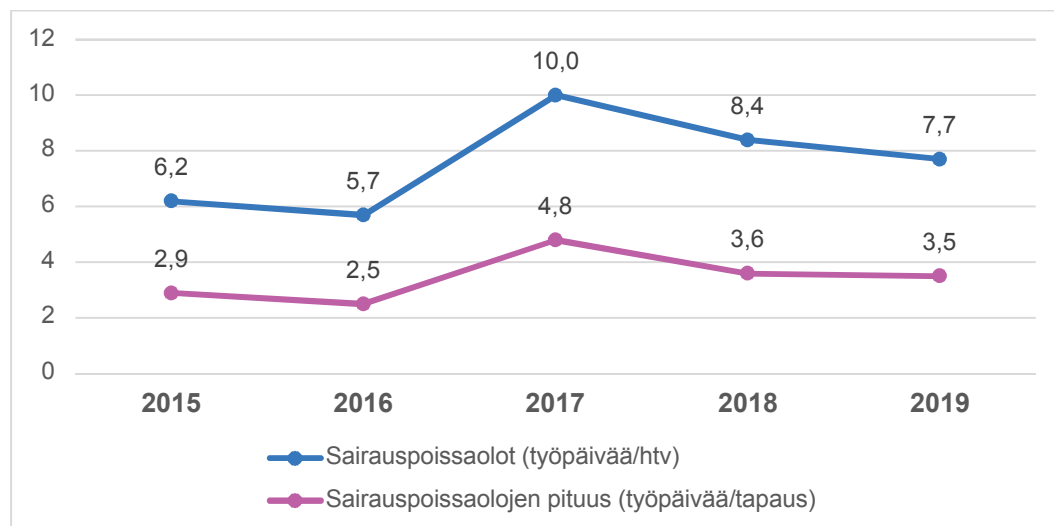
4.3. Terveys ja työkyky

Sairauspoissaolujen määrä vuonna 2019 oli 7,7 sairauspäivää henkilötyövuotta kohden, kun edellisenä vuonna määrä oli 8,4 sairauspäivää henkilötyövuotta kohden. Kuntoutuksessa oltiin yhteensä 14 päivää. Sairauspoissaolot vastasivat 4,1 henkilötyövuotta, kun vuonna 2018 ne vastasivat 4,5 henkilötyövuotta.

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

Keskimääräinen sairauspäivän hinta Akatemiassa on 441 euroa (valtiolla 398 euroa), joten sairauspäivien väheneminen merkitsee kustannussäästöjä.

Kuviosta 11 ilmenee että vuonna 2019 sairauspoissaolon pituus tapaus kohden oli keskimäärin 3,5 työpäivää. Lyhyiden (1-3 päivää kestäneiden) sairauspoissaolujen osuus kaikista sairaustapauksista vuonna 2019 oli 80,5 prosenttia Terveysprosentti eli niiden osuus, joilla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää, oli 36,0 prosenttia.



Kuvio 11. Sairauspoissaolot vuosina 2015-2019

Työtapaturmat ovat harvinaisia Akatemian hallintovirastossa, kuten valtiolla yleensä. Vuonna 2019 oli vain kaksi työtapaturmaa, joista aiheutui 8 poissaolopäivää.

Työterveyshuollon kustannukset nousivat jonkin verran edelliseen vuoteen verrattuna, ja olivat edelleen korkealla tasolla 107 235 euroa ja 793 euroa/htv netto. Kokonaiskustannuksissa Kelan korvausluokan I (ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset) suhteellinen osuus kasvoi tavoitteen mukaisesti.

Taulukko 6. Sairauspoissaolotietoja 2015 – 2019

SELITE	2015	2016	2017	2018	2019
Sairauspoissaolojen lukumäärä	299	321	285	309	298
Sairauspäivien lukumäärä	863	802	1356	1117	1041
Sairauspäivää/sairausjakso	2,9	2,5	4,8	3,6	3,5
Sairauspäivät/htv	6,2	5,7	10,0	8,4	7,7
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	82,6	88,8	86,0	81,9	80,5
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	30,6	31,7	35,3	25,7	36,0
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lukumäärä/henkilötyövuosi	3,6	4,9	4,4	4,5	4,8

5. Työvoimakustannukset

Vuonna 2019 Suomen Akatemian hallintoviraston työvoimakustannukset olivat 9 075 917 euroa ja palkkasumma 7 488 536 euroa.

