

SUOMEN AKATEMIAN
Henkilöstötilinpäätös 2020



SUOMEN AKATEMIA

Sisällys

1.	Henkilöstön määrä ja rakenne	4
1.1.	Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet	4
1.2.	Palvelussuhterakenne	5
1.3.	Sukupuolirakenne	6
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	11
2.1.	Hallintovirasto	11
2.2.	Esihenkilötyö ja johtaminen	11
2.3.	Palkitseminen	12
2.4.	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	14
2.5.	Työajan käyttö	15
3.	Osaamisen kehittäminen.....	16
3.1.	Henkilöstön kehittäminen ja koulutus	16
4.	Henkilöstön toimintakyky ja työyhteisön hyvinvointi.....	18
4.1.	Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen	18
4.2.	Työtyytyväisyys.....	18
4.3.	Terveys ja työkyky.....	19
5.	Työvoimakustannukset.....	21
6.	Henkilöstön tunnuslukuja.....	22

Johdanto

Suomen Akatemian henkilöstötilinpäätös on strategisen henkilöstöjohtamisen, henkilöstön osaamisen kehittämisen ja toimintatapojen uudistamisen työväline. Henkilöstötilinpäätös sisältää kattavasti tietoa Suomen Akatemian henkilöstöstä ja henkilöstörakenteen kehityksestä viiden vuoden aikana. Se toimii myös tulevaisuuden valintojen ja henkilöstösuunnittelun informaationa.

Henkilöstötilinpäätöksen taustatietoina on hyödynnetty TAHTI-järjestelmästä sekä Kieku-järjestelmästä saatavia raportteja. Vertailutietoina on käytetty Suomen Akatemian hallintoviraston vuoden 2019 henkilöstötilinpäätöstietoja sekä TAHTI-järjestelmästä saatavia valtion henkilöstön vuoden 2020 henkilöstötilinpäätöstietoja.

Henkilöstötilinpäätös koskee hallintovirastoon palvelussuhteessa olevaa henkilöstöä. Laskelmissa, kuvioissa ja taulukoissa on yleensä kuvattu koko hallintoviraston henkilöstö (sisältäen myös yliopistojen rahoittamat harjoittelijat) joulukuun 2020 tilanteen mukaan pois lukien palkattomalla virkavapaalla olevat työntekijät.

Lopussa olevaan taulukkoon on koottu kattavasti henkilöstötunnuslukuja vuosilta 2016 – 2020.

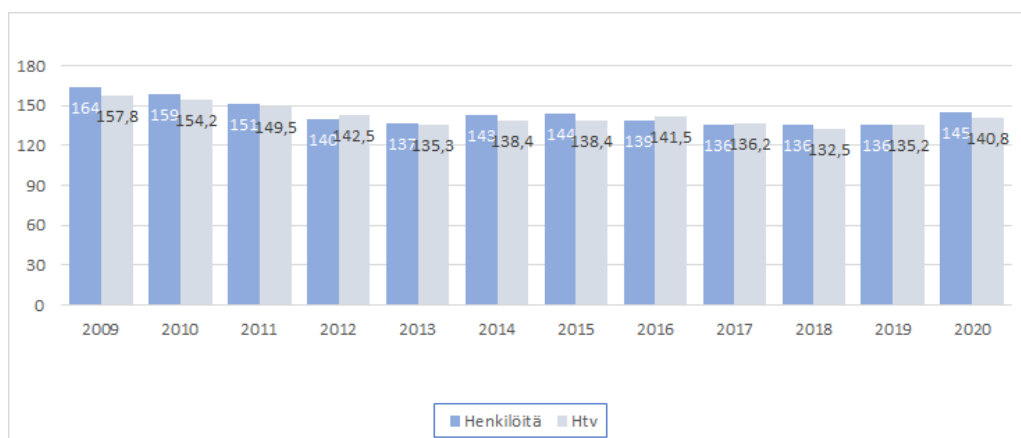
Henkilöstötilinpäätöstä on käsitelty laajennetussa johtoryhmässä 10.5.2021 ja yhteistoimintaryhmässä 3.5.2021. Se on ollut sähköpostitse kommentoitavana tyhy-ryhmällä.

1. Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1. Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet

Akatemian henkilötyövuosien määrä vuonna 2020 oli 140,8 henkilötyövuotta, mikä oli neljä prosenttia enemmän kuin edellisenä vuonna. Vuoden 2020 lopussa ollut hallintoviraston henkilökunnan määrä (145 henkilöä) kasvoi edellisestä vuodesta noin seitsemällä prosentilla. Lisäksi 9 henkilöä oli virkavapaalla.

Viime vuosina toimintamäärärahojen väheneminen, toiminnan muutokset ja prosessien kehittäminen ovat johtaneet henkilöstövähennyksiin. Henkilöstön väheneminen on tapahtunut erityisesti yhteisten palveluiden toimialalla mm. palvelukeskukseen keskittämisen seurauksena. Kymmenen vuoden aikana henkilötyövuodet ovat vähentyneet 17 henkilötyövuodella. Vähennys on ollut tätäkin suurempi, koska vuonna 2020 henkilöstön määrä kasvoi väliaikaisesti osaamisten ja prosessien kehittämissä hankkeiden sekä Covid19-epidemiaan liittyvien lisähakujen vaatiman lisäresursoinnin vuoksi. Määräaikainen henkilöstön lisäresursointi viraston siirtyviä eriä hyödyntäen päättyy vuonna 2021.



Kuvio 1. Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet 2009 - 2020

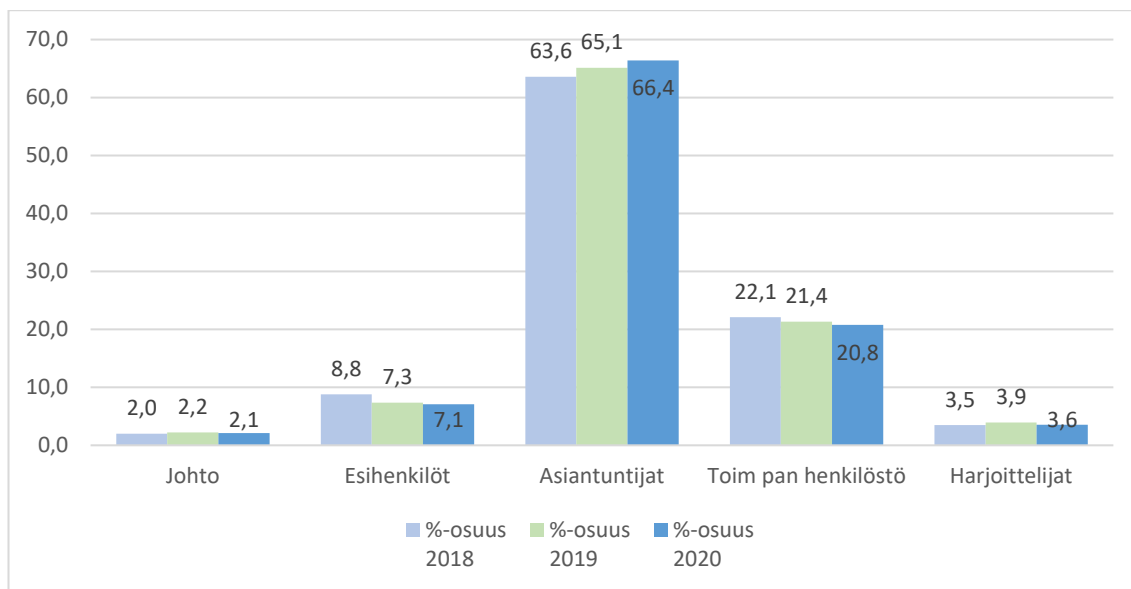
Toimintamomentilta palkattujen osuus kokonaishenkilötyövuosista oli 126,1 henkilötyövuotta. Akatemiaohjelmien koordinaatiotehtäviin oli tutkimusmäärärahoista palkattu 8,7 henkilötyövuotta. Ulkopuolisilla varoilla palkattujen osuus oli 6,0 henkilötyövuotta ja määrä nousi hieman. Hankkeita olivat mm. OKM:n rahoituksella liikuntatieteen arviointi sekä datahallinnan ja laskennan kehittämissä hankkeissa 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 henkilöstövuosimäärät 2015 – 2020

Rahoitus/henkilöstömenot	2016	2017	2018	2019	2020
Toimintamenot	130,5	125,6	119,5	122,5	126,1
Tutkimusmäärärahat	8,8	9,1	9,2	8,4	8,7
Ulkopuoliset varat	2,5	1,5	3,8	4,3	6,0
Yhteensä	141,5	136,2	132,5	135,2	140,8

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. Toimeenpanevan henkilöstön tehtävät ovat myös kehittyneet ja kehittymässä entistä enemmän asiantuntijatyön suuntaan. Harjoittelijoiden määrä (15 hlöä vuonna 2020) on pysynyt melko korkeana. Harjoittelijoiden palvelussuhteen kesto on yleensä 3-6 kk. Akatemia suhtautuu harjoittelijoiden käyttöön myönteisesti, heidän rekrytoinnistaan ja perehdyttämisestään on tullut vakiintunut käytäntö.



Kuvio 2. Henkilöstövuosijakauma henkilöstöryhmittäin 2018 - 2020

1.2. Palvelussuhterakenne

Vuoden 2020 lopussa palvelussuhteessa (pl. virkavapaalla olevat) oli vain virkasuhteisia, yhteensä 145 henkilöä. Valtion henkilöstöstä virkasuhteisia oli 90,2 prosenttia.

