



**SUOMEN AKATEMIAN
HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS
2018**



SUOMEN AKATEMIA

Sisällys

Johdanto	2
1. Henkilöstön määrä ja rakenne	3
1.1. Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet	3
1.2. Palvelussuhderakenne	5
1.3. Sukupuolirakenne.....	6
1.4. Ikärakenne ja eläköityminen	7
1.5. Koulutusrakenne	8
1.6. Palvelussuhteen kesto	8
1.7. Rekrytointi ja vaihtuvuus	9
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.....	13
2.5. Työajan käyttö.....	14
3. Osaamisen kehittäminen	15
3.1. Henkilöstön kehittäminen ja koulutus.....	15
4. Henkilöstön toimintakyky ja työyhteistön 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 2017 henkilöstötilinpäätöstietoja sekä TAHTI-järjestelmästä saatavia valtion henkilöstön vuoden 2018 henkilöstötilinpäätöstietoja.

Henkilöstötilinpäätös koskee hallintovirastoon palvelussuhteessa olevaa henkilöstöä. Laskelmissa, kuvioissa ja taulukoissa on yleensä kuvattu koko hallintoviraston henkilöstö (sisältäen myös yliopistojen rahoittamat harjoittelijat) joulukuun 2018 tilanteen mukaan pois lukien palkattomalla virkavapaalla olevat työntekijät.

Lopussa olevaan taulukkoon on koottu kattavasti henkilöstötunnuslukuja vuosilta 2014 – 2018.

Henkilöstötilinpäätöstä on käsitelty TYHY-ryhmässä 13.6.2019 ja laajennetussa johtoryhmässä 11.6.2019 ja se on ollut sähköpostitse kommentoitavana yhteistoimintaryhmällä.

1. Henkilöstön määrä ja rakenne

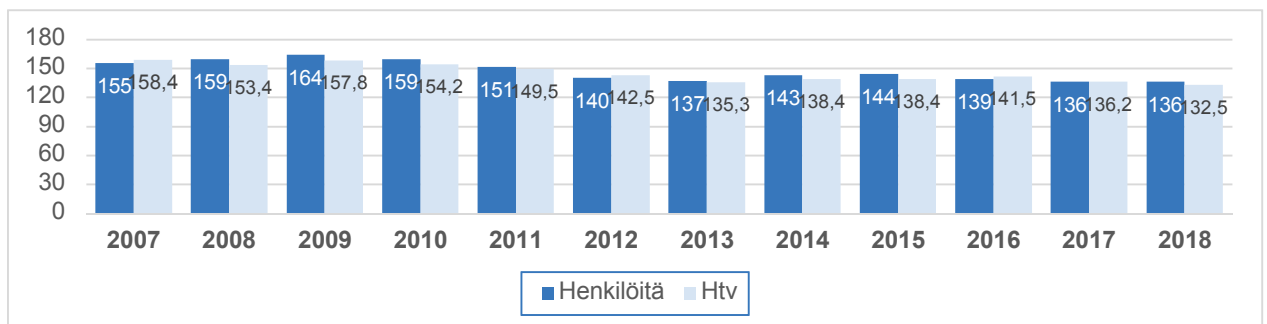
1.1. Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet

Akatemian henkilötyövuosien määrä vuonna 2018 oli 132,5 henkilötyövuotta, mikä oli kokonaisuutena 2,7 prosenttia vähemmän kuin edellisellä vuonna. Vuoden 2018 lopussa ollut hallintoviraston henkilökunnan määrä (136 henkilöä) pysyi edellisvuoden tasolla (kuvio 1). Lisäksi yhdeksän henkilöä oli virkavapaalla.

Viime vuosina toimintamäärärahojen väheneminen, toiminnan muutokset ja prosessien kehittäminen ovat johtaneet henkilöstövähennyksiin. Kymmenen vuoden aikana henkilötyövuodet ovat vähentyneet yli 25 henkilötyövuodella. Henkilöstön väheneminen on tapahtunut erityisesti hallinnon toimialalla virastopalveluiden ulkoistamisen sekä palvelukeskuksiin keskittämisen seurauksena ja eräiden organisaatiotarkistusten johdosta.

Vuonna 2018 käynnistetty osaamisen kehittämisen hanke ei lisännyt vielä merkittävimmin panostuksia henkilöstön kyvykkyyksien ja osaamisen vahvistamiseen, vaan lisäresursointi ja kehittäminen realisoituu vuosina 2019-2021.

Viraston toimintamäärärahojen ennakoitua supistuvan tulevaisuudessa. 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.



Kuvio 1. Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet 2007 - 2018

Toimintamomentilta palkattujen osuus kokonaishenkilötyövuosista oli 119,5 henkilötyövuotta. Henkilötyövuosimäärän pienenemiseen vaikutti mm. organisaatiouudistuksen ja vaihtuvuuden takia täyttämättä olleet tehtävät. Akatemiaohjelmien koordinaatiotehtäviin oli tutkimusmäärärahoista palkattu 9,2 henkilötyövuotta. Ulkopuolisilla varoilla palkattujen osuus oli 3,8 henkilötyövuotta ja määrä nousi hieman. Hankkeita olivat mm. ERA-NET:it,

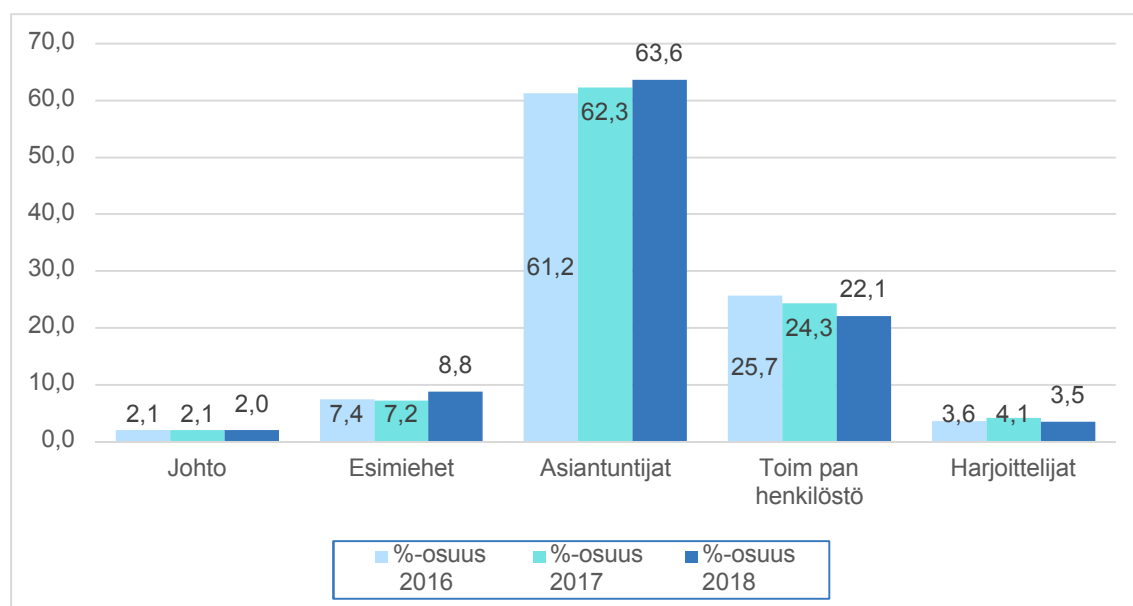
OKM rahoituksella liikuntatieteen arviointi ja datahallinnan ja laskennan kehittämisohjelma (DL2021).

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. Henkilötyövuosissa viime vuosina tapahtunut väheneminen on tapahtunut toimintamenomäärärahoilla palkatuista.

Taulukko 1. Eri rahoituslähteistä palkattujen henkilötyövuosimäärät 2014 – 2018

Rahoitus/henkilöstömenot	2014	2015	2016	2017	2018
Toimintamenot	125,8	127,6	130,5	125,6	119,5
Tutkimusmäärärahat	9,9	9,0	8,8	9,1	9,2
Ulkopuoliset varat	2,2	1,8	2,2	1,5	3,8
Yhteensä	138,4	138,4	141,5	136,2	132,5

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 vähentynyt. Pitkän aikavälin tavoitteena on vähentää edelleen toimeenpanevan henkilöstön osuutta suhteessa asiantuntijoihin. Myös toimeenpanevan henkilöstön tehtävät ovat kehittyneet ja kehittymässä entistä enemmän asiantuntijatyön suuntaan. Tietojärjestelmien kehitys ja palvelujen ulkoistaminen muun muassa palvelukeskuksille ovat vähentäneet rutiinityön määrää virastossa ja tämä kehitys tulee jatkumaan. Harjoittelijoiden määrä (15 hlöä vuonna 2018) 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 2016 - 2018

1.2. Palvelussuhterakenne

Vuoden 2018 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 yksi yliopistoharjoittelija. Vakinaisiksi on laskettu henkilöt, jotka olivat vakinaisesta virastaan virkavapaalla hoitaakseen Akatemian määräaikaista virkaa tai tehtävää (yhdeksän henkilöä). Määräaikaisten palvelussuhteiden yleisimmät perusteet olivat sijaisuudet sekä työn luonne (esimerkiksi projektit, harjoittelu). Myös organisaatiotarkastelun johdosta joihinkin tehtäviin oli tehty määräaikaiset nimitykset.