Taulukko 7. Työvoimakustannukset 2017 - 2019

Kustannuslaji	2017	2018	2019
Kokonaistyövoimakustannukset	8 646 746	8 813 937	9 075 917
Palkkasumma	7 252 982	7 323 282	7 488 536
- Tehdyn työajan palkat	5 585 129	5 593 077	5 866 331
- Välillisen työajan palkat	1 667 853	1 730 204	1 622 205
Sosiaaliturva	1 122 080	1 191 734	1 285 525
Muut välilliset työvoimakustannukset	271 684	298 921	301 885
Kokonaistyövoimakustannukset, euroa/htv	63 486	66 520	67 130

Suomen Akatemiassa työvoimakustannukset (taulukko 7) nousivat edellisvuodesta 3,0 prosenttia ja henkilötyövuosimäärä nousi 2,0 prosenttia. Eläkemaksun tilapäinen alennus on voimassa vielä vuonna 2019.

Tehdyn työajan palkkojen osuus työvoimakustannuksesta on noin 65 prosenttia ja välillisten työvoimakustannusten osuus on 35 prosenttia. Välillisten palkkojen suurin yksittäinen erä oli vuosiloma-ajan palkat. Valtiolla on yleisesti yksityistä sektoria paremmat vuosilomaetuudet. Henkilötyövuoden hinta on noin 67 000 euroa.

6. Henkilöstön tunnuslukuja

Taulukko 8. Henkilöstön tunnuslukuja vuosilta 2015 – 2019, vertailutietona valtio 2019

HENKILÖSTÖRESURSSIT	2015	2016	2017	2018	2019	Valtio 2019
Henkilöstömäärä						
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	144	139	136	136	136	75350
Henkilöstön lukumäärän % muutos ed. v lopusta	0,7	-3,5	-2,2	0	0	1,4
Henkilötyövuodet (htv)	138,4	141,5	136,2	132,5	135,2	73901
Henkilötyövuosien määrän % muutos ed. vuodesta	0,0	2,2	-3,8	-2,7	2,0	1,4
Palvelussuhderakenne 31.12.2019						
Kokoaikaisten %-osuus henkilöstöstä	88,2	91,4	92,6	93,4	94,1	95,0
Osa-aikaisten %-osuus henkilöstöstä	11,8	8,6	7,4	6,6	5,9	5,0
Vakinaisten %-osuus henkilöstöstä	82,5	84,2	80,9	80,9	80,9	83,5
Määräaikaisten %-osuus henkilöstöstä (ml harjoittelijat)	17,5	15,8	19,1	19,1	19,1	16,5
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä	100	100	100	100	100	90,3
Henkilöstöryhmät 31.12.2019	2015	2016	2017	2018	2019	Valtio 2019
Johtoon kuuluvien %-osuus hlöstöstä	2,8	2,2	2,2	2,2	2,2	1,6
Esimiesten %-osuus henkilöstöstä	6,9	7,9	9,0	7,4	7,4	10,1
Asiantuntijatehtävien %-osuus henkilöstöstä (pl harj)	60,4	64,7	67,7	66,7	64,7	38,3
Toimeenpanotehtävien %-osuus henkilöstöstä	28,5	24,5	21,6	23,7	22,1	
Harjoittelijoiden määrä	2015	2016	2017	2018	2019	
Harjoittelijat, lkm vuoden aikana	19	20	22	15	17	
Tasa-arvo /Sukupuolirakenne 31.12.2019						
Naisten lukumäärä	104	98	100	99	100	
Miesten lukumäärä	40	41	36	37	36	
Naisten %-osuus henkilöstöstä	72,2	70,5	73,5	72,8	73,5	49,4
Miesten %-osuus henkilöstöstä	27,8	29,5	26,5	27,2	26,5	50,6
Naisten %-osuus johdosta	50,0	33,3	33,3	33,3	33,3	30,8
Naisten %-osuus esimiehistä	80,0	72,7	75,0	77,8	80,0	23,6
Naisten %-osuus asiantuntijatehtävistä	65,5	64,4	68,9	67,8	69,0	54,4
Ikärakenne 31.12.2019						
Henkilöstön keski-ikä	49,3	49,1	49,3	49,4	48,4	45,9
Miesten keski-ikä	46,1	47,5	48,3	48,5	48,3	
Naisten keski-ikä	50,5	49,7	49,7	49,7	48,4	