Vakinaisessa palvelussuhteessa oli vuoden lopussa 116 henkilöä (80 prosenttia) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 29 henkilöä (20 prosenttia), mukaan lukien kolme 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 2016 - 2020

Vakinaiset/määräaikaiset	lukumäärä %-osuus	2016	2017	2018	2019	2020
Vakinaiset	lukumäärä	117	110	110	110	116
	%-osuus	84,2	80,9	80,9	80,9	80
Määräaikaiset	lukumäärä	22	26	26	26	29
	%-osuus	15,8	19,1	19,1	19,1	20

Akatemian tavoitteena on ollut määräaikaisten osuuden vähentäminen. Vuoden 2020 lopussa määräaikaisten osuus oli 20 prosenttia, ollen lähes sama kuin vuosina 2018 ja 2019. Miehistä määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 23,8 prosenttia ja naisista määräaikaisia oli 18,4 prosenttia. Vuoden 2020 lopussa harjoittelijoiden osuus oli 3,6 prosenttia, joka pysyi samalla tasolla kuin aikaisemmin. Määräaikaisten määrään vaikutti osaamisen ja prosessien kehittämiseen tehty määräaikainen resurssilisäys, johon budjetoitiin 4,5 henkilötyövuotta, mutta toteuma jäi pienemmäksi. Valtiolla määräaikaisten osuus on Akatemiaa pienempi eli 16,4 prosenttia henkilöstöstä.

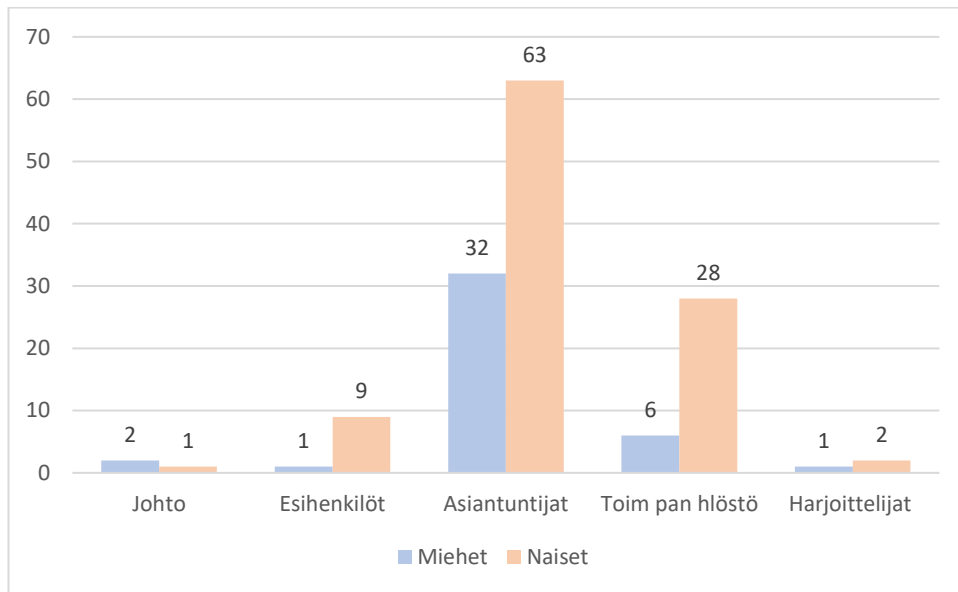
Vuoden 2020 lopussa henkilöstöstä oli kokoaikaisia 136 henkilöä (93,8 prosenttia) ja osa-aikaisia yhdeksän henkilöä (6,2 prosenttia). Osa-aikaisuuden perusteina on ollut osittainen hoitovapaa, osatyökyvyttömyyseläke sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvät seikat. Osa-aikaisten osuus on vähentynyt viime vuosina. Akatemiassa suhtaudutaan kuitenkin myönteisesti erilaisiin joustaviin työaikajärjestelyihin työkyvyn tukemiseksi sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi. Valtiolla osa-aikaisia on 4,7 prosenttia henkilöstöstä.

Taulukko 3. Kokoaikaisien ja osa-aikaisten lukumäärät ja prosenttiosuudet 2016 – 2020

Koko-/osa-aikaiset	lukumäärä %-osuus	2016	2017	2018	2019	2020
Kokoaikaiset	lukumäärä	127	126	127	128	136
	%-osuus	91,4	92,6	93,4	94,1	93,8
Osa-aikaiset	lukumäärä	12	10	9	8	9
	%-osuus	8,6	7,4	6,6	5,9	6,2

1.3. Sukupuolirakenne

Suomen Akatemia edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti. Naisten osuus henkilöstöstä on pitkään vaihdellut 70 ja 75 prosentin välillä ollen 71 prosenttia vuonna 2020. Miehiä oli 29 prosenttia. Miesten osuus työnhakijoista oli n. 34 prosenttia ja tehtävään valituista 31 prosenttia, naisten osuus työnhakijoista oli n. 66 prosenttia ja tehtävään valituista 69 prosenttia. Virkaan tai tehtävään on valittu aina ansioitunein hakija riippumatta hänen sukupuolestaan. Valtiolla sukupuolijakauma kokonaisuutena on tasaisempi; naisten osuus vuonna 2020 oli 49,5 prosenttia ja miesten osuus 50,5 prosenttia.

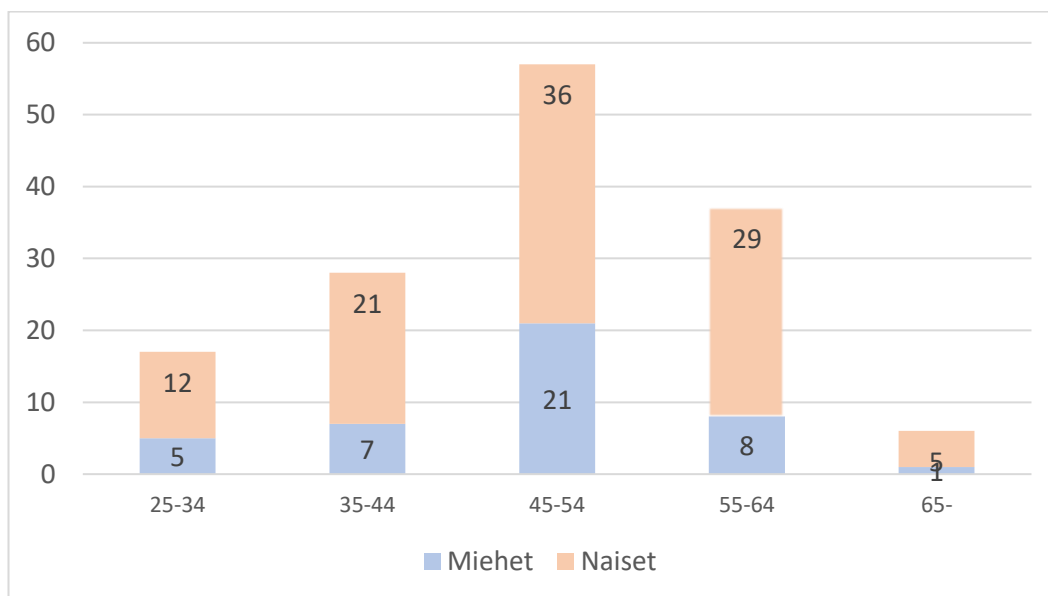


Kuvio 3. Sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin (lukumäärät) 31.12.2020

Vuoden 2020 lopussa naiset olivat enemmistönä muissa henkilöstöryhmissä paitsi johdossa (kts. kuvio 3). Esihenkilötehtävissä naisten osuus oli 90 prosenttia ja toimeenpanevissa tehtävissä 82 prosenttia. Asiantuntijoista naisten osuus oli 66 prosenttia. Naisista 61 prosenttia ja miehistä 76 prosenttia toimi asiantuntijatehtävissä, mikä on Akatemian suurin henkilöstöryhmä. Harjoittelijoita Akatemiassa oli vuoden aikana 15 ja heistä 9 oli naisia ja 6 miehiä.

1.4. Ikärakenne ja eläköityminen

Vuoden 2020 lopussa hallintoviraston henkilöstön keski-ikä oli 48,7 vuotta (miehet 48,1 ja naiset 48,9 vuotta). Vähintään 45-vuotiaiden osuus oli 69 prosenttia. Suurimmat ikäryhmät olivat 45–54 -vuotiaat (57 henkilöä, 39 prosenttia) ja 55-64 -vuotiaat (37 henkilöä, 25,5 prosenttia). Naiset olivat enemmistönä kaikissa ikäryhmissä. Akatemian keski-ikä on pysynyt hieman alle 50 vuodessa viime vuosina. Valtion henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta ja 45-vuotiaita tai vanhempia oli 53,4 prosenttia.