Taulukko 2. Vakinaisten ja määräaikaisten lukumäärät ja prosenttiosuudet 2014-2018

Vakinaiset/määräaikaiset	lukumäärä %-osuus	2014	2015	2016	2017	2018
Vakinaiset	lukumäärä	110	118	117	110	110
	%-osuus	80,0	81,9	84,2	80,9	80,9
Määräaikaiset	lukumäärä	25	26	22	26	26
	%-osuus	17,5	18,1	15,8	19,1	19,1

Akatemian tavoitteena on ollut määräaikaisten osuuden vähentäminen. Vuonna 2017 määrä nousi hieman pysyen 2018 samana (19,1 prosenttia). Nousuun vaikutti osaltaan viraston toiminnan ja organisaation kehittämishankkeen vuoksi tehdyt määräaikaiset nimitykset. Perhevapaista johtuvat sijaisuudet ovat vähentyneet eikä määräaikaisiin projekteihin ole aina rekrytoitu uusia työntekijöitä. Vuoden lopussa 13,5 prosenttia miehistä oli määräaikaisessa palvelussuhteessa, naisista määräaikaisia oli 21,2 prosenttia. Valtiolla määräaikaisten osuus on Akatemiaa pienempi, eli 16,2 prosenttia henkilöstöstä.

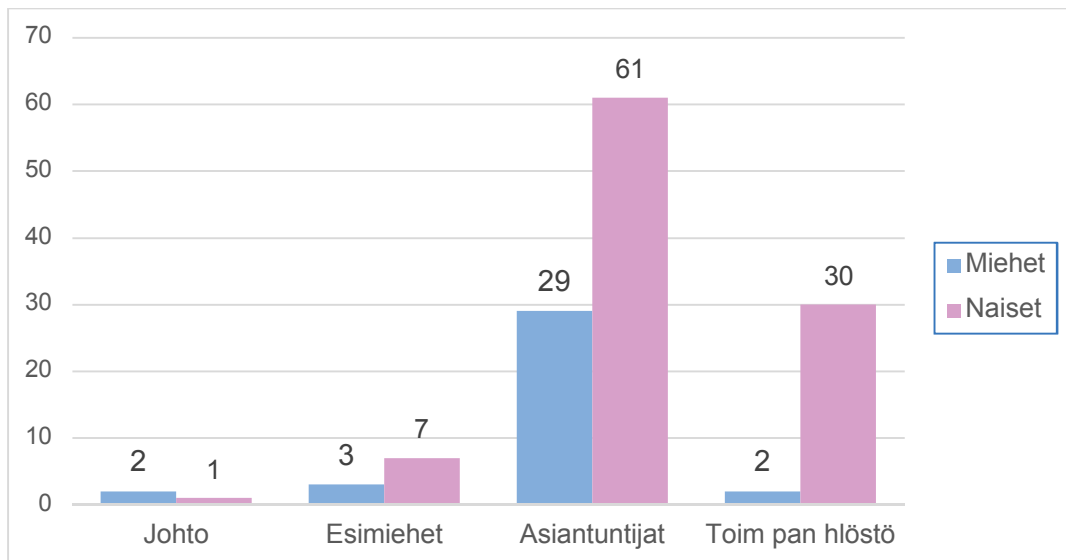
Vuoden 2018 lopussa henkilöstöstä oli kokoaikaisia 127 henkilöä (93,4 prosenttia) ja osa-aikaisia 9 henkilöä (6,6 prosenttia). Osa-aikaisuuden perusteina olivat pääosin osittainen hoitovapaa ja osa-aikaeläke/osatyökyvyttömyyseläke, lisäksi osa-aikaisuuden perusteena oli työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvät seikat. Osa-aikaisten lukumäärä ja osuus henkilöstä on ollut melko korkea, mutta pienentynyt viime vuosina. Akatemiassa suhtaudutaan myönteisesti erilaisiin joustaviin työaikajärjestelyihin työkyvyn tukemiseksi sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi. Valtiolla osa-aikaisia on 4,8 prosenttia henkilöstöstä.

Taulukko 3. Kokoaikaisten ja osa-aikaisten lukumäärät ja prosenttiosuudet 2014 - 2018

Koko-/osa-aikaiset	lukumäärä %-osuus	2014	2015	2016	2017	2018
Kokoaikaiset	lukumäärä	127	127	127	126	127
	%-osuus	88,8	88,2	91,4	92,6	93,4
Osa-aikaiset	lukumäärä	16	17	12	10	9
	%-osuus	11,3	11,8	8,6	7,4	6,6

1.3. Sukupuolirakenne

Suomen Akatemia edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti. Naisten osuus henkilöstöstä on vaihdellut 70 ja 75 prosentin välillä ollen 72,8 prosenttia vuonna 2018. Miehiä oli 27,2 prosenttia. Tasapuolisempi sukupuolirakenne on ollut yksi Akatemian tasa-arvosuunnitelman tavoitteista. Miesten osuus hakijoista oli 36 prosenttia ja naisten osuus 64 prosenttia. Valituista hakijoista miesten osuus oli 24 prosenttia, joka on samaa luokkaa kuin heidän osuutensa henkilöstöstä. Valtiolla sukupuolijakauma kokonaisuutena on tasaisempi; naisten osuus vuonna 2018 oli 49,2 prosenttia ja miesten osuus 50,8 prosenttia.

**Kuvio 3. Sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin 31.12.2018**

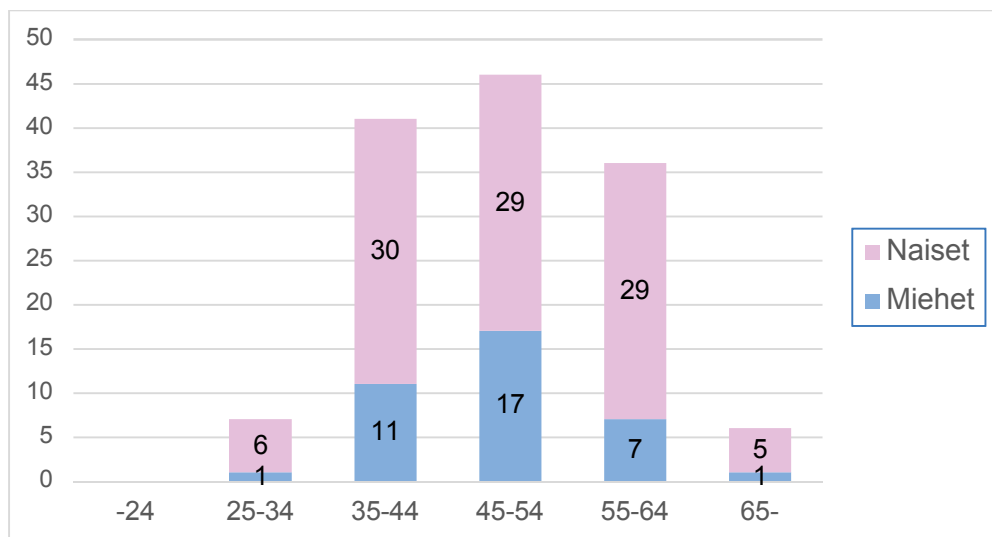
Vuoden 2018 lopussa naiset olivat enemmistönä muissa henkilöstöryhmissä paitsi johdossa. Esimiestehtävissä naisten osuus oli 78 prosenttia ja toimeenpaneivissa tehtävissä 94 prosenttia. Asiantuntijoista naisten osuus oli 67 prosenttia. Naisista 62 prosenttia ja miehistä 81 prosenttia toimi

asiantuntijatehtävissä, mikä on Akatemian suurin henkilöstöryhmä. Harjoittelijoita Akatemiassa oli vuoden aikana 15, joista 10 oli naisia ja 5 miehiä.

Tasa-arvosuunnitelmassa Akatemian tasa-arvotyön painoalueiksi on määriteltä muun muassa tasapainoisen sukupuolirakenteen vahvistaminen hallintoviraston eri henkilöstöryhmissä. Tasapainoiseen sukupuolirakenteeseen pyritään rekrytointia, tehtävänjakoa ja urakehitystä koskevissa toimitissa.