Vähintään 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä (%)	66,7	66,9	66,2	64,7	64,0	54,1
Koulutusrakenne 31.12.2019						
Koulutustasoindeksi (1-7)	6,7	6,7	6,7	6,9	6,8	5,2
Koulutustasoindeksi (1-7), miehet	6,9	6,9	7,1	7,1	7,0	
Koulutustasoindeksi (1-7), naiset	6,6	6,6	6,6	6,8	6,8	
Koulutusaste tuntematon (%-osuus henkilöstöstä)	0	2,2	2,9	1,5	3,7	3,8
Perus- ja keskiasteen koulutus (%-osuus henkilöstöstä)	9,0	5,7	5,1	6,6	2,9	26,0
Alin korkea-aste koulutus (%-osuus henkilöstöstä)	16,0	12,9	11,8	10,3	9,6	18,3
Alempi korkeakouluaste (%-osuus henkilöstöstä)	8,3	8,6	7,4	6,6	8,8	17,6
Ylempi korkeakouluaste (%-osuus henkilöstöstä)	27,1	30,9	34,6	29,4	30,1	30,2
Tutkijakoulutus (%-osuus henkilöstöstä)	39,6	39,6	38,2	45,6	44,9	4,1
Työajan käyttö	2015	2016	2017	2018	2019	Valtio 2019
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säänn vuosityöajasta	79,3	80,8	80,1	80,3	80,4	80,8
Henkilöstökoulutuksen %-osuus	3,1	1,1	1,3	1,3	1,3	1,2
Vuosiloma-ajan %-osuus	13,7	14,4	13,2	13,9	14,1	13,4
Sairauspoissaoloajan %-osuus	2,9	2,5	4,2	3,4	3,1	3,4
Tapaturmapoissaoloajan %-osuus	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Rahana korvatus ylityöajan %-osuus säänn vuosityöajasta.	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	1,7
Muun kuin rahana tai ylityövapaana korvatus säänn työajan ylittävän ylim työajan %-osuus	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Saldovapaapäivät	725	848	656	683	724	
Saldovapaana pidetyt päivät /htv	5,2	6,0	4,8	5,2	5,4	
Saldovapaana pidetyn työajan %-osuus säänn vuosityöajasta	2,0	2,4	1,9	2,0	2,1	
Etätyöpäivät	1603	1940	2379	2603	3068	
Etätyönä tehdyt työpäivät/htv	11,6	13,7	17,5	19,6	22,7	
Etätyönä tehdyn työajan %-osuus säänn vuosityöajasta	4,4	5,5	7,0	7,5	9,0	
Työvoimakustannukset vuoden aikana						
Kokonaistyövoimakustannukset, tuhatta €	9 135	9 246	8 647	8 814	9 075	
Palkkasumma, tuhatta €	7 394	7 607	7 253	7 323	7 488	
- Tehdyn työajan palkat, tuhatta €	5 692	5 942	5 585	5 593	5 866	
- Välillisen työajan palkat, tuhatta €	1 701	1 665	1 668	1 730	1 622	
Sosiaaliturva, tuhatta €	1 506	1 380	1 122	1 192	1 285	
Muut välilliset työvoimakust, tuhatta €	235	259	272	299	301	
Välillisten työvoimakustannusten %-osuus tehdyn työajan palkoista	60,5	55,6	54,8	57,6	54,7	
Kokonaistyövoimakustannukset, euroa/htv (henkilötyövuoden hinta)	65 997	65 342	63 486	66 520	67 130	
HENKILÖSTÖTARVE	2015	2016	2017	2018	2019	Valtio 2019
Ulkoiset henkilöstökrytoinnit pl. harjoittelijat vuoden aikana, lkm	12	15	13	19	20	