Kuvio 4. Ikärakenne ikäryhmittäin ja sukupuolittain 31.12.2020

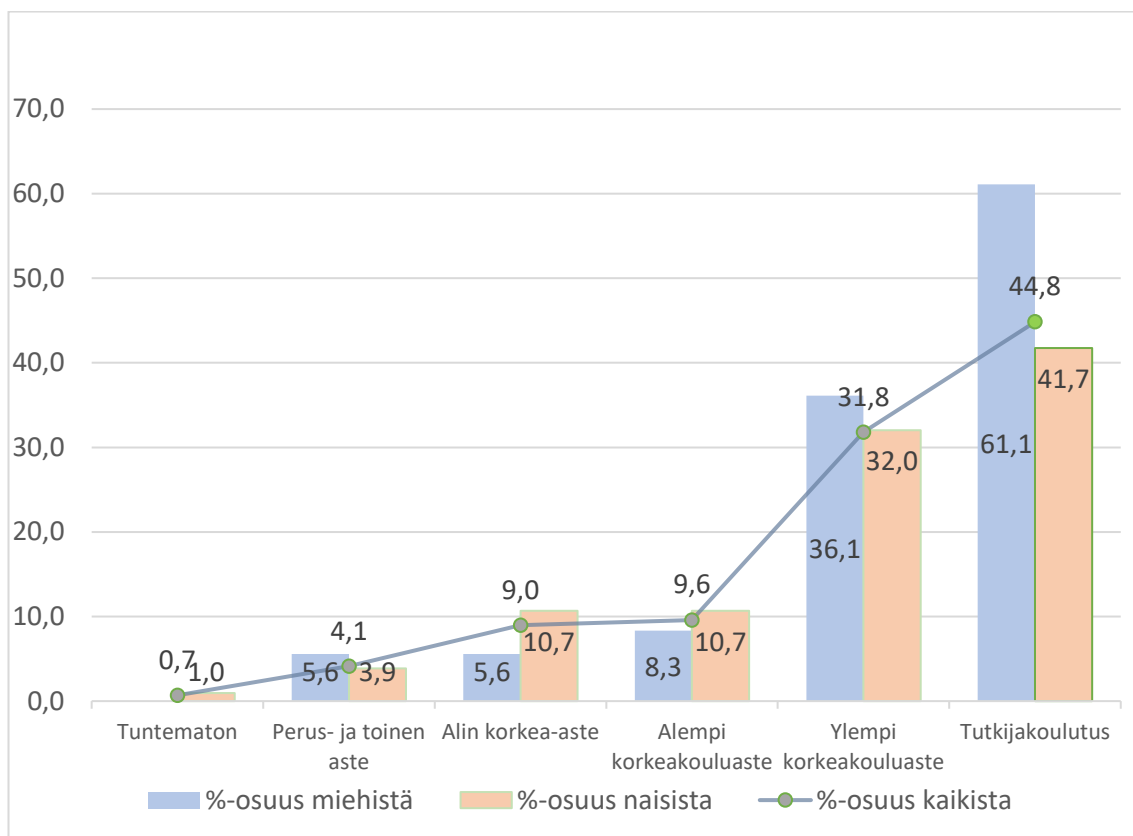
Vuonna 2020 Akatemiasta jäi kaksi henkilöä vanhuuseläkkeelle (1,4 prosenttia henkilöstöstä). Viime vuosina eläkkeelle on jäänyt vuosittain yhdestä yhteentoista henkilöä.

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 ja käytännössä vuosittain eläköityvien määrä voi vaihdella paljonkin. Vanhuuseläkkeelle vuonna 2020 voi jäädä ikäluokkansa mukaisesti porrastettuna. Eläkkeen kertymisen yläikäraja on tällä hetkellä 68 vuotta.

1.5. Koulutusrakenne

Suomen Akatemia on asiantuntijavirasto, jonka henkilöstö on keskimäärin korkeasti koulutettua, etenkin miehet, joista valtaosa työskentelee asiantuntijatehtävissä. Koulutustaso on myös noussut tehtävien muuttuessa vaativammiksi. Akatemian koulutustasoindeksi¹ vuonna 2020 oli 7,0. Miesten koulutustasoindeksi oli 7,2 ja naisten 6,9. Valtiolla koulutustasoindeksi oli 5,2.

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.

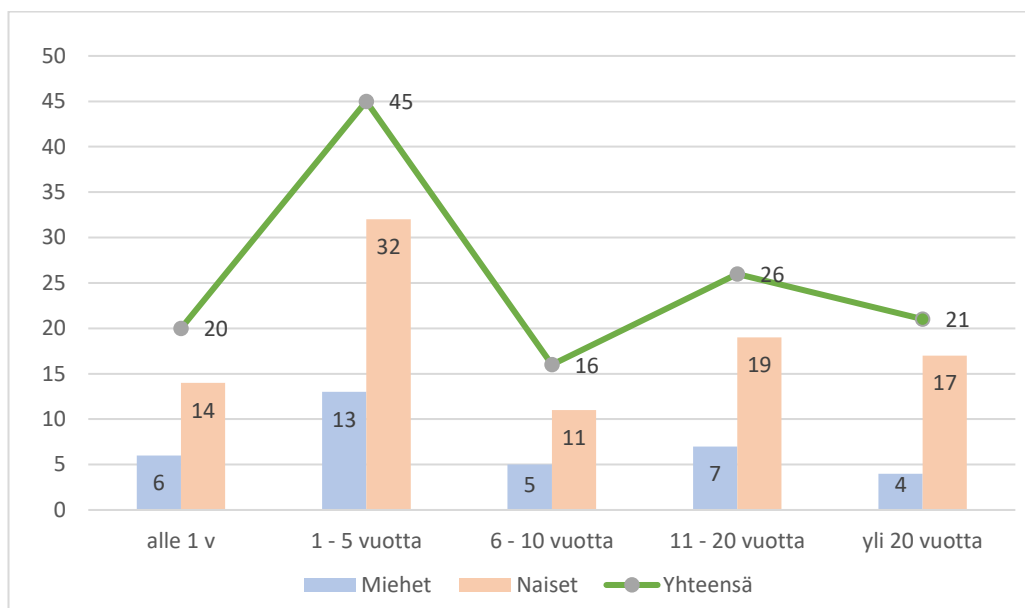


Kuvio 5. Koulutusasteet sukupuolittain 31.12.2020

Vuoden 2020 lopussa vähintään ylempään korkeakoulututkintoon suorittaneiden osuus henkilöstöstä oli 76,6 prosenttia. Yleisin koulutusaste oli tutkijakoulutusaste, 44,8 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. Valtionlaajasti ylempi korkeakoulututkinto oli 35,4 prosentilla henkilöstöstä ja tutkijakoulutus 4,1 prosentilla henkilöstöstä. Akatemian koulutus rakenne on ainutlaatuisen valtion virastoissa.

1.6. Palvelussuhteen kesto

Palvelussuhteessa Suomen Akatemiaan oli 31.12.2020 yhteensä 154 henkilöä, mukaan lukien virkavapaalla olevat. Palvelussuhde Akatemiassa on alkanut viimeisen vuoden sisällä 30 henkilöllä, joista 12 oli harjoittelijoita. Palvelussuhde on kestänyt yli 20 vuotta 21 henkilöllä, joista yli 30 vuotta 13 henkilöllä.



Kuvio 6. Palvelussuhteet voimassa 31.12.2020

1.7. Rekrytointi ja vaihtuvuus

Hallintovirastoon tuli vuonna 2020 palvelussuhteeseen 18 uutta henkilöä (pl. harjoittelijat). Uusista työntekijöistä 14 tuli määräaikaiseen palvelussuhteeseen ja neljä vakinaiseen palvelussuhteeseen. Lisäksi vakinaiseen virkaan valittiin kaksi jo Akatemian palveluksessa ollutta henkilöä ja vakinaistettiin kolmen henkilön määräaikainen tehtävä.

Akatemiassa oli 17 ulkopuolista rekrytointihakua Valtiolle.fi -sivustolla. Valtiolle.fi:ssä hakijoita (pl. harjoittelijat) oli 654, joista naisia 433 (66,2 prosenttia) ja miehiä 221 (33,8 prosenttia). Yhdestä hausta saatettiin palkata useampi henkilö. Lisäksi valtiolle.fi:ssä haettiin viisi harjoittelijapaikkaa vuonna 2020.

Vuoden 2020 aikana harjoittelijoita rekrytoitiin 16, joista neljän palvelussuhde alkoi vuoden 2021 puolella.

Vuoden 2020 aikana perhevapailta (äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa) oli kuusi eri henkilöä.

Akatemian palveluksesta irtisanoutui tai määräajan päätyttyä palveluksen päätti vuoden 2020 aikana yhteensä 9 henkilöä (pl. harjoittelijat). Vakinaisesta palvelussuhteesta irtisanoutui viisi, joista eläkkeelle siirtyi kaksi henkilöä. Sekä irtisanoutuneiden että eläkkeelle jääneiden määrä pieneni.

Akatemian henkilöstömäärän kasvuun ja vähäisempään palvelussuhteiden päättymiseen vaikutti osaltaan Covid19-epidemian johdosta Akatemialle tulleista lisärahoitus-tehtävistä johtunut lisäresurssien tarve.

Vuoden 2020 aikana virkavapaalla toisen organisaation palveluksessa oli kuusi 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 esihenkilöinä toimivat tutkimusasioista vastaava ylijohtaja ja hallinnosta vastaava ylijohtaja.

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

Organisaatiokaavio



Kaavio 1. Organisaatiokaavio 1.8.2018 lukien

2.2. Esihenkilötyö ja johtaminen

Johtamiseen ja esihenkilötyöhön on vuonna 2020 panostettu kaikille esihenkilöille ja ydintiimien vetäjille järjestettyjen valmennusten kautta.