1.4. Ikärakenne ja eläköityminen

Vuoden 2018 lopussa hallintoviraston henkilöstön keski-ikä oli 49,4 vuotta (miehet 48,5 ja naiset 49,7 vuotta). Vähintään 45-vuotiaiden osuus oli 64,7 prosenttia. Suurimmat ikäryhmät olivat 45–54 -vuotiaat (46 henkilöä, 34 prosenttia) ja 35–44 -vuotiaat (41 henkilöä, 30 prosenttia). Naiset olivat enemmistönä kaikissa ikäryhmissä. Akatemian keski-ikä on pysynyt hieman alle 50 vuodessa viime vuosina. Valtion henkilöstön keski-ikä oli 46,1 vuotta ja 45-vuotiaita tai vanhempia oli 54,7 prosenttia



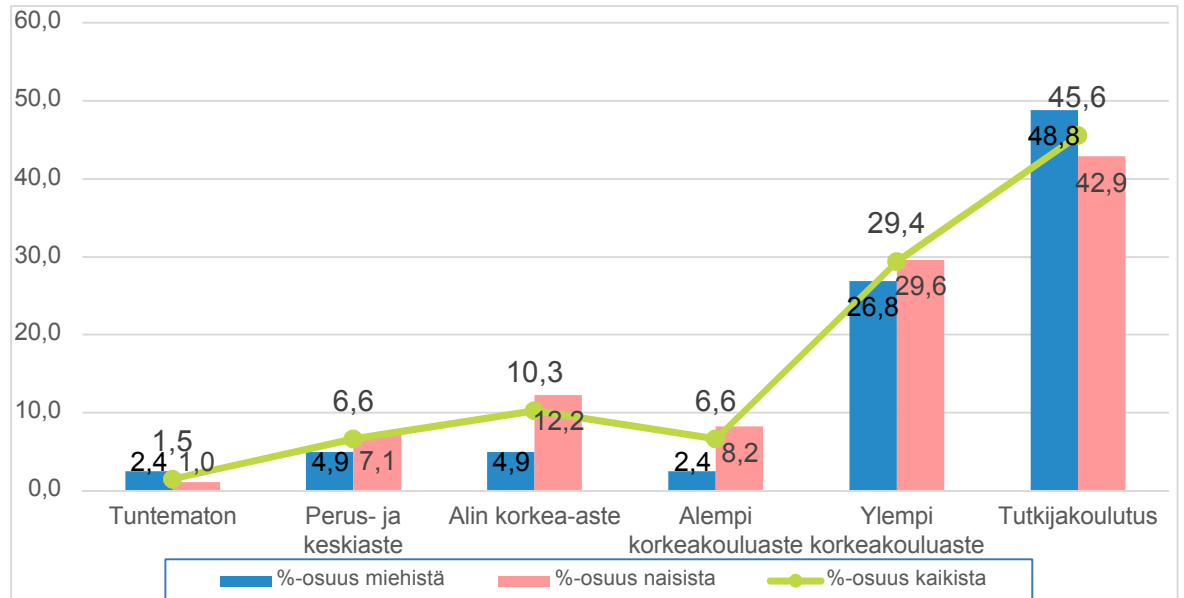
Kuvio 4. Ikärakenne ikäryhmittäin ja sukupuolittain 31.12.2018

Vuonna 2018 Akatemiasta jäi kolme henkilöä vanhuuseläkkeelle (2,2 prosenttia henkilöstöstä). Viimeisen viiden vuoden aikana eläkkeelle on jäänyt vuosittain keskimäärin nolasta viiteen henkilöä.

Vanhuuseläkkeelle on siirtymässä lähimmän kymmenen vuoden aikana noin 40 henkilöä, kun uuden eläkelainsäädännön vaikutukset on huomioitu. Vuosittain eläkkeelle jäävien määrää on vaikeaa arvioida tarkkaan joustavista eläkkeellesiirtymisajoista johtuen. Vanhuuseläkkeelle vuonna 2018 voi jäädä 63–68-vuotiaana.

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 koulutustasoindeksi¹ vuonna 2018 oli 6,9. Miesten koulutustasoindeksi oli 7,1 ja naisten 6,8. Valtiolla koulutustasoindeksi oli 5,3.



Kuvio 5. Koulutusasteet sukupuolittain 31.12.2018

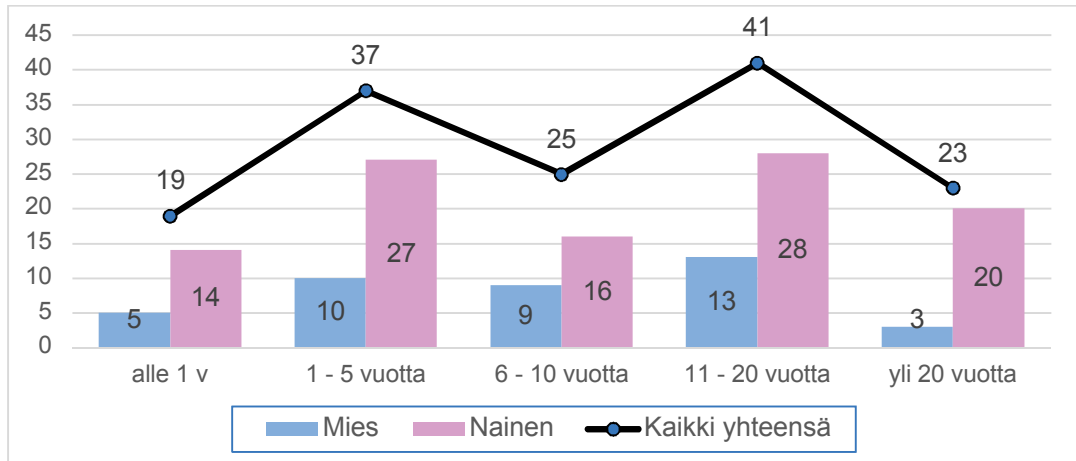
Vuoden 2018 lopussa vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä oli 75 prosenttia. Yleisin koulutusaste oli tutkijakoulutusaste, 45,6 prosentilla henkilöstöstä eli yli 60 henkilöllä on tohtorin tai lisensiaatin tutkinto. Tiedeasiantuntijat ovat Akatemian suurin henkilöstöryhmä ja tiedeasiantuntijan tehtäviin on viime vuosina rekrytoitu pääasiassa tohtorin tutkinnon suorittaneita. Valtiolla vastaavasti ylempi korkeakoulututkinto oli 33,7 prosentilla henkilöstöstä ja tutkijakoulutus 3,9 prosentilla henkilöstöstä. Akatemian koulutusrakenne on ainutlaatuinen valtion virastoissa.

1.6. Palvelussuhteen kesto

Palvelussuhteessa Suomen Akatemiaan oli 31.12.2018 yhteensä 145 henkilöä, mukaan lukien virkavapaalla olevat. Palvelussuhde on alkanut viimeisen vuoden sisällä 19 henkilöllä (13 prosenttia henkilöstöstä) ja yli 20

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

vuotta sitten 23 henkilöllä (16 prosenttia henkilöstöstä). Palvelussuhde on ollut voimassa yli 30 vuotta kuudellatoista henkilöllä.



Kuvio 6. Palvelussuhteet voimassa 31.12.2018

1.7. Rekrytointi ja vaihtuvuus

Hallintovirastoon tuli vuonna 2018 vakinaiseen tai määräaikaiseen palvelussuhteeseen 16 uutta henkilöä. Uusista työntekijöistä 13 tuli määräaikaiseen palvelussuhteeseen ja kolme vakinaiseen palvelussuhteeseen. Lisäksi vakinaiseen virkaan valittiin neljä jo Akatemian palveluksessa ollutta henkilöä.

Akatemiassa oli 19 ulkopuolista rekrytointihakua Valtiolle.fi -sivustolla ja kaksi hakua muista verkostoista. Valtiolle.fi:ssä hakijoita oli 802, joista naisia 516 (64 prosenttia) ja miehiä 286 (36 prosenttia). Yhdestä hausta saatettiin palkata useampi henkilö.

Organisaatitarkistukseen liittyen täytettiin sisäisellä haulla kolmen uuden vastualueen johtajan ja uusien ydintiimien vetäjinä toimivien kolmen tiedeasiantuntijan määräaikaiset tehtävät.

Vuoden 2018 aikana harjoittelijoita rekrytoitiin 15. Harjoittelijoiden palvelussuhteet ovat olleet 3 – 6 kuukautta. Harjoittelijoista oli naisia 10 ja miehiä viisi.

Vuoden 2018 aikana perhevapailla oli viisi eri henkilöä. Äitiysvapaalla oli yksi henkilö ja isyysvapaalla kaksi henkilöä. Hoitovapaalla oli kaksi henkilöä.

Akatemian palveluksesta irtisanoutui tai määräajan päätyttyä palveluksen päätti vuoden 2018 aikana yhteensä 17 henkilöä (pl. harjoittelijat). Vakinaisesta palvelussuhteesta irtisanoutui yhdeksän, joista eläkkeelle siirtyi viisi henkilöä.