Hakeneiden lkm/rekryjen lkm ulkoisissa rekrytoinneissa vuoden aikana	97,0	71,0	34,0	43,5	51	
Eläkkeelle siirtyneet henkilöt (kaikki eläkelajit) (%)	1,4	7,6	1,4	3,7	4,4	
Vuoden aikana eläkkeelle jääneet, lkm (vanhuuseläke, työkyvyttömyyseläke)	0	11	2	5	6	
HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO, OSAAMINEN JA TYÖKUNTO	2015	2016	2017	2018	2019	Valtio 2019
Työtyytyväisyysindeksi						
Kokonaistyytyväisyys		3,6	3,6	3,5	3,7	3,6
Johtaminen		3,3	3,4	3,3	3,5	3,4
Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet		3,9	4,0	3,9	4,0	4,0
Palkkaus		3,2	3,1	2,9	3,1	2,9
Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen		3,6	3,7	3,7	3,8	3,6
Työyhteisön toimintakulttuuri		3,9	3,9	3,9	4,0	3,9
Työ- ja toimintaympäristö		3,7	3,8	3,7	3,7	3,7
Vuorovaikutus ja viestintä		3,3	3,4	3,1	3,4	3,4
Työnantajakuva ja arvot		3,8	3,8	3,5	3,6	3,8
Työtyytyväisyyskyselyn vastausprosentti		82,1	80,0	57,7	78,0	
Sairastavuus ja tapaturmat v. aikana						
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	6,2	5,7	10,0	8,4	7,7	8,6
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	2,9	2,5	4,8	3,6	3,5	4,4
Työtapaturmien lukumäärä	7	1	0	1	2	
Sairaustapausten yleisyys vuoden aik						
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	82,6	88,8	86,0	81,9	80,5	77,8
Terveysprosentti (ilman sairauspoissaoloja olleiden %-osuus	30,6	31,7	35,3	25,7	36,0	37,3
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lkm/htv	3,6	4,9	4,4	4,5	4,8	4,6
Pätevyys ja sen kehittäminen	2015	2016	2017	2018	2019	Valtio 2019
Koulutuspäivät (työpäivien määrä)	1071	408	438	430	457	
Koulutuspäivien määrä (pv/htv)	7,7	3,0	3,3	3,2	3,5	2,9
Koulutukseen käyt. työajan %-osuus säänn. v. työajasta	3,0	1,1	1,3	1,3	1,3	1,2
HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	2015	2016	2017	2018	2019	Valtio 2019
Virkistystoim. liittyvät investoinnit, (€/htv)	532	517,3	502,0	545,9	568,5	225,4
TYHY -kustannukset (euroa)	39446	41580	37762	40054	41447	
Työhyvinvointitoiminnan kust. (€/htv)	285	294	277	302	307	
Koulutus ja muu osaamisen kehittäminen vuoden aikana						
Koulutuskustannukset, euroa (ilman palkkakustannuksia)	89257	98 098	103 449	140 045	122 504	
Koulutuskustannukset, euroa/htv	645	693	759	1057	906	
Koulutusajan palkkakustannukset, euroa	203 665	82 583	88 485	88 802	96 358	
Kokonaiskoulutuskustannukset (sis. koulutusajan palkat)	292 922	180 681	191 934	228 847	218 862	
Kokonaiskoulutuskustannukset, (€/htv)	2116	1277	1409	1727	1619	

Työterveydenhoito vuoden aikana							
Työterveyspalvelujen nettona, (€/htv)	kustannukset	597,6	632,7	765,6	671,4	793,2	543,1