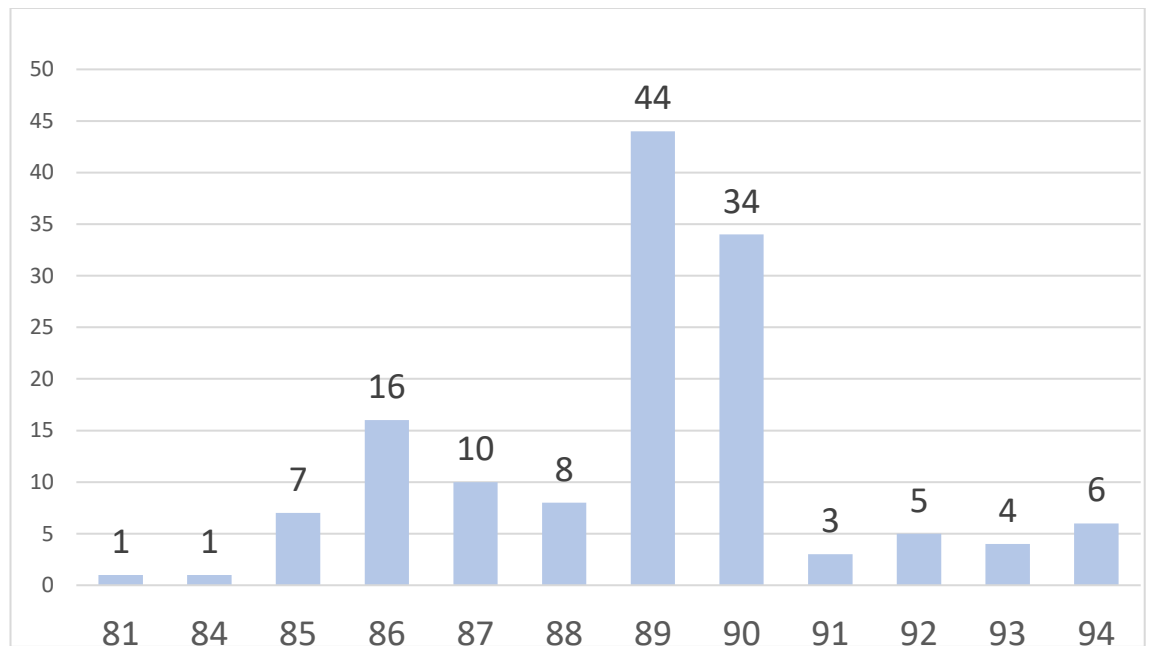
Esihenkilötyötä ja johtamista arvioidaan VMBaro -työtyytyväisyyskyselyn ja sen purkukeskustelujen avulla. Purkukeskustelujen osana vastuualueilla annetaan palautetta johtamisesta ja esihenkilötyöstä.

Vuoden 2020 VMBaro -työtyytyväisyyskysely toteutettiin lokakuussa. Kyselyn johtajuusindeksi säilyi hyvällä tasolla ollen 3,54. Akatemian johdon voidaan katsoa kyselyn tulosten perusteella onnistuneen poikkeusajan johtamisessa hyvin; sekä ylimmän johdon toimintaa esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä että johdon onnistumista työyhteisön töiden organisoinnissa koskevissa kysymyksissä tulokset nousivat merkitsevästi.

2.3. Palkitseminen

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

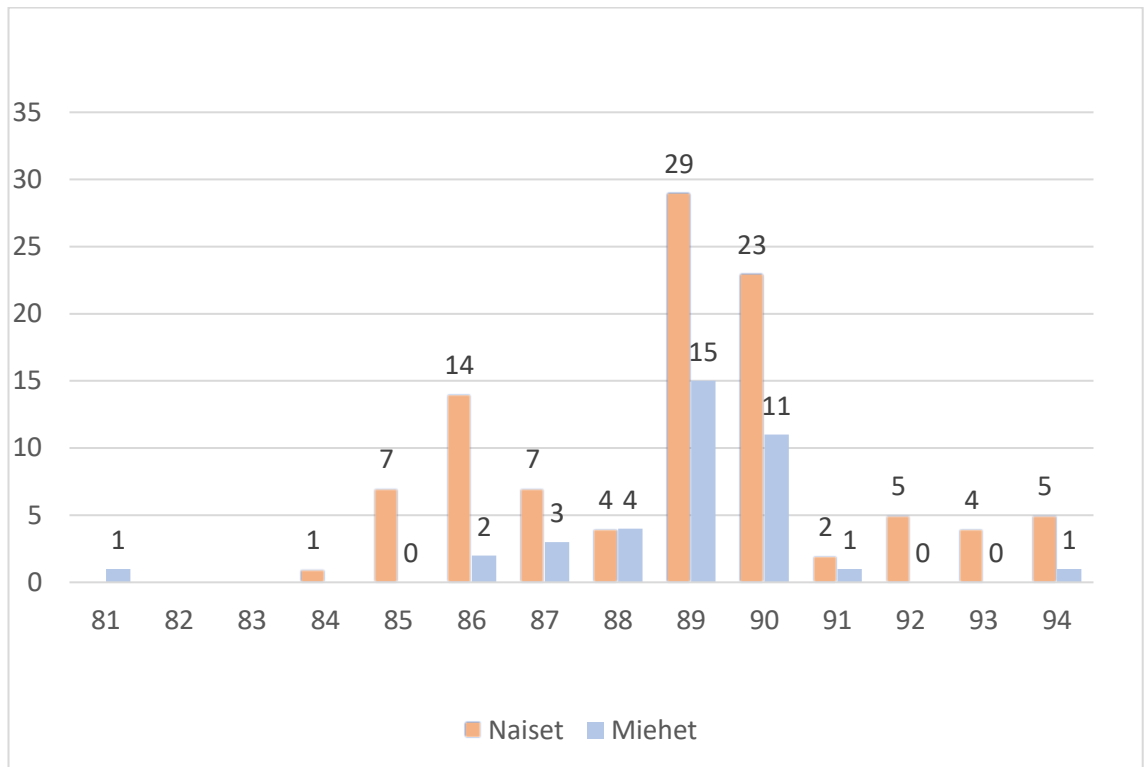
Palkkausjärjestelmän piirissä on vakinaisessa virkasuhteessa sekä yli kuuden kuukauden määräaikaisessa virkasuhteessa oleva henkilöstö johtoa lukuun ottamatta. Palkkausjärjestelmän piiriin kuului vuoden lopussa olevasta henkilöstöstä 94,1 prosenttia.



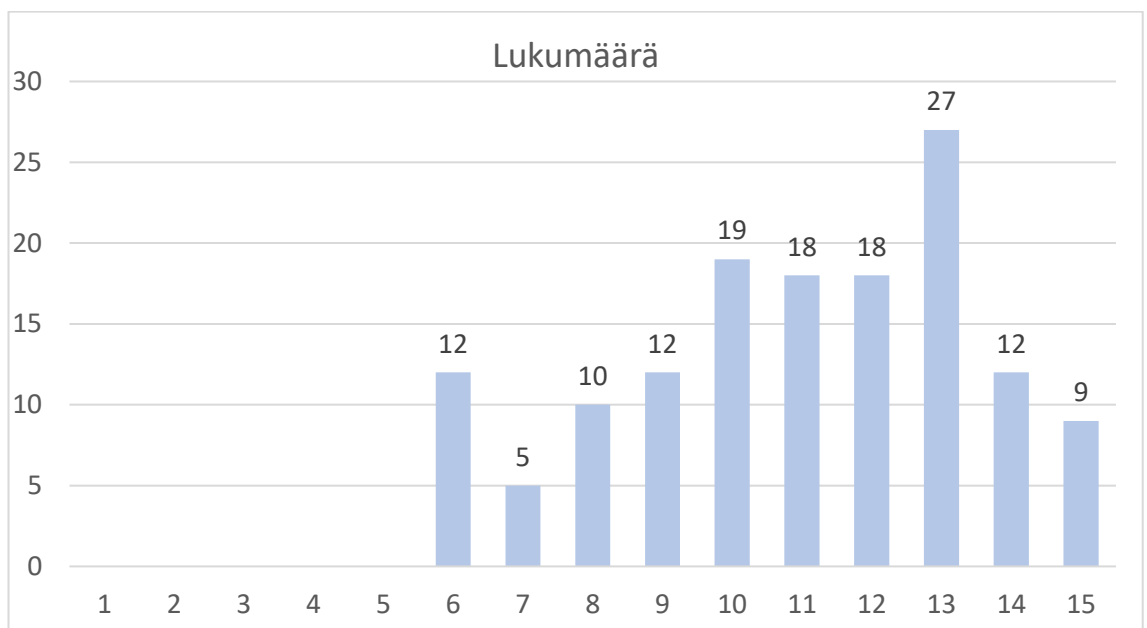
Kuvio 7a. Vaativuustasojakauma 31.12.2020

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

Vuoden 2020 aikana henkilökohtaisen palkankorotuksen tehtävän vaativuustason noston seurauksena sai 8 henkilöä.



Kuvio 7b. Vaativuustasojakauma sukupuolittain 31.12.2020



Kuvio 8. Suoritustasojakauma 31.12.2020

Suoritustasojakaumassa ei ole huomioitu niitä suoritusasteja, joilla on alle viisi henkilöä (tasot 2-5).