Vuoden 2018 aikana virkavapaalla toisen organisaation palveluksessa oli viisi henkilöä ja omassa virastossa toisessa tehtävässä oli 10 henkilöä.

2. Organisaatio ja johtaminen

Akatemian toimikuntien tehtäviä ja rakennetta sekä hallintoviraston organisaatiota kehitettiin vuosien 2017 ja 2018 aikana tulevaisuuden tarpeita ennakoiden. Tieteellisiä toimikuntia koskevat lakimuutokset tulivat voimaan 1.1.2019 ja hallintoviraston tarkistettu organisaatio 1.8.2018 voimaan tulleella työjärjestyksen muutoksella.

2.1. Hallintovirasto

Suomen Akatemiaa johtaa pääjohtaja. Kahta vastuualuetta (1.8.2018 lukien tutkimuksen ja yhteisten palveluiden toimialoja) 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 31.7.2018 saakka

Akatemian hallintoviraston organisaation tarkistuksella 1.8.2018 lukien biotieteiden ja ympäristön tutkimuksen yksiköt yhdistyivät biotieteiden, terveyden ja ympäristön tutkimuksen vastuualueeksi. Akatemiaohjelmayksikön tehtävät vastuutettiin uudelleen.

Suunnittelu- ja johdon tuki -yksikön seuraajaksi perustettiin tutkimusrahoituksen kehittämisen sekä strategisen suunnittelun ja analyysin vastualueet.



Kaavio 2. Organisaatiokaavio 1.8.2018 lukien

2.2. Esimiestyö ja johtaminen

Esimiestyötä ja johtamista arvioitiin VMBaro -työtyytyväisyyskyselyn ja sen purkukeskustelujen avulla. Purkukeskustelujen osana vastualueilla annettiin tarvittaessa palautetta johtamisesta ja esimiestyöstä.

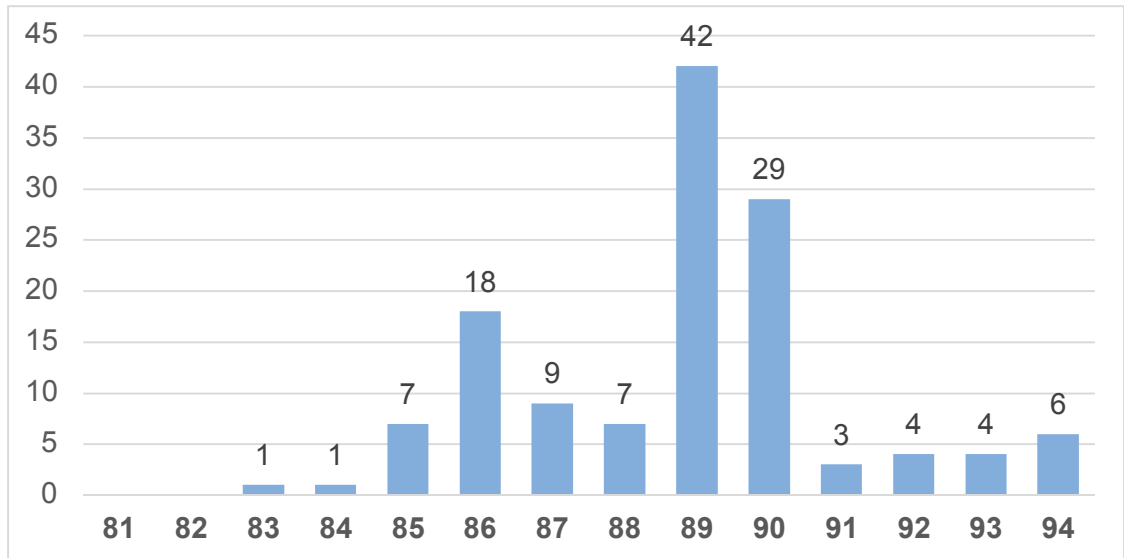
Työtyytyväisyyskyselyn tulokset osoittivat, että Akatemiassa lähiesimiestyö on edelleen hyvällä tasolla. Akatemian tulokset eivät tältä osin poikenneet merkittävästi valtion tuloksista. Parhaimmat arvosanat esimiestyön osalta saivat oikeudenmukainen kohtelu ja tuloksellisen työn tekemisen mahdollistaminen. Töiden organisoinnissa ja kokeilujen mahdollistamisessa sen sijaan on edelleen kehitettävää. Johtamisen ja ylimmän johdon toiminnan osalta tulokset olivat edelleen valtion tasoa heikommat ja tulosten purun perusteella on identifioitu ja toteutettu kehittämiskohteita ja toimenpiteitä.

Jatkossa on kiinnitettävä edelleen huomiota toiminnan tavoitteellisuuteen ja organisointiin, priorisointiin sekä erityisesti työtehtävien tasapuoliseen jakamiseen ja kuormittumisen ennalta ehkäisemiseen. Myös kannustavan ja tavoitteiden mukaisen palautteen antamisen merkitys korostuu. Lisäksi on tärkeää panostaa avoimeen keskusteluun ja asioiden valmisteluun.

2.3. Palkitseminen

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

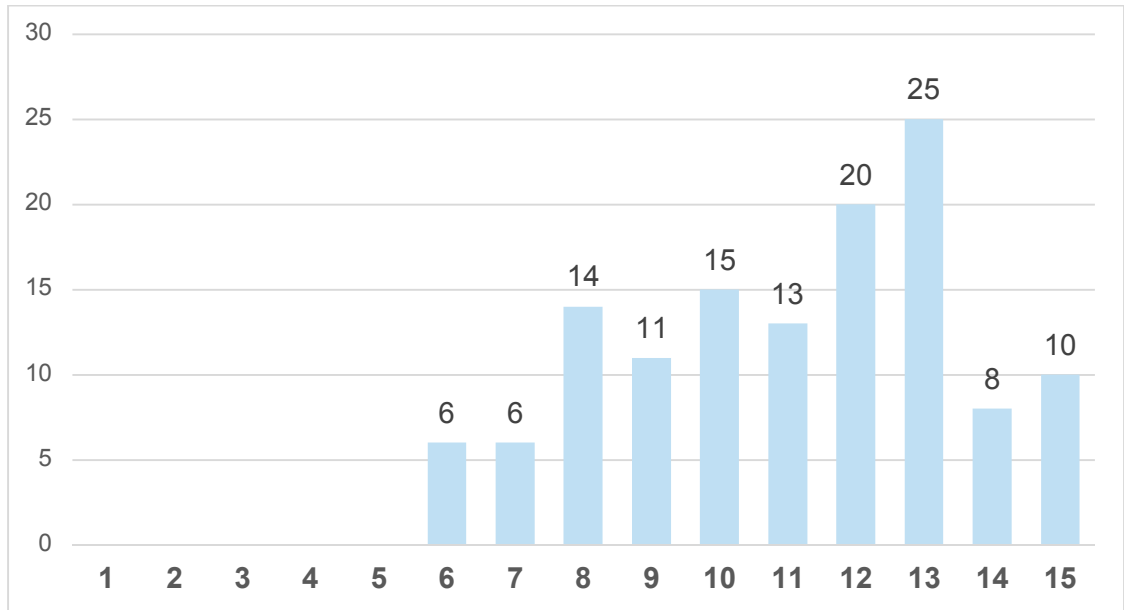
Palkkausjärjestelmän piirissä on vakinaisessa virkasuhteessa sekä yli kuuden kuukauden määräaikaisessa virkasuhteessa oleva henkilöstö johtoa lukuun ottamatta. Palkkausjärjestelmän piiriin kuului vuoden lopussa olevasta henkilöstöstä 96,3 prosenttia.



Kuvio 7. Vaativuustasojakauma 31.12.2018

Vaativuustasoille 83-87 sijoittuvat toimeenpaneavat tehtävät ja vaativuustasoille 87-91 asiantuntijatehtävät. Esimiestehtävät sijoittuvat vaativuustasoille 93 ja 94.

Vuoden 2018 aikana henkilökohtaisen palkankorotuksen tehtävän vaativuustason noston seurauksena sai 8 henkilöä.



Kuvio 8. Suoritustasojakauma 31.12.2018

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

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

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.

Vuoden 2018 aikana palkankorotuksen suoritustason nousun johdosta sai 8,8 prosenttia henkilöstöstä (laskettuna 31.12.2018 henkilötalanteesta). Valtionhallinnossa vastaava luku oli 12,7 prosenttia.

2.4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Suomen Akatemian tasa-arvosuunnitelma vuosille 2017–2018 koskee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta niin hallintovirastossa kuin tutkimusrahoituksessakin. Tasa-arvosuunnitelmaa laadittaessa on tehty palkkakartoitus ja selvitys tasa-arvotilanteesta tutkimusrahoituksessa sekä hallintovirastossa. Perusteettomia palkkaeroja naisten ja miesten välillä ei ilmennyt. Uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen käynnistettiin loppuvuodesta 2018.

Hallintovirastossa tehtävän työtyytyväisyyskyselyn (VMBaro) avulla on selvitetty henkilöstön tyytyväisyyttä työyhteisön tasa-arvoisuuteen ja tasa-arvon toteutumiseen käytännössä. Henkilöstön tyytyväisyys työyhteisön tasa-arvotilanteeseen on säilynyt korkealla tasolla kyselyvuosina 2007–2018. VMBaro-tulosten perusteella vuonna 2018 vastaajista 78 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä. Miehet olivat selkeästi naisia tyytyväisempiä, miehistä 100

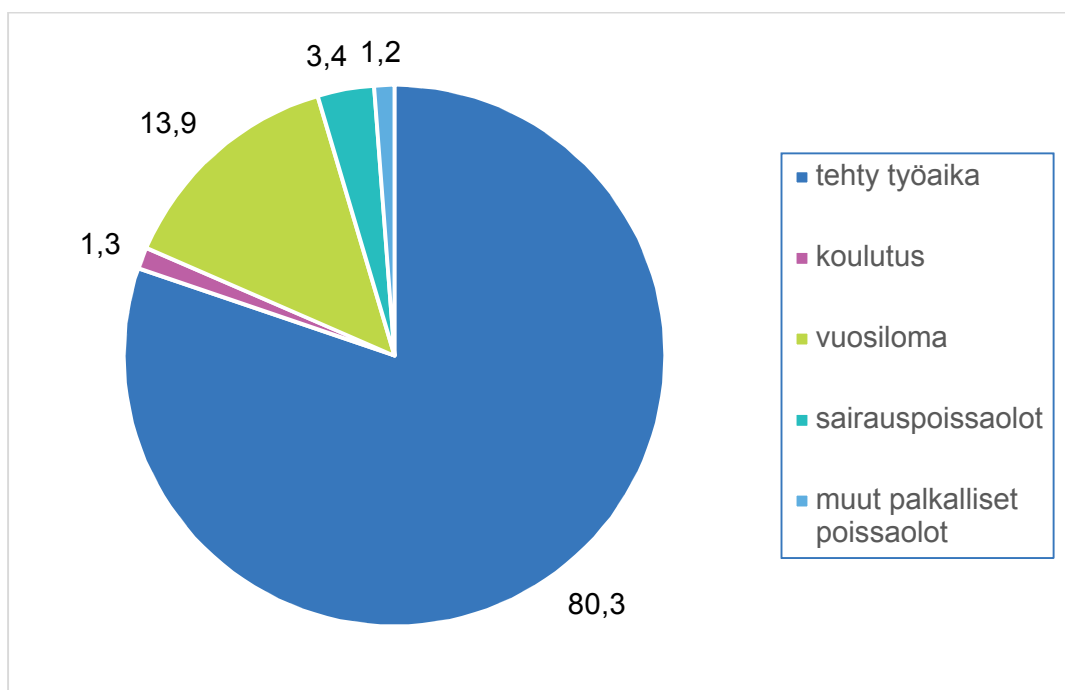
prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä, kun naisilla vastaava osuus oli 72 prosenttia. Aikaisemmin kokemukset ovat olleet lähempänä toisiaan.

Vuonna 2016 työtyytyväisyyskyselyyn lisättiin myös kysymys ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumisesta työyhteisössä. Yhdenvertaisuuden ei ole koettu toteutuvan aivan yhtä hyvin kuin sukupuolten tasa-arvon. Vastaajista 59 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Miehet olivat tyytyväisempiä myös yhdenvertaisuuden toteutumiseen.

Vuonna 2018 tehtiin myös kysely vastuullisesta työpaikkakäyttäytymisestä sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

2.5. Työajan käyttö

Vuonna 2018 Suomen Akatemiassa säännöllisestä työajasta 80,3 prosenttia käytettiin varsinaisten työtehtävien tekemiseen ja 19,7 prosenttia esimerkiksi vuosilomiin, muihin palkallisiin vapaisiin tai henkilöstökoulutukseen. Tehdyn työajan osuus on pysynyt lähes samana viime vuosina.



Kuvio 9. Työajan käyttö vuoden 2018 aikana

Suomen Akatemian henkilöstön työajan käyttö vuonna 2018 on vastannut valtion keskimääräistä työajan käyttöä (valtio 2018; 80,6 prosenttia). Sairauspoissaoloajan prosenttiosuus (3,4) on sama kuin valtion prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta. Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan prosenttiosuus 1,3 on hieman korkeampi kuin valtion prosenttiosuus, joka on 1,2.

Ylitöitä tehtiin vuonna 2018 vähän. Rahana korvattun ylityöajan %-osuus on SA:ssa 0,1, valtiolla 1,6. Saldovapaamahdollisuus ja joustavat

työaikajärjestelyt ovat tavoitteen mukaisesti vähentäneet ylittöitä merkittävästi viime vuosina.

Hallintovirastossa on käytössä saldovapaajärjestelmä. Saldovapaata voi pitää kokonaisina päivinä tai osan työpäivästä. Saldovapaata käytettiin viime vuonna 683 päivää ja saldovapaan osuus säännöllisestä vuosityöajasta laskettuna oli 2,0 prosenttia. Saldovapaan määrä ja osuus säännöllisestä työajasta nousi hieman edellisestä vuodesta.

Vuonna 2018 säännöllisen työajan ylittävän ylimääräisen työajan (eli niin sanottujen leikkautuneiden tuntien) määrä pieneni 45 prosentilla ja osuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 0,1 prosenttia (127 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 2018 etätöiden osuus säännöllisestä vuosityöajasta laskettuna oli 7,5 prosenttia ja etätöitä tehtiin keskimäärin 19,6 päivää henkilötyövuotta kohden. Etätömahdollisuutta käytti valtaosa henkilöstöstä. Erityisesti säännöllisen etätöiden tekeminen on lisääntynyt.

Taulukko 4. Joustavan työajan tunnuslukuja 2013 -2017

Joustava työaika 2016	2014	2015	2016	2017	2018
Saldovapaa, pv/htv	5,0	5,2	6,0	4,8	5,2
Etätö, pv/htv	7,3	11,6	13,7	17,5	19,6

3. Osaamisen kehittäminen

3.1. Henkilöstön kehittäminen ja koulutus

Osaaminen on asiantuntijaorganisaation tärkein voimavara. Akatemian tulossopimuksessa on sovittu, että Akatemia arvioi ja kehittää suunnitelmallisesti johtamistaan, osaamisen kehittämistään ja asiantuntijatyönsä edellytyksiä.

Johtamista, osaamisen kehittämistä ja asiantuntijatyön edellytyksiä arvioidaan VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn tulosten ja niiden purkukeskustelujen sekä henkilökohtaisten kehityskeskustelujen kautta. Akatemia on kehittänyt henkilöstönsä osaamista keskitetysti kaksivuotisen henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelman tuella, jossa on huomioitu hallintoviraston yhteiset kehittämistarpeet ja -toiveet. Lisäksi vastualueet vastaavat henkilöstönsä omasta, henkilökohtaisiin kehittämissuunnitelmiin perustuvasta osaamisen kehittämisestä sekä vastualuekohtaisesta kehittämisestä (esimerkkinä

yksiköiden kehittämispäivät). Esimiehet käyvät alaistensa kanssa vuosittaisissa take-keskusteluissa läpi kunkin henkilökohtaiset osaamisen kehittämis- ja koulutustarpeet.

Vuoden 2018 aikana Akatemiassa valmisteltiin ja käynnistettiin osaamisen kehittämisen hanke ajalle 1.11.2018-30.6.2019. Tavoitteena on tieteen ja tutkimuksen asiantuntijana kansallisesti ja kansainvälisesti, tunnistaa Akatemian avainosaamisalueet, rakentaa yksilöllisiä oppimis- ja kehittymispolkuja ja osaamisprofiiileja sekä edistää yhteisöllistä oppimista. Hanke käynnistää osaamisen johtamisen toimintamallin rakentamisen Kiekuun liitettävän Osaava-sovelluksen käyttöönoton tuella. Osaamisen tavoitteellinen, systemaattinen kehittäminen tapahtuu vuosina 2019 – 2021 myöhemmin sovittavilla tavoilla.