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 10,7 ja se on viime vuosina pysynyt samantasoisena. Naisilla suoritustasojen keskiarvo on 10,9 ja miehillä 10,3.

Vuoden 2020 aikana henkilökohtaisen palkankorotuksen vuosittaisen suoritusarvioinnin johdosta sai 11 prosenttia henkilöstöstä laskettuna 31.12.2020 henkilötilanteesta.

2.4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

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

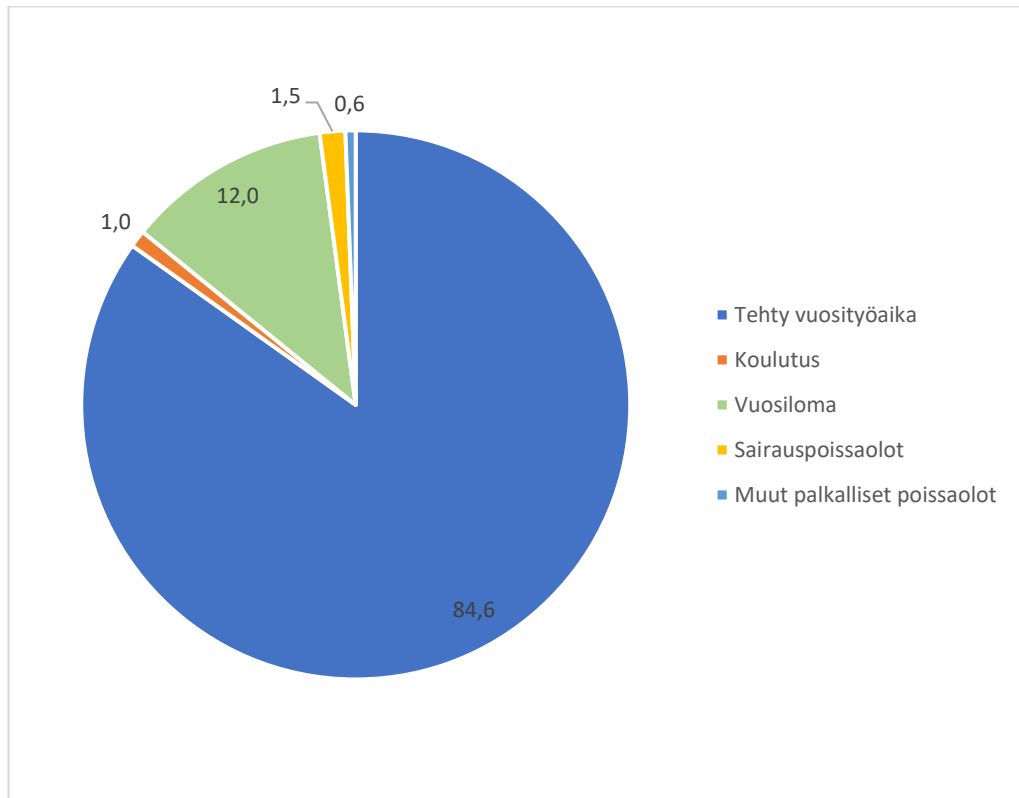
Suomen Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2019-2020 koskee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta niin hallintovirastossa kuin tutkimusrahoituksessakin. Henkilöstöä koskevia tavoitteita ja toimenpiteitä suunnitelmassa on liittyen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden 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. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman voimassaoloa jatkettiin vuoden 2021 loppuun.

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 2018–2020. Vuonna 2020 tulokset laskivat hieman sukupuolten tasa-arvon osalta ja nousivat vastaavasti yhdenvertaisuuden osalta. VMBaro-tulosten perusteella vuonna 2020 vastaajista 78 prosenttia oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössä. Miehet olivat hieman naisia tyytyväisempiä, mutta heidän tyytyväisyytensä laski edelliseen vuoteen verrattuna, naisten tyytyväisyyden pysyessä samalla tasolla. Miehistä 81 prosenttia oli samaa tai täysin samaa mieltä (2019; 90), kun naisilla vastaava osuus oli 78 prosenttia (2019; 78).

Yhdenvertaisuuden ei ole koettu toteutuvan aivan yhtä hyvin kuin sukupuolten tasa-arvon. Vastaajista 71 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Miehistä 78 prosenttia ja naisista 69 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Miesten tyytyväisyys yhdenvertaisuuden toteutumiseen nousi, kun naisten pysyi lähes samana.

2.5. Työajan käyttö

Vuonna 2020 Suomen Akatemiassa säännöllisestä työajasta 84,6 prosenttia käytettiin varsinaisten työtehtävien tekemiseen ja 14,4 prosenttia esimerkiksi vuosilomiin, muihin palkallisiin vapaisiin tai henkilöstökoulutukseen. Tehdyn työajan osuus on pysynyt lähes samana viime vuosina, nousten kuitenkin vuonna 2020.



Kuvio 9. Työajan käyttö vuoden 2020 aikana

Suomen Akatemian henkilöstön työajan käyttö vuonna 2020 (84,6 prosenttia) oli valtion keskimääräistä työajan käyttöä suurempi (valtio 2020: 82,5 prosenttia). Sairauspoissaoloajan prosenttiosuus (1,5) on lähes puolet pienempi kuin valtion prosenttiosuus säännöllisestä vuosityöajasta (valtio 2020: 2,9). Vuosilomien osuus laski 14,1 prosentista 12 prosenttiin, ollen myös pienempi kuin valtiolla. Henkilöstökoulutukseen käytetyn työajan prosenttiosuus 1,0 on hieman korkeampi kuin valtion prosenttiosuus, joka on 0,7.

Ylitöitä tehtiin vuonna 2020 hyvin vähän. Saldovapaamahdollisuus ja joustavat työaikajärjestelyt ovat tavoitteen mukaisesti vähentäneet ylitöitä merkittävästi viime vuosina.

Hallintovirastossa on käytössä joustava saldovapaajärjestelmä. Saldovapaata voi pitää kokonaisina päivinä tai osan työpäivästä. Saldovapaata käytettiin viime vuonna 916 päivää ja saldovapaan osuus säännöllisestä vuosityöajasta laskettuna oli 2,6. Saldovapaan määrä ja osuus säännöllisestä työajasta nousi edellisestä vuodesta. Lisäksi vuoden 2020 poikkeuksellisen työkuormituksen ja suurten työaikasaldojen johdosta

päädyttiin poikkeuksellisesti maksamaan yli 40 tunnin työaikasaldoja henkilöstölle rahana.

Vuonna 2020 säännöllisen työajan ylittävän ylimääräisen työajan (eli niin sanottujen leikkautuneiden tuntien) osuus säännöllisestä työajasta oli em. poikkeuksellisen työaikasaldon rahana korvaamisen johdosta vain 0,02 prosenttia (60 tuntia). Leikkautuvien tuntien määrää on muutenkin pyritty vähentämään muun muassa tarkoituksenmukaisilla työaikasaldon tasoitusjaksoilla ja saldovapaajärjestelmällä.

Vuoden 2020 osalta etätöiden määrää ei ole ollut mahdollista seurata, koska lähes koko henkilöstö on ollut etätöissä maaliskuusta 2020 alkaen Covid19-epidemian johdosta.

Taulukko 4. Joustavan työajan tunnuslukuja 2015 - 2019

Joustava työaika 2016	2016	2017	2018	2019	2020
Etätö, pv/htv	13,7	17,5	19,6	22,7	-
Saldovapaa, pv/htv	6,0	4,8	5,2	5,4	6,5

3. Osaamisen kehittäminen

3.1. Henkilöstön kehittäminen ja koulutus

Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelmalla tuetaan Suomen Akatemian toiminnan vaikuttavuutta ja strategisia tavoitteita sekä työntekijöiden henkilökohtaisten kehittymis- ja tulostavoitteiden toteuttamista. Valmistelussa on otettu huomioon esihenkilöiden ja henkilöstön esitykset osaamisen kehittämistarpeista ja suunnitelmaa on toteutettu osana osaamisen kehittämisen hankkeen (2018-2019) jatkotoimenpiteitä.

Vuonna 2020 uudistettiin tavoite- ja kehityskeskustelujen prosessia ja sisältöä tavoitteena valmentavan johtamisen ja työotteen vahvistaminen. Samalla otettiin keskustelujen tueksi käyttöön valtion yhteinen SAP/Kieku-järjestelmän Osaava-työkalu, johon kirjataan tavoitteet ja kehityssuunnitelma. Koko henkilöstölle annettiin mahdollisuus käydä henkilökohtainen valmennuskeskustelu oman osaamisen kehittämissuunnitelman laatimisen tueksi. Valmennuskeskustelut sekä niitä ennen ja niiden jälkeen toteutetut vastuualueiden yhteiset keskustelut toteutettiin ostopalveluna HAUSilta. Valmennuskeskusteluihin osallistui n. 120 henkilöä.

Esihenkilötyötä ja ydintiimien vetäjiä tuettiin järjestämällä valmentavan johtamisen koulutusta kahtena päivänä. Lisäksi järjestettiin mm. runsaasti fasilitointikoulutusta, osittain tukemaan koronaepidemian johdosta toteutettua etäarviointipaneeleihin siirtymistä, hankintakoulutusta sekä riskienhallintakoulutusta. Myös asiantuntijasta vaikuttajaksi -koulutus jatkui vuodelta 2019 ja hakuneuvojille toteutettiin some-koulutusta. Edelleen osallistuttiin yhteisiin kielikoulutuksiin OPH:n ja Taiken kanssa. Etätöskentelyyn siirtymisen johdosta järjestettiin myös useita lyhyitä koulutustilaisuuksia uusista työvälineistä. Akatemialaisivat osallistuivat myös valtion Kaiku-verkoston toteuttamiin etätövälineiden perehdytys/koulutustilaisuuksiin.