Vuonna 2018 kehitettiin Akatemian sihteeriverkoston toimintaa perustamalla sihteeritiimi mm. toiminnan koordinoitua, sijaisjärjestelyjen ja ruuhkahuippujen tasoittamista ja eri tilaisuuksien järjestelyjä varten. Sihteeriverkoston toimintaan kuuluu esim. osaamisen kehittämisen ideointi, osaamisen laajentaminen ja toimintatapojen kehittäminen. Esimiehille suunnattuja esimiesfoorumi-keskusteluja järjestettiin ajankohtaisista teemoista (muun muassa henkilöstösuunnittelu, take-keskustelut, viestintäosaaminen). Keväällä järjestettiin esimiehille tapaamisia Terveystalon asiantuntijan kanssa esimiestyön tukemiseksi organisaatiomuutoksessa.

Akatemian toimintatapojen uudistamista ja organisaatiomuutosta tuettiin järjestämällä koko henkilöstölle ja eri ryhmille keskustelutilaisuuksia ja työpajoja.

Koulutuspäivien määrässä jäätin asetetusta tavoitteesta määrän pysyessä samana kuin edellisenä vuonna. Osaamisen kehittämiseen käytetty rahasumma henkilötyövuotta kohden kuitenkin kasvoi. Osaamisen kehittämistä tapahtuu entistä enemmän työn kautta ja erilaisissa verkostoissa. Myös henkilökiertoa on käytetty osaamisen kehittämisen välineenä, samoin Opetushallituksen ja Kotuksen kanssa yhteistyössä järjestettyä mentorointivalmennusta. Yhteistyö Hakaniemenranta 6 kiinteistön eri toimijoiden välillä osaamisen kehittämisessä ja koulutuksissa on edelleen tiivistynyt sisältäen yhteisiä kieli-, ICT-, tulevaisuuslukutaito- ja fasilitointivalmennuksia. EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen toimeenpanoon liittyen järjestettiin koko henkilöstölle tietosuojakoulutusta ja tietosuojatestin teki 126 henkilöä. Akatemian henkilöstöstä 49 % liittyi myös valtion digitaalisen oppimisympäristön eOppivan käyttäjiksi.

Henkilöstölle tarjottiin kolmatta kertaa Akatemia-päivä teemalla Akatemian oppimisjamit: tiede, taide ja vaikuttavuus. Monipuolinen aamupäivä sisälsi musiikkia, liikuntaa, hyvinvointia ja vahvaa asiaa vaikuttavuudesta. Päivässä kuultiin taiteen ja kulttuurin vaikuttavuudesta, tutkijanroolista yhteiskunnassa sekä ilmiölähtöisyydestä ja monitieteisyydestä. Tilaisuus sai jälleen hyvän palautteen. Sisällön suunnittelusta ja järjestelyistä vastasivat strategisen suunnittelun ja analyysin, strategisen tutkimuksen ja hallinnon vastualueet.

Osaamisen kehittämisen muotoina ovat olleet edelleen myös henkilövaihto ja työkierto. Vuonna 2018 kaksi akatemialaista työskenteli osa-aikaisen virkamiesvaihdon myötä BusinessFinlandissa ja kolme Akatemialaista osa-aikaisesti Sitrassa. Kokemukset henkilövaihdosta ovat olleet myönteisiä.

Osaamisen kehittämiseen tunnuslukuja on esitetty taulukossa 6.

Taulukko 5. Osaamisen kehittämisen tunnuslukuja 2014 - 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Koulutuspäivät (työpäivien määrä)	877	1071	408	438	430
Koulutuspäivien määrä (pv/htv)	6,3	7,7	3,0	3,3	3,2
Koulutukseen käyt. työajan %-osuus säänn. v. työajasta	2,5	3,0	1,1	1,3	1,3
Koulutuskustannukset, euroa (ilman palkkakustannuksia)	94 174	89 257	98 098	103 449	140 045
Koulutuskustannukset, euroa/htv	680	645	693	759	1 057
Koulutusajan palkkakustannukset, euroa	168 498	203 665	82 583	88 485	88 802
Kokonaiskoulutuskustannukset (sis. koulutusajan palkat)	262 672	292 922	180 681	191 934	228 847
Kokonaiskoulutuskustannukset, euroa/htv	1 898	2 116	1 277	1 409	1 727

4. Henkilöstön toimintakyky ja työyhteistön hyvinvointi

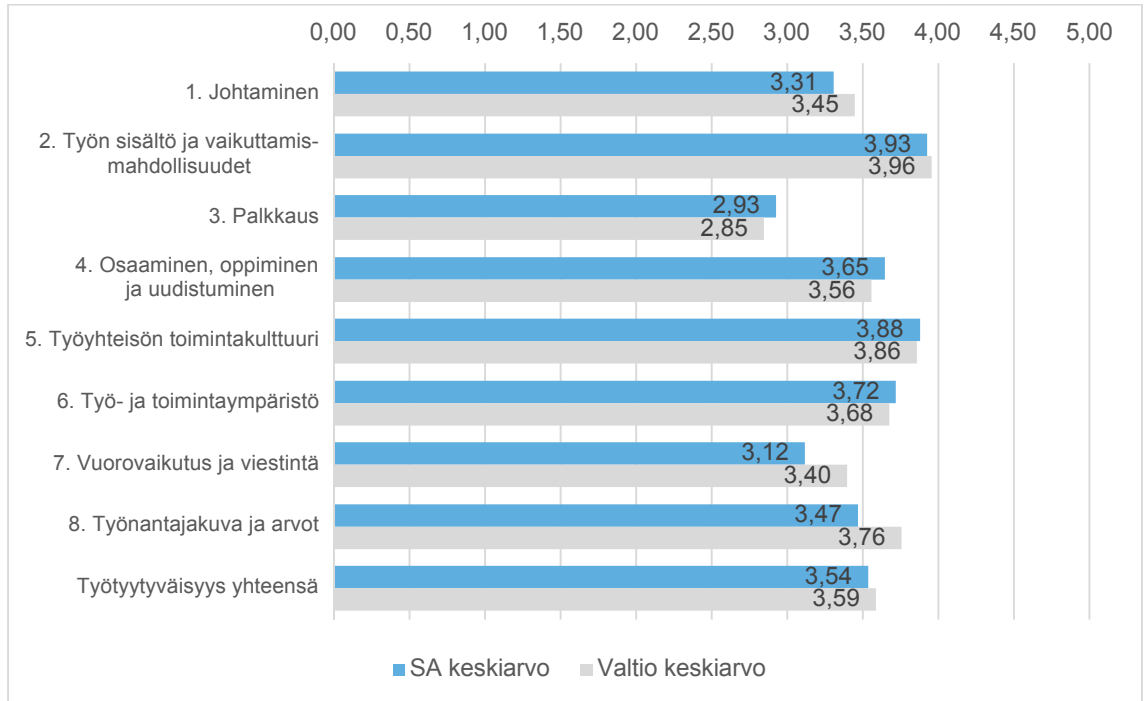
4.1. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Akatemian työhyvinvointia ja työkykyä edistävästä toiminnasta vastaa TYHY-ryhmä, jossa ovat edustettuina työsuojelun, työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon ja osaamisen kehittämisen asiantuntemus sekä eri henkilöstöryhmät. TYHY-toiminta perustuu vuosittain laadittavaan toimintasuunnitelmaan ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Toiminnan painopiste on ennaltaehkäisevässä ja työkykyä kehittävässä, työ- ja toimintakyvyn heikkenemisen uhkaa lieventävässä toiminnassa. Henkilöstölle tarjottiin vuoden aikana taukoliikuntaa, yhteisiä retkiä, liikuntatapahtumia ja kulttuuritilaisuuksia. Vuonna 2018 jatkettiin ePassin käyttöä ja sen avulla tuettiin henkilöstön omaehtoisia liikunta- ja kulttuuriharrastuksia.

Henkilöstöruokailua tuettiin vuonna 2018 yhteensä 17 234 eurolla eli 130 eurolla henkilötyövuotta kohti ja tuki laajennettiin koskemaan viittä lähiseudun lounasravintolaa henkilöstön toiveiden mukaisesti. TYHY-toiminnan kustannukset (ei sisällä palkkakustannuksia osallistumisajalta) nousivat hieman edelliseen vuoteen verrattuna ollen 40 054 euroa (302 euroa/htv).

4.2. Työtyytyväisyys

Vuoden 2018 lopulla henkilöstölle tehtiin VMBaro-työtyytyväisyyskysely. Tulokset laskivat hieman ja kokonaistulos oli 3,54 (3,63), mikä on myös valtionhallintoa (3,59) hieman matalampi. Vastausprosentiksi jäi 58 prosenttia.



Kuvio 10. VMBaro-kysely 2018 tulokset vertailujoukkona valtio

Akatemian vahvuuksina (yli 4 keskiarvo asteikolla 1-5) olivat kyselyn mukaan työn tavoitteiden tietäminen, osaamisen ylläpidon ja parantamisen tuki, oikeudenmukainen kohtelu, sukupuolten tasa-arvon toteutuminen, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen sekä sitoutuminen työnantajan tavoitteisiin.

Kehitettävää (alle 3 keskiarvo) oli kyselyn mukaan ylimmän johdon toimimisessa esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä, töiden organisoimisessa johdon toimesta, kehityskeskustelujen toimivuudessa sekä palkkauksen kannustavuudessa. Lisäksi tiedonsaanti asioiden valmistelusta ja päätöksistä sekä viestinnän avoimuus, oikea-aikaisuus ja vuorovaikutteisuus identifioitiin kehittämiskohteiksi. Toimenpiteitä kehittämiskohteisiin ideoitiin yksiköissä, päällikkökokouksessa ja johtoryhmässä.

Epäasiallisen kohtelun kokemusta tai havaintoa oli 33 prosentilla henkilöstöstä, joista 20 prosenttia oli kokenut itse epäasiallista kohtelua. Osuudet vastaavat valtionhallinnon osuuksia, mutta ovat liian korkeita.

VMBaro-kyselyssä esiinnousseiden epäasiallisen käyttäytymisen havaintojen ja kokemusten perusteella henkilöstölle tehtiin kysely vastuullisesta työpaikkakäyttäytymisestä sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Lisäksi järjestettiin infotilaisuus teemana Vuorovaikutustaidot ja vastuullinen työkäyttäytyminen sekä työpaja vastuullisesta työkäyttäytymisestä ja Akatemian kunnioitussääntöjen laatimisesta.

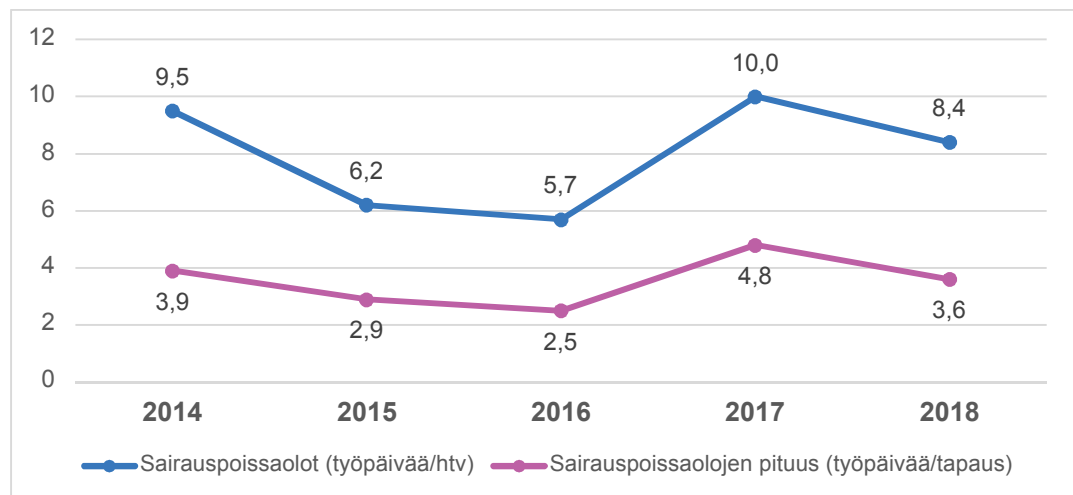
4.3. Terveys ja työkyky

Sairauspoissaolien määrä vuonna 2018 oli 8,4 sairauspäivää henkilötyövuotta kohden, kun edellisenä vuonna määrä oli 10,0 sairauspäivää henkilötyövuotta kohden. Tähän vaihteluun on vaikuttanut yksittäiset pitkät sairauspoissaolot, joilta on välillä siirrytty kuntoutustuelle ja osittain myös työkyvyttömyyseläkkeelle. Kuntoutuksessa oltiin yhteensä 5 päivää. Sairauspoissaolot vastasivat 4,5 henkilötyövuotta, kun vuonna 2017 ne vastasivat 5,4 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 435 euroa (valtiolla 389 euroa), joten sairauspäivien väheneminen merkitsee kustannussäästöjä.

Kuviosta 11 ilmenee että vuonna 2018 sairauspoissaolon pituus tapauksittain oli keskimäärin 3,6 työpäivää. Lyhyiden (1-3 päivää kestäneiden) sairauspoissaolien osuus kaikista sairaustapauksista vuonna 2018 oli 81,9 prosenttia (2017; 86,0). Terveysprosentti eli niiden osuus, joilla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää, oli 25,7 prosenttia (2017; 35,3).



Kuvio 11. Sairauspoissaolot vuosina 2014-2018

Työtapaturmat ovat harvinaisia Akatemian hallintovirastossa, kuten valtiolla yleensä. Vuonna 2018 oli vain yksi työtapaturmaa, josta aiheutui neljä poissaolopäivää.

Työterveyshuollon kustannukset laskivat hieman edelliseen vuoteen verrattuna, mutta olivat edelleen korkealla tasolla (88 989 euroa ja 671,6 euroa/htv netto).

Taulukko 6. Sairauspoissaolotietoja 2014 – 2018

SELITE	2014	2015	2016	2017	2018
--------	------	------	------	------	------

Sairauspoissaolojen lukumäärä	334	299	321	285	309
Sairauspäivien lukumäärä	1312	863	802	1356	1117
Sairauspäivää/sairausjakso	3,9	2,9	2,5	4,8	3,6
Sairauspäivät/htv	9,5	6,2	5,7	10,0	8,4
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaus-tapauksista	79,3	82,6	88,8	86,0	81,9
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	38,5	30,6	31,7	35,3	25,7
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lukumäärä/henkilötyövuosi	3,6	3,6	4,9	4,4	4,5

5. Työvoimakustannukset

Vuonna 2018 Suomen Akatemian hallintoviraston työvoimakustannukset olivat 8 813 937 euroa ja palkkasumma 7 323 282 euroa.

Taulukko 7. Työvoimakustannukset 2016 - 2018

Kustannuslaji	2016	2017	2018
Kokonaistyövoimakustannukset	9 245 959	8 646 746	8 813 937
Palkkasumma	7 607 081	7 252 982	7 323 282
- Tehdyn työajan palkat	5 941 847	5 585 129	5 593 077
- Välillisen työajan palkat	1 665 234	1 667 853	1 730 204
Sosiaaliturva	1 379 832	1 122 080	1 191 734
Muut välilliset työvoimakustannukset	259 046	271 684	298 921
Kokonaistyövoimakustannukset, euroa/htv	65 331	63 486	66 520

Suomen Akatemiassa työvoimakustannukset (taulukko 7) nousivat edellisvuodesta 1,9 prosenttia ja henkilötyövuosimäärä väheni 2,7 prosenttia. Eläkemaksun tilapäinen alennus on voimassa vielä vuonna 2019.

Tehdyn työajan palkkojen osuus työvoimakustannuksesta on noin 63 prosenttia ja välillisten työvoimakustannusten osuus on 37 prosenttia. Välillisten palkkojen suurin yksittäinen erä oli vuosiloma-ajan palkat. Valtiolla on yleisesti yksityistä sektoria paremmat vuosilomaetuudet. Henkilötyövuoden hinta on noin 66 500 euroa.

6. Henkilöstön tunnuslukuja

Taulukko 8. Henkilöstön tunnuslukuja vuosilta 2014 – 2018, vertailutietona valtio 2018

HENKILÖSTÖRESURSSIT	2014	2015	2016	2017	2018	Valtio 2018
Henkilöstömäärä						
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	143	144	139	136	136	74318
Henkilöstön lukumäärän % muutos ed. v lopusta	4,4	0,7	-3,5	-2,2	0	1,6
Henkilötyövuodet (htv)	138,4	138,4	141,5	136,2	132,5	72885
Henkilötyövuosien määrän % muutos ed. vuodesta	2,3	0,0	2,2	-3,8	-2,7	1,4
Palvelussuhterakenne 31.12.2018						
Kokoaikaisten %-osuus henkilöstöstä	88,8	88,2	91,4	92,6	93,4	95,2
Osa-aikaisten %-osuus henkilöstöstä	11,2	11,8	8,6	7,4	6,6	4,8
Vakinaisten %-osuus henkilöstöstä	82,5	82,5	84,2	80,9	80,9	83,8
Määräaikaisten %-osuus henkilöstöstä (ml harjoittelijat)	17,5	17,5	15,8	19,1	19,1	16,2
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä	99,3	100	100	100	100	90,3
Henkilöstöryhmät 31.12.2018	2014	2015	2016	2017	2018	Valtio 2018
Johtoon kuuluvien %-osuus henkilöstöstä	2,8	2,8	2,2	2,2	2,2	1,7
Esimiesten %-osuus henkilöstöstä	6,4	6,9	7,9	9,0	7,4	9,8
Asiantuntijatehtävien %-osuus henkilöstöstä (pl harj)	61,0	60,4	64,7	67,7	66,7	39,7
Toimeenpanotehtävien %-osuus henkilöstöstä	29,8	28,5	24,5	21,6	23,7	
Harjoittelijoiden lukumäärä koko vuoden aikana	16	19	20	22	15	
Henkilöstöryhmät %-osuus henkilötyövuosista						
Johtoon kuuluvien %-osuus henkilöstöstä	2,7	2,9	2,1	2,1	2,0	
Esimiesten %-osuus henkilöstöstä	7,2	7,1	7,4	7,2	8,8	
Asiantuntijatehtävien %-osuus henkilöstöstä	59,7	58,9	61,2	62,3	63,6	
Toimeenpanotehtävien %-osuus henkilöstöstä	27,6	27,9	25,7	24,3	22,1	
Harjoittelijoiden %-osuus henkilöstöstä	2,7	3,2	3,6	4,1	3,5	
Tasa-arvo /Sukupuolirakenne 31.12.2018						
Naisten lukumäärä	101	104	98	100	99	
Miesten lukumäärä	42	40	41	36	37	
Naisten %-osuus henkilöstöstä	70,6	72,2	70,5	73,5	72,8	49,2
Miesten %-osuus henkilöstöstä	29,4	27,8	29,5	26,5	27,2	50,8
Naisten %-osuus johdosta	50,0	50,0	33,3	33,3	33,3	32,9
Naisten %-osuus esimiehistä	78,0	80,0	72,7	75,0	77,8	23,3
Naisten %-osuus asiantuntijatehtävistä	60,0	65,5	64,4	68,9	67,8	55,8
Ikärakenne 31.12.2018						