Osaamisen kehittämiseen ja valmennuksiin käytettiin aikaa ja panostettiin myös rahallisesti poikkeuksellisen paljon. Tämä ei valitettavasti käy riittävästi ilmi Kieku-raportin tunnusluvuista (puutteellisista kirjauksista johtuen). Valmennusten ja koulutusten lisäksi osaamisen kehittämistä tapahtuu entistä enemmän työn kautta ja erilaisissa verkostoissa. Erityisesti koronaepidemian aiheuttamista olosuhteista johtuen työssä oppiminen tuli vahvemmaksi vuonna 2020. Esimerkiksi tutkimusrahoituksen hakuprosessiin ja arviointitoimintaan (kuten etäpaneelien järjestämiseen) liittyen, yhteistä oppimista ja osaamisen jakamista tapahtui Akatemian sisäisissä verkostoissa. Osaamisen kehittämisen muita keinoja 2020 on ollut myös henkilökierto ja eOppivan hyödyntäminen. Kaikki Akatemian työntekijät suorittivat eOppivan saavutettavuuskoulutuksen.

Suomen Akatemia osallistui kansainväliseen vertailevaan tutkimukseen kansallisten tutkimusrahoitusorganisaatioiden henkilöstöjohtamisen sekä osaamisen kehittämistä. Tutkimukseen osallistuvat olivat viidestä tutkimusrahoitusorganisaatiosta: Irlanti, Uusi-Seelanti, Suomi, USA ja Hong Kong (Kiina). Akatemia sai tutkimuksen lopporaportit ja ehdotukset kehittämistoimenpiteiksi vuoden lopulla ja niitä tullaan tarkastelemaan vuoden 2021 aikana.

Osaamisen kehittämisen tunnuslukuja on esitetty taulukossa 5.

Taulukko 5. Osaamisen kehittämisen tunnuslukuja 2016 - 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Koulutuspäivät (työpäivien määrä)	408	438	430	457	350
Koulutuspäivien määrä (pv/htv)	3,0	3,3	3,2	3,5	2,5
Koulutukseen käyt työajan %-osuus säänn v työajasta	1,1	1,3	1,3	1,3	1,0
Koulutuskustannukset, euroa (ilman palkkakustannuksia)	98 098	103 449	140 045	122 505	241 446
Koulutuskustannukset, euroa/htv	693	759	1 057	906	1715
Koulutusajan palkkakustannukset, euroa	82 583	88 485	88 802	96 358	73 496
Kokonaiskoulutuskustannukset (sis. koulutusajan palkat)	180 681	191 934	228 847	218 862	328 655
Kokonaiskoulutuskustannukset, euroa/htv	1 277	1 409	1 727	1 619	2 237

4. Henkilöstön toimintakyky ja työyhteisön hyvinvointi

4.1. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Akatemiassa laaditaan yhdessä henkilöstön edustajien kanssa vuosittainen työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelma. Tyhy-toiminta on aktiivista ja perustuu henkilöstön ehdotuksiin ja yhdessä tekemiseen. Lisäksi työhyvinvointia tuetaan muun muassa työterveyshuollon ja joustavien työaikajärjestelyjen keinoin. Yhteisen tyhy-toiminnan lisäksi vastuualueilla on myös omaa toiminnan suunnittelua ja kehittämistä sekä työhyvinvoinnin varmistamista tukevaa toimintaa.

Vuoden 2020 aikana tyhy-toimintaa on mukautettu koronaepidemian aikaiseen etätyöhön. Työterveyshuollon kanssa yhteistyössä on järjestetty asiantuntijaluentoja työhyvinvointiin ja jaksamiseen sekä työergonomiaan etätyössä liittyvistä teemoista. Yhteisten retkien sijaan järjestettiin keväällä Teamsin välityksellä lintu-aiheinen asiantuntijaluento sekä omatoiminen luontoretki ja valokuvakilpailu. Syksyllä käytiin pienryhmissä Marttojen ohjaamalla sieniretkillä. Omaehtoista liikuntaa tuettiin hankkimalla BreakPro-taukoliikuntasovellus. Henkilöstöetuutena on ollut käytössä ePassi liikunta- ja kulttuuriharrastuksiin. Joulukuussa sen käyttöä kokeiltiin myös lounasedun osalta.

Henkilöstöruokailua tuettiin vuonna 2020 yhteensä 7 359 eurolla eli 52 eurolla henkilötyövuotta kohti ja tuki koski viittä lähiseudun lounasravintolaa henkilöstön toiveiden mukaisesti. TYHY-toiminnan kustannukset (ei sisällä palkkakustannuksia osallistumisajalta) pysyivät lähellä edellisen vuoden tasoa ollen 37 466 euroa (258 euroa/hvt).

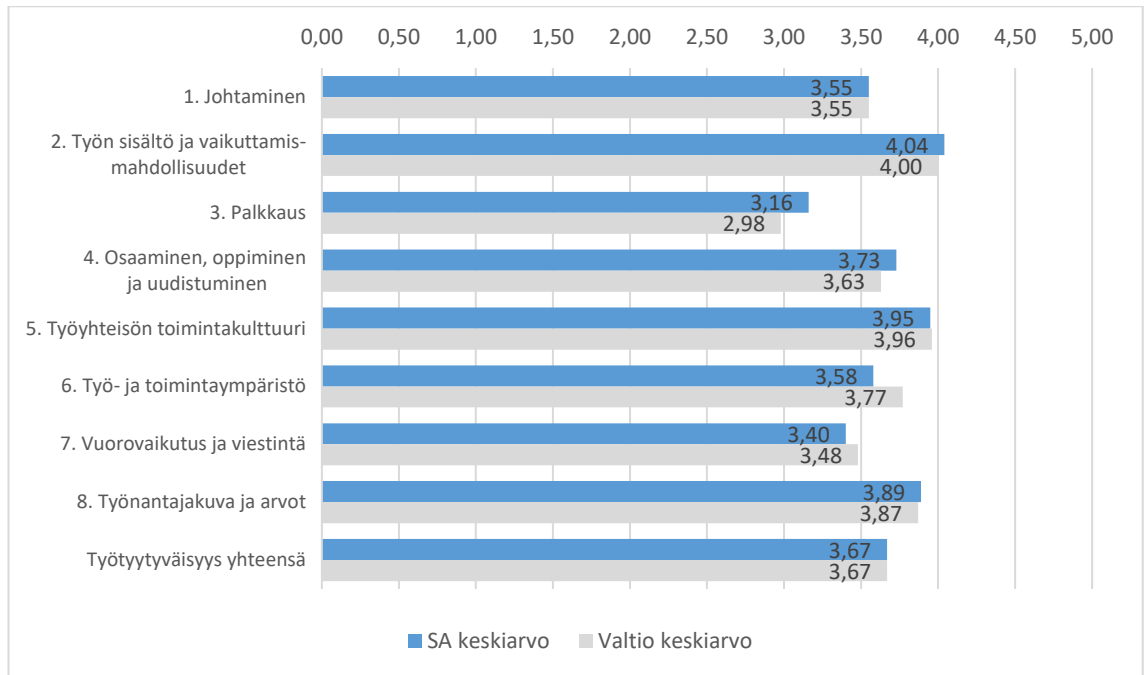
4.2. Työtyytyväisyys

Vuoden 2020 VMBaro -työtyytyväisyyskysely toteutettiin lokakuussa. Akatemian henkilöstön työtyytyväisyysindeksi säilyi samalla tasolla ollen 3,67 (2019: 3,67), joka oli hieman yli tulossopimuksen tavoitetason (3,65). Samoin johtajuusindeksi ylitti tavoitetason (3,5) ollen 3,54 (2019: 3,55).

Covid19-epidemian aiheuttama poikkeusaika näkyi kyselyn tuloksissa. Uusien työ- ja toimintatapojen hyödyntämistä työssä mittaavan kysymyksen tulokset nousivat merkittävästi. Toisaalta työympäristöä ja tuloksellista työskentelyä sekä vuorovaikutus- ja keskustelutilanteita osaamisen ja uudistumisen tukena koskevien kysymysten tulokset laskivat. Akatemian arvoprosessi näkyi selvästi parantuneina tuloksina arvojen tuntemista ja toteutumista koskeissa kysymyksissä.

Kyselyn tuloksia käsiteltiin vastuualueilla. Myös niiden esityksissä poikkeuksellinen aika vaikutti tuoneen esille vahvuuksia sekä viraston johtamisessa ja toimintatavoissa että henkilöstössä ja sen muutostaloudessa. Näiden vahvuuksien ja hyvien toimintatapojen säilyttämistä toivottiin myös jatkossa. Vastuualueilla oli myös pohdittu paljon niiden oman yhteisöllisyyden ylläpitoa.

Kyselyn vastausprosentti oli 86 prosenttia (2019: 78 prosenttia), mikä on erittäin hyvä.