Henkilöstön keski-ikä	48,8	49,3	49,1	49,3	49,4	46,1
Miesten keski-ikä	46,3	46,1	47,5	48,3	48,5	
Naisten keski-ikä	49,8	50,5	49,7	49,7	49,7	
Vähintään 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä (%)	64,3	66,7	66,9	66,2	64,7	54,7
Koulutusrakenne 31.12.2018						
Koulutustasoindeksi (1-7)	6,6	6,7	6,7	6,7	6,9	5,3
Koulutustasoindeksi (1-7), miehet	6,8	6,9	6,9	7,1	7,1	
Koulutustasoindeksi (1-7), naiset	6,5	6,6	6,6	6,6	6,8	
Koulutusaste tuntematon (%-osuus henkilöstöstä)	1,4	0	2,2	2,9	1,5	3,3
Perus- ja keskiasteen koulutus (%-osuus henkilöstöstä)	8,4	9,0	5,7	5,1	6,6	27,3
Alin korkea-aste koulutus (%-osuus henkilöstöstä)	16,1	16,0	12,9	11,8	10,3	18,9
Alempi korkeakouluaste (%-osuus henkilöstöstä)	7,7	8,3	8,6	7,4	6,6	16,7
Ylempi korkeakouluaste (%-osuus henkilöstöstä)	28	27,1	30,9	34,6	29,4	29,9
Tutkijakoulutus (%-osuus henkilöstöstä)	38,5	39,6	39,6	38,2	45,6	3,9
Työajan käyttö	2014	2015	2016	2017	2018	Valtio 2018
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säänn vuosityöajasta	78,6	79,3	80,8	80,1	80,3	80,6
Henkilöstökoulutuksen %-osuus	2,4	3,1	1,1	1,3	1,3	1,2
Vuosiloma-ajan %-osuus	13,6	13,7	14,4	13,2	13,9	13,7
Sairauspoissaoloajan %-osuus	4,1	2,9	2,5	4,2	3,4	3,4
Tapaturmapoissaoloajan %-osuus	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Rahana korvatus ylityöajan %-osuus säänn vuosityöajasta.	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	1,6
Muun kuin rahana tai ylityövapaana korvatus säänn työajan ylittävän ylim työajan %-osuus	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Ylityövapaapäivät	5	3	3	2	0	
Saldovapaapäivät	695	725	848	656	683	
Saldovapaana pidetyt päivät /htv	5,0	5,2	6,0	4,8	5,2	
Saldovapaana pidetyn työajan %-osuus säänn vuosityöajasta	1,9	2,0	2,4	1,9	2,0	
Etätyöpäivät	1004	1603	1940	2379	2603	
Etätyönä tehdyt työpäivät/htv	7,3	11,6	13,7	17,5	19,6	
Etätyönä tehdyn työajan %-osuus säänn vuosityöajasta	2,8	4,4	5,5	7,0	7,5	
Työvoimakustannukset vuoden aikana						
Kokonaistyövoimakustannukset, tuhatta €	9 171	9 135	9 246	8 647	8 814	
Palkkasumma, tuhatta €	7 373	7 394	7 607	7 253	7 323	
- Tehdyn työajan palkat, tuhatta €	5 679	5 692	5 942	5 585	5 593	
- Välillisen työajan palkat, tuhatta €	1 694	1 701	1 665	1 668	1 730	
Sosiaaliturva, tuhatta €	1 539	1 506	1 380	1 122	1 192	
Muut välilliset työvoimakust, tuhatta €	259	235	259	272	299	
Välillisten työvoimakustannusten %-osuus tehdyn työajan palkoista	61,5	60,5	55,6	54,8	57,6	52,1
Kokonaistyövoimakustannukset, euroa/htv	66 673	65 997	65 342	63 486	66 520	

(henkilötyövuoden hinta)						
HENKILÖSTÖTARVE	2014	2015	2016	2017	2018	Valtio 2018
Ulkoiset henkilöstörekrytoinnit vuoden aikana, lkm	17	12	15	13	19	
Hakeneiden lkm/rekryjen lkm ulkoisissa rekrytoinneissa vuoden aikana	101,4	97,0	71,0	34,0	43,5	59,2
Eläkkeelle siirtyneet henkilöt (kaikki eläkelajit) (%)	3,6	1,4	7,6	1,4	3,7	
Vuoden aikana eläkkeelle jääneiden lukumäärä (vanhuuseläke, työkyvyttömyyseläke)	4	0	11	2	5	
HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO, OSAAMINEN JA TYÖKUNTO	2014	2015	2016	2017	2018	Valtio 2018
Työtyytyväisyysindeksi						
Kokonaistyytyväisyys			3,6	3,6	3,5	3,6
Johtaminen			3,3	3,4	3,3	3,4
Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet			3,9	4,0	3,9	4,0
Palkkaus			3,2	3,1	2,9	2,9
Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen			3,6	3,7	3,7	3,5
Työyhteisön toimintakulttuuri			3,9	3,9	3,9	3,8
Työ- ja toimintaympäristö			3,7	3,8	3,7	3,7
Vuorovaikutus ja viestintä			3,3	3,4	3,1	3,4
Työnantajakuva ja arvot			3,8	3,8	3,5	3,8
Työtyytyväisyyskyselyn vastausprosentti			82,1	80,0	57,7	71,4
Sairastavuus ja tapaturmat vuoden aik						
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	9,5	6,2	5,7	10,0	8,4	8,5
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	3,9	2,9	2,5	4,8	3,6	4,3
Työtapaturmien lukumäärä	2	7	1	0	1	
Sairaustapausten yleisyys vuoden aik						
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	79,3	82,6	88,8	86,0	81,9	77,1
Terveysprosentti (ilman sairauspoissaoloja olleiden %-osuus)	38,5	30,6	31,7	35,3	25,7	37,1
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lkm/htv	3,6	3,6	4,9	4,4	4,5	4,8
Pätevyys ja sen kehittäminen	2014	2015	2016	2017	2018	Valtio 2018
Koulutuspäivät (työpäivien määrä)	877	1071	408	438	430	
Koulutuspäivien määrä (pv/htv)	6,3	7,7	3,0	3,3	3,2	2,8
Koulutukseen käytetty työajan %-osuus säänn v työajasta	2,5	3,0	1,1	1,3	1,3	1,2
HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	2014	2015	2016	2017	2018	Valtio 2018
Virkistystoimintaan liittyvät investoinnit, euroa/htv	461	532	517,3	502,0	545,9	174,1
TYHY –kustannukset (euroa)	38666	39446	41580	37762	40054	
Työhyvinvointitoiminnan kustannukset (€/htv)	279	285	294	277	302	
Koulutus ja muu osaamisen kehittäminen vuoden aikana						
Koulutuskustannukset, euroa (ilman palkkakustannuksia)	94174	89257	98098	103449	140045	
Koulutuskustannukset, euroa/htv	680	645	693	759	1057	

Koulutusajan palkkakustannukset, euroa	168498	203665	82 583	88 485	88 802	
Kokonaiskoulutuskustannukset (sis. koulutusajan palkat)	262672	292922	180681	191934	228847	
Kokonaiskoulutuskustannukset, euroa/htv	1898	2116	1277	1409	1727	981,4
Työterveydenhoito vuoden aikana						
Työterveyspalvelujen kustannukset nettona, euroa/htv	658,4	597,6	632,7	765,6	671,4	507,3