Kuvio 10. VMBaro-kysely 2020 tulokset vertailujoukkona valtio

Akatemian vahvuuksina vuoden 2020 kyselyn perusteella (yli 4 keskiarvo asteikolla 1-5) olivat oikeudenmukainen kohtelu, työn tavoitteiden tietäminen, työn mielenkiintoisuus ja haastavuus, työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet, osaamisen kehittäminen, työnantajan tavoitteisiin sitoutuminen, työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen sekä työpaikan arvojen tunteminen.

Kehitettävää oli kyselyn mukaan johdon toiminnassa ja palkkaukseen liittyvissä kysymyksissä. Toisaalta arvosanat johdon toiminnasta esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä ja töiden organisoimisesta johdon toimesta nousivat merkittävästi (0,34 ja 0,17) edellisvuodesta.

Epäasiallisen kohtelun kokemusta tai havaintoa oli 15 prosentilla (2019: 33) henkilöstöstä, viisi prosenttia (2019:15) oli itse kokenut epäasiallista kohtelua. Osuudet laskivat aktiivisten toimenpiteiden johdosta ja olivat valtionhallinnon osuuksia alemmat, mutta edelleen liian korkeita. Kiusaamista tai seksuaalista häirintää ei oltu koettu Akatemiassa.

4.3. Terveys ja työkyky

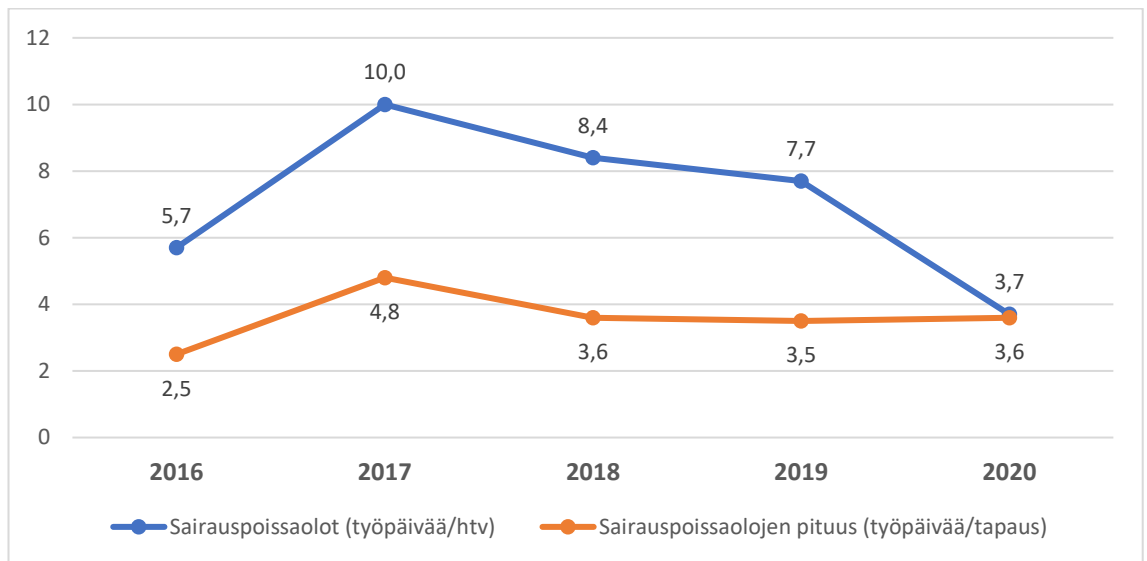
Sairauspoissaolojen määrä vuonna 2020 oli 3,7 sairauspäivää henkilötyövuotta kohden, kun edellisenä vuonna määrä oli 7,7 sairauspäivää henkilötyövuotta kohden. Kuntoutuksessa oltiin yhteensä 5 päivää. Sairauspoissaolot vastasivat 2,1 henkilötyövuotta, kun vuonna 2019 ne vastasivat 4,1 henkilötyövuotta.

Sairauspoissaolojen alhainen määrä johtui osaltaan laajamittaisesta etätyöstä vuonna 2020.

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 453 euroa (valtiolla 404 euroa), joten sairauspäivien väheneminen merkitsee kustannussäästöjä.

Kuviosta 11 ilmenee että vuonna 2020 sairauspoissaolon pituus tapaus kohden oli keskimäärin 3,6 työpäivää. Lyhyiden (1-3 päivää kestäneiden) sairauspoissaolojen osuus kaikista sairaustapauksista vuonna 2020 oli 77,8 prosenttia. Terveysprosentti eli niiden osuus, joilla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää, oli 57,9 prosenttia, mikä on poikkeuksellisen korkea.



Kuvio 11. Sairauspoissaolot vuosina 2016 - 2020

Työtaturmat ovat harvinaisia Akatemian hallintovirastossa, kuten valtiolla yleensä. Vuonna 2020 ei ollut yhtään työtaturmaa, joista olisi aiheutunut poissaoloja.

Akatemian työterveyshuolto siirtyi heinäkuussa 2020 Terveystalolta Mehiläiseen. Henkilöstön työkyvyn varmistamiseksi ja laadukkaiden työterveydenhuollon palvelujen saamiseksi Akatemia tekee aktiivisesti yhteistyötä työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa. Suunnittelu-, seuranta- ja raportointitapaamisia järjestetään säännöllisesti. Sairauspoissaoloihin pyritään vaikuttamaan ennaltaehkäisevästi yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ja varhaisen välittämisen mallia soveltaen. Vuonna 2020 sairauspoissaolot puolittuivat etätyöstä johtuen. Työterveyshuollon palveluita on kuitenkin tarjottu aktiivisesti tukemaan hyvinvointia etätyön aikana.

Työterveyshuollon kustannukset laskivat edelliseen vuoteen verrattuna, ja olivat edelleen korkealla tasolla 78 267 euroa ja 555,9 euroa/htv netto. Kokonaiskustannuksissa Kelan korvausluokan I (ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset) suhteellinen osuus pieneni.

Taulukko 6. Sairauspoissaolotietoja 2016 – 2020

SELITE	2016	2017	2018	2019	2020
Sairauspoissaolojen lukumäärä	321	285	309	298	173
Sairauspäivien lukumäärä	802	1356	1 117	1 041	535
Sairauspäivää/sairausjakso	2,5	4,8	3,6	3,5	3,6
Sairauspäivät/htv	5,7	10,0	8,4	7,7	3,7
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaus- tapauksista	88,8	86,0	81,9	80,5	77,8
Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus	31,7	35,3	25,7	36,0	57,9
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lukumäärä/henkilötyövuosi	4,9	4,4	4,5	4,8	3,4

5. Työvoimakustannukset

Vuonna 2020 Suomen Akatemian hallintoviraston työvoimakustannukset olivat 9 757 719 euroa ja palkkasumma 7 935 579.

Taulukko 7. Työvoimakustannukset 2018 - 2020

Kustannuslaji	2018	2019	2020
Kokonaistyövoimakustannukset	8 813 937	9 075 917	9 757 719
Palkkasumma	7 323 282	7 488 536	7 935 579
- Tehdyn työajan palkat	5 593 077	5 866 331	6 446 288
- Välillisen työajan palkat	1 730 204	1 622 205	1 489 290
Sosiaaliturva	1 191 734	1 285 525	1 449 435
Muut välilliset työvoimakustannukset	298 921	301 885	372 704
Kokonaistyövoimakustannukset, euroa/htv	66 520	67 130	69 301

Suomen Akatemiassa työvoimakustannukset (taulukko 7) nousivat edellisvuodesta 7 prosenttia ja henkilötyövuosimäärä nousi 4,0 prosenttia.

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 69 000 euroa.

6. Henkilöstön tunnuslukuja

Taulukko 8. Henkilöstön tunnuslukuja vuosilta 2016 – 2020, vertailutietona valtio 2020

HENKILÖSTÖRESURSSIT	2016	2017	2018	2019	2020	Valtio 2020
Henkilöstömäärä						
Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa	139	136	136	136	145	77 151
Henkilöstön lukumäärän % muutos ed. vuoden lopusta	-3,5	-2,2	0	0	6,6	2,4
Henkilötyövuodet (htv)	141,5	136,2	132,5	135,2	140,8	74 960
Henkilötyövuosien määrän % muutos ed. vuodesta	2,2	-3,8	-2,7	2,0	4,1	1,4
Palvelussuhderakenne 31.12.2020	2016	2017	2018	2019	2020	Valtio 2020
Kokoaikaisten %-osuus henkilöstöstä	91,4	92,6	93,4	94,1	93,8	95,3
Osa-aikaisten %-osuus henkilöstöstä	8,6	7,4	6,6	5,9	6,2	4,7
Vakinaisten %-osuus henkilöstöstä	84,2	80,9	80,9	80,9	80	83,2
Määräaikaisten %-osuus henkilöstöstä (ml harjoittelijat)	15,8	19,1	19,1	19,1	20	16,8
Virkasuhteisten %-osuus henkilöstöstä	100	100	100	100	100	90,3
Henkilöstöryhmät 31.12.2020	2016	2017	2018	2019	2020	Valtio 2020
Johtoon kuuluvien %-osuus henkilöstöstä	2,2	2,2	2,2	2,2	2,1	1,5
Esihenkilöiden %-osuus henkilöstöstä	7,9	9,0	7,4	7,4	6,9	10,1
Asiantuntijatehtävien %-osuus henkilöstöstä (pl harj)	64,7	67,7	66,7	64,7	65,7	38,3
Toimeenpanotehtävien %-osuus henkilöstöstä	24,5	21,6	23,7	22,1	20,8	
Harjoittelijoiden määrä	2016	2017	2018	2019	2020	
Harjoittelijat, lkm vuoden aikana	20	22	15	17	15	
Tasa-arvo / Sukupuolirakenne 31.12.2020	2016	2017	2018	2019	2020	Valtio 2020
Naisten lukumäärä	98	100	99	100	103	
Miesten lukumäärä	41	36	37	36	42	
Naisten %-osuus henkilöstöstä	70,5	73,5	72,8	73,5	71	49,5
Miesten %-osuus henkilöstöstä	29,5	26,5	27,2	26,5	29	50,5

Naisten %-osuus johdosta	33,3	33,3	33,3	33,3	33,3	31,8
Naisten %-osuus esihenkilöistä	72,7	75,0	77,8	80,0	83,3	24,5
Naisten %-osuus asiantuntijatehtävistä	64,4	68,9	67,8	69,0	67,4	54,7
Ikärakenne 31.12.2020	2016	2017	2018	2019	2020	Valtio 2020
Henkilöstön keski-ikä	49,1	49,3	49,4	48,4	48,7	45,7
Miesten keski-ikä	47,5	48,3	48,5	48,3	48,1	
Naisten keski-ikä	49,7	49,7	49,7	48,4	48,9	
Vähintään 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä (%)	66,9	66,2	64,7	64,0	69	53,4
Koulutus rakenne 31.12.2020	2016	2017	2018	2019	2020	Valtio 2020
Koulutustasoindeksi (1-7)	6,7	6,7	6,9	6,8	7,0	5,2
Koulutustasoindeksi (1-7), miehet	6,9	7,1	7,1	7,0	7,2	
Koulutustasoindeksi (1-7), naiset	6,6	6,6	6,8	6,8	6,9	
Koulutusaste tuntematon (%-osuus henkilöstöstä)	2,2	2,9	1,5	3,7	0,7	3,8
Perus- ja keskiasteen koulutus (%-osuus henkilöstöstä)	5,7	5,1	6,6	2,9	4,1	26,0
Alin korkea-aste koulutus (%-osuus henkilöstöstä)	12,9	11,8	10,3	9,6	9,0	18,3
Alempi korkeakouluaste (%-osuus henkilöstöstä)	8,6	7,4	6,6	8,8	9,7	17,6
Ylempi korkeakouluaste (%-osuus henkilöstöstä)	30,9	34,6	29,4	30,1	76,6	35,4
Tutkijakoulutus (%-osuus henkilöstöstä)	39,6	38,2	45,6	44,9	44,8	4,1
Työajan käyttö	2016	2017	2018	2019	2020	Valtio 2020
Tehdyn vuosityöajan %-osuus säänn. vuosityöajasta	80,8	80,1	80,3	80,4	84,6	82,5
Henkilöstökoulutuksen %-osuus	1,1	1,3	1,3	1,3	1,0	0,7
Vuosiloma-ajan %-osuus	14,4	13,2	13,9	14,1	12,0	13,0
Sairauspoissaoloajan %-osuus	2,5	4,2	3,4	3,1	1,5	2,9
Tapaturmapoissaoloajan %-osuus	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Rahana korvatus ylityöajan %-osuus säänn. vuosityöajasta.	0,1	0,1	0,1	0,1	0,4	1,6
Muun kuin rahana tai ylityövapaana korvatus säänn. työajan ylittävän yli.m työajan %-osuus	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1
Saldovapaapäivät	848	656	683	724	916	
Saldovapaana pidetyt päivät /htv	6,0	4,8	5,2	5,4	6,5	
Saldovapaana pidetyn työajan %-osuus säänn. vuosityöajasta	2,4	1,9	2,0	2,1	2,6	
Etätyöpäivät	1 940	2 379	2 603	3 068	-	

Etätöinä tehdyt työpäivät/htv	13,7	17,5	19,6	22,7	-	
Etätöinä tehdyn työajan %-osuus säänn. vuositöajasta	5,5	7,0	7,5	9,0	-	
Työvoimakustannukset vuoden aikana	2016	2017	2018	2019	2020	Valtio 2020
Kokonaistyövoimakustannukset, tuhatta €	9 246	8 647	8 814	9 075	9 757	
Palkkasumma, tuhatta €	7 607	7 253	7 323	7 488	7 935	
- Tehdun työajan palkat, tuhatta €	5 942	5 585	5 593	5 866	6 446	
- Välillisen työajan palkat, tuhatta €	1 665	1 668	1 730	1 622	1 489	
Sosiaaliturva, tuhatta €	1 380	1 122	1 192	1 285	1 449	
Muut välilliset työvoimakust. tuhatta €	259	272	299	301	372	
Välillisten työvoimakustannusten %-osuus tehdyn työajan palkoista	55,6	54,8	57,6	54,7	51,3	
Kokonaistyövoimakustannukset, euroa/htv (henkilötyövuoden hinta)	65 342	63 486	66 520	67 130	69 297	
HENKILÖSTÖTARVE	2016	2017	2018	2019	2020	Valtio 2020
Ulkoiset henkilöstörekrytoinnit pl. harjoittelijat vuoden aikana, lkm	15	13	19	20	12	
Hakeneiden lkm/rekryjen lkm ulkoisissa rekrytoinneissa vuoden aikana	71,0	34,0	43,5	51	54,5	
Eläkkeelle siirtyneet henkilöt (kaikki eläkelajit) (%)	7,6	1,4	3,7	4,4	1,4	
Vuoden aikana eläkkeelle jääneet, lkm (vanhuuseläke, työkyvyttömyyseläke)	11	2	5	6	2	
HENKILÖSTÖN MOTIVAATIO, OSAAMINEN JA TYÖKUNTO	2016	2017	2018	2019	2020	Valtio 2020
Työtyytyväisyysindeksi						
Kokonaistyytyväisyys	3,6	3,6	3,5	3,7	3,6	3,6
Johtaminen	3,3	3,4	3,3	3,5	3,5	3,4
Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet	3,9	4,0	3,9	4,0	4,0	4,0
Palkkaus	3,2	3,1	2,9	3,1	3,1	2,9
Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen	3,6	3,7	3,7	3,8	3,7	3,6
Työyhteisön toimintakulttuuri	3,9	3,9	3,9	4,0	3,9	3,9
Työ- ja toimintaympäristö	3,7	3,8	3,7	3,7	3,5	3,7
Vuorovaikutus ja viestintä	3,3	3,4	3,1	3,4	3,4	3,4
Työnantajakuva ja arvot	3,8	3,8	3,5	3,6	3,8	3,8
Työtyytyväisyyskyselyn vastausprosentti	82,1	80,0	57,7	78,0	86	

Sairastavuus ja tapaturmat vuoden aikana	2016	2017	2018	2019	2020	Valtio 2020
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	5,7	10,0	8,4	7,7	3,7	7,4
Sairauspoissaolojen pituus, työpäivää/tapaus	2,5	4,8	3,6	3,5	3,6	5,1
Työtapaturmien lukumäärä	1	0	1	2	0	0,3
Sairaustapausten yleisyys vuoden aikana	2016	2017	2018	2019	2020	Valtio 2020
1-3 sairauspäivän tapausten osuus kaikista sairaustapauksista	88,8	86,0	81,9	80,5	77,8	72,1
Terveysprosentti (ilman sairauspoissaoloja olleiden %-osuus)	31,7	35,3	25,7	36,0	57,9	48,6
Sairauksista johtuvat työterveyshuollossa käynnit, lkm/htv	4,9	4,4	4,5	4,8	3,4	4,5
Pätevyys ja sen kehittäminen	2016	2017	2018	2019	2020	Valtio 2020
Koulutuspäivät (työpäivien määrä)	408	438	430	457	350	
Koulutuspäivien määrä (pv/htv)	3,0	3,3	3,2	3,5	2,5	1,5
Koulutukseen käytetyn työajan %-osuus säänn v työajasta	1,1	1,3	1,3	1,3	1,0	1,2
HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	2016	2017	2018	2019	2020	Valtio 2020
Virkistystoimintaan liittyvät investoinnit, (€/htv)	517,3	502,0	545,9	568,5	269,2	225,4
TYHY –kustannukset (euroa)	41 580	37 762	40 054	41 447	37 896	
Työhyvinvointitoiminnan kust. (€/htv), sisältää käytetyn työajan kustannukset.	294	277	302	307	269	
Koulutus ja muu osaamisen kehittäminen vuoden aikana	2016	2017	2018	2019	2020	Valtio 2020
Koulutuskustannukset, euroa (ilman palkkakustannuksia)	98 098	103 449	140 045	122 504	241 446	
Koulutuskustannukset, euroa/htv	693	759	1057	906	1714	
Koulutusajan palkkakustannukset, euroa	82 583	88 485	88 802	96 358	73 497	
Kokonaiskoulutuskustannukset (sis. koulutusajan palkat)	180 681	191 934	228 847	218 862	314 943	
Kokonaiskoulutuskustannukset, (€/htv)	1277	1409	1727	1619	2237	
Työterveydenhoito vuoden aikana	2016	2017	2018	2019	2020	Valtio 2020
Työterveyspalvelujen kustannukset nettona, (€/htv)	632,7	765,6	671,4	793,2	555,9	543